Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden)

den 19 juni 2015 *

”Överklagande — Personalmål — Tjänstemän — Personaldomstolens opartiskhet — Jävsinvändning mot en domare — Ändrad tjänsteplacering — Tjänstens intresse — Regeln om att tjänsten ska motsvara lönegraden — Artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna — Disciplinärt förfarande — Rätten till försvar”

I mål T-88/13 P,

angående ett överklagande av den dom som Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) meddelade den 5 december 2012 i målen Z/domstolen (F-88/09 och F-48/10, REUP, EU:F:2012:171), med yrkande om att den domen ska upphävas,

Z, Luxemburg (Luxemburg), företrädd av advokaten F. Rollinger,

klagande,

i vilket den andra parten är

Europeiska unionens domstol, företrädd av A. Placco, i egenskap av ombud,

svarande i första instans,

meddelar

TRIBUNALEN (avdelningen för överklaganden),

sammansatt av ordföranden M. Jaeger samt domarna H. Kanninen (referent) och D. Gratsias,

justitiesekreterare: E. Coulon,

följande

Dom [1]

1 Z har genom sitt överklagande enligt artikel 9 i bilaga I till stadgan för Europeiska unionens domstol yrkat att den dom som Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) meddelade den 5 december 2012 i målen Z/domstolen (F-88/09 och F-48/10, REUP, EU:F:2012:171) (nedan kallad den överklagade domen) ska upphävas. Personaldomstolen ogillade i den domen Z:s talan om

* Rättegångsspråk: franska.

1 — Nedan återges endast de punkter i denna dom som tribunalen anser bör publiceras.

ogiltigförklaring av de beslut som Europeiska unionens domstol antog den 18 december 2008 respektive den 10 juli 2009. Beslutet av den 18 december 2008 avsåg ändrad tjänsteplacering för Z och beslutet av den 10 juli 2009 avsåg att Z påfördes disciplinåtgärden skriftlig varning.

Bakgrund

2 Den överklagade domen innehåller i punkterna 23–66 följande redogörelse för de omständigheter som utgör bakgrund till tvisten:

”23 Z rekryterades som provanställd tjänsteman den 1 september 2005 och tjänstgjorde som juristlingvist från och med det datumet till och med den 31 december 2008 vid en av översättningsenheterna vid domstolens generaldirektorat för översättning. Hon var fast anställd sedan den 1 juni 2006.

24 I december 2005 rekryterades X som juristlingvist vid samma översättningsenhet och i samma grupp som Z. X rekryterades som kontraktanställd för övriga uppgifter. X är hustru till W, som senare kom att utnämnas till en tjänst som särskilt biträde åt domstolens justitiesekreterare.

25 Z gavs i uppdrag att granska en del av de översättningar som X gjorde. I samband med detta arbete kunde Z konstatera den undermåliga kvaliteten på X:s översättningar samt att X inte följde anvisningar eller respekterade tidsfrister.

26 Z har påstått att hon, och några av hennes kollegor inbegripet hennes gruppchef, vid flera tillfällen, uppmärksammat enhetschefen, Y, på X:s bristande kompetens. Enligt Z ignorerande enhetschefen systematiskt den kritik som framfördes mot X:s arbete. Z anser att detta beror på den vänskapsrelation som enhetschefen sedan lång tid hade med X. Z har vidare hävdat att hennes yrkesmässiga situation på enheten försämrades efter det att hon underrättat sin enhetschef om X:s otillräckliga prestationer. Domstolen har bestritt denna redogörelse för omständigheterna och i synnerhet att X skulle ha favoriserats och att Z:s överordnade inte skulle ha vidtagit några åtgärder.

27 Z anser att en händelse i april 2006 bekräftade för henne att X favoriserades på enheten. Efter det att hon hade konstaterat att en översättning som X hade gjort var ofullständig och bett X att komplettera den, skickade X det nya dokumentet till sekretariatet med påskriften ’översättningen avslutad’. Enligt de interna regler som gäller på enheten skulle dock dokumentet ha skickats till Z för en ny granskning. Z rapporterade denna händelse till Y och bad att kraftfulla åtgärder skulle vidtas gentemot X. Y vägrade dock att göra detta.

28 Z klagade över hennes enhetschefs attityd hos den direktör under vilken hennes enhet hörde. Hon ansåg att enhetschefens attityd var ’opassande och fientlig’.

29 Enligt domstolen förklarade direktören vid ett möte den 10 december 2006 för Z skälen till att X hade rekryterats. Z har påstått att direktören vid detta möte även medgav att X hade samarbetssvårigheter med andra personer på enheten och att X vid två tillfällen hade misslyckats i allmänna uttagningsprov för juristlingvisttjänster vid domstolen, vilka hade anordnats av Europeiska rekryteringsbyrån (Epso). Domstolen har bestritt riktigheten av de uttalanden som Z påstått att hennes tidigare direktör gjort.

30 Den 14 maj 2007 konstaterade Z översättningsfel i en dom meddelade av domstolen, vilken hade översatts av X. Z underrättade sin enhetschef Y om detta.

31 Den 25 maj 2007 träffade Z, i samband med befordringsomgången 2006, generaldirektören för översättningsgeneraldirektoratet i egenskap av betygsättare vid överklaganden. Z har uppgett att hon för generaldirektören redogjorde för de svårigheter som hon hade till följd av att hennes enhetschef Y favoriserade en person i hennes grupp, utan att namnge X. Enligt Z blev generaldirektören upprörd och föreslog att en internutredning skulle genomföras i syfte att avgöra om någon hade favoriserats i samband med tillsättningen av den tjänst som juristlingvist som innehades av den person som Z hade ifrågasatt. Z har påstått att generaldirektören, sedan denne hade fått reda på att det var fråga om X, hustrun till justitiesekreterarens särskilda biträde, föreslog att Z skulle byta generaldirektorat. Domstolen har bestritt riktigheten av de uttalanden som Z påstått att generaldirektören gjort.

32 Z har gjort gällande att hon uppmärksammat sina överordnade på att X favoriserades av hennes enhetschef. Detta ska ha skett i ett e-postmeddelande av den 23 november 2007, i ett memorandum som upprättats i samband med befordringsomgången 2007 och i ett e-postmeddelande av den 11 november 2008, adresserat bland annat till domstolens justitiesekreterare.

33 Den 10 juli 2008 beslutade enhetschefen Y att Z skulle byta grupp inom enheten med hänvisning till att hon hade samarbetssvårigheter med sin gruppchef. Z är av den uppfattningen att sannfärdigheten av detta skäl kan ifrågasättas, eftersom den aktuella gruppchefen stod i begrepp att flytta över till Europeiska unionens råd och eftersom vederbörande inte kände till orsakerna till att det förelåg samarbetssvårigheter med Z förrän han hade frågat enhetschefen om detta. Z anförde inte något klagomål mot beslutet att hon skulle byta grupp.

34 I början av september 2008 sökte Z upp en av de särskilda kontaktpersoner som hanterar frågor om mobbning, vilka hade inrättats genom [domstolens justitiesekreterares meddelande av den 20 november 2006 om respekt för den personliga värdigheten].

35 I november 2008 ska Z ha föreslagit att hennes dokument skulle cirkulera elektroniskt och inte fysiskt.

36 Den 9 december 2008 kände sig Z pressad till det yttersta på grund av hennes enhetschefs påstådda mobbning. Hon skickade då ett e-postmeddelande till samtliga kollegor på sin enhet. Meddelandet hade följande lydelse (enligt den franska version som tillhandahållits av Z):

’Kära kollegor. Inte heller jag kommer att vara bland er i morgon. Det är fråga om ett väl övervägt beslut, vilket dock kräver några förklaringar för dem som inte känner till omständigheterna och för att inte någon ska känna sig upprörd.

Som de flesta av er har kunnat se, har enhetschefens attityd gentemot mig blivit särskilt fientlig och ibland direkt ohövlig. Jag har visat stor takt vid denna beskrivning (av hans attityd), så snart som jag påpekat att hans oförmåga att skilja på sociala och professionella relationer haft en mycket negativ inverkan på enhetens arbete och granskarnas arbetsvillkor, vilka i sitt arbete haft att göra med en person som sedan lång tid känner enhetschefen och som har fått kontrakt som tillfälligt anställd på vår avdelning under nästan två år.

Jag är inte den enda som varit besvärad av denna situation men jag har uppenbarligen varit den enda som klart vågat uttrycka vad jag tycker om detta, och särskilt eftersom det är fråga om ett uttryck för bristande respekt gentemot andra kollegor som arbetar vid vår enhet eftersom favoriseringen av bekanta sker på andras bekostnad, de som har kommit hit efter att ha klarat ett Epso-uttagningsprov eller i kraft av sina egna kunskaper och sin egen kompetens, utan att ha några vänskaps- eller familjeband eller andra relationer vid domstolen.

Hämnden var och är alltjämt utan tvekan brutal, vilket påverkat mina arbetsvillkor. Jag anser trots detta att värden som ärlighet, anständighet och värdighet är betydligt viktigare än ett halvt befordringspoäng till exempel. Ingen befattning ger en person rätt att behandla andra på ett felaktigt och arrogant sätt, i synnerhet av rent personliga skäl. Detta kan var och en av er, som känner till vad som hänt vid vår enhet från december 2005 till juni 2007 själva bedöma.

Till dem som upprepade gånger sagt till mig att man inte kan göra något mot personer som har relationer till varandra och att ingenting kommer att ändras här, är den goda nyheten tvärtom att mycket redan har ändrats och snart kommer att ändras. Det bästa beviset på detta är att man för närvarande rekryterar godkända sökande från Epso-uttagningsprov till vår enhet eller personer beträffande vilka det inte finns det minsta tvivel om att de rekryterats på grund av deras eget värde och inte på grund av vem de känner och hur länge de har känt vederbörande.

Jag önskar dem som inte något kan få att tappa aptiten 'smaklig måltid'!

…

P.S. Jag vill framföra ett stort tack till dem bland er som röstade på mig i valet [till personalkommittén] (nästan 350 röster, ett mycket bra resultat) och för de mejl och andra uttryck för stöd som jag har fått. Det är en uppbygglig upplevelse att en så stor grupp personer också anser att många saker måste förändras, inte bara på vår enhet utan även på institutionen som helhet. I dagsläget är utsikterna att lyckas betydligt bättre än tidigare.'

37 Z begärde i ett e-postmeddelande samma dag till den direktör som nyligen blivit ansvarig för hennes enhet (med kopia till generaldirektören för översättningsgeneraldirektoratet) ett möte angående den mobbning som hon ansåg sig vara utsatt för.

38 Den 10 december 2008 skickade Z ett annat e-postmeddelande … till sin enhetschef Y och till samtliga kollegor på enheten. Meddelandet hade följande lydelse enligt den franska version som Z tillhandahållit:

'Bäste Y,

Era överordnade är fullständigt informerade om ärendet sedan länge och [generaldirektören] anser att frågan huruvida ett kontrakt tilldelats en av era bekanta borde bli föremål för en internutredning. Det pågår för närvarande efterforskningar för att ta reda på varför internutredningen inte har genomförts i rätt tid och vem som är ansvarig för denna underlåtenhet.

Att hota mig ändrar inte fakta och [den direktör som nyligen blivit ansvarig för enheten] har redan tidigare beslutat att lägga ned all tid som krävs för ett möte angående ert olämpliga beteende i tjänsten, eftersom den tidigare direktören … ignorerade detta problem under lång tid och det verkar som detta nu kommer att ändras.'

1. Beslutet om ändrad tjänsteplacering av den 18 december 2008

39 Z:s två e-postmeddelanden av den 9 respektive den 10 december 2008 till samtliga kollegor vid den enhet där hon tjänstgjorde fick som en första konsekvens att domstolens justitiesekreterare, i egenskap av tillsättningsmyndighet, med stöd av artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna antog ett beslut den 18 december 2008 genom vilket Z och hennes tjänst från och med den 1 januari 2009 förflyttades till direktoratet för biblioteket. … I den promemoria genom vilken Z delgavs beslutet förklarade generaldirektören för generaldirektoratet för personal och ekonomi att 'beslutet är

motiverat av behovet av att arbetet på [Er] enhet fungerar. Detta har störts till följd av de e-postmeddelanden med grova anklagelser mot Era överordnade, vilka Ni har skickat till samtliga medarbetare på enheten den 9 respektive den 10 december 2008'.

40 Den 2 april 2009 framförde Z ett klagomål enligt artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna [för tjänstemän i Europeiska unionen]. Z begärde i klagomålet att beslutet av den 18 december 2008 skulle upphävas samt att hon skulle ersättas för den ideella skada som hon hade lidit. Hon uppskattade denna skada till 30 000 euro. …

42 Genom beslut av den 30 juni 2009, delgivet den 13 juli 2009, avslog kommittén för prövning av klagomål Z:s klagomål av den 2 april 2009.

2. Beslutet om disciplinåtgärd av den 10 juli 2009

43 Den andra konsekvensen av de e-postmeddelanden som Z hade skickat den 9 och 10 december 2008 var att översättningsgeneraldirektoratet den 19 december 2008 sände över en skrivelse med begäran om att ett disciplinförfarande skulle inledas mot Z (nedan kallad skrivelsen av den 19 december 2008) till domstolens justitiesekreterare, i egenskap av tillsättningsmyndighet. …

44 Domstolens justitiesekreterare översände genom promemoria av den 12 januari 2009 skrivelsen av den 19 december 2008 till Z. En översättning till franska av e-postmeddelandena av den 9 och den 10 december 2008 var bifogade till promemorian. Domstolens justitiesekreterare kallade även Z i enlighet med artikel 3 i bilaga IX till [tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen] till ett hörande. Hörandet ägde rum 28 januari 2009 i närvaro av direktören för direktoratet för personal och administration vid domstolens generaldirektorat för personal och ekonomi, som hade getts i uppdrag att upprätta ett protokoll från sammanträdet. Under hörandet begärde Z att få ge in ytterligare synpunkter, utöver det yttrande som hon skulle beredas tillfälle att lämna efter det att protokollet hade upprättats. Z gavs rätt att göra detta.

45 Z tillställdes den 3 februari 2009 utkastet till protokoll från hörandet den 28 januari 2009. Den 9 februari 2009 avgav hon sitt första yttrande över tillsättningsmyndighetens utkast.

46 Z inkom den 27 februari 2009 med ytterligare synpunkter och gjorde gällande att det förfarande som hade inletts mot henne var rättsstridigt.

47 Den 12 mars 2009 tillställdes Z den slutliga versionen av protokollet från hörandet för underskrift. Z skickade tillbaka protokollet utan att ha undertecknat det och anförde att det inte avspeglade alla synpunkter som hon hade framfört.

48 Domstolens justitiesekreterare underrättade Z i en promemoria av den 1 april 2009 om att han, mot bakgrund av att utsändandet av e-postmeddelanden av den 9 respektive den 10 december 2008 utgjorde fel, hade beslutat att inleda det disciplinförfarande som föreskrivs i artikel 11 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna [för tjänstemän i Europeiska unionen] i syfte att 'påföra disciplinåtgärden skriftlig varning eller reprimand, utan hörande av disciplinnämnden'. Justitiesekreteraren preciserade att ett andra hörande enligt artikel 11 skulle hållas innan han tog ställning till frågan hur Z:s beteende skulle kvalificeras och vilken disciplinåtgärd som skulle påföras.

49 Domstolens justitiesekreterares andra hörande av Z ägde rum den 8 maj 2009 … …

54 Den 10 juli 2009 beslutade domstolens justitiesekreterare, i egenskap av tillsättningsmyndighet, att påföra Z disciplinåtgärden skriftlig varning med motiveringen att hon ’skadat tjänstens anseende och därmed åsidosatt artikel 12 i tjänsteföreskrifterna [för tjänstemän i Europeiska unionen] genom att till samtliga kollegor [på sin enhet] skicka ut e-postmeddelandena av den 9 respektive den 10 december 2008’ (nedan kallad disciplinåtgärden av den 10 juli 2009). …

59 Z anförde i skrivelse av den 10 november 2009 klagomål enligt artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna [för tjänstemän i Europeiska unionen] mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009 … …

61 Z kallades genom skrivelse av den 22 januari 2010 … till ett hörande den 9 februari 2010 inför kommittén för prövning av klagomål. …

65 I en skrivelse av den 19 februari 2010 till [kommittén för prövning av klagomål] angav Z att hon ansåg att kommittén inte var behörig att pröva hennes klagomål.

66 Genom beslut av 10 mars 2010, vilket delgavs 15 mars 2010, avslog kommittén för prövning av överklaganden klagomålet avseende disciplinåtgärden av den 10 juli 2009.”

Förfarandet i första instans *[utelämnas]*

5 Z väckte talan genom ansökan som gavs in till personaldomstolens kansli den 22 juni 2010. Talan registrerades under målnummer F-48/10 (nedan kallad talan i mål F-48/10). Z yrkade att tillsättningsmyndighetens beslut av den 10 juli 2009 om att påföra henne disciplinåtgärden skriftlig varning (nedan kallad disciplinåtgärden av den 10 juli 2009) skulle ogiltigförklaras och, i den utsträckning det var nödvändigt, att beslutet om avslag på klagomålet mot denna disciplinåtgärd skulle ogiltigförklaras. Z yrkade även att domstolen skulle förpliktas att utge 50 000 euro som ersättning för ideell skada.

6 Domstolen yrkade i sitt svaromål bland annat att talan i mål F-48/10 skulle ogillas.

[utelämnas]

11 I samband med att förhandlingen inleddes den 25 januari 2012 framställde Z en jävsinvändning mot referenten som, sedan den ovan i punkt 7 angivna skrivelsen, hade blivit ordförande i personaldomstolen och ordförande på tredje avdelningen, vilken var den dömande sammansättning som hade tilldelats de aktuella målen. Jävsinvändningen grundade sig på bristande integritet, opartiskhet och oavhängighet. I invändningen påstods bland annat att referenten var partisk, eftersom han i egenskap av ordförande i personaldomstolen bibehållit personaldomstolens kommitté för prövning av klagomål och att det förhöll sig på samma sätt beträffande ”samtliga ledamöter [i nämnda domstol] som hade accepterat att bli ledamöter i nämnda kommitté, vilket medförde att deras opartiskhet var objektivt omintetgjord”.

12 Personaldomstolen beslutade efter Z:s jävsinvändning att tillfälligt avbryta handläggningen av målen.

13 Personaldomstolens justitiesekreterare sände genom skrivelse av den 6 februari 2012 över jävsinvändningen till domstolen för eventuellt yttrande. Domstolen förklarade i skrivelse som inkom till personaldomstolens kansli den 17 februari 2012 att den inte hade något att anföra och att den godtog personaldomstolens bedömning av frågan. Ordföranden på personaldomstolens andra avdelning ogillade genom motiverat beslut av den 29 mars 2012 jävsinvändningen avseende referenten och de två domare som var ledamöter i personaldomstolens kommitté för prövning av klagomål.

14 Parternas kallades genom skrivelse av den 4 april 2012 från personaldomstolens kansli till en ny förhandling, som hölls den 10 maj 2012.

15 Personaldomstolen (tredje avdelningen) meddelade den överklagade domen den 5 december 2012.

[utelämnas]

Den överklagade domen *[utelämnas]*

Prövning av talan i mål F-48/10

28 Sökanden åberopade sex grunder till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring. Den första grunden avsåg bristande behörighet hos kommittén för prövning av klagomål och rättsstridigheten av artikel 4 i domstolens beslut av den 4 maj 2004 om utövande av de befogenheter som i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen delegeras till tillsättningsmyndigheten och i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen delegeras till myndigheten som är behörig att sluta anställningsavtal (nedan kallat beslutet av den 4 maj 2004). Som andra grund gjorde Z gällande att disciplinförfarandet var rättsstridigt, eftersom rätten till försvar, principen om ett kontradiktoriskt förfarande och artiklarna 1–3 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna hade åsidosatts. Den tredje grunden avsåg åsidosättande av artikel 12 i tjänsteföreskrifterna och artikel 10 i Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (Europakonventionen) och att en uppenbart oriktig bedömning hade gjorts. Z åberopade som fjärde grund att det förelåg en intressekonflikt hos tillsättningsmyndigheten, att artiklarna 2 och 10 i domstolens stadga, artikel 11a i tjänsteföreskrifterna, artikel 8 i den europeiska kodexen för god förvaltningssed, artikel 41 i domstolens stadga samt de allmänna principerna om saklighet, opartiskhet och oavhängighet hade åsidosatts. Den femte grunden avsåg åsidosättande av rätten till försvar och principen om parternas likställdhet i processen. Den sjätte grunden avsåg maktmissbruk och åsidosättande av omsorgsprincipen och principen om god förvaltningssed.

29 Tribunalen fann i den överklagade domen att talan inte kunde bifallas på någon av dessa grunder och ogillade därför talan i dess helhet.

[utelämnas]

Förfarandet vid tribunalen och parternas yrkanden

32 Klaganden inkom med sitt överklagande till tribunalens kansli den 14 februari 2013.

33 I en skrivelse som inkom till tribunalens kansli den 26 februari 2013 begärde klaganden att få vara anonym. Ordföranden för avdelningen för överklaganden biföll denna begäran i beslut av den 6 mars 2013.

34 Den 19 september 2013 inkom domstolen med sin svarsskrivelse. Det skriftliga förfarandet avslutades den 2 december 2013.

35 På grundval av referentens rapport konstaterade tribunalen (avdelningen för överklaganden) att parterna inte hade framställt någon begäran om att det skulle hållas muntlig förhandling inom en månad från delgivningen av underrättelsen om att det skriftliga förfarandet hade avslutats, och beslutade därför, i enlighet med artikel 146 i rättegångsreglerna, att avgöra målet utan muntlig förhandling.

36 Klaganden har yrkat att tribunalen ska:

— upphäva den överklagade domen,

— bifalla hennes yrkanden i första instans i målen F-88/09 och F-48/10,

— förplikta domstolen att ersätta hennes rättegångskostnader vid personaldomstolen och tribunalen.

37 Domstolen har yrkat att tribunalen ska:

— ogilla överklagandet, och

— förplikta klaganden att ersätta rättegångskostnaderna.

Prövning av överklagandet

38 Z har åberopat elva grunder till stöd för sitt överklagande. Den första grunden avser bristande opartiskhet hos personaldomstolens tredje avdelning. Den andra grunden rör åsidosättande av rätten till ett effektivt rättsmedel, eftersom personaldomstolens kontroll av villkoret i artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna avseende tjänstens intresse är begränsad. Den tredje grunden avser att ordföranden på personaldomstolens andra avdelning saknade behörighet att pröva jävsinvändningen av den 25 januari 2012. Den fjärde grunden avser åsidosättande av rätten till en rättvis rättegång, eftersom det inte i personaldomstolens rättegångsregler föreskrivs någon möjlighet att överklaga ett beslut om ogillande av en jävsinvändning avseende en domare. Som femte grund har det gjorts gällande dels ett åsidosättande av skyldigheten att fastställa den materiella sanningen bakom skälen till beslutet om ändrad tjänsteplacering och beslutet av den 10 juli 2009 om disciplinåtgärd, dels att omständigheterna missuppfattats. Z har som sjätte grund påstått att personaldomstolens rättstillämpning var felaktig när den oriktigt fann att beslutet om ändrad tjänsteplacering endast hade antagits i tjänstens intresse, i den mening som avses i artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna. Den sjunde grunden avser att personaldomstolens rättstillämpning var felaktig när den oriktigt fann att tillsättningsmyndigheten hade iakttagit regeln om att tjänsten ska motsvara lönegraden. Den åttonde grunden avser åsidosättande av rätten till försvar och rätten att yttra sig. Enligt den nionde grunden var personaldomstolens rättstillämpning felaktig när den oriktigt avvisade yrkandena om ersättning för en påstådd skada till följd av att beslutet om ändrad tjänsteplacering hade spritts till hela personalen. Den tionde grunden avser att personaldomstolens rättstillämpning var felaktig när den fann att kommittén för att pröva klagomål, vilken hade avslagit klagomålet mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009, var behörig och när den underlät att pröva den grund som avsåg rättsstridigheten av artikel 4 i beslutet av den 4 maj 2004. Den elfte grunden avser dels att personaldomstolens rättstillämpning var felaktig när den oriktigt fann att tillsättningsmyndigheten hade iakttagit artiklarna 1–3 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, dels att rätten till försvar och principen om ett kontradiktoriskt förfarande hade åsidosatts.

[utelämnas]

De grunder som är hänförliga till talan i mål F-48/10

Tionde grunden: Personaldomstolens rättstillämpning var felaktig när den fann att kommittén för prövning av klagomål, vilken hade avslagit klagomålet mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009, var behörig samt personaldomstolens underlåtenhet att pröva grunden avseende rättsstridigheten av artikel 4 i beslutet av den 4 maj 2004

138 Denna grund avser punkterna 226–228 i den överklagade domen. I dessa punkter fann personaldomstolen att grunden avseende kommittén för klagomåls bristande behörighet saknade verkan, eftersom beslutet om avslag på klagomålet mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009 var en

bekräftande rättsakt utan fristående innehåll. En ogiltigförklaring av den rättsakten kunde därför inte påverka lagenligheten av disciplinåtgärden av den 10 juli 2009. Enligt Z kan personaldomstolens resonemang inte stödja sig på ett avslagsbeslut som antagits av ett organ som saknade behörighet.

139 Domstolen har bestritt Z:s argumentation.

140 Z yrkade i första instans att disciplinåtgärden av den 10 juli 2009 skulle ogiltigförklaras och att beslutet om avslag på klagomålet mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009 skulle ogiltigförklaras, i den mån detta är nödvändigt (punkt 69 i den överklagade domen).

141 Enligt fast rättspraxis utgör ett rent beslut om avslag på ett klagomål, oavsett om det är underförstått eller uttryckligt, en bekräftelse på den rättsakt eller den passivitet som klaganden klagat på och det utgör inte i sig en rättsakt mot vilken talan kan väckas. Detta innebär att yrkanden som riktas mot detta beslut utan fristående innehåll i förhållande till det ursprungliga beslutet ska anses vara riktade mot den ursprungliga rättsakten (beslut av den 16 juni 1988, Progoulis/kommissionen, 371/87, REG, EU:C:1988:317, punkt 17 och dom av den 2 mars 2004, Di Marzio/kommissionen, T-14/03, REGFP, EU:T:2004:59, punkt 54). Ett beslut om avslag på ett klagomål är en bekräftande rättsakt, vilken saknar fristående innehåll när det inte innehåller en omprövning av klagandens fall med hänsyn till nya rättsliga eller faktiska omständigheter (dom av den 21 september 2011, Adjemian m.fl./kommissionen, T-325/09 P, REU, EU:T:2011:506, punkt 32, och dom av den 21 maj 2014, Mocová/kommissionen, T-347/12 P, REU (Utdrag), EU:T:2014:268, punkt 34).

142 Personaldomstolen konstaterade med stöd av den i punkt 141 ovan angivna rättspraxisen i punkt 227 i den överklagade domen att administrationen inte hade omprövat Z:s fall med hänsyn till nya rättsliga eller faktiska omständigheter. Personaldomstolen fann därför att beslutet om avslag på klagomålet enbart utgjorde en bekräftelse på disciplinåtgärden av den 10 juli 2009 och drog därav slutsatsen att en ogiltigförklaring av beslutet om avslag på klagomålet inte kunde påverka lagenligheten av disciplinåtgärden av den 10 juli 2009. Grunden avseende att kommittén för prövning av klagomål saknade behörighet, vilken avsåg att ogiltigförklara avslagsbeslutet, saknade därför verkan.

143 Tribunalen påpekar emellertid att Z genom sin i första instans åberopade grund om kommittén för klagomåls bristande behörighet, ifrågasatte sammansättningen hos den kommitté som avslog hennes klagomål mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009. Denna grund avsåg således frågan huruvida prövningen av Z:s klagomål hade skett enligt ett korrekt förfarande, vilket hade kunnat leda till ett annat beslut än disciplinåtgärden av den 10 juli 2009. Z hade därför ett verkligt och specifikt intresse av att yrka ogiltigförklaring av beslutet om avslag på klagomålet och inte enbart av disciplinåtgärden av den 10 juli 2009.

144 Om den rättspraxis som nämns ovan i punkt 141 tillämpades, utan att det togs hänsyn till att grunderna avser den administrativa handläggningen av klagomålet och inte den ursprungliga rättsakt som är föremål för klagomålet, skulle varje ifrågasättande av det administrativa förfarandet vara uteslutet, vilket skulle innebära att klaganden fråntogs rätten till ett förfarande som har till syfte att möjliggöra och underlätta en lösning i godo av en tvist mellan tjänstemannen och administrationen och som innebär att den myndighet som tjänstemannen lyder under är skyldig att i överenstämmelse med gällande regler ompröva sitt beslut mot bakgrund av tjänstemannens eventuella invändningar (se, för ett liknande resonemang, dom Mocová/kommissionen, punkt 141 ovan, EU:T:2014:268, punkt 38).

145 Tribunalen finner att domstolen inte har stöd för sitt argument att Z inte har något intresse av att yrka ogiltigförklaring av beslutet om avslag på klagomålet, efter det att hon väckt talan om ogiltigförklaring mot det ursprungliga beslutet, eftersom det – även om handläggningen av klagomålet varit behäftad med fel – inte skulle tjäna något till att administrationen fattade ett nytt beslut om klagomålet när Z yrkat att unionsdomstolen ska ogiltigförklara den ursprungliga rättsakten. I motsats till vad domstolen har anfört ska klagandens intresse av att handläggningen av klagomålet går rätt till och att beslutet om avslag på klagomålet ogiltigförklaras om det förekommit fel, bedömas fristående och utan samband

med den eventuella talan som väckts mot den ursprungliga rättsakten, vilken är föremål för klagomålet. Om det förhöll sig på annat sätt skulle den berörde tjänstemannen, när talan väckts mot den ursprungliga rättsakt som ett klagomål riktats mot, aldrig kunna göra gällande fel i handläggningen av klagomålet, vilka fråntagit vederbörande rätten till en korrekt administrativ omprövning av administrationens beslut.

146 Av detta följer att Z, med hänsyn till syftet med grunden, måste ha rätt att få lagenligheten av beslutet om avslag på klagomålet kontrollerad av unionsdomstolen, och inte enbart lagenligheten av disciplinåtgärden av den 10 juli 2009.

147 Tribunalen finner därför att personaldomstolens rättstillämpning var felaktig när den fann att grunden avseende kommittén för klagomåls bristande behörighet saknade verkan.

148 Överklagandet ska således bifallas såvitt avser den tionde grunden.

[utelämnas]

162 Mot bakgrund av det anförda ska överklagandet delvis bifallas och den överklagade domen upphävas i den del där personaldomstolens rättstillämpning varit felaktig, i enlighet med vad som konstaterats i punkterna 140–147 ovan.

Prövning av talan i första instans

163 Enligt artikel 13.1 i bilaga I till domstolens stadga ska tribunalen, om överklagandet är välgrundat, upphäva personaldomstolens avgörande och själv avgöra ärendet. Tribunalen ska återförvisa målet till personaldomstolen för avgörande om målet inte är färdigt för avgörande.

164 I föreliggande fall har tribunalen tillräckligt underlag för att avgöra talan i första instans.

165 Överklagandet har endast delvis bifallits och den överklagande domen ska endast upphävas i den del som personaldomstolens rättstillämpning var felaktig, i enlighet med vad tribunalen funnit i punkterna 140–147 ovan. Tribunalen konstaterar därför att personaldomstolens övriga bedömningar, vilka inte är påverkade av den felaktiga rättstillämpningen, blivit slutgiltiga. Det ankommer således endast på tribunalen att pröva den grund som Z åberopade i mål F-48/10 och som avser kommittén för prövning av klagomåls bristande behörighet och rättsstridigheten av artikel 4 i beslutet av den 4 maj 2004.

166 Z hävdade i personaldomstolen att kommittén för prövning av klagomål, som hade att pröva hennes klagomål mot disciplinåtgärden av den 10 juli 2009 och som bestod av en domare i domstolen och två generaladvokater, var rättsstridigt sammansatt. Z gjorde för det första gällande att enligt artikel 4 i domstolens stadga får ”domarna inte inneha något politiskt eller administrativt ämbete”. Z hänvisade för det andra till artikel 12 i domstolens stadga av vilken det framgår att tjänstemän och andra anställda vid domstolen ”ska ansvara inför justitiesekreteraren under ordförandens överinseende”, vilket innebär att endast justitiesekreteraren och domstolens ordförande kan agera i egenskap av tillsättningsmyndighet. Z påstod för det tredje att artikel 4 i beslutet av den 4 maj 2004, i vilken det föreskrivs att kommittén för prövning av klagomål utövar de befogenheter som enligt tjänsteföreskrifterna delegeras till tillsättningsmyndigheten, med avseende på beslut om klagomål strider mot artikel 2.1 i tjänsteföreskrifterna, i vilken det föreskrivs att varje institution ska fastställa vem inom institutionen som ska utöva de befogenheter som enligt tjänsteföreskrifterna tillkommer tillsättningsmyndigheten, jämförd med artiklarna 4 och 12 i domstolens stadga. Z hävdade dessutom att domstolens stadga inte gör det möjligt för vare sig justitiesekreteraren eller domstolens ordförande att delegera de befogenheter som de har i egenskap av tillsättningsmyndighet.

167 Tribunalen konstaterar att Z endast har erinrat om innehållet i artikel 4 första stycket i domstolens stadga enligt vilken ”domarna inte [får] inneha något politiskt eller administrativt ämbete” och har påstått att, med undantag för domstolens ordförande, får inga domare eller generaladvokater inneha något administrativt ämbete och bland annat inte agera tillsättningsmyndighet i en kommitté för prövning av klagomål. Det finns inte någon rättslig argumentation till stöd för detta påstående. Såsom domstolen gjorde gällande inför personaldomstolen avser denna bestämmelse att garantera domarnas oavhängighet, såväl under som efter deras förordnande, i förhållande till bland annat medlemsstaterna eller andra unionsinstitutioner. Övriga stycken i artikel 4 i domstolens stadga ger uttryck för detta syfte att bevara domarnas oavhängighet. Z kan emellertid inte av artikel 4 första stycket i domstolens stadga sluta sig till att domarna inte skulle kunna inneha uppdrag som avser institutionens interna administration. Tribunalen delar den ståndpunkt som domstolen gett uttryck för i sina inlagor vid personaldomstolen, nämligen att uppdrag som avser institutionens interna administration inte undergräver domarnas oavhängighet och gör det möjligt att garantera institutionens administrativa oberoende.

168 Med avseende på artikel 12 i domstolens stadga, i vilken det föreskrivs att tjänstemän och andra anställda vid domstolen ”ska ansvara inför justitiesekreteraren under ordförandens överinseende”, har Z inskränkt sig till att påstå att endast justitiesekreteraren och domstolens ordförande kan utöva de befogenheter som enligt tjänsteföreskrifterna delegeras till tillsättningsmyndigheten. Z har inte visat hur hennes tolkning av artikel 12 i domstolens stadga, enligt vilken utövandet av de befogenheter som delegeras till tillsättningsmyndigheten är förbehållet justitiesekreteraren och domstolens ordförande, är förenlig med artikel 2.1 i tjänsteföreskrifterna enligt vilken varje institution ska fastställa vem inom institutionen som ska utöva de befogenheter som enligt tjänsteföreskrifterna tillkommer tillsättningsmyndigheten. Z har nöjt sig med att påstå att artikel 2.1 i stadgan med avseende på domstolen endast kan tolkas tillsammans med artiklarna 4 och 12 i domstolens stadga.

169 Mot denna bakgrund kan Z inte hävda, utan annat stöd för detta, att artikel 4 i beslutet av den 4 maj 2004, enligt vilken kommittén för prövning av klagomål utövar de befogenheter som enligt tjänsteföreskrifterna delegeras till tillsättningsmyndigheten, med avseende på beslut om klagomål strider mot artikel 2.1 i tjänsteföreskrifterna, jämförd med artiklarna 4 och 12 i domstolens stadga.

170 Av detta följer att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den i första instans åberopade grunden avseende kommittén för prövning av klagomåls bristande behörighet och rättsstridigheten av artikel 4 i beslutet av den 4 maj 2004. Talan i mål F-48/10 ska således ogillas i denna del.

[utelämnas]

Mot denna bakgrund beslutar

TRIBUNALEN (avdelningen för överklaganden)

följande:

1) Den dom som Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) meddelade i målen Z/domstolen (F-88/09 och F-48/10, REUP, EU:F:2012:171) upphävs i den del som personaldomstolen fann att den i mål F-48/10 åberopade grunden avseende bristande behörighet hos kommittén för prövning av klagomål och rättsstridigheten av artikel 4 i domstolens beslut av den 4 maj 2004 om utövande av de befogenheter som i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen delegeras till tillsättningsmyndigheten och i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen delegeras till myndigheten som är behörig att sluta anställningsavtal, var verkningslös.

2) Överklagandet ogillas i övrigt.

3) Talan i mål F-48/10 ogillas i den del den stödjer sig på grunden avseende bristande behörighet hos kommittén för prövning av klagomål och rättsstridigheten av artikel 4 i domstolens beslut av den 4 maj 2004 om utövande av de befogenheter som i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen delegeras till tillsättningsmyndigheten och i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen delegeras till myndigheten som är behörig att sluta anställningsavtal.

4) Med avseende på rättegångskostnaderna i tribunalen ska Z ersätta tre fjärdedelar av domstolens rättegångskostnader och bära tre fjärdedelar av sina egna rättegångskostnader. Med avseende på rättegångskostnaderna i tribunalen ska domstolen bära en fjärdedel av sina egna rättegångskostnader och ersätta en fjärdedel av Z:s rättegångskostnader.

Jaeger Kanninen Gratsias

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 19 juni 2015.

Underskrifter