ansat til tjenestemand på prøve indebærer derfor, at bestemmelserne i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ikke længere finder anvendelse, og at den ansættelseskontrakt, som er afsluttet på dette grundlag, ikke længere har retsvirkning.

Pescatore Touffait Due

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 25. juni 1981.

A. Van Houtte
Justitssekretær

P. Pescatore
Formand for anden afdeling

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT F. CAPOTORTI FREMSAT DEN 21. MAJ 1981 [1]

Høje Domstol.

1. Ved nærværende sag skal det afgøres, om en person, der er ansat som tjenestemand på prøve i en af Fællesskabets institutioner, i prøvetiden bevarer de naturligvis midlertidigt suspenderede rettigheder, der udspringer af en ældre kontrakt om ansættelse som lokalt ansat i den samme institution.

Først i al korthed en redegørelse for det faktiske hændelsesforløb. Hugues Desmedt, der er belgisk statsborger, blev ved kontrakt af 12. august 1974 ansat i Kommissionen for De europæiske Fællesskaber i Bruxelles som lokalt ansat for en periode på seks måneder i en stilling som magasinmedhjælper. Den 13. februar 1975 blev hans ansættelseskontrakt forlænget på ubestemt tid. Kort efter deltog Hugues Desmedt i en intern udvælgelsesprøve (udvælgelsesprøve KOM/C/8/75), der gennemførtes med henblik på oprettelse af en ansættelsesreserve af kontormedhjælpere i lønklasse C 5/C 4; han bestod prøven og blev optaget på listen over egnede ansøgere. Den 7. januar 1977 blev han udnævnt til tjenestemand på prøve, og det blev herved bestemt, at han skulle gøre tjeneste i Luxembourg i en stilling som operatør i regnecentralen.

Beklageligvis forløb hans prøvetid ikke tilfredsstillende. I administrationens udtalelse om hans egnethed til varetagelse af

1 — Oversat fra italiensk.

de med hans stilling forbundne opgaver samt om hans tjenstlige indsats og adfærd — jf. artikel 34, stk. 2, i vedtægten for tjenestemænd — blev Hugues Desmedt's indsats karakteriseret som utilstrækkelig i flere henseender, og det blev anbefalet, at han blev afskediget Ved afgørelse af 28. juni 1977 traf ansættelsesmyndigheden følgelig beslutning om afskedigelse af Hugues Desmedt med virkning fra den 1. juli 1977 (hvilken dato siden blev ændret til den 16. juli 1977).

Den 15. september 1977 indgav Desmedt klage over denne afgørelse, men klagen blev afvist ved skrivelse af 20. marts 1978 underskrevet af medlem af Kommissionen, Tugendhat. Hugues Desmedt havde i mellemtiden ved stævning forkyndt den 15. december 1977 sagsøgt Kommissionen ved Tribunal du travail de Bruxelles: under denne sag gjorde han gældende, at hans udnævnelse til tjenestemand på prøve som operatør i regnecentralen kun havde medført, at hans oprindelige ansættelseskontrakt som lokalt ansat blev stillet i bero, og han påstod sig derfor genindsat i sin tidligere stilling eller tilkendt en erstatning for uvarslet opsigelse. Tribunal du travail de Bruxelles har ved dom af 20. marts 1980 forelagt Domstolen følgende præjudicielle spørgmål:

»Er stillingen som tjenestemand på prøve ved De europæiske Fællesskaber, der er reguleret i tjenestemandsvedtægten, som er offentliggjort i Journal officiel des Communautés européennes af 28. september 1972 C 100, s. 5-32, især artikel 34, stk. 8, forenelig med stillingen som lokalt ansat, der er omfattet af de privatretlige bestemmelser i den nationale lovgivning, jf. samme udgave af Journal officiel des Communautés européennes af 28. september 1972, C 100, s. 80, artiklerne 79-81, i det foreliggende tilfælde den belgiske lovgivning, nemlig artikel 37 i loven af 3. juli 1978 og den tidligere artikel 14 i de koordinerede love om ansættelseskontrakter?«

2. Det vil indledningsvis være passende at fremhæve, at Domstolen, der har fået forelagt nærværende sag i medfør af artikel 177 i EØF-traktaten, her skal fortolke fællesskabsretlige regler og først og fremmest de bestemmelser i den afledede ret, der vedrører tjenestemændenes stilling og fastlægger ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De europæiske Fællesskaber. Domstolen skal derimod ikke beskæftige sig med fortolkningen af de belgiske arbejdsretlige regler, i det omfang disse finder anvendelse på sagsøgerens ansættelse som lokalt ansat, ej heller selv om den nationale ret i slutningen i sit spørsmål udtrykkeligt henviser til disse regler. Domstolen skal altså alene på grundlag af fællesskabsretten tage stilling til de virkninger, som en persons ansættelse som tjenestemand på prøve i en af institutionerne har for en tidligere ansættelse i henhold til kontrakt, som knyttede vedkommende til samme institution.

3. Det vil være hensigtsmæssigt kort at omtale de regler, der gælder for prøvetiden for tjenestemænd ved De europæiske Fællesskaber. Vedtægten for tjenestemænd anfører herom (i artikel 34, stk. 1), at »med undtagelse af tjenestemænd i lønklasserne A 1 og A 2 skal enhver tjenestemand ansættes på prøve, inden han fastansættes«; og det tilføjes (i stk. 2,

sidste punktum i samme artikel), at den tjenestemand, der i prøvetiden ikke har udvist tilfredsstillende faglige kvalifikationer til at blive fastansat, skal afskediges. Prøvetiden og den derpå følgende udnævnelse (eller afskedigelse) af tjenestemanden udgør de afsluttende led i ansættelsesproceduren, der forløber i en række forskellige etaper, og som er reguleret ved kapitel 1 i afsnit 3 i vedtægten for tjenestemænd (artiklerne 27-34).

For så vidt angår retsstillingen for lokalt ansatte, skal jeg først og fremmest henvise til artikel 4 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De europæiske Fællesskaber, hvori bestemmes, at »ved lokalt ansat forstås ... den, der ansættes *i overensstemmelse med lokal praksis* med henblik pa at udføre manuelt arbejde eller gøre tjeneste i en stilling, som ikke er angivet i den liste over stillinger, der findes som bilag til den afdeling i budgettet, der vedrører hver institution, og som aflønnes over den bevilling, der med henblik herpå er oprettet i denne afdeling i budgettet«. Som det vil ses, har begrebet lokalt ansat sammenhæng med det udførte arbejde; der skal være tale om arbejdsopgaver, der ikke henhører under de stillinger, som er angivet i den liste over stillinger, der findes som bilag til budgettet. Men det punkt i denne sammenhæng, der tiltrækker sig den største opmærksomhed i nærværende sag, angår ansættelsen, der skal ske »i overensstemmelse med lokal praksis«

I artiklerne 79-81 i de nævnte ansættelsesvilkår fastlægges dernæst i hovedtræk den tjenesteretlige stilling for de lokalt ansatte, som kan gengives som følger: de lokalt ansatte ansættes i henhold til kontrakt; hver institution fastlægger ved egne regler »arbejdsvilkårene for lokalt ansatte, især: a) de nærmere enkeltheder for deres ansættelse og afskedigelse; b) ferie- og orlovsordningerne; c) deres vederlag«. Disse vilkår skal dog fastsættes »på grundlag af de ordninger og sædvaner, der er gældende på det sted, hvor den ansatte gør tjeneste«. Fællesskabsinstitutionens udgifter til social sikring skal være de samme som dem, der påhviler arbejdsgiveren i henhold til gældende ordninger på tjenestestedet. Tvister mellem institutionen og den lokalt ansatte skal indbringes for den domstol, der i henhold til gældende lovgivning på tjenestestedet er kompetent, hvilket er i overensstemmelse med det almindelige kriterium, der er fastlagt ved EØF-traktatens artikel 183 (der bestemmer, at »med forbehold af den kompetence, der er tillagt Domstolen ved denne traktat, er de tvister, i hvilke Fællesskabet er part, ikke af den grund unddraget de nationale dømmende myndigheders kompetence«).

Reglerne om de lokalt ansattes ansættelsesforhold har således en blandet beskaffenhed, for så vidt som retskilderne er både fællesskabsretlige og nationalretlige. Ansættelsen af de lokalt ansatte skal rigtignok i medfør af nævnte artikel 4 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ske i overensstemmelse med lokal praksis. Reglerne i nævnte ansættelsesvilkår samt de bestemmelser, der er udstedt af den institution, der ansætter den lokalt ansatte, nævnes i den enkelte kontrakt, hvorfor man kan tale om en overvejende national og privatretligt præget ordning, ifølge hvilken fællesskabsreglernes bindende karakter i forholdet mellem den enkelte institution

og dens lokalt ansatte kommer til at bero på, at de anerkendes i kontrakten. Men jeg vil ikke udelukke, at resultatet kan blive et andet, hvis man lægger til grund, at den omhandlede ordning på forhånd er blevet indført ensidigt og generelt for samtlige ansættelsesforhold vedrørende lokalt ansatte i Fællesskabet og inden for dette gælder for hver enkelt fællesskabsinstitution. Hvis man følger denne argumentation, bliver det de lokalt gældende lovreglers rolle, dels at afstikke grænserne for institutionernes retsanordningsbeføjelser (således at eventuelle af institutionerne vedtagne bestemmelser, der strider mod denne lovgivning, fortrænges) og dels at regulere alle de spørgsmål, der ikke er omfattet af fællesskabsretten. Men hvorledes det således fremstillede problem vedrørende den retlige kvalifikation end løses, finder jeg det hævet over enhver tvivl, at de bestemmelser om lokalt ansatte, som de enkelte institutioner har udstedt, er en del af fællesskabsretten, og at det derfor i denne sag bliver nødvendigt også at tage de af Kommissionen den 14. maj 1971 vedtagne regler om ansættelsesvilkårene for lokalt ansatte i Kommissionen, Bruxelles, i betragtning.

4. Jeg går nu over til at undersøge spørgsmålet fra den belgiske domstol. Det spørges heri, om det er foreneligt med stillingen som tjenestemand på prøve, at stillingen som lokalt ansat blot suspenderes som følge af ansættelsen på prøve i den samme institution i Fællesskabet. Går man ud fra reglerne vedrørende prøvetid i vedtægten for tjenestemænd, må spørgsmålet besvares bekræftende; jeg finder det ikke på nogen måde uforeneligt med disse regler, at et tidligere ansættelsesforhold fortsætter som stillet i bero. Ud fra et arbejdstagerbeskyttelsessynspunkt — et synspunkt der har vægt i alle arbejdsretlige ordninger — gør prøvetidens midlertidighed og usikre udfald det tværtimod berettiget at bestemme, at et tidligere ansættelsesforhold ikke definitivt afbrydes, men blot midlertidigt suspenderes. Ser man dernæst på de almindelige principper i Fællesskabets ansættelsesret, kan det fastslås, at det eneste princip, hvortil der eventuelt kan henvises, er princippet om tjenestemandens loyalitet over for institutionen, som er nævnt i artiklerne 11-19 i vedtægten. Jeg mener imidlertid ikke, at opretholdelsen af det tidligere ansættelsesforhold kan anses for at stride mod loyalitetspligten, når — som i den foreliggende sag — dette »suspenderede« forhold består inden for den samme institution som den, i hvilken tjenestemanden skal gøre tjeneste på prøve. Under disse omstændigheder kan det ikke komme til en konflikt, ja der kan ikke engang opstå mulighed for konflikt, mellem administrationens interesser og opretholdelse af det tidligere ansættelsesforhold som stillet i bero. Og det vil tilmed kunne anføres, at tjenestemandens interesse i opretholdelse af det tidligere ansættelsesforhold som »suspenderet« i prøvetiden falder sammen med administrationens interesse i at fastholde forbindelsen med en person, der i sin egenskab af lokalt ansat har erhvervet en vis specialiseret faglig erfaring i dens tjenestegrene.

Det bliver dernæst nødvendigt at tage hensyn til bestemmelserne i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte og navnlig til bestemmelserne vedrørende lokalt ansatte. Disse indeholder imidlertid ikke — hverken direkte eller indirekte — noget om, at bevarelsen suspensivt af stillingen som lokalt ansat

er uforenelig med stillingen som tjenestemand på prøve. Også her kunne loyalitetsprincippet teoretisk føre til uforenelighed, idet det dog så ville være den lokalt ansattes loyalitetspligt og ikke tjenestemandens, det drejede sig om. Jeg må dog afvise, at der i et tilfælde som det her foreliggende med tiltrædelsen af en stilling som tjenestemand på prøve kan blive tale om en overtrædelse af nævnte pligt. Jeg skal herved henvise til det ovenfor anførte angående den på prøve ansatte tjenestemandsstilling i samme institution som den, der havde ansat ham som lokalt ansat.

Endelig må der ses på de regler om ansættelsesvilkårene for lokalt ansatte, der gør tjeneste i Bruxelles, som Kommissionen har vedtaget. Og herved får det betydning, at flere artikler (artikel 12, stk. IV, artikel 22, stk. 1, litra a), artikel 22a, stk. 1) omhandler en suspension af kontrakten, samt navnlig, at artikel 12, stk. IV, taler om en sådan suspension »i de tilfælde, der er omhandlet i den belgiske lovgivning om arbejds- eller ansættelseskontrakter« og i fortsættelsen heraf indeholder en række eksempler på disse tilfælde (som det fremgår af anvendelsen af adverbiet »navnlig« . . .). Denne bestemmelse indeholder en klar bogstavelig henvisning til lokalt gældende ret og indebærer, at de lokalt ansatte kan opnå en suspension af deres ansættelseskontrakt i alle tilfælde, hvor dette i henhold til belgisk ret er muligt. Det tilkommer naturligvis den forelæggende ret at afgøre, hvilken betydning der i det foreliggende tilfælde kan tillægges dette punkt.

5. Jeg forslår af de her anførte grunde Domstolen at besvare det af Tribunal du travail de Bruxelles ved dom af 20. marts 1980 forelagte spørgsmål på følgende måde:

Der er ikke efter vedtægten for tjenestemænd ved De europæiske Fællesskaber og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i de samme Fællesskaber noget til hinder for, at en arbejdstager, der er ansat i en af Fællesskabets institutioner som lokalt ansat i henhold til kontrakt, og som derefter udnævnes til tjenestemand på prøve i samme institution, i prøvetiden suspensivt bevarer sin tidligere stilling. Ifølge regler om ansættelsesvilkårene for lokalt ansatte ved Kommissionen for De europæiske Fællesskaber i Bruxelles, suspenderes ansættelsen i den tidligere stilling i alle tilfælde, hvor det efter lokalt gældende ret er muligt.