



Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden)
den 27 april 2012

Mål T-37/10 P

Carlo De Nicola
mot
Europeiska investeringsbanken (EIB)

”Överklagande — Personalmål — Personal vid EIB — Bedömning — Befordran — Bedömnings- och befodringsförfarandet 2006 — Överklagandekommitténs beslut — Prövningens omfattning — Sjukförsäkring — Nekad ersättning för kostnaderna för viss läkarbehandling — Skadeståndsrkande”

Saken: Överklagande av Europeiska unionens personaldomstols dom (första avdelningen) av den 30 november 2009 i mål F-55/08, De Nicola mot EIB (REGP s. I-A-1-469 och II-A-1-2529), med yrkande om upphävande av den domen.

Avgörande: Europeiska unionens personaldomstols dom (första avdelningen) av den 30 november 2009 i mål F-55/08, De Nicola mot EIB, upphävs, i den del där personaldomstolen ogillade Carlo De Nicolas yrkanden om för det första ogiltigförklaring av det beslut som fattats av överklagandekommittén vid Europeiska investeringsbanken (EIB), för det andra ogiltigförklaring av beslutet att inte befordra honom år 2006 och alla därmed sammanhängande, påföljande och föregående rättsakter och för det tredje erkännande av EIB:s ansvar för de trakasserier som den utsatt honom för och ersättning för påstådd skada i det avseendet. Överklagandet ogillas i övrigt. Målet återförvisas till personaldomstolen. Beslut om rättegångskostnader kommer att meddelas senare.

Sammanfattning

1. *Tjänstemän — Anställda vid Europeiska investeringsbanken — Interna föreskrifter om bankens övervakningskommittés behörighet — Rättsverkningar (Europeiska investeringsbankens personalföreskrifter, artikel 22)*

2. *Tjänstemän — Anställda vid Europeiska investeringsbanken — Betygsättning — Bedömningsrapport — Överklagande till bankens överklagandekommitté — Prövningens omfattning (Europeiska investeringsbankens personalföreskrifter, artikel 22)*

3. *Tjänstemän — Anställda vid Europeiska investeringsbanken — Betygsättning — Bedömningsrapport — Överklagande (Tjänsteföreskrifterna, artikel 90; Europeiska investeringsbankens personalföreskrifter, artikel 22)*

4. *Tjänstemän — Anställda vid Europeiska investeringsbanken — Talan — Talan väckt mot ett beslut av överklagandekommittén angående en bedömningsfråga — Domstolsprövning — Räckvidd (Tjänsteföreskrifterna, artikel 91; Europeiska investeringsbankens personalföreskrifter, artikel 22)*

5. *Tjänstemän — Anställda vid Europeiska investeringsbanken — Administrativt förfarande — Frivillig karaktär*
(*Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 90 och 91; europeiska investeringsbankens personalföreskrifter, artikel 41*)

6. *Överklagande — Grunder — Tribunalens prövning av personaldomstolens beslut att inte vidta personaldomstolens beslut att inte vidta åtgärder för processledning — Räckvidd*
(*Artikel 256.2 FEUF; domstolens stadga, bilaga I, artikel 11*)

1. En artikel om omfattningen av den prövning som ska göras av Europeiska investeringsbankens överklagandekommitté utgör, i egenskap av bestämmelse i ett formellt beslut av banken, en intern bestämmelse med allmän räckvidd som är rättsligt bindande och begränsar bankens utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller organisation och personaladministration och som bankens personal kan stödja sig på inför unionsdomstolarna, vilka säkerställer att den iakttas.

(se punkt 40)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 10 september 2003, McAuley mot rådet, T-165/01, REGP 2006, s. I-A-193 och II-A-963, punkt 44; 1 mars 2005, Mausolf mot Europol, T-258/03, REGP 2005, s. I-A-45 och II-189, punkt 25 och där angiven rättspraxis

2. Den möjlighet som överklagandekommittén vid Europeiska investeringsbanken har, beträffande bedömning av anställda, att ogiltigförklara vilket påstående som helst i bedömningsformuläret, det vill säga bedömningsrapporten, innebär att kommittén är behörig att ompröva huruvida dessa påståenden är välgrundade innan den anmärker på dem. Räckvidden av den behörigheten går således klart utöver enbart en behörighet att kontrollera rättsenligheten och att ogiltigförklara avgörandet i rättsakt, eftersom den innefattar en möjlighet att ogiltigförklara även skälen till varför avgörandet antogs, oavsett deras betydelse i systematiken hos dessa skäl. Denna fullständiga kontrollbehörighet som överklagandekommittén har framgår även av den behörighet som den uttryckligen tillerkänts att ändra enskilda betyg och det sammanfattningsbetyg som sätts utifrån en bedömning av klagandens samlade prestationer. En ändring av den berördes sammanfattningsbetyg innebär att kommittén i detalj kontrollerar hela meritbedömningen i det överklagade rapporten vad gäller förekomsten av eventuella felbedömningar, av faktiska eller rättsliga omständigheter, och att den i förekommande fall kan ta över som bedömare och göra en ny meritbedömning.

(se punkt 41)

3. Om Europeiska investeringsbanken antar fullständiga interna föreskrifter om inrättande av en överklagandekommitté, behörig att överpröva beslut rörande bedömning av anställda utifrån kriterier som inte är jämförbara och som är mer precisa än de som kan användas av tillsättningsmyndigheten inom ramen för tjänsteföreskrifterna, och utan möjlighet till förhandling eller hörande av vittnen, utesluter de föreskrifterna en analog tillämpning av bestämmelserna om klagomål i artikel 90 i tjänsteföreskrifterna. Även om det beaktas att bedömaren har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vid komplexa värdeomdömen om anställdas arbetsinsatser, är det alls inte uteslutet att de relevanta interna föreskrifterna ger överklagandeinstanserna samma utrymme för skönsmässig bedömning som den ursprungliga bedömaren och behörighet att åtminstone delvis sätta sig själv i denne ställe.

(se punkt 47)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 16 maj 2006, Magone mot kommissionen, T-73/05, REGP 2006, s. I-A-2-107 och II-A-2-485, punkterna 25 och 29; 31 januari 2007, Aldershoff mot kommissionen, T-236/05, REGP 2007, s. I-A-2-13 och II-A-2-75, punkt 83

4. Även om unionsdomstolarna, när ett beslut av en överklagandekommitté vid Europeiska investeringsbanken beträffande bedömning av anställda överklagas dit, då automatiskt har att pröva såväl det beslutet som bedömningsrapporten, motiverar inte det i sig att domstolarna inskränker sig till att pröva de yrkanden som riktar sig mot rapporten eller avstår från att pröva huruvida överklagandekommitténs beslut är välgrundat, om kommittén är behörig att helt ompröva och bedömningarna i rapporten och ersätta dem med sina egna, en behörighet som personaldomstolen för sin del inte har. Faktum är att om överklagandekommittén oriktigt underlåter att utnyttja sin fulla prövningsrätt, berövar detta den berörda personen rätten till en omprövningsinstans som föreskrivs i bankens interna föreskrifter. Detta är till nackdel för denne och omfattas därmed av tribunalens prövning.

Eftersom överklagandekommittén tillerkänts full prövningsrätt vad gäller de bedömningar som gjorts och de betyg som satts i en bedömningsrapport, måste domstolen i första instans ofrånkomligen pröva – förvisso inom ramen för sin begränsade prövningsrätt – huruvida och i så fall i vilken mån kommittén har uppfyllt sin skyldighet att göra en fullständig prövning enligt tillämpliga bestämmelser.

(se punkterna 49 och 54)

5. Att Europeiska investeringsbankens personalföreskrifter, som anger de administrativa talemöjligheterna, till skillnad från artiklarna 90 och 91 i tjänsteföreskrifterna inte föreskriver ett obligatoriskt administrativt förfarande hindrar att tvistlösningsbestämmelserna i tjänsteföreskrifterna kan överföras rakt av, ens om de tillämpas flexibelt för att säkerställa rättssäkerheten, med hänsyn till att osäkerheten kring möjligheterna för bankens anställda att väcka talan. När artikel 41 i bankens personalföreskrifter hänvisar till ett förfarande för uppgörelser i godo, preciserar de också att ett sådant förfarande är fristående från en eventuell talan som väcks vid unionsdomstolarna.

Av detta följer att bankens personalföreskrifter och mer specifikt artikel 41 utgör i princip fullständiga interna föreskrifter som till sin art och sitt existensberättigande skiljer sig avsevärt från bestämmelserna i tjänsteföreskrifterna, inbegriper artiklarna 90 och 91 där. Följaktligen hindrar själva förekomsten av dessa personalföreskrifter – utom om det föreligger en uppenbar lucka i regelverket i strid med överordnade regler som måste fyllas – att tjänsteföreskrifterna tillämpas analogt. Det är således omöjligt att tolka villkoren rörande det frivilliga interna förfarandet för uppgörelser i godo enligt artikel 41 i personalföreskrifterna *contra legem* och göra detta till ett obligatoriskt förfarande. Det är tvärtom just så, att artikel 41 inte innehåller några sådana luckor som måste fyllas för att uppfylla kraven enligt överordnade rättsprinciper.

(se punkterna 75–77)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 23 februari 2001, De Nicola mot EIB, T-7/98, T-208/98 och T-109/99, REGP 2001, s. I-A-49 och s. II-185, punkterna 96 och 97–101; 17 juni 2003, Seiller mot EIB, T-385/00, REGP 2003, s. I-A-161 och II-801, punkterna 50–52, 65 och 73

6. Personaldomstolen är i princip ensam behörig att slå fast de faktiska omständigheterna och bedöma bevisningen. Det starkare skäl föreligger därmed för att denna domstol i första instans, för att kunna bedöma de faktiska omständigheterna och bevisningen, beslutar huruvida och i så fall i vilket mån åtgärder för processledning behöver vidtas. Personaldomstolen avgör således ensam huruvida upplysningarna i målet behöver kompletteras och att välja processledande åtgärder.

Om personaldomstolen avslår yrkanden om processledande åtgärder med motiveringen att de inte är till nytta för att avgöra målet, är det således inte en bedömning som kan överprövas vid ett överklagande, utom om det kan hävdas att personaldomstolen gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning.

(se punkterna 99 och 100)

Hänvisning till

Domstolen: 24 september 2009, Erste Group Bank m.fl. mot kommissionen, C-125/07 P, C-133/07 P, C-135/07 P och C-137/07 P, REG 2009, s. I-8681, punkt 319; 10 juni 2010, Thomson Sales Europe mot kommissionen, C-498/09 P, ej publicerat i rättsfallssamlingen, punkt 138