



Rättsfallssamlingen

PERSONALDOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 13 juni 2012*

”Personalmål — Tillfälligt anställda — Beslut att inte förlänga ett tidsbegränsat anställningsavtal — Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning — Omsorgsplikt — Artikel 8 i anställningsvillkoren för övriga anställda — Artikel 4 i det beslut som Olafs generaldirektör meddelade den 30 juni 2005 om ny praxis avseende rekrytering och anställning av tillfälligt anställda vid Olaf — Maximal giltighetstid för anställningsavtal för tillfälligt anställda”

I mål F-63/11,

angående en talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a,

Luigi Macchia, tidigare tillfälligt anställd vid Europeiska kommissionen, Woluwé-Saint-Lambert (Belgien), företrädd av advokaterna S. Rodrigues, A. Blot och C. Bernard-Glanz,

sökande,

mot

Europeiska kommissionen, företrädd av J. Currall och D. Martin, båda i egenskap av ombud,

svarande,

meddelar

PERSONALDOMSTOLEN (tredje avdelningen)

sammansatt av ordföranden S. Van Raepenbusch (referent) samt domarna I. Boruta och E. Perillo,
justitiesekreterare: assistenten G. Ruiz Plaza,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 14 mars 2012,

följande

Dom

- Luigi Macchia har, genom ansökan som inkom till personaldomstolens kansli den 1 juni 2011, yrkat att personaldomstolen bland annat ska ogiltigförklara det tysta beslut som den tillförordnade generaldirektören för Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) fattade den 12 augusti 2010 om avslag på begäran om förlängning av hans anställningsavtal som tillfälligt anställd.

* Rättegångsspråk: franska.

Tillämpliga bestämmelser

- 2 Vad beträffar den grundläggande rätten till god förvaltning, föreskrivs följande i artikel 41 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna:

”1. Var och en har rätt att få sina angelägenheter behandlade opartiskt, rättvist och inom skälig tid av unionens institutioner, organ och byråer.

2. Denna rättighet innebär bl.a. att

...

c) förvaltningen är skyldig att motivera sina beslut.”

- 3 Artikel 2 i anställningsvillkoren för övriga anställda vid Europeiska unionen (nedan kallade anställningsvillkoren) har följande lydelse:

”I dessa anställningsvillkor avses med *tillfälligt anställd*

a) den som är anställd på en tjänst som är upptagen i den tjänsteförteckning som är bifogad varje institutions budgetavsnitt och som den budgetansvariga myndigheten har klassificerat som tillfällig,

...”

- 4 Vad gäller giltighetstiden för anställningsavtal för tillfälligt anställda, i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, föreskrivs följande i artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren:

”Tillfälligt anställda som avses i artikel 2 a får anställas för en tidsbegränsad period eller tills vidare. Anställningsavtalen för tillfälligt anställda som anställs för en tidsbegränsad period får förnyas högst en gång för en tidsbegränsad period. Om avtalen därefter förnyas skall de gälla tills vidare.”

- 5 Enligt artikel 11 första stycket i anställningsvillkoren ska bestämmelserna i artiklarna 11–26 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) om tjänstemännens rättigheter och skyldigheter tillämpas.

- 6 I artikel 47 i anställningsvillkoren föreskrivs följande:

”Förutom vid dödsfall skall tillfälligt anställdas anställning upphöra i följande fall:

...

b) om anställningsavtalet är tidsbegränsat

i) vid det datum som anges i avtalet,

ii) vid utgången av den uppsägningstid som föreskrivs i avtalet med möjlighet för den anställde eller institutionen att säga upp anställningsavtalet innan det löpt ut. ...”

- 7 Den 28 april 2004 antog Europeiska kommissionen beslut K(2004) 1597 om maximal anställningstid för tillfälligt anställda vid kommissionens avdelningar (publicerat i *Administrativa meddelanden* nr 75-2004 av den 24 juni 2004) (nedan kallat kommissionens beslut av den 28 april 2004). Enligt artikel 1.2 a i kommissionens beslut av den 28 april 2004 är nämnda beslut tillämpligt särskilt på tillfälligt anställda som har anställts enligt artikel 2 a i anställningsvillkoren.

- 8 I artikel 3.1 i kommissionens beslut av den 28 april 2004 föreskrivs att "den totala sammanlagda tjänstgöringstiden för tillfälligt anställda, vid alla typer av avtal och tjänsteplaceringar, är begränsad till högst sex år beräknat på en tolvårsperiod".
- 9 Genom undantag, vad gäller tillfälligt anställda som rekryterats av Olaf, föreskrivs det i artikel 4 i det beslut som Olafs generaldirektör meddelade den 30 juni 2005 om ny praxis avseende rekrytering och anställning av tillfälligt anställda vid Olaf att "den maximala period som avses i artikel 3.1 i kommissionens beslut [av den 28 april 2004] och som är tillämplig på Olafs tillfälligt anställda är [åtta] år, beräknat på en [sexton]årsperiod" (nedan kallad åttaårsregeln).

Bakgrund till tvisten

- 10 Sökanden arbetade vid kommissionen som utsänd nationell expert under fyra år, från och med den 16 juni 2003.
- 11 År 2005 inledde Olaf ett urvalsförfarande för att rekrytera tillfälligt anställda specialiserade särskilt inom områdena för utredning och informationsanalys. I inbjudan att lämna in ansökningar angavs att godkända sökande skulle anställas för en period på fyra år med möjlighet till förlängning, varvid anställningsavtalets totala längd inte fick överstiga åtta år, i enlighet med beslutet av den 30 juni 2005. Efter det att sökanden hade klarat proven under urvalsförfarandet undertecknade han ett anställningsavtal som tillfälligt anställd, i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, för en period på fyra år från och med den 1 maj 2007, det vill säga till och med den 30 april 2011.
- 12 År 2009 anmälde sig sökanden till ett internt uttagningsprov som anordnades av kommissionen för att rekrytera handläggare i lönegrad AD 8 specialiserade på bedrägeribekämpning. Sökandens ansökan godtogs dock inte, på grund av att han inte hade en tjänstetid på minst tre år som tjänsteman eller tillfälligt anställd vid kommissionen.
- 13 Den 12 april 2010 skickade sökanden och fyra andra tillfälligt anställda en begäran om att deras anställningsavtal skulle förlängas till Olafs tillförordnade generaldirektör.
- 14 Eftersom sökanden inte fick något svar, avslogs denna begäran den 12 augusti 2010 genom tyst avslag. Den 10 november 2010 ingav sökanden ett klagomål mot det tysta avslaget, i enlighet med artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna. Klagomålet avslogs av Olafs generaldirektör, i egenskap av myndighet som är behörig att sluta anställningsavtal (nedan kallad anställningsmyndigheten), genom beslut av den 22 februari 2011. I beslutet angav anställningsmyndigheten, efter att bland annat ha nämnt administrationens stora utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller förlängning av anställningsavtal för tillfälligt anställda som ingåtts för en tidsbegränsad period, att "den, mot bakgrund av tillgängliga budgetmedel, tjänstens intresse och [sökandens] kvalifikationer och lämplighet ... inte kunde bifalla [hans] begäran om förlängning av anställningsavtalet". Anställningsmyndigheten angav vidare följande:

"När [sökandens] anställningsavtal upphör att gälla ska nämligen den tjänst avseende stöd och uppföljning som han innehar vid Olaf omfördelas till utredningsområdet.

Omfördelningen av denna budgeterade tjänst ingår bland i en rad åtgärder som vidtagits med anledning av de upprepade rekommendationerna från [Europeiska unionens] revisionsrätt i dess särskilda rapport från år 2005 rörande Olaf och i dess första slutsatser av den revision som utfördes år 2010, men också från Olafs övervakningskommitté både i dess årliga verksamhetsrapporter och i dess yttranden över budgeten, om att Olafs verksamhet bör fokusera på utredningsverksamheten.

...

Olafs övervakningskommitté framhöll, i sitt yttrande över 2010 års budget, att Olaf borde göra prioriteringar för hela verksamheten för att använda personalresurser och ekonomiska resurser på ett mer effektivt sätt, och särskilt koncentrera Olafs resurser på utredningsverksamheten (dess kärnverksamhet) och inte tilldela ytterligare personal till administrativt stöd och samordningsverksamhet.

Det är mot den bakgrunden som den budgeterade tjänst som klaganden innehar ska omfördelas till utredningsverksamhet, så snart kravprofilen för den nya arbetsbeskrivningen har fastställts med hänsyn till Olafs strategiska riktlinjer.”

Parternas yrkanden

15 Sökanden har yrkat att personaldomstolen ska

- förklara att talan kan tas upp till sakprövning,
- ”i första hand
 - ogiltigförklara det tysta beslut som Olafs generaldirektör fattade den 12 augusti 2010, i egenskap av anställningsmyndighet, att inte förlänga sökandens anställningsavtal ...,
 - i den mån det behövs, ogiltigförklara det beslut som anställningsmyndigheten fattade den 22 februari 2011 att avslå sökandens klagomål ...,

och följaktligen

- förordna att sökanden ska återinträda i den tjänst som han innehade vid Olaf, genom att förlänga hans anställningsavtal i enlighet med kraven i tjänsteföreskrifterna,
- i andra hand, för det fall ovannämnda yrkande om återinträde inte bifalls, förplikta svaranden att ersätta den ekonomiska skada som sökanden har lidit, vilken provisoriskt och i överensstämmelse med rätt och billighet (*ex æquo et bono*) uppskattas till skillnaden [mellan den] lön som sökanden erhöi i egenskap av tillfälligt anställd vid Olaf, och [den lön som sökanden uppbär] i den tjänst som han för närvarande innehar (eller cirka 3 000 euro per månad), åtminstone under en period motsvarande den som det ursprungliga anställningsavtalet uppgick till (fyra år), och under en längre period för det fall nämnda avtal hade förlängts en tredje gång, vilket skulle ha gett sökanden rätt till en tillsvidareanställning,
- i vilket fall som helst förplikta svaranden att betala ett provisoriskt och i överensstämmelse med rätt och billighet (*ex æquo et bono*) fastställt belopp på 5 000 [euro] som ersättning för ideell skada, jämte lagstadgad dröjsmålsränta från och med den dag då domen meddelas, och
- förplikta svaranden att ersätta rättegångskostnaderna”.

16 Kommissionen har yrkat att personaldomstolen ska

- ogilla talan, eftersom den i vissa delar inte kan tas upp till sakprövning och i övriga delar är ogrundad, och
- förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

Rättslig bedömning

- 17 Inledningsvis ska det noteras att sökanden bland annat har yrkat att anställningsmyndighetens beslut av den 22 februari 2011 att avslå hans klagomål ska ogiltigförklaras. I det avseendet ska det erinras om att yrkanden om ogiltigförklaring som formellt framställs mot ett avslag på ett klagomål får till följd att den rättsakt som är föremål för klagomålet prövas av personaldomstolen, när yrkandena som sådana saknar självständigt innehåll (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 17 januari 1989 i mål 293/87, Vainker mot parlamentet, punkt 8, och förstainstansrättens dom av den 6 april 2006 i mål T-309/03, Camós Grau mot kommissionen, punkt 43).
- 18 Som framgår av punkt 14 ovan innehåller i förevarande fall anställningsmyndighetens beslut att avslå klagomålet en motivering som uppenbarligen saknades i det tysta avslag som klagomålet avsåg. Med hänsyn till det administrativa förfarandets föränderliga karaktär, är det motiveringen i beslutet att avslå klagomålet som ska beaktas vid prövningen av lagenligheten av den ursprungliga rättsakt som går någon emot, eftersom denna motivering anses komplettera rättsakten (se, för ett liknande resonemang, dom meddelad av tribunalen den 9 december 2009 i mål T-377/08 P, kommissionen mot Birkhoff, punkterna 58 och 59 samt där angiven rättspraxis). Det är likväl lagenligheten av den ursprungliga rättsakt som går någon emot som ska prövas, och denna prövning ska göras med hänsyn till skälen i beslutet att avslå klagomålet. Eftersom de yrkanden om ogiltigförklaring som har framställts mot beslutet av den 22 februari 2011 att avslå klagomålet saknar självständigt innehåll, ska det i förevarande fall anses att talan formellt avser anställningsmyndighetens tysta beslut av den 12 augusti 2010 om avslag på begäran om förlängning av sökandens anställningsavtal som tillfälligt anställd (nedan kallat det angripna beslutet).

Yrkandena om ogiltigförklaring

- 19 Sökanden har åberopat två grunder till stöd för sin talan. Som första grund har det gjorts gällande att anställningsmyndigheten gjorde en uppenbart oriktig bedömning och att det förekom maktmissbruk. Den andra grunden avser åsidosättande av principen om god förvaltningssed och omsorgsplikten.
- 20 De två grunder som sökanden har åberopat ska prövas tillsammans.

Parternas argument

– Den första grunden: Uppenbart oriktig bedömning och maktmissbruk

- 21 Sökanden har gjort gällande att anställningsmyndigheten, för att motivera beslutet att inte förlänga hans anställningsavtal, först åberopade dels kommissionens beslut av den 28 april 2004 och det beslut som Olafs generaldirektör meddelade den 30 juni 2005, i synnerhet åttaårsregeln, dels ett tekniskt samråd som ägde rum den 9 februari 2007 mellan personalföreträdarna, kommissionens generaldirektorat (GD) för personal och administration samt Olaf, under vilket Olafs generaldirektör åtog sig att anpassa reglerna för anställning av tillfälligt anställda till gällande regler vid kommissionen. Villkoren enligt det tekniska samrådet var endast tillämpliga på anställda som rekryterats före den 1 februari 2006. Sökanden har i det avseendet grundat sig på olika informella diskussioner som han hade med sina överordnade och på en skrivelse från Olafs tillförordnade generaldirektör av den 8 oktober 2010, riktad till ordföranden för den lokala personalkommittén, vilken hade uppmärksammat Olafs ledning på situationen för fem tillfälligt anställda, däribland sökanden, vilka gemensamt hade undertecknat en begäran om att deras anställningsavtal skulle förlängas. Beslutet att inte förlänga sökandens anställningsavtal var således en följd av en automatisk tillämpning av åttaårsregeln.

- 22 Interna administrativa beslut, såsom beslutet av Olafs generaldirektör av den 30 juni 2005, kan dock inte medföra en inskränkning av tillämpningsområdet för regler som är överordnade sådana beslut, i förevarande fall artikel 8 i anställningsvillkoren, i vilken det inte fastställs någon tidsbegränsning vid förlängning av anställningsavtal för tillfälligt anställda i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren. Detta slog tribunalen fast i sin dom av den 16 december 2010 i mål T-143/09 P, kommissionen mot Petrilli, punkterna 31 och 35 (nedan kallad domen i målet kommissionen mot Petrilli).
- 23 Sökanden har vidare gjort gällande att anställningsmyndigheten därefter, i beslutet av den 22 februari 2011 om avslag på klagomålet, motiverade beslutet att inte förlänga hans anställningsavtal genom att stödja sig på tjänstens intresse. Detta nya argument, vilket även gjordes gällande gentemot de fyra andra tillfälligt anställda som gemensamt hade undertecknat begäran av den 12 april 2010, anfördes bara för sakens skull.
- 24 Argumentet i beslutet att avslå klagomålet är under alla omständigheter felaktigt, eftersom anställningsmyndigheten inte längre kunde undandra sig det åtagande som Olafs generaldirektör hade gjort, vid det tekniska samrådet den 9 februari 2007, att "såvitt det är möjligt" anpassa Olafs policy vad gäller tillfälligt anställda till kommissionens policy, särskilt genom att sänka den maximala tjänstgöringstiden för tillfälligt anställda till sex år.
- 25 Vidare har det aldrig, före beslutet att avslå klagomålet, varit fråga om någon omfördelning av Olafs verksamhetsområden till utredningsverksamheten. En sådan avsikt att göra en omfördelning dök upp först efter avkunnandet av domen i målet kommissionen mot Petrilli. Sökanden har för övrigt förvänat sig över att revisionsrättens rekommendationer, vilka daterar sig från år 2005 och som aldrig omnämndes under de diskussioner som sökanden hade med sina överordnade efter ingivandet av begäran om att anställningsavtalet skulle förlängas, plötsligt beaktades sex år senare.
- 26 Omfördelningen av sökandens tjänst till utredningsverksamheten kan under alla omständigheter inte motivera beslutet att inte förlänga hans anställningsavtal, eftersom sökanden själv har full kompetens inom utredningsområdet. Sökanden har i det avseendet åberopat den omständigheten att han, år 2005, med godkänt resultat genomgick det urvalsförfarande som Olaf anordnade för att rekrytera tillfälligt anställda, de krav som ställdes för den tjänst som han senast innehade vid Olaf, och den erfarenhet som han hade skaffat sig vid finansinspektionen i Italien och inom den europeiska administrationen just vad gäller uppföljning och analys av utredningar inom området för bekämpning av bedrägeri och korruption. Slutligen var den påstådda omfördelningen av den budgeterade tjänst som sökanden innehade endast hypotetisk, eftersom omfördelningen, enligt själva lydelsen i beslutet att avslå klagomålet, skulle ske först när "kravprofilen för den nya arbetsbeskrivningen har fastställts med hänsyn till Olafs strategiska riktlinjer". Kravprofilen för tjänsten har ännu inte upprättats, och Olafs strategiska riktlinjer har inte heller fastställts.
- 27 Kommissionen har genmält att anställningsmyndighetens motivering till beslutet att inte förlänga sökandens anställningsavtal i förevarande fall endast kan vara den motivering som angavs i beslutet att avslå klagomålet. Det är uppenbart att den omständigheten att ett tekniskt samråd hölls år 2007, det vill säga flera år innan sökanden begärde att hans anställningsavtal skulle förlängas, och till och med innan anställningsavtalet undertecknades, är helt ovidkommande i förevarande mål.
- 28 Vidare har kommissionen erinrat om det stora utrymme för skönsmässig bedömning som unionsinstitutionerna har i frågan hur de väljer att organisera sin verksamhet mot bakgrund av de uppgifter som de har anförtrotts och i frågan hur de väljer att använda den personal som står till deras förfogande för att utföra dessa uppgifter, förutsatt att detta sker i tjänstens intresse, vilket förklarar att en förlängning av ett anställningsavtal som tillfälligt anställd inte utgör en rättighet, utan enbart en möjlighet som det ankommer på den behöriga myndigheten att bedöma. Kommissionen har i det avseendet nämnt förstainstansrättens dom av den 15 oktober 2008 i mål T-160/04, Potamianos mot kommissionen, punkt 30, och personaldomstolens dom av den 7 juli 2009 i mål F-54/08, Bernard

mot Europol, punkt 46. Kommissionen anser att anställningsmyndigheten i förevarande fall till fullo motiverade det angripna beslutet med hänsyn till tjänstens intresse, vilket är ett levande begrepp vars definition kan ändras med tiden, eftersom det ger administrationen ett stort utrymme för skönsmässig bedömning.

- 29 Kommissionen har gjort gällande att både revisionsrätten och Olafs övervakningskommitté utfärdade rekommendationer i syfte att vissa typer av tjänster, däribland den tjänst som sökanden innehade, skulle omfördelas till utredningsområdet. Kommissionen har tillagt att kvaliteten på det arbete som sökanden utförde under anställningsavtalets giltighetstid inte har ifrågasatts, men att en förlängning av hans anställningsavtal, mot bakgrund av den planerade omfördelningen av personal, inte var nödvändig och inte motiverades av något skäl som är överordnat tjänstens intresse. Tjänstens intresse kan inte likställas med sökandens personliga intresse av att få sitt anställningsavtal förlängt.
- 30 Det är inte heller fråga om maktmissbruk. Den enda omständighet som sökanden har åberopat till stöd för denna anmärkning är påståendet att argumentet i beslutet att avslå klagomålet dök upp efter avkunnandet av domen i målet kommissionen mot Petrilli. Det utgör dock inte en tillräcklig uppgift som kan visa att anställningsmyndigheten vägrade att förlänga sökandens anställningsavtal för att uppnå andra mål än de som angavs. Vidare har kommissionen gjort gällande att det inte följer av rättspraxis att den saknar möjlighet, inom ramen för sitt stora utrymme för skönsmässig bedömning av tjänstens intresse, att anta interna beslut med allmän giltighet, varigenom kommissionen själv begränsar sitt utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller förlängning av tidsbegränsade anställningsavtal. Det unionsdomstolen har förbjudit kommissionen att göra är att avstå helt från att använda sitt utrymme för skönsmässig bedömning i enskilda fall.
- 31 Kommissionen har tillagt att domen i målet kommissionen mot Petrilli avsåg fallet med en kontraktsanställd i den mening som avses i artikel 3b i anställningsvillkoren och motiverades av artikel 88 första stycket led b i anställningsvillkoren, vilken är tillämplig på sistnämnda kategori av anställda. Det finns inte någon jämförbar bestämmelse för tillfälligt anställda i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, såsom sökanden.
- 32 Kommissionen har även noterat att den tjänst som "legal officer" (anställd med ansvar för administrativt stöd och samordning) som sökanden innehade har omvandlats, efter det att han lämnade tjänsten, till en tjänst som "policy officer" (anställd med ansvar för policyfrågor), med särskilt ansvar för förebyggande av bedrägerier, i enlighet med Olafs nya strategiska riktlinjer, såsom dessa definieras i meddelandet från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén, regionkommittén och revisionsrätten om kommissionens strategi mot bedrägerier (SEK(2011) 791 slutlig), enligt vilka förebyggande åtgärder prioriteras. Kommissionen har i det avseendet framhållit att det är nödvändigt att Olaf drar nytta av en "uppfärskning" av kunskaperna hos sin personal, genom rekryteringen av personer som har aktuell erfarenhet i medlemsstaterna, särskilt mot bakgrund av den rådande ekonomiska krisen, vilken ökar risken för bedrägerier.
- 33 Slutligen har sökanden inte visat att anställningsmyndigheten i förevarande fall helt avstod från sitt utrymme för skönsmässig bedömning eller att det är uppenbart att beslutet att inte förlänga sökandens anställningsavtal strider mot tjänstens intresse.
- 34 Vid förhandlingen preciserade kommissionen att den tjänst som sökanden innehade och som, när sökanden lämnade tjänsten, omvandlades till en tjänst som "policy officer" därefter hade tilldelats en tillfälligt anställd i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren. Kommissionen har också påpekat att även om personaldomstolen, vilken saknar behörighet i det avseendet, skulle ställa den en fråga om detta, är kommissionen inte skyldig att klart motivera varför den vägrade att förlänga ett tidsbegränsat anställningsavtal eller ingå ett nytt anställningsavtal med en tillfälligt anställd vars ursprungliga anställningsavtal löpt ut.

– Den andra grunden: Åsidosättande av principen om god förvaltningssed och omsorgsplikten

- 35 Sökanden har gjort gällande att anställningsmyndigheten inte uppfyllde de krav på god förvaltningssed och omsorg som han hade rätt att förvänta sig av myndigheten. Enligt artikel 8 i anställningsvillkoren kan nämligen en vägran att förlänga ett anställningsavtal för tillfälligt anställda endast följa av en individuell bedömning av den berörde anställdes särskilda situation, personens förmågor och de tjänster som personen skulle kunna utföra åt institutionen. I förevarande fall togs det varken någon hänsyn till den bedömning som gjorts av sökandens enhetschef, enligt vilken det utgjorde ett avbrott i tjänstens kontinuitet att sökanden lämnade sin tjänst, eller till de berömmande omdömena i sökandens bedömningsrapport för år 2009, och inte heller till sökandens sakkunskap, särskilt inom strukturfondsområdet, vilken gjorde honom särskilt oumbärlig för tjänstens goda funktion. Vid förhandlingen åberopade sökanden ett kompendium som han hade avfattet år 2011 åt Olafs utredare, innan hans anställningsavtal löpte ut, vilket innehåller en förteckning över de varningstecken som krävs för att upptäcka bedrägerier.
- 36 Under alla omständigheter borde anställningsmyndigheten ha undersökt möjligheten att förlänga sökandens anställningsavtal fram till dess att den påstådda omfördelningen av hans tjänst trädde i kraft eller möjligheten att ändra sökandens tjänstplacering till den utredartjänst som skulle tillsättas efter omfördelningen. Sökanden har i det avseendet grundat sig på personaldomstolens dom av den 9 december 2010 i mål F-87/08, Schuerings mot ETF, punkt 59 (vilken har överklagats till tribunalen, där överklagandet nu är anhängigt som mål T-107/11 P), och i mål F-88/08, Vandeuren mot ETF, punkt 60 (vilken har överklagats till tribunalen, där överklagandet nu är anhängigt som mål T-108/11 P).
- 37 Kommissionen har visserligen inte bestritt det faktum att sökandens bedömningsrapport för år 2009 var positiv, men den har genmält att denna omständighet i sig inte är relevant för att fastställa huruvida tjänstens intresse krävde en förlängning av sökandens anställningsavtal. En sådan ståndpunkt skulle leda till en förväxling mellan tjänstens intresse och det personliga intresset för varje tillfälligt anställd vars bedömningsrapport är positiv, och i sådant fall skulle den berörda personen vara berättigad till att få sitt tidsbegränsade anställningsavtal förlängt eller rent av till att få en tillsvidareanställning. Som personaldomstolen slog fast i dom av den 27 november 2008 i mål F-35/07, Klug mot Emea, punkt 79, skulle dessutom den berörde anställdes personliga intresse, om det beaktades vid bedömningen av tjänstens intresse, aldrig vara avgörande för institutionen. Anställningsmyndigheten har ett stort utrymme att bedöma tjänstens intresse, och denna bedömning skulle endast kunna angripas om det på ett uppenbart sätt visades att vägran att förlänga anställningsavtalet för en tillfälligt anställd inte hade något rationellt samband med detta intresse eller att vägran i själva verket grundades på ett otillåtet skäl, vilket inte har visats i förevarande fall.
- 38 Kommissionen anser även att det följer av rättspraxis att sökanden har bevisbördan för att allmänintresset har skadats, detta för att garantera den presumption om lagenlighet som gäller för administrativa beslut.
- 39 Vad slutligen beträffar omsorgsplikten har kommissionen invänt mot den lösning som personaldomstolen valde i domarna i de ovannämnda målen Schuerings mot ETF och Vandeuren mot ETF, och påpekat att dessa båda domar har överklagats av svaranden till tribunalen, där överklagandena nu är anhängiga. Kommissionen anser att denna rättspraxis, vilken avser anställda som anställts enligt reglerna om tillsvidareanställning, under alla omständigheter inte kan tillämpas på personer som har tidsbegränsade anställningsavtal som har löpt ut.

Personaldomstolens bedömning

- 40 Inledningsvis ska det konstateras att i beslutet att avslå klagomålet – vilket fattades efter avkunnandet av domen i målet kommissionen mot Petrilli, genom vilken kommissionens överklagande av personaldomstolens dom av den 29 januari 2009 i mål F-98/07, Petrilli mot kommissionen, ogillades – hänvisade anställningsmyndigheten inte till åttaårsregeln för att motivera beslutet att inte förlänga sökandens anställningsavtal, utan myndigheten stödde sig på det stora utrymme för skönsmässig bedömning som den har vad gäller förlängning av anställningsavtal för tillfälligt anställda som ingåtts för en tidsbegränsad period, genom att ange att ”den, mot bakgrund av tillgängliga budgetmedel, tjänstens intresse och [sökandens] kvalifikationer och lämplighet ... inte kunde bifalla [hans] begäran om förlängning av anställningsavtalet”.
- 41 Den omständigheten att anställningsmyndigheten, i beslutet att avslå klagomålet, på så sätt avvek från överväganden som tidigare hade anförts, särskilt i en skrivelse av den 8 oktober 2010 från Olafs generaldirektör om tillämpningsområdet för åttaårsregeln, för att beakta andra skäl som hänger samman med ”tillgängliga budgetmedel”, tjänstens intresse samt sökandens kvalifikationer och lämplighet, kan inte i sig medföra att beslutet att inte förlänga anställningsavtalet är rättsstridigt. Syftet med klagomålsförfarandet är nämligen just att möjliggöra anställningsmyndighetens omprövning av det angripna beslutet, i förevarande fall ett tyst beslut, med beaktande av de anmärkningar som har anförts av den som ingett klagomålet, i förekommande fall genom att ändra de skäl som skulle ha kunnat framgå av det sammanhang i vilket beslutet fattades. Som erinrats om i samband med prövningen av yrkandena om ogiltigförklaring (ovan punkt 18) ska således det angripna beslutets lagenlighet prövas med beaktande av de skäl som angavs i beslutet att avslå klagomålet.
- 42 Under dessa omständigheter saknas det anledning att pröva den anmärkning som är riktad mot det skäl som avser åttaårsregeln, vilket inte anges i beslutet att avslå klagomålet. För övrigt framgår det inte av handlingarna i målet att åttaårsregeln slutligen faktiskt tillämpades i förevarande fall. En sådan anmärkning ska således anses som verkningslös.
- 43 Vad beträffar den grund som avser att anställningsmyndigheten gjorde en uppenbart oriktig bedömning, ska det erinras om att det följer av fast rättspraxis att en tillfälligt anställd, som har ett tidsbegränsat anställningsavtal, i princip inte har någon rätt till förlängning av sitt avtal, utan en förlängning utgör endast en möjlighet, vilken är avhängig av att den ligger i tjänstens intresse (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 6 februari 2003 i mål T-7/01, Pyres mot kommissionen, punkt 64, och domen i det ovannämnda målet Bernard mot Europol, punkt 44).
- 44 Till skillnad från vad som gäller för fast anställda tjänstemän, vilkas anställningstrygghet garanteras genom tjänsteföreskrifterna, gäller nämligen för tillfälligt anställda andra bestämmelser, vilka grundas på det anställningsavtal som ingåtts med den berörda institutionen. Det framgår av artikel 47 första stycket b i anställningsvillkoren att längden på anställningsförhållandet mellan en institution och en tillfälligt anställd som anställts för en tidsbegränsad period regleras just av de villkor som fastställts i det avtal som ingåtts mellan parterna.
- 45 Enligt likaså fast rättspraxis tillerkänns dessutom administrationen, mot bakgrund av relevanta bestämmelser i anställningsvillkoren, ett stort utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller förlängning av anställningsavtal (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 17 oktober 2002 i de förenade målen T-330/00 och T-114/01, Cocchi och Hainz mot kommissionen, punkt 82, och personaldomstolens dom av den 23 november 2010 i mål F-8/10, Gheysens mot rådet, punkt 75). Även domstolsprövningen ska begränsas till en prövning av huruvida administrationen, med hänsyn till de tillvägagångssätt och skäl som kan ha lett fram till dess bedömning, har hållit sig inom gränser som inte kan kritiserats och inte har använt sin befogenhet på ett uppenbart felaktigt sätt.

- 46 Vid förhandlingen drog kommissionen av ovanstående överväganden slutsatsen att personaldomstolen inte kan göra någon prövning av skälen till det angripna beslutet, eftersom beslutet omfattas av administrationens befogenhet att företa en skönsmässig bedömning.
- 47 I det avseendet ska det påpekas för kommissionen att även om administrationen har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning, gör likväl personaldomstolen, när det vid denna domstol har väckts talan om ogiltigförklaring av en rättsakt som har antagits vid utövandet av ett sådant utrymme för skönsmässig bedömning, en prövning av rättsaktens lagenlighet. Denna lagenlighetsprövning tar sig flera uttryck, oavsett huruvida det föreligger en formell motiveringsskyldighet eller ej.
- 48 Personaldomstolen kan således kontrollera att administrationen inte har grundat sitt beslut på oriktiga eller ofullständiga sakuppgifter (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 26 oktober 2004 i mål T-55/03, Brendel mot kommissionen, punkt 60). I det avseendet ankommer det på personaldomstolen att undersöka huruvida administrationen har utövat sina befogenheter på ett effektivt sätt för att fastställa de faktiska omständigheter som ligger till grund för administrationens beslut, så att samtliga relevanta uppgifter beaktas (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 15 februari 2005 i mål C-12/03 P, kommissionen mot Tetra Laval, punkt 39, och av den 10 juli 2008 i mål C-413/06 P, Bertelsmann och Sony Corporation of America mot Impala, punkt 145, och förstainstansrättens dom av den 27 september 2006 i de förenade målen T-44/02 OP, T-54/02 OP, T-56/02 OP, T-60/02 OP och T-61/02 OP, Dresdner Bank mot kommissionen, punkt 67). Personaldomstolen kan även se sig föranledd att undersöka huruvida administrationen har gjort en ingående eller konkret bedömning av de relevanta uppgifterna i det enskilda fallet, så att denna bedömning har utförts med omsorg och opartiskhet (se, beträffande jämförelsen av kvalifikationerna hos befordringsbara tjänstemän, förstainstansrättens dom av den 30 november 1993 i mål T-78/92, Perakis mot parlamentet, punkt 16, och av den 8 maj 2001 i mål T-182/99, Caravelis mot parlamentet, punkt 32; se även förstainstansrättens dom av den 13 juli 2006 i mål T-413/03, Shandong Reipu Biochemicals mot rådet, punkt 63).
- 49 Det ankommer således på personaldomstolen, inom ramen för de grunder som sökanden har anfört, att kontrollera att administrationen inte har gjort en uppenbart oriktig bedömning av de uppgifter som den beaktade för att fatta det omtvistade beslutet. När administrationen, såsom i förevarande mål, har tillerkänts ett stort utrymme för skönsmässig bedömning krävs det, för att styrka att administrationen har gjort en sådan uppenbart oriktig bedömning av de faktiska omständigheterna som skulle kunna motivera att det beslut som fattats på grundval av denna bedömning ogiltigförklaras, att den bevisning som det ankommer på sökanden att inge är tillräcklig för att administrationens bedömningar ska förlora sin trovärdighet (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 12 december 1996 i mål T-380/94, AIUFFASS och AKT mot kommissionen, punkt 59, och av den 12 februari 2008 i mål T-289/03, BUPA m.fl. mot kommissionen, punkt 221).
- 50 Det ska även tilläggas att enligt fast rättspraxis innebär omsorgsplikten och principen om god förvaltningssed bland annat att den behöriga myndigheten, när den ska fatta beslut rörande en tjänstemans eller en anställds situation, ska beakta alla de omständigheter som kan inverka på beslutet, och detta gäller även vid utövandet av ett stort utrymme för skönsmässig bedömning. Det ankommer därvid på myndigheten att förutom tjänstens intresse även beakta den berörde tjänstemannens eller anställdes intressen (se, angående organisationen av verksamheten, domstolens dom av den 28 maj 1980 i de förenade målen 33/79 och 75/79, Kuhner mot kommissionen, punkt 22, och av den 29 oktober 1981 i mål 125/80, Arning mot kommissionen, punkt 19). Med hänsyn till just omfattningen av institutionernas utrymme för skönsmässig bedömning vid bedömningen av tjänstens intresse, ska dock unionsdomstolens prövning begränsas till en prövning av huruvida den behöriga myndigheten har hållit sig inom skäliga gränser och inte har använt sitt utrymme för skönsmässig bedömning på ett felaktigt sätt (se, exempelvis, förstainstansrättens dom av den 6 juli 1999 i de förenade målen T-112/96 och T-115/96, Séché mot kommissionen, punkterna 147–149, och av den 2 mars 2004 i mål T-14/03, Di Marzio mot kommissionen, punkterna 99 och 100).

- 51 Med hänsyn till ovanstående överväganden ska personaldomstolen nu undersöka de argument som sökanden har åberopat till stöd för de grunder som avser att anställningsmyndigheten gjorde en uppenbart oriktig bedömning och att principen om god förvaltningssed och omsorgsplikten åsidosattes.
- 52 Det framgår av beslutet att avslå klagomålet att anställningsmyndigheten inte kunde bifalla sökandens begäran om förlängning av hans anställningsavtal "mot bakgrund av tillgängliga budgetmedel, tjänstens intresse och [sökandens] kvalifikationer och lämplighet". I nämnda beslut anges att den tjänst som sökanden innehar ska "omfördelas till utredningsområdet", att denna omfördelning ingår bland en rad åtgärder för att omorganisera Olaf som vidtagits med anledning av rekommendationerna från bland annat revisionsrätten och Olafs övervakningskommitté om att Olafs verksamhet bör "fokusera på utredningsverksamheten", dess "kärnverksamhet", och att "mot den bakgrunden ... [ska] den budgeterade tjänst som klaganden innehar ... omfördelas till utredningsverksamhet, så snart kravprofilen för den nya arbetsbeskrivningen har fastställts med hänsyn till Olafs strategiska riktlinjer".
- 53 För det första står det klart att de "tillgängliga budgetmedel" som åsyftas i beslutet att avslå klagomålet inte, utan någon annan förklaring, kunde utgöra hinder för att ingå ett nytt anställningsavtal med sökanden, eftersom det framgår av själva beslutet att sökandens tjänst skulle "omfördelas" till en tjänst med anknytning till utredningsverksamhet. Som framgår av de förklaringar som kommissionen lämnade vid förhandlingen har i själva verket den tjänst som sökanden innehade omvandlats till en tjänst som "policy officer", med särskilt ansvar för förebyggande av bedrägerier, och innehas för närvarande av en tillfälligt anställd, i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, vilket exakt motsvarar det slags budgeterade tjänst som sökanden innehade.
- 54 I sin begäran av den 12 april 2010 begärde visserligen sökanden, bokstavligen, endast en "förlängning av sitt anställningsavtal". Det ålåg dock anställningsmyndigheten, i enlighet med dess omsorgsplikt, att ge denna begäran dess fulla innebörd, genom vilken sökanden i huvudsak strävade efter att få fortsätta sitt anställningsförhållande inom Olaf, i synnerhet genom att undersöka huruvida det fanns någon annan tjänst som tillfälligt anställd, i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, med avseende på vilken sökandens anställningsavtal, i tjänstens intresse, kunde förlängas med giltig verkan (domarna i de ovannämnda målen Schuerings mot ETF, punkterna 58 och 60, och Vandeuren mot ETF, punkterna 59 och 60). Utan att förneka att det finns sådana tjänster, uppgav kommissionen vid förhandlingen att anställningsmyndigheten inte hade gjort en sådan undersökning, eftersom den inte ansåg att den var tvungen att göra en sådan.
- 55 För det andra har kommissionen inte lyckats förklara för personaldomstolen i vilken utsträckning sökandens "kvalifikationer och lämplighet", vilka omnämndes i beslutet att avslå klagomålet, faktiskt beaktades av anställningsmyndigheten för att motivera beslutet att avslå begäran om förlängning av anställningsavtalet, med hänsyn till de berömda omdömena från sökandens direkt överordnande, i synnerhet i hans senaste bedömningsrapporter, vilka sökanden åberopade både i sina inlagor och vid förhandlingen. Kommissionen har för övrigt inte bestritt sökandens kvalifikationer och lämplighet. Vid förhandlingen gjorde kommissionen däremot gällande att även om sökandens kvalifikationer och lämplighet inte som sådana kunde motivera att anställningsförhållandet upphörde, räckte de ändå inte för att motivera en förlängning av anställningsavtalet eller ingåendet av ett nytt anställningsavtal med sökanden. Ett sådant allmänt formulerat påstående, vilket inte heller vid förhandlingen åtföljdes av någon som helst precisering eller kommentar, åtminstone vad gäller sökandens yrkeskvalifikationer med avseende på utredningsverksamheten, vilken Olaf anser är prioriterad, kan inte beaktas av personaldomstolen som ett tillräckligt allvarligt skäl för att, sett utifrån sökandens kvalifikationer och lämplighet, motivera beslutet att inte förlänga hans anställningsavtal. Under dessa omständigheter ska hänvisningen till sökandens kvalifikationer och lämplighet i beslutet att avslå klagomålet betraktas som en formulering utan faktisk betydelse för bedömningen av huruvida det angripna beslutet är välgrundat.

- 56 För det tredje ska det slutligen påpekas att kommissionen hänvisade till tjänstens intresse. I beslutet att avslå klagomålet erinras det i det avseendet om att tjänster ska omfördelas till utredningsverksamheten, vilken hör till Olafs kärnverksamhet.
- 57 Personaldomstolen konstaterar i det avseendet att sökanden, mot bakgrund av hans bedömningsrapporter och yrkeskvalifikationer, har lång erfarenhet inom området för bedrägeribekämpning och att hans kvalifikationer vid utövandet av uppdraget som "legal officer", som han senast utövade vid Olaf, bedömdes i vederbörlig ordning av hans direkt överordnade, just med tanke på hans yrkesförmåga och yrkeskunskaper. Utan någon annan precisering med avseende på detta konstaterande, har kommissionen hävdats att sökanden inte var kvalificerad att inneha den nya tjänsten som "policy officer", till vilken hans tidigare tjänst hade omfördelats, trots att arbetsbeskrivningen för den nya tjänsten inte skiljer sig väsentligt från den tidigare tjänsten.
- 58 Handlingarna i målet har visserligen inte på något sätt visat att tjänstens intresse just krävde att endast sökanden skulle tillsättas på den nya tjänsten som "policy officer" eller att vägran att upprätthålla anställningsförhållandet mellan sökanden och Olaf som sådan stred mot tjänstens intressen. En administration kan nämligen, i tjänstens intresse och inom ramen för sin personalpolitik, se sig tvungen att avsluta samarbetet med vissa tillfälligt anställda, fastän de är meriterade, vid en omorientering av administrationens verksamhet.
- 59 Det framgår dock av handlingarna i målet och av de förklaringar som kommissionen lämnade vid förhandlingen att administrationen, inom ramen för sin policy för förlängning av anställningsavtalen med sina anställda, framför allt strävade efter att arbeta för en "uppfräschning" av kunskaperna hos sin personal, vilket gjorde det möjligt för den att undvika förlängningar av anställningsavtal eller fortsatta anställningsförhållanden som på sikt kan leda till ingåendet av anställningsavtal som gäller tills vidare. En sådan avsikt utgjorde i förevarande fall hinder mot att administrationen konkret försökte att hitta en möjlighet att upprätthålla anställningsförhållandet med sökanden på en annan tjänst som tillfälligt anställd inom Olaf.
- 60 Det ankommer visserligen inte på personaldomstolen att kontrollera valet av personalpolitik som en institution avser att föra för att fullgöra sitt uppdrag. När talan om ogiltigförklaring av ett beslut att inte förlänga ett anställningsavtal för en tillfälligt anställd har väckts vid personaldomstolen, såsom i förevarande fall, får dock personaldomstolen undersöka huruvida de skäl som administrationen har angett är sådana att de ifrågasätter de kriterier och grundläggande villkor som lagstiftaren har fastställt i tjänsteföreskrifterna, vilka bland annat syftar till att garantera kontraktsanställd personal möjligheten att i förekommande fall få en viss anställningstrygghet på sikt. Det är så artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren ska tolkas, i vilken det föreskrivs att anställningsavtalen för tillfälligt anställda, i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, får förnyas högst en gång för en tidsbegränsad period och att om avtalen därefter förnyas ska de gälla tills vidare. Detta kan just betraktas som förebyggande åtgärder för att bekämpa otrygga anställningar (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 8 mars 2012 i mål C-251/11, Huet, punkt 37). Denna tolkning bekräftas av omsorgsplikten, av vilken det bland annat har utlästs att det ankommer på den behöriga myndigheten att undersöka huruvida det finns en tjänst med avseende på vilken den tillfälligt anställda, i tjänstens intresse och med hänsyn till de prioriterade kraven i det enskilda fallet, lämpligen kan anställas eller få sitt anställningsavtal förlängt.
- 61 Av det ovan anförda följer att anställningsmyndigheten, inom ramen för sitt stora utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller begäran om förlängning av sökandens anställningsavtal som tillfälligt anställd, åsidosatte sin omsorgsplikt och artikel 8 i anställningsvillkoren, genom att abstrakt hänvisa till "tillgängliga budgetmedel" och till "sökandens kvalifikationer och lämplighet", samtidigt som den underlät att, inom ramen för en individuell bedömning av sökandens särskilda situation och de tjänster som han skulle kunna utföra åt institutionen, undersöka huruvida tjänstens intresse, som nämnda myndighet strävade efter att tillgodose, gick att förena med att sökanden tilldelades nya arbetsuppgifter och åligganden och således med möjligheten att förlänga hans anställningsavtal eller

att ingå ett nytt anställningsavtal för tillfälligt anställda. Genom att gå till väga på detta sätt begränsade anställningsmyndigheten, på ett allmänt och opersonligt sätt, möjligheterna enligt artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren att förlänga anställningsavtal för tillfälligt anställda i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren för att garantera berörd kontraktsanställd personal en viss anställningstrygghet.

- 62 Av det skälet ska det angripna beslutet följaktligen ogiltigförklaras. Med hänsyn till att kommissionen inte beaktade samtliga relevanta omständigheter i den aktuella situationen, går det inte att ta ställning till frågan huruvida kommissionen gjorde en uppenbart oriktig bedömning av dessa omständigheter.

Yrkandena om att sökanden ska återinträda i tjänsten och att kommissionen ska förpliktas att ersätta den ekonomiska skada som sökanden har lidit

- 63 Sökanden har, i konsekvens med en ogiltigförklaring av anställningsmyndighetens beslut att inte förlänga hans anställningsavtal som tillfälligt anställd, yrkat att han ska få återinträda i den tjänst som han innehade vid Olaf eller, för det fall hans yrkande om återinträde inte bifalls, erhålla betalning av skillnaden mellan den lön som han tidigare erhöll i egenskap av tillfälligt anställd vid Olaf och den lön som han för närvarande uppbär, och detta under en period på fyra år, eller till och med under en längre period för det fall hans anställningsavtal hade förlängts en tredje gång för att gälla tills vidare.

- 64 Vad beträffar sökandens yrkande om att få återinträda i sin tjänst vid Olaf, ska det erinras om att när domstolen ogiltigförklarar en rättsakt innebär detta att denna rättsakt retroaktivt elimineras ur rättsordningen och att då en ogiltigförklarad rättsakt redan har verkställts medför utplåningen av dess verkningar att den rättsliga situation som sökanden befann sig i innan rättsakten antogs ska återställas (personaldomstolens dom av den 26 oktober 2006 i mål F-1/05, Landgren mot ETF, punkt 92, och av den 26 maj 2011 i mål F-83/09, Kalmár mot Europol, punkt 88, vilken har överklagats till tribunalen, där överklagandet nu är anhängigt som mål T-455/11 P). Enligt artikel 266 FEUF ankommer det dessutom på den institution vars rättsakt har förklarats ogiltig att "vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa domen".

- 65 Det ska i det avseendet även framhållas att det angripna beslutet har ogiltigförklarats på grund av att anställningsmyndigheten, särskilt med hänsyn till den omsorgsplikt som åvilar myndigheten, inte gjorde en fullständig och ingående bedömning av de faktiska omständigheterna med hänsyn till tjänstens intresse och sökandens kvalifikationer och lämplighet.

- 66 I det sammanhanget kan det under alla omständigheter inte uteslutas att anställningsmyndigheten anser sig kunna fatta ett nytt beslut om att inte förlänga sökandens anställningsavtal som tillfälligt anställd efter en fullständig och ingående ny bedömning av ärendet, med beaktande av domskälen i förevarande dom.

- 67 Följaktligen kan personaldomstolen inte förplikta kommissionen att betala sökandens lön från och med det datum då anställningsmyndigheten obefogat beslutade att inte förlänga sökandens anställningsavtal. Härav följer att sökandens yrkanden med den innebörden inte kan bifallas.

Yrkandena om att kommissionen ska förpliktas att ersätta den ideella skada som sökanden har lidit

- 68 Sökanden har i huvudsak yrkat skadestånd för den ideella skada som han har lidit både på grund av de rättsstridigheter som anställningsmyndigheten har klandrats för inom ramen för hans yrkanden om ogiltigförklaring och på grund av den bristande omsorg eller rent av torftighet som präglade anställningsmyndighetens handläggning av hans ärende. Sökanden har provisoriskt uppskattat den ideella skadan till 5 000 euro.

- 69 Personaldomstolen konstaterar dock att ansökan inte innehåller någon som helst bevisning vad gäller frågan huruvida den påstådda ideella skadan omöjligt skulle kunna gottgöras till fullo genom en ogiltigförklaring av det angripna beslutet, vilket var orsaken till denna skada.
- 70 Följaktligen ska yrkandet om skadestånd för den ideella skadan ogillas.

Rättegångskostnader

- 71 Om inte annat följer av bestämmelserna i kapitel 8 i avdelning II i rättegångsreglerna, ska enligt artikel 87.1 i dessa rättegångsregler tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Enligt artikel 87.2 får personaldomstolen, om så anses skäligt, besluta att en tappande part endast delvis, eller inte alls, ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.
- 72 Av ovan angivna domskäl följer att sökanden har vunnit målet med avseende på de huvudsakliga yrkandena, det vill säga att det angripna beslutet ska ogiltigförklaras. Sökanden har dessutom uttryckligen yrkat att kommissionen ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom omständigheterna i förevarande mål inte motiverar en tillämpning av bestämmelserna i artikel 87.2 i rättegångsreglerna, ska kommissionen förpliktas att bära sina rättegångskostnader och ersätta sökandens rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar

PERSONALDOMSTOLEN (tredje avdelningen)

följande:

- 1) **Det beslut som den tillförordnade generaldirektören för Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) fattade den 12 augusti 2010 om avslag på begäran om förlängning av Luigi Macchias anställningsavtal som tillfälligt anställd ogiltigförklaras.**
- 2) **Talan ogillas i övrigt.**
- 3) **Kommissionen ska bära sina rättegångskostnader och ersätta Luigi Macchias rättegångskostnader.**

Van Raepenbusch

Boruta

Perillo

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 13 juni 2012.

W. Hakenberg
Justitiesekreterare

S. Van Raepenbusch
Ordförande