Samling af Afgørelser

PERSONALERETTENS DOM (Anden Afdeling)

22. september 2015 *

»Personalesag — pension — alderspension — førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder — almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten — ulovlighedsindsigelse mod de almindelige gennemførelsesbestemmelser — tjenestens interesse — fastlæggelse — ingen — varigheden af sagsøgerens beskæftigelse — hensyntagen til hele erhvervskarrieren såvel i som uden for Unionens institutioner — institutionens skøn — lovligt«

I sag F-20/14,

angående et søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF, der finder anvendelse på Euratomtraktaten i henhold til denne traktats artikel 106A,

Inge Barnett, tidligere tjenestemand ved Det Økonomiske og Sociale Udvalg, Roskilde (Danmark), først ved advokat N. Nikolajsen, derefter ved advokaterne S. Orlandi og T. Martin,

sagsøger,

mod

Det Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) ved M. Pascua Mateo, L. Camarena Januzec og K. Gambino, som befuldmægtigede, bistået af advokaterne M. Troncoso Ferrer og F.-M. Hislaire,

sagsøgt,

har

PERSONALERETTEN (Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, K. Bradley, og dommerne H. Kreppel og I. Rofes i Pujol (refererende dommer),

justitssekretær: fuldmægtig P. Cullen,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 18. maj 2015,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

Dom

1 Ved stævning indgået til Personalerettens Justitskontor den 10. marts 2014 har Inge Barnett nedlagt påstand om annullation af afgørelsen truffet af Det Økonomiske og Sociale Udvalg (EØSU) den 11. juli 2013 om udfærdigelse af listen over de ansatte, som i 2013 var omfattet af den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union, i den affattelse, der var gældende indtil den 31. december 2013 (herefter »vedtægten«), for så vidt som hun i henhold til denne afgørelse ikke var omfattet af den nævnte foranstaltning, og af afgørelsen om afslag på hendes klage.

Retsforskrifter

2 Vedtægtens artikel 52 bestemmer:

»Med forbehold af bestemmelserne i [vedtægtens] artikel 50 pensioneres en tjenestemand:

[…]

b) efter ansøgning, den sidste dag i den måned, han ønsker at fratræde, såfremt han er mindst 63 år, eller såfremt han er mellem 55 og 63 år og opfylder betingelserne for, at pensionsudbetaling straks kan begynde, i overensstemmelse med [vedtægtens] bilag VIII, artikel 9. […]

[…]«

3 Vedtægtens artikel 77 har følgende ordlyd:

»Tjenestemanden, der har gjort tjeneste i mindst ti år, er berettiget til pension. Han har dog uden hensyn til tjenestetidens længde ret til denne pension, hvis han er over 63 år, hvis det ikke har været muligt for ham at genindtræde i en periode, hvor han har været på ventepenge, eller i det tilfælde, hvor han af tjenstlige grunde er blevet fritaget fra stillingen.

[…]

Retten til pension erhverves ved det fyldte 63. år.«

4 Artikel 9 i bilag VIII til vedtægten har følgende ordlyd:

»1. Tjenestemanden, der udtræder af tjenesten inden det 63. år, kan anmode om, at pensionsudbetalingen:

a) enten udsættes til den første dag i den kalendermåned, der følger efter den måned, hvor han fylder 63 år, eller

b) straks begynder under forudsætning af, at han er fyldt 55 år[; i]dette tilfælde nedsættes pensionen i forhold til tjenestemandens alder på det tidspunkt, hvor pensionsudbetalingen begynder.

Pensionen nedsættes med 3,5% for hvert år, der er frem til den alder, hvor tjenestemanden ville have opnået ret til alderspension i henhold til vedtægtens artikel 77. Hvis der mellem den alder, hvor alderspensionsretten er opnået i henhold til vedtægtens artikel 77, og den pågældendes alder på førnævnte tidspunkt er en forskel, der overstiger et helt antal år, foretages der nedsættelse for yderligere et år.

2. Ansættelsesmyndigheden kan i tjenestens interesse på grundlag af objektive og konkrete kriterier og gennemsigtige procedurer efter almindelige gennemførelsesbestemmelser beslutte ikke at anvende ovennævnte nedsættelse for de pågældende tjenestemænd. Det samlede antal tjenestemænd og midlertidigt ansatte, der hvert år går på pension uden nedsættelse af pensionen, må højst udgøre 10% af det samlede antal tjenestemænd i alle institutioner, som er udtrådt af tjenesten det foregående år. Denne procentsats kan variere fra år til år mellem 8% og 12%, såfremt den samlede sats over to år ikke overstiger 20%, og budgetneutraliteten overholdes. [Europa-]Kommissionen forelægger inden fem år Europa-Parlamentet og Rådet en rapport, hvori denne foranstaltning evalueres. I påkommende tilfælde fremlægger [Europa-]Kommissionen fem år efter et forslag om fastsættelse af den årlige maksimumsprocent på mellem 5 og 10% af samtlige institutioners tjenestemænd, der året forinden er gået på pension, jf. artikel 336 [TEUF].«

5 Ved afgørelse nr. 192/09 A af 13. marts 2009 vedtog EØSU's formand de almindelige gennemførelsesbestemmelser (herefter »de almindelige gennemførelsesbestemmelser«), der er omhandlet i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (herefter »EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser«). EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser blev vedtaget i to versioner, en fransk og en engelsk.

6 EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser bestemmer i den franske version følgende:

»[…]

5. Les fonctionnaires ou agents temporaires intéressés doivent, pour être éligibles, remplir les conditions suivantes:

— être en activité au sens de l'article 36 du [s]tatut,

— être âgés au moins de 55 ans avant la fin de l'année civile considérée dans la demande au cours de laquelle le dispositif prévu à l'article 9, [paragraphe 2], de l'annexe VIII [du statut] sera mis en œuvre,

— avoir effectué au moins [quinze] années de service en tant que fonctionnaire ou/et agent dans une des institutions ou un des organes [de l'Union européenne], au sens des articles 1 bis et 1 ter du [s]tatut. Ne seront comptabilisées comme temps de service que les périodes d'activité au sens de l'article 36 du [s]tatut.

6. Afin d'identifier les demandes qui répondent le mieux à l'intérêt du service, et afin d'assurer une transparence complète dans la création de la liste de[s] fonctionnaires pouvant bénéficier de la mesure, un système d'attribution de points est créé comme suit:

a) En fonction de l'âge […] de l'intéressé:

[…]

57 ans ou plus 1,5 poin[t];

58 ans ou plus 2 points;

59 ans ou plus 2,5 points;

60 ans ou plus 3 points.

b) En fonction de la durée de l'activité professionnelle […]:

[d]e 15 à 20 ans d'activité professionnelle 0,5 point;

[p]lus de 20 ans d'activité professionnelle 1 point;

[p]lus de 21 ans d'activité professionnelle 1,5 poin[t];

[p]lus de 22 ans d'activité professionnelle 2 points;

[p]lus de 23 ans d'activité professionnelle 2,5 points;

[p]lus de 24 ans d'activité professionnelle 3 points;

[p]lus de 25 ans d'activité professionnelle 3,5 points;

[p]lus de 26 ans d'activité professionnelle 4 points.

c) En fonction de la moyenne arithmétique de[s] points des rapports de notation disponibles pour la période de [cinq] ans qui s'achève au 31 décembre de l'année d'application de la mesure de [retraite] anticipée […].

Jusqu'à 3 points inclus 0 point;

[d]e plus de 3 points jusqu'à 3,5 points inclus 1 point;

[…]

[d]e plus de 4 points jusqu'à 4,5 points inclus 3 points;

[d]e plus de 4,5 points jusqu'à 5 points inclus 4 points.

Pour fixer la liste des fonctionnaires ayant droit à la mesure, l'[autorité investie du pouvoir de nomination] prend en considération le total des points a + b + c résultant du système décrit ci-dessus.

[…]

L'[autorité investie du pouvoir de nomination] ne peut s'écarter de cet ordre que dans des cas exceptionnels et sur avis de la [c]ommission paritaire, qui est consultée dans tous les cas.

7. En fonction des possibilités existantes et des critères précités, l'[autorité investie du pouvoir de nomination] arrête la liste des fonctionnaires et agents pouvant bénéficier de la mesure, au titre de l'intérêt d[u] service et pour l'année en cours. Cette liste est complétée le cas échéant par une liste complémentaire de réserve.

Les listes sont publiées [au sein de] l'institution et notifiées aux candidats. Les intéressés disposent de [dix] jours ouvrables pour décider éventuellement de renoncer à leur candidature. En cas de renonciation de candidats figurant dans la liste principale, il est fait appel à la liste complémentaire de réserve.

[…]«

7 I stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser præciseres i en fodnote, at »la durée de l'activité professionnelle« svarer til »[p]ériodes d'activité professionnelle réelles et dûment prouvées, calculées au 31 [décembre] de l'année d'application de la mesure de [retraite] anticipée«.

8 I den engelske version af artikel 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser bestemmes:

»In order to identify which applications best serve the interests of the service and to ensure complete transparency in the drawing-up of the list of officials who can benefit from the facility, a following points system shall be established based on the following criteria:

[…]

b) Length of employement […]

[…]«

9 Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union, Europa-Kommissionen, Den Europæiske Unions Domstol og Revisionsretten for Den Europæiske Union vedtog deres almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten henholdsvis den 6. oktober, den 29. april, den 28. april, den 20. oktober og den 21. december 2004.

10 Hvad angår de af Parlamentet vedtagne almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (herefter »Parlamentets almindelige gennemførelsesbestemmelser«) bestemmes i artikel 5 med overskriften »Examen de la candidature par la [direction générale] du [p]ersonnel et le [s]ervice ou [g]roupe politique d'affectation«:

»[…]

4. Est considéré comme prioritaire, eu égard à l'intérêt du service, la demande du fonctionnaire qui fait l'objet de mesures de réorganisation décidées par l'[i]nstitution: cessation des tâches du fonctionnaire à la suite de mesures de réorganisation en cours, dès lors qu'aucune tâche nouvelle appropriée à l'intéressé(e) n'a été identifiée ou n'est susceptible de l'être dans un avenir proche.

5. En établissant les groupes de priorité […] ainsi que l'ordre de priorité de chacun d'eux, le service prend également en compte […] l'ancienneté acquise par le candidat auprès du Parlement européen ainsi que son âge[…]

[…]«

11 Artikel 6 i Parlamentets almindelige gennemførelsesbestemmelser med overskriften »Procédure de sélection par la [direction générale] du [p]ersonnel«, bestemmer i stk. 2:

»La [liste des fonctionnaires et agents temporaires que le directeur général de la direction générale du personnel propose d'admettre au bénéfice de la retraite anticipée] tient compte:

[…]

b) de l'intérêt du service, eu égard en particulier au nécessaire renouvellement des compétences à l'intérieur du Parlement […];

[…]«

12 Hvad angår de af Rådet vedtagne almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (herefter »Rådets almindelige gennemførelsesbestemmelser«) bestemmes i artikel 5:

»1. La notion de l'intérêt du service s'apprécie au regard des circonstances et de différents facteurs parmi lesquels:

— les nécessités de redéploiement structurel de certains services;

— les nécessités de renouvellement ou de réorientation des compétences requises au sein du [s]ecrétariat général du Conseil en fonction des nouvelles missions qui lui sont imparties ainsi que des contraintes liées à l'élargissement.

2. L'[autorité investie du pouvoir de nomination] saisit en temps utile la [c]ommission paritaire afin que celle-ci formule un avis concernant les critères objectifs et concrets permettant la mise en œuvre du paragraphe 1 au cours de l'année considérée. La [c]ommission paritaire rend son avis dans un délai de [quinze] jours ouvrables à compter de la date de sa saisine.«

13 Efter at have hørt det paritetiske udvalg i overensstemmelse med artikel 5, stk. 2, i Rådets almindelige gennemførelsesbestemmelser med henblik på gennemførelsen af kriteriet om tjenestens interesse, der er fastsat i nævnte artikels stk. 1, fastsatte Rådets ansættelsesmyndighed for 2004 følgende kriterier, som blev meddelt personalet ved meddelelse til personalet nr. 105/04 af 15. juli 2004:

»a) l'intérêt du service, conformément à l'article 5 des DGE [du Conseil], qui s'apprécie au regard notamment:

— des nécessités de redéploiement structurel de certains services,

— des nécessités de renouvellement ou de réorientation des compétences requises au sein du [s]ecrétariat général du Conseil en fonction des nouvelles missions qui lui sont imparties ainsi que des contraintes liées à l'élargissement,

[50 points];

b) l'ancienneté effective de service auprès des Communautés européennes

[25 points];

c) les mérites du fonctionnaire au regard de ses prestations dans l'[i]nstitution et sur l'ensemble de sa carrière

[25 points].«

14 Hvad angår de af Kommissionen vedtagne almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (herefter »Kommissionens almindelige gennemførelsesbestemmelser«) bestemmes i artikel 5 med overskriften »Examen de la candidature par les services de la Commission« følgende:

»[…]

2. Tous les ans, chaque service ou direction générale établit une liste des candidats sur la base des critères fixés aux paragraphes 4, 5, 6 et 7.

Les candidats éligibles sont classés en trois groupes de priorité selon que l'intérêt du service est en l'espèce considéré comme grand, faible ou nul. […]

[…]

4. Le respect des critères suivants, relatifs aux tâches du fonctionnaire, est considéré comme conférant à sa demande un degré de priorité eu égard à l'intérêt du service:

a) Critères liés à des mesures de réorganisation:

i) cessation des tâches du fonctionnaire à la suite de mesures de réorganisation en cours, dès lors qu'aucune tâche nouvelle appropriée à l'intéressé n'a été identifiée ou n'est susceptible de l'être dans un avenir proche;

ii) application de mesures de réorganisation ou de redéploiement en cours touchant un candidat auquel il est difficile de trouver une nouvelle affectation du fait de la nature de ses compétences;

iii) mesures récentes de réorganisation ou de redéploiement touchant un candidat et impliquant pour celui-ci une affectation à de nouvelles tâches qui ne se sont pas révélées appropriées à ses compétences;

iv) probabilité de l'application de mesures de réorganisation ou de redéploiement devant toucher le candidat dans un avenir proche, en particulier lorsque les tâches de l'intéressé sont susceptibles d'être supprimées progressivement ou substantiellement modifiées ou d'être considérées comme ne constituant plus un objectif prioritaire pour sa direction générale ou son service et que l'attribution d'une nouvelle affectation risque de se révéler difficile du fait de la nature de ses compétences;

v) le candidat occupe un poste sensible, et il serait obligé d'assumer, dans les douze mois à venir, de nouvelles fonctions pour lesquelles aucun poste adéquat n'a été identifié ni n'est susceptible de l'être dans ce laps de temps.

b) Critères liés aux compétences du candidat:

— lorsque les nouvelles exigences du poste ne correspondent plus aux aptitudes ni aux compétences du candidat et que l'attribution d'une nouvelle affectation risque de se révéler difficile.

[…]

6. En établissant les groupes de priorité visés au paragraphe 2 ainsi que l'ordre de priorité de chacun d'eux, le service peut également prendre en compte […] l'ancienneté acquise par le candidat auprès de la Commission et/ou la part positive qu'il a prise au travail du service et/ou de la Commission.

[…]«

15 Hvad angår de af Domstolen vedtagne almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (herefter »Domstolens almindelige gennemførelsesbestemmelser«) bestemmes i artikel 5, stk. 2, følgende:

»Dans un délai de [quinze] jours ouvrables à compter de sa saisine, la commission paritaire transmet à l'AIPN la liste, par ordre de priorité, des fonctionnaires et agents temporaires qu'elle considère, au vu de l'intérêt du service, comme pouvant bénéficier de la mesure. Cette liste est établie en tenant compte notamment des critères objectifs suivants:

— la situation professionnelle de l'intéressé à la suite, entre autres, de mesures de réorganisation du service

— l'âge

— l'ancienneté

[…]«

16 Hvad angår de af Revisionsretten vedtagne almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (herefter »Revisionsrettens almindelige gennemførelsesbestemmelser«) er artikel 5 heri affattet således:

»[…]

Dans un délai de [quinze] jours ouvrables à compter de sa saisine, la commission paritaire transmet à l'AIPN la liste des fonctionnaires et agents temporaires qu'elle considère, au vu de l'intérêt du service, comme pouvant bénéficier de la mesure. Cette liste est établie en tenant compte notamment des critères objectifs énumérés ci-après par ordre de priorité:

— la situation professionnelle de l'intéressé à la suite, entre autres, de mesures de réorganisation du service

— la contribution de l'intéressé au fonctionnement de l'institution

— l'âge

— l'ancienneté de service aux Communautés européennes

— la situation personnelle ou familiale de l'intéressé.

[…]«

Sagens faktiske omstændigheder

17 Sagsøgeren indtrådte i EØSU's tjeneste den 1. marts 1982 som midlertidigt ansat. Hun blev efterfølgende ansat som tjenestemand på prøve den 1. juni 1982 og derefter fastansat den 1. december 1982.

18 Ved meddelelse til personalet den 18. marts 2013 (herefter »meddelelsen af 18. marts 2013«), som blev offentliggjort på fransk og engelsk, blev de ansatte i EØSU opfordret til at tilkendegive deres eventuelle interesse i muligheden for førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder ved indgivelse af en ansøgning senest den 7. april 2013. I førnævnte meddelelse blev det oplyst, at antallet af berettigede i regnskabsåret 2013 var fastsat til to.

19 Otte tjenestemænd fra EØSU, heriblandt sagsøgeren, indgav deres ansøgning rettidigt.

20 Ved afgørelse af 11. juli 2013 fastsatte EØSU's ansættelsesmyndighed listen over de to personer, som i 2013 var berettigede til den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, i det foreliggende tilfælde X og Y.

21 Ved skrivelse af 14. august 2013 indgav sagsøgeren en klage i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2, over EØSU's ansættelsesmyndigheds afgørelse af 11. juli 2013 om fastsættelse af listen over de to, som i 2013 var berettiget til førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, for så vidt som ansættelsesmyndigheden ikke havde opført hende herpå og således havde afslået hendes ansøgning af 19. marts 2013 (herefter »den anfægtede afgørelse«).

22 Ved EØSU's ansættelsesmyndigheds afgørelse af 9. december 2013 blev klagen afslået (herefter »afgørelsen om afslag på klagen«). Denne afgørelse var bilagt to tabeller, hvoraf fremgik, for den første tabels vedkommende, det antal point, der i henhold til stk. 6, litra a), b) og c), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser var tildelt X, Y og sagsøgeren, samt det samlede antal tildelte point, dvs. henholdsvis 9,5 point, 9,5 point og 8,5 point, og, for den anden tabels vedkommende, ansøgernes indplacering; ifølge denne anden tabel var sagsøgeren blevet indplaceret som nummer tre, efter X og Y.

23 Sagsøgeren blev efter eget ønske pensioneret fra den 1. januar 2014; følgelig blev hendes pensionsrettigheder nedsat.

Parternes påstande og retsforhandlinger

24 Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:

»[–] […] Annullation af EØSU's afgørelse om ikke […] i 2013 at give [hende] adgang til at blive omfattet af artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten […], […] således som denne afgørelse om afslag kom til udtryk ved [afgørelsen af 11. juli 2013 om fastsættelse af listen over de to, der i 2013 var berettiget til førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, og ved afgørelsen om afslag på klagen] […].

[–] […][EØSU] tilpligtes at betale sagens omkostninger.«

25 EØSU har nedlagt følgende påstande:

— Sagen antages til realitetsbehandling, og EØSU frifindes.

— Sagsøgeren tilpligtes at betale sagens omkostninger.

26 Ved skrivelse af 6. marts 2015 fra Personalerettens Justitskontor blev EØSU opfordret til at besvare spørgsmål som led i foranstaltningerne med henblik på sagens tilrettelæggelse. EØSU efterkom behørigt opfordringen.

27 Ligeledes ved skrivelser af 6. marts 2015 fra Personalerettens Justitskontor blev Parlamentet, Rådet, Kommissionen, Domstolen og Revisionsretten opfordret til at besvare bevisoptagelsesforanstaltninger og navnlig til at fremlægge de almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, der var vedtaget af deres respektive ansættelsesmyndigheder. Disse institutioner efterkom behørigt opfordringen.

Retlige bemærkninger

Om søgsmålets genstand

28 Sagsøgeren har med sin første påstand, ud over annullation af den anfægtede afgørelse, nedlagt påstand om annullation af afgørelsen om afslag på klagen.

29 Det bemærkes, at annullationspåstande, der formelt er rettet mod afslaget på en klage, bevirker, at den akt, som der er klaget over, undergives Personalerettens prøvelse, når de som sådan ikke har noget selvstændigt indhold (jf. i denne retning dom af 17.1.1989, Vainker mod Parlamentet, 293/87, EU:C:1989:8, præmis 8, og af 15.9.2011, Munch mod KHIM, F-6/10, EU:F:2011:139, præmis 25).

30 I det foreliggende tilfælde konstaterer Personaleretten, at den anfægtede afgørelse ikke indeholder nogen begrundelse for, hvorfor sagsøgeren ikke blev omfattet af den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, og at sagsøgeren kun indirekte er berørt af listen over de tjenestemænd, der blev omfattet af den førnævnte foranstaltning, derved at hun ikke er opført på denne. Afgørelsen om afslag på klagen bekræfter imidlertid den anfægtede afgørelse og supplerer denne ved at fremkomme med en begrundelse såvel på afgørelsen om at opføre X og Y på listen over berettigede som på afgørelsen om at udelukke sagsøgeren fra opførelse herpå.

31 I et sådant tilfælde skal lovligheden af den oprindelige bebyrdende afgørelse undersøges under hensyn til begrundelsen i afgørelsen om afslag på klagen, idet denne begrundelse skal anses for sammenfaldende med nævnte retsakt (jf. i denne retning dom Kommissionen mod Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, præmis 58 og 59 og den deri nævnte retspraksis).

32 Følgelig har påstanden om annullation af afgørelsen om afslag på klagen ikke noget selvstændigt indhold, og søgsmålet skal anses for rettet mod den anfægtede afgørelse, hvis begrundelse præciseres i afgørelsen om afslag på klagen.

Om realiteten

33 Til støtte for sit søgsmål har sagsøgeren fremført to anbringender. Det første anbringende, der er blevet fremført principalt, er, at der er begået en retlig fejl ved fortolkningen af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser. Det andet anbringende, der er blevet fremført subsidiært, såfremt Personaleretten forkaster det første anbringende, er baseret på en ulovlighedsindsigelse for så vidt angår stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser.

Om det første anbringende, der er blevet fremført principalt, vedrørende en retlig fejl ved fortolkningen af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser

– Parternes argumenter

34 Sagsøgeren har principalt gjort gældende, at forskellen mellem det antal point, der blev tildelt X og Y, og det antal point, som hun fik tildelt, skyldes, at EØSU har fortolket stk. 6, litra b), i dets almindelige gennemførelsesbestemmelser forkert. Med henblik på tildeling af point i henhold til det kriterium om beskæftigelsens længde, der er fastsat i denne bestemmelse, har EØSU nemlig taget hensyn til hele X' og Y's beskæftigelse, både beskæftigelsen i EU's institutioner og beskæftigelsen uden for disse, selv om der kun burde have været taget hensyn til tjenesteårene i Unionen. Hvis EØSU havde fortolket førnævnte stk. 6, litra b), korrekt, ville sagsøgeren have været først indplaceret, da hun begyndte sin erhvervsmæssige karriere i Unionens institutioner flere år før X og Y.

35 Sagsøgeren har til støtte for det første anbringende fremført flere argumenter. Hun har, for det første, anført, at stk. 5 og 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser skal læses i sammenhæng, og at de nødvendigvis begge to vedrører tjenesteårene ved Unionens institutioner eller organer.

36 Sagsøgeren har, for det andet, anført, at den af EØSU anvendte fortolkning, hvorefter udtrykkene »durée de l'activité professionnelle« og »length of employment«, som bruges i henholdsvis den franske og den engelske version af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, dækker enhver erhvervsmæssig beskæftigelse, som ansøgerne til førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder har haft i deres liv, vil gøre det nærmest umuligt at anvende den fuldstændige pointskala, der er fastsat i denne bestemmelse, da den næsten nødvendigvis vil medføre, at alle kandidater modtager det maksimale antal point, der er fastsat for dette kriterium.

37 Sagsøgeren har, for det tredje, anført, at udtrykket »length of employment«, der benyttes i den engelske version af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, viser, at der kun sigtes til den tjeneste, der er udført i Unionens institutioner af ansøgerne til førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder. I øvrigt anvendes i den engelske version af meddelelsen af 18. marts 2013 udtrykket »length of service«, mens den franske version anvender udtrykket »durée de [l']activité professionnelle«, hvilket endnu tydeligere viser, at EØSU udelukkende skal tage hensyn til de arbejdsår, der er tilbagelagt i Unionens institutioner.

38 Sagsøgeren har, for det fjerde, anført, at den fortolkning af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, som EØSU har foretaget, kan føre til en situation, hvor de beskæftigelsesår, selv af begrænset ugentlig længde, der er tilbagelagt uden for Unionens institutioner, medregnes på lige fod med de beskæftigelsesår, der er tilbagelagt i disse institutioner. En sådan situation ville imidlertid kunne give anledning til en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, da den ville gøre det muligt at »opnå en fordel i form af supplerende pensionsrettigheder for samme beskæftigelsesperiode«.

39 Sagsøgeren er endelig, for det femte, af den opfattelse, at stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, henset til forskellen mellem de to sproglige versioner af EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, skal fortolkes i forhold til den almindelige opbygning af og formålet med de regler, som denne bestemmelse er en del af. Der er således ingen grund til at tro, at EØSU har villet tillægge den erhvervserfaring, der er opnået uden for Unionens institutioner, samme vægt som til den tjeneste, der er tilbagelagt i disse institutioner. Tværtimod forekommer det mere sandsynligt, at EØSU har villet begunstige de tjenestemænd, som har tilbagelagt størstedelen af deres arbejdsliv i EØSU's tjeneste eller i Unionens institutioners tjeneste, i forhold til de tjenestemænd, der har arbejdet kortere tid i Unionens institutioner. Dette er i øvrigt det kriterium, der følges af Parlamentet, Rådet og Domstolen.

40 EØSU har hertil, for det første, anført, at stk. 5 og 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser med vilje er affattet forskelligt. I stk. 5 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser kræves således, at ansøgeren til den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, har akkumuleret 15 »années de service« (tjenesteår) som tjenestemand eller ansat i Unionen, mens stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser bevidst anvender udtrykket »activité professionnelle« (beskæftigelse), et udtryk, som anvendes utallige gange i vedtægten med henblik på at henvise til de forskellige erhvervsmæssige aktiviteter, som den pågældende tjenestemand eller øvrige ansatte har udøvet uden for Unionens institutioner.

41 EØSU har, for det andet, anført, at stk. 5 og 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser har forskellig rækkevidde. Stk. 5 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser har således til formål at definere de kriterier, som skal være opfyldt af ansøgerne til førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, mens stk. 6 i disse almindelige gennemførelsesbestemmelser har til formål at fastsætte de udvælgelseskriterier, som gør det muligt at skelne mellem de valgte ansøgere.

42 EØSU har, for det tredje, anført, at sagsøgerens påstand fører til en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, eftersom den fører til at begunstige tjenestemænd eller øvrige ansatte, som er statsborgere i de medlemsstater, som grundlagde Unionen, eller i de lande, som tidligt tilsluttede sig denne.

43 EØSU har, for det fjerde, anført, at fodnote nr. 4 til stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser (jf. denne doms præmis 7) viser, at det med henblik på anvendelsen af denne bestemmelse er tilladt at tage hensyn til alle de af en ansøger udøvede erhvervsmæssige aktiviteter, herunder de aktiviteter, der er udøvet uden for Unionens institutioner. For så vidt som denne fodnote henviser til »[p]ériodes d'activité professionnelle réelles et dûment prouvées«, kan den nemlig kun omhandle den erhvervserfaring, der er erhvervet uden for Unionens institutioner, eftersom det ikke er nødvendigt over for institutionen at godtgøre en tjenestemands erhvervsmæssige karriere i Unionen, da institutionen er i besiddelse af alle de nødvendig beviser vedrørende denne karriere.

44 EØSU har, for det femte, anført, at såvel udtrykket »durée de l'activité professionnelle« i den franske version, som udtrykket »[l]ength of employment« i den tilsvarende engelske version, jf. stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, understøtter dets påstand om, at der kan tages hensyn til al den erhvervserfaring, som en ansøger har, herunder den beskæftigelse, som er udført uden for Unionens institutioner. Hvad angår den engelske version af meddelelsen af 18. marts 2013 skyldes det en materiel fejl, at udtrykket »length of service« er blevet anvendt dér, hvor den franske version anvender udtrykket »durée de [l']activité professionnelle«. Under alle omstændigheder kan en sådan materiel fejl i en meddelelse til personalet ikke skabe nogen ret, idet den eneste gyldige tekst er stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, såvel på fransk som på engelsk.

45 EØSU har, for det sjette, bestridt, at dets fortolkning af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser kan medføre en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, da den pågældende foranstaltning ikke gør det muligt at tildele supplerende pensionsrettigheder til en tjenestemand, som har en erhvervsmæssig fortid uden for Unionens institutioner, men udelukkende gør det muligt, at han går på pension før tid, uden at hans pensionsrettigheder nedsættes.

46 EØSU er endelig, for det syvende, med henvisning til Domstolens faste retspraksis om dette spørgsmål af den opfattelse, at de franske og engelske versioner af EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser ikke er forskellige, og at den almindelige opbygning af og formålet med EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser under alle omstændigheder netop viser, at dets fortolkning af disses stk. 6, litra b), er korrekt.

– Rettens bemærkninger

47 Det fremgår af de to tabeller, der er vedlagt afgørelsen om afslag på klagen, at X og Y begge blev indplaceret side om side på førstepladsen, hver især med et bedømmelsesgennemsnit på 4,30 og med i alt 9,5 point, som udgjordes af 2,5 point for at være fyldt 59 år pr. 31. december 2013, 4 point for længden af deres beskæftigelse, på henholdsvis 33 og 26 år, og 3 point for deres bedømmelsesrapporter. Sagsøgeren blev indplaceret umiddelbart efter X og Y, på tredjepladsen, med et bedømmelsesgennemsnit på 4,50 og med i alt 8,5 point, dvs. 1,5 point for at være fyldt 57 år pr. 31. december 2013, 4 point for varigheden af hendes beskæftigelse på 31 år og 3 point for hendes bedømmelsesrapporter.

48 Det fremgår ligeledes af sagsakterne, at X og Y begge påbegyndte deres erhvervsmæssige karrierer i Unionens institutioner i 1991. Da de gik på pension i 2013 havde de således hver især arbejdet i Unionens institutioner i hvert fald i 22 år og lidt mindre end 23 år. For så vidt angår sagsøgeren er det ubestridt, at hun har arbejdet 31 år i EØSU.

49 Med henblik på fastsættelsen af de point, der skulle tildeles for kriteriet vedrørende varigheden af X' og Y's erhvervsmæssige beskæftigelse, på henholdsvis 33 år og 26 år, lagde EØSU således deres beskæftigelsesår uden for Unionens institutioner til deres tjenesteår i disse institutioner, i det foreliggende tilfælde lidt mindre end 23 år og i hvert fald mere end 22 år. Hvis EØSU imidlertid udelukkende havde taget hensyn til deres tjenesteår i Unionen, ville X og Y kun hver især have opnået 2 point for dette kriterium, hvilket ville have nedsat deres samlede antal point til 7,5 point og ville have medført, at sagsøgeren blev indplaceret på førstepladsen.

50 Følgelig er spørgsmålet, om EØSU med henblik på at beregne varigheden af ansøgernes beskæftigelse som fastsat i stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser kunne tage hensyn til ansøgernes samlede erhvervserfaring, tilbagelagt både i og uden for Unionens institutioner, eller om EØSU udelukkende skulle tage hensyn til de tjenesteår, der var tilbagelagt i Unionen.

51 I denne forbindelse konstaterer Personaleretten dels, at den franske version af meddelelsen af 18. marts 2013 nemlig anvender udtrykket »durée de [l']activité professionnelle«, hvor den engelske version anvender udtrykket »length of service«, dvs. antallet af tjenesteår. Denne lingvistiske forskel kan imidlertid ikke skab nogen ret for sagsøgeren, for så vidt som meddelelsen af 18. marts 2013 er en foranstaltning til gennemførelse af EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser og følgelig en trinlavere bestemmelse end disse almindelige gennemførelsesbestemmelser. Dels bemærker Personaleretten, at udtrykkene »durée de l'activité professionnelle« og »length of employement«, som er indeholdt i den franske og engelske version af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, ikke er forskellige, men at deres ordlyd ikke gør det muligt at give et klart svar på det i den foregående præmis omhandlede spørgsmål. En teleologisk og kontekstuel fortolkning af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser er derfor nødvendig.

52 En sådan fortolkning af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser kræver, at den er forenelig med de trinhøjere retsregler og navnlig med artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten (jf. i denne retning dom af 12.9.2006, De Soeten mod Rådet, F-86/05, EU:F:2006:87, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis), hvilket, for det første, foranlediger Personaleretten til at undersøge det bærende hensyn bag denne sidstnævnte bestemmelse.

53 Personaleretten bemærker vedrørende dette punkt, at to dokumenter udarbejdet i forbindelse med forberedelserne til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, som Rådet har fremlagt som svar på foranstaltningerne med henblik på sagens tilrettelæggelse, indeholder indikationer vedrørende denne bestemmelses formål. Ifølge skrivelse nr. 9522/03 af 19. maj 2003 fra formandsskabet for Rådet om formandsskabet for Rådets forslag vedrørende ændring af vedtægten, adresseret til Rådet, har den pågældende bestemmelse »til formål at lette personaleforvaltningen, især i de mindre institutioner«. I henhold til skrivelse nr. 12957/03 af 26. september 2003 fra formandsskabet for Rådet om godkendelse af resultaterne fra samrådet i forbindelse med ændring af vedtægten, adresseret til De Faste Repræsentanters Komité, har den nævnte bestemmelse til formål at »sikre institutionerne en hensigtsmæssig fleksibilitet, bl.a. i forbindelse med processen vedrørende udvidelse [af Unionen]«. Personaleretten bemærker, at 33. betragtning til Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 723/2004 af 22. marts 2004 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (EUT L 124, s. 1) efterfølgende blev vedtaget. Det fremgår af denne betragtning, at »[o]rdningen [om fleksible tilbagetrækningsordninger] har til formål at lette personaleforvaltningen, især i de mindre institutioner«.

54 Personaleretten er af den opfattelse, at det bærende hensyn bag artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten er, gennem tildeling af førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, at lette personaleforvaltningen i Unionens institutioner. Denne bestemmelse tilsigter således ikke at begunstige de tjenestemænd eller øvrige ansatte, som ved afslutningen af deres erhvervsmæssige karrierer har et større antal tjenesteår i Unionens institutioner, i forhold til dem, der har et mindre antal tjenesteår i Unionens institutioner som følge af, at deres karrierer i større omfang end for de førstnævntes vedkommende har fundet sted uden for disse institutioner.

55 For det andet bemærkes, at førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder i overensstemmelse med artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten kun kan tildeles »i tjenestens interesse«. I denne forbindelse er det blevet fastslået, at vurderingen af tjenestens interesse skal ske på grundlag af objektive kriterier og gennemsigtige procedurer, der er fastsat ved almindelige gennemførelsesbestemmelser, og at lovgiver har haft til hensigt at opstille rammer for administrationens skønsbeføjelse hvad angår tjenestens interesse. Det er ligeledes blevet fastslået, at vigtigheden af den vedtægtsmæssige fordel og de garantier, som lovgiver har fastsat for tildelingen heraf, begrunder, at Unionens retsinstanser kan udøve en præcis kontrol, på grundlag af de kriterier, som institutionerne selv har fastsat, af ansættelsesmyndighedens vurdering af tjenestens interesse (dom af 12.9.2006, De Soeten mod Rådet, F-86/05, EU:F:2006:87, præmis 48). Hver EU-institution vedtager ved hjælp af almindelige gennemførelsesbestemmelser sin definition af tjenestens interesse, som begrunder tildeling af førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder.

56 Det følger ligeledes af artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, at lovgiver har ønsket at overlade en skønsbeføjelse til ansættelsesmyndigheden i hver af Unionens institutioner hvad angår de kriterier, der skal anvendes ved udvælgelsen af de tjenestemænd og øvrige ansatte, som skal tildeles førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, forudsat at disse kriterier er objektive og fastsat på forhånd. Ovennævnte bestemmelse kræver derfor ikke, at alle institutioner i Unionen vedtager fælles kriterier med henblik på at skelne mellem ansøgerne. Som EØSU med rette har anført kunne lovgiver, hvis dette havde været hans ønske, have pålagt institutionerne at fastsætte kriterierne i fællesskab eller kunne have fastsat disse direkte i vedtægten, hvilket han ikke har gjort. Eftersom der heller ikke findes et generelt retsprincip, som forpligter alle Unionens institutioner til at lægge de samme kriterier til grund ved vedtagelsen af deres almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, må det konkluderes, at Unionens institutioner i deres respektive almindelige gennemførelsesbestemmelser hver især kunne fastlægge tjenestens interesse, som begrunder tildeling af førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, og fastsætte de objektive kriterier, som de hver især anså for hensigtsmæssige med henblik på at skelne mellem ansøgerne til denne foranstaltning.

57 Eftersom artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten ikke pålægger institutionerne at anse anciennitet i tjenesten i Unionens institutioner som et objektivt kriterium, som gør det muligt at skelne mellem ansøgerne til førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, men eftersom bestemmelsen heller ikke forbyder, at institutionerne baserer sig på dette kriterium med henblik på at skelne mellem ansøgerne, er det følgelig ikke udelukket, at en institution vælger at bruge sit skøn til i sine almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten blandt andre kriterier at fastsætte kriteriet om anciennitet i Unionens tjeneste. Et sådant valg vil herefter betyde, at der gives prioritet til tjenestemænd, som har tilbragt de fleste år i tjenesten ved Unionens institutioner, ved at disse sikres en bedre rækkefølge på listen over indplacering af ansøgerne til den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, end deres kolleger, hvis karriereforløb i mindre omfang er foregået i Unionens institutioner.

58 Dette er i øvrigt, således som det fremgår af denne doms præmis 9-16, det valg, som er foretaget af Parlamentet, Rådet, Kommissionen, Domstolen og Revisionsretten. Hvad angår Parlamentet og Kommissionen bestemmer artikel 5, stk. 5, i Parlamentets almindelige gennemførelsesbestemmelser og artikel 5, stk. 6, i Kommissionens almindelige gennemførelsesbestemmelser begge, at anciennitet i tjenesten, som er erhvervet i den pågældende institution, udgør et af de kriterier, der skal tages hensyn til ved udvælgelsen af ansøgerne. Hvad angår Rådet og Revisionsretten fremgår det af stk. 3 i Rådets meddelelse til personalet nr. 105/04 og af artikel 5 i Revisionsrettens almindelige gennemførelsesbestemmelser, at anciennitet i tjenesten uanset ved hvilken EU-institution medregnes. Hvad angår Domstolen bestemmer artikel 5 i Domstolens almindelige gennemførelsesbestemmelser, at »anciennitet« udgør et af de objektive kriterier. Domstolen har, adspurgt herom af Personaleretten i forbindelse med bevisoptagelsesforanstaltningerne, præciseret, at dette ord ikke blot omfatter de tjenesteperioder, som en tjenestemand har tilbagelagt i Domstolens tjeneste, men ligeledes de tjenesteperioder, der er tilbagelagt i andre EU-institutioners tjeneste.

59 Eftersom det valg, som de i den foregående præmis nævnte institutioner har foretaget, på ingen måde er bindende for EØSU, havde denne institution ret til at anvende sit skøn til i sine almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten som objektivt kriterium i forbindelse med udvælgelsen af ansøgerne at fastsætte længden af de pågældendes beskæftigelse uden at begrænse denne alene til den beskæftigelse, der er udøvet i Unionens institutioner.

60 Henset til de ovenstående betragtninger skal spørgsmålet om, hvorvidt EØSU med henblik på at beregne beskæftigelsens varighed, således som fastsat i stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, kunne tage hensyn til ansøgernes samlede beskæftigelse, tilbagelagt såvel i som uden for Unionens institutioner, besvares bekræftende.

61 Det tilføjes endvidere, at denne konklusion ikke kan afkræftes ved sagsøgerens argument, hvorefter en sådan fortolkning af stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser ville kunne medføre en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, for så vidt som de udvalgte ansøgere, hvis beskæftigelse var blevet tilbagelagt også uden for Unionens institutioner, ville blive tildelt »supplerende pensionsrettigheder for samme beskæftigelsesperiode«.

62 For så vidt som pensionsrettighederne beregnes på grundlag af de tjenesteår, der er tilbagelagt i Unionens institutioner og, i givet fald, på grundlag af de overførte nationale pensionsrettigheder, giver den omstændighed at tildele førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder til en tjenestemand, som kan påberåbe sig en beskæftigelse tilbagelagt uden for Unionens institutioner, nemlig ikke denne supplerende pensionsrettigheder i forhold til situationen for en tjenestemand, som ligeledes tildeles førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, og som har erhvervet hele sin erhvervserfaring i Unionens institutioner.

63 I betragtning af det ovenfor anførte må det første anbringende forkastes. Der skal dernæst tages stilling til det anbringende, som sagsøgeren har fremført subsidiært.

Om det andet anbringende, der er blevet fremført subsidiært, om en ulovlighedsindsigelse for så vidt angår stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser

– Parternes argumenter

64 Sagsøgeren har subsidiært gjort gældende, at stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, for så vidt som denne bestemmelse skal fortolkes således, at den ligeledes omfatter arbejde, der er udført uden for Unionens institutioner, er ulovlig. Selv om institutionerne råder over et vist skøn hvad angår de objektive kriterier, som de vedtager i medfør af artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, skal disse kriterier nemlig rent faktisk tjene tjenestens interesse. For så vidt som alene den tjeneste, der er tilbagelagt i Unionens institutioner, og ikke arbejde foretaget uden for disse institutioner rent faktisk tjener tjenestens interesse, tilsidesætter stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten.

65 Sagsøgeren har i denne forbindelse under retsmødet anført, at EØSU var forpligtet til at vedtage objektive kriterier i forhold til den særlige tjenstlige interesse, som den stod over for, og at Unionens retsinstanser skal kunne udøve en legalitetskontrol vedrørende denne tjenstlige interesse. Sagsøgeren har understreget, at Unionens retsinstanser skal kende denne tjenstlige interesse og undersøge, om de af EØSU fastsatte objektive kriterier gjorde det muligt at nå denne. I det foreliggende tilfælde indeholder EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser imidlertid ikke nogen elementer, som gør det muligt at vurdere den tjenstlige interesse, som EØSU forfølger, når det anvender det kriterium vedrørende beskæftigelsens længde, der er fastsat i stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser.

66 EØSU har gjort gældende, at det råder over et vidt skøn, når det vedtager foranstaltninger i tjenestens interesse, og at Unionens retsinstanser i forbindelse med deres kontrol af overholdelsen af princippet om forbud mod forskelsbehandling skal indskrænke sig til at efterprøve, at det ikke har foretaget en skelnen, som er vilkårlig eller åbenbart i strid med tjenestens interesse. EØSU har endvidere anført, at de objektive kriterier, der er indeholdt i stk. 6 i dets almindelige gennemførelsesbestemmelser, hverken er vilkårlige eller i strid med tjenestens interesse.

– Rettens bemærkninger

67 Som bemærket i denne doms præmis 55 og 56 kan der tildeles førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder i henhold til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, hvis tjenestens interesse berettiger dette, idet denne interesse fastsættes frit af hver EU-institution i dennes almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten. Dernæst skal ansættelsesmyndigheden med henblik på at skelne mellem ansøgerne fastsætte og anvende objektive kriterier og gennemsigtige procedurer, som ligeledes fastsættes i de af institutionen vedtagne almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten.

68 Personaleretten konstaterer i denne forbindelse, at Parlamentets, Rådets, Kommissionens, Domstolens og Revisionsrettens almindelige gennemførelsesbestemmelser indeholder en definition af tjenestens interesse som omhandlet i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten. Hvad angår Parlamentet henviser artikel 5, stk. 4, i Parlamentets almindelige gennemførelsesbestemmelser således til de omstruktureringsforanstaltninger, der er besluttet af Parlamentet, og bl.a. til den omstændighed, at en tjenestemands arbejdsopgaver er ophørt som følge af igangværende omstruktureringsforanstaltninger, når der ikke er fundet eller i nær fremtid vil kunne findes nye, passende arbejdsopgaver til sidstnævnte. Hvad angår Rådet bestemmes ligeledes i artikel 5, stk. 1, i Rådets almindelige gennemførelsesbestemmelser, at begrebet tjenestens interesse skal vurderes under hensyn til omstændighederne og forskellige faktorer, heriblandt nødvendigheden af strukturel omrokering af visse tjenestegrene og nødvendigheden af at forny eller ændre de kompetencer, der kræves i Rådets generalsekretariat i forhold til de nye opgaver, som skal varetages af dette, samt krav i forbindelse med udvidelsen af Unionen. Hvad angår Kommissionen fastsætter artikel 5, stk. 4, i Kommissionens almindelige gennemførelsesbestemmelser kriterier i forbindelse med omstruktureringsforanstaltninger med henblik på at vurdere tjenestens interesse, såsom igangværende omstruktureringsforanstaltninger eller omrokeringsforanstaltninger. Hvad angår Domstolen og Revisionsretten identificerer artikel 5 i Domstolens almindelige gennemførelsesbestemmelser og artikel 5 i Revisionsrettens almindelige gennemførelsesbestemmelser tjenestens interesse som omstrukturering af denne.

69 Endelig konstaterer Personaleretten, at der i de almindelige gennemførelsesbestemmelser for de i førnævnte præmis nævnte fem institutioner opstilles objektive kriterier, som gør det muligt at begunstige visse ansøgere frem for andre, såsom ansøgernes alder, længden af deres beskæftigelse eller deres personlige og familiemæssige situation samt den procedure, der skal følges af ansøgerne og af institutionen.

70 Hvad derimod angår EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser bestemmes i disses stk. 6, at »med henblik på at identificere de ansøgninger, som bedst opfylder tjenestens interesse, og med henblik på at sikre en fuldstændig gennemsigtighed i forbindelse med opstillingen af listen over de tjenestemænd, som kan omfattes af foranstaltningen, udarbejdes et system for tildeling af point«. Ifølge stk. 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser tager dette system for tildeling af point hensyn til den pågældendes alder [stk. 6, litra a), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser], længden af den pågældende beskæftigelse [stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser], der, som fastslået i denne doms præmis 60, skal forstås som omfattende hele den pågældendes erhvervserfaring, og til det aritmetiske gennemsnit af de i bedømmelsesrapporten indeholdte bedømmelsespoint for de seneste fem år [stk. 6, litra c), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser].

71 Det fremgår således af ordlyden af stk. 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, at EØSU har indskrænket sig til at fastsætte dels kriterier om alder, om længden af erhvervserfaring og om de fortjenester, som ansøgerne har bevist i løbet af deres sidste tjenesteår i EØSU eller i institutionerne, altså kriterier, som blot har til formål at skelne mellem ansøgerne, dels den procedure, der skal følges såvel af disse sidstnævnte ved indgivelsen af deres ansøgninger som af ansættelsesmyndigheden ved vedtagelsen af dens afgørelse, men at EØSU har undladt at identificere den tjenstlige interesse, som begrunder tildeling af den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten.

72 Den undersøgelse, som er foretaget af ordlyden af stk. 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, viser, at EØSU har ment, at det var i dette organs tjenstlige interesse at lette den førtidige pensionering af de tjenestemænd i EØSU, som var ældst, som havde arbejdet det største antal år i løbet af deres karriere, og som havde det største antal point i deres seneste bedømmelsesrapporter. Disse kriterier opfylder imidlertid ikke alene det bærende hensyn bag artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, der således som bemærket i denne doms præmis 54 er at lette personaleforvaltningen i Unionens institutioner.

73 Forespurgt herom under retsmødet bekræftede EØSU, at dets almindelige gennemførelsesbestemmelser ikke identificerer tjenestens interesse således som omhandlet i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten. Ifølge det af EØSU oplyste undersøger det først, om der består »en almindelig interesse for hele tjenesten« i, at artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten anvendes, og, i bekræftende fald, iværksætter det proceduren vedrørende indkaldelse af ansøgninger i forhold til alle de ansatte i EØSU. Alle de ansøgere, der kan komme i betragtning, og som opfylder de tre kriterier, der er fastsat i stk. 6 i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, vedrørende alder, beskæftigelsens længde og fortjenester i tjenesten, opføres på en liste og rangordnes efter antallet af opnåede point for fortjeneste. Denne liste offentliggøres og tilsendes ansøgerne. Ansøgerne kan herefter beslutte, om de vil eller ikke vil gå på førtidig pension.

74 Personaleretten må således konstatere, at EØSU har undladt i sine almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten at definere den tjenstlige interesse, som kan begrunde tildeling af førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder, og at EØSU i praksis har sidestillet tjenestens interesse med førtidig pensionering af de tjenestemænd i EØSU, som var ældst, som havde arbejdet det største antal år i løbet af deres karriere, og som havde det største antal point i deres seneste bedømmelsesrapporter.

75 Imidlertid gør det kriterium om beskæftigelsens længde, uanset om denne er erhvervet i Unionens institutioner eller uden for sidstnævnte, der er fastsat i stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser, det ikke muligt, hverken alene eller sammenholdt med de kriterier om alder og fortjenester, der er indeholdt i henholdsvis stk. 6, litra a) og c), i de nævnte almindelige gennemførelsesbestemmelser, at definere den tjenstlige interesse, som begrunder tildeling af førtidig pensionering uden nedsættelse af pensionsrettigheder.

76 Det følger heraf, at stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser ikke, hverken alene eller sammenholdt med samme stk. 6, litra a), og c), gjorde det muligt for EØSU at vurdere tjenestens interesse som omhandlet i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten, henset til hvilken det var forpligtet til at undersøge ansøgningerne, såsom sagsøgerens ansøgning, om at blive omfattet af denne sidstnævnte bestemmelse.

77 Følgelig, og efter under retsmødet at have hørt parterne udtale sig om, hvorvidt den måde, hvorpå EØSU havde taget hensyn til tjenestens interesse i dets almindelige gennemførelsesbestemmelser, kunne begrunde en annullation af den anfægtede afgørelse, bør den rejste ulovlighedsindsigelse tages til følge, det bør fastslås, at stk. 6, litra b), i EØSU's almindelige gennemførelsesbestemmelser ikke finder anvendelse i det foreliggende tilfælde, og der bør gives sagsøgeren medhold i det andet anbringende.

78 Eftersom den anfægtede afgørelse er baseret på en ulovlig bestemmelse, er denne afgørelse ulovlig og bør herefter annulleres.

Sagens omkostninger

79 I henhold til procesreglementets artikel 101 bærer den tabende part sine egne omkostninger og pålægges at betale modpartens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom, medmindre andet gælder i henhold til bestemmelserne i reglementets andet afsnit, ottende kapitel. I henhold til det nævnte reglements artikel 102, stk. 1, kan Personaleretten, såfremt dette findes rimeligt, træffe bestemmelse om, at den tabende part bærer sine egne omkostninger, men kun pålægges at betale en del af modpartens omkostninger eller slet ikke pålægges at betale omkostninger afholdt af modparten.

80 Det følger af denne doms præmisser, at EØSU er den tabende part. Sagsøgeren har endvidere udtrykkeligt nedlagt påstand om, at EØSU tilpligtes at betale sagens omkostninger. De foreliggende omstændigheder kan ikke begrunde anvendelsen af procesreglementets artikel 102, stk. 1, hvorfor EØSU pålægges at bære sine egne omkostninger og at betale sagsøgerens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

PERSONALERETTEN (Anden Afdeling):

1) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalgs afgørelse af 11. juli 2013 om fastsættelse af listen over de berettigede ansatte, som i 2013 var omfattet af den foranstaltning, der er fastsat i artikel 9, stk. 2, i bilag VIII til vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union, annulleres, for så vidt som der deri gives afslag på at lade den nævnte foranstaltning omfatte Inge Barnett.

2) Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg bærer sine egne omkostninger og betaler de af Inge Barnett afholdte omkostninger.

Bradley Kreppel Rofes i Pujol

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 22. september 2015.

W. Hakenberg
Justitssekretær

K. Bradley
Afdelingsformand