



Samling af Afgørelser

PERSONALERETTENS DOM
(Tredje Afdeling)
4. maj 2010

Sag F-47/09

Éric Mathias Fries Guggenheim
mod
Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse

»Personalesag — midlertidigt ansat — ingen forlængelse af kontrakten — vedtægtens artikel 11a — artikel 1, stk. 6, i bilag II til vedtægten — personalerepræsentation — pligt til upartiskhed og uafhængighed«

Angående: Søgsmål i henhold til artikel 236 EF og 152 EA, hvorved Éric Mathias Fries Guggenheim har nedlagt påstand om annullation af den afgørelse, som direktøren for Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse (CEDEFOP) traf den 7. juli 2008 om ikke at forlænge hans kontrakt som midlertidigt ansat og, om fornødent, af afgørelsen af 18. juli 2008, hvorved førstnævnte afgørelse blev stadfæstet, samt påstand om, at CEDEFOP tilpligtes at betale ham erstatning, såfremt han ikke genindsættes i tjenesten.

Udfald: Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse frifindes. Sagsøgeren betaler sagens omkostninger.

Sammendrag

1. *Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — ansættelse — forlængelse af en tidsbegrænset kontrakt — administrationens skønsmåling*
[Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 47, litra c)]

2. *Institutionernes retsakter — direktiver — direkte bindende forpligtelser for Unionens institutioner i deres forhold til de ansatte — ikke omfattet — påberåbelse udelukket — rækkevidde*
(Art. 10 EF)

3. *Tjenestemænd — rettigheder og forpligtelser — forpligtelse til at udvise uafhængighed og integritet*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 11a)

4. *Tjenestemænd — tjenestegrenenes organisation — personalets placering — administrationens skønsmåling — grænser — tjenestens interesse*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 4, art. 7, stk. 1, art. 29 og 45)

5. *Tjenestemænd — søgsmål — erstatningspåstand tilknyttet en annullationspåstand — afvisning af annullationspåstanden medfører afvisning af erstatningspåstanden*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 91)

1. Den kompetente myndighed råder over et vidt skøn vedrørende spørgsmålet om opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter for midlertidigt ansatte i overensstemmelse med artikel 47, litra c), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte og under iagttagelse af kontraktens opsigelsesfrist, samt vedrørende spørgsmålet om førtidig opsigelse af tidsbegrænsede ansættelseskontrakter for midlertidigt ansatte, og følgelig skal kontrollen ved Unionens retsinstanser ud over kontrollen af, om begrundelsespligten er overholdt, begrænses til en efterprøvelse af, om der foreligger en åbenbar vildfarelse eller magtfordrejning.

Det samme gælder i endnu højere grad, når der er tale om ikke en førtidig opsigelse, men en manglende forlængelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt for en midlertidigt ansat. Unionens retsinstanser må derfor i denne sammenhæng begrænse sig til at efterprøve, om der foreligger en åbenbar fejl ved vurderingen af tjenestens interesse eller magtfordrejning.

Den kompetente myndighed har pligt til, når den træffer afgørelse om forhold vedrørende en ansat, at tage samtlige omstændigheder i betragtning, der kan være bestemmende for afgørelsen, og særligt hensynet til den pågældende ansatte. Dette følger nemlig af administrationens omsorgspligt, som afspejler balancen mellem de gensidige rettigheder og pligter, som vedtægten og, analogt, ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte har indført i forholdet mellem den offentlige myndighed og dens ansatte.

De generelle betragtninger, der er nævnt ovenfor, gælder endvidere i den situation, hvor den ansatte har arbejdet som personalerepræsentant, idet ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ikke indeholder særlige bestemmelser eller undtagelsesbestemmelser vedrørende opsigelse af en ansættelseskontrakt for en midlertidig ansat, der har udført sådanne opgaver. For så vidt som den ansatte i forbindelse med udøvelsen af sådanne opgaver kan blive tvunget til at modsætte sig eller åbent kritisere visse af administrationens holdninger, påhviler det imidlertid den kompetente myndighed at udvise en særlig agtpågivenhed, således at vurderingen af, om den ansattes ansættelseskontrakt skal forlænges, ikke bliver påvirket negativt af den adfærd, som den ansatte udviser i forbindelse med udøvelsen af arbejdet som personalerepræsentant, dog under forudsætning af, at denne adfærd ikke går ud over grænserne for, hvad der anses for at udgøre almindelig social dialog. Kravet om forsigtighed gælder så meget desto mere, som den kollektive arbejdsret ind imellem indebærer, at der opstår særligt vanskelige konfliktsituationer.

(jf. præmis 64-67)

Henvisning til:

Domstolen: 26. februar 1981, sag 25/80, De Briey mod Kommissionen, Sml. s. 637, præmis 7

Retten: 28. januar 1992, sag T-45/90, Speybrouck mod Parlamentet, Sml. II, s. 33, præmis 97 og 98; 17. marts 1994, sag T-51/91, Hoyer mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 103 og II-341, præmis 36; 14. juli 1997, sag T-123/95, B mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A, s. 245, og II, s. 697, præmis 70; 12. december 2000, sag T-223/99, Dejaiffe mod KHIM, Sml. Pers. I-A, s. 277, og II, s. 1267, præmis 51; 6. februar 2003, sag T-7/01, Pyres mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 37, og II, s. 239, præmis 50

Personaleretten: 28. juni 2007, sag F-38/06, Bianchi mod ETF, Sml. Pers. I-A-1, s. 183, og II-A-1, s. 1009, præmis 92-94 og den deri nævnte retspraksis

2. Direktiver er rettet til medlemsstater og ikke til Unionens institutioner og organer. Bestemmelserne i direktiv 2002/14 om indførelse af en generel ramme for information og høring af arbejdstagerne i Den Europæiske Union kan derfor ikke forstås således, at de som sådan pålægger institutionerne forpligtelser i forhold til deres ansatte.

Den omstændighed, at et direktiv ikke som sådan er bindende for institutionerne, er imidlertid ikke til hinder for, at direktivet indirekte kan indebære forpligtelser for institutionerne i forhold til deres tjenestemænd og ansatte. Institutionerne skal navnlig i overensstemmelse med den loyalitetsforpligtelse, som påhviler disse i henhold til artikel 10, stk. 2, EF, i forbindelse med deres adfærd som arbejdsgivere tage hensyn til retlige bestemmelser vedtaget på unionsniveau, der bl.a. pålægger minimumsforskrifter med henblik på at forbedre leve- og arbejdsvilkår for arbejdstagerne i medlemsstaterne via tilnærmelse af de nationale lovgivninger og praksis. En sådan forpligtelse gælder endvidere for de organer, som unionslovgiver har oprettet, med henblik på at bistå institutionerne i forbindelse med gennemførelsen og administrationen af den politik, der er fastsat ved traktaterne.

(jf. præmis 70 og 71)

Henvisning til:

Domstolen: 9. september 2003, sag C-25/02, Rinke, Sml. I, s. 8349, præmis 24

Retten: 21. maj 2008, sag T-495/04, Belfass mod Rådet, Sml. II, s. 781, præmis 43

Personaleretten: 30. april 2009, sag F-65/07, Aayhan m.fl. mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A-1, s. 105, og II-A-1, s. 567; 4. juni 2009, forenede sager F-134/07 og F-8/08, Adjemian m.fl. mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A-1, s. 149, og II-A-1, s. 841, præmis 93, der er genstand for en appelsag ved Den Europæiske Unions Ret, sag T-325/09 P

3. Den omstændighed, at der består væsentlige meningsforskelle mellem ledelsen af et EU-agentur og dennes personalerepræsentation i spørgsmål om den sociale dialog, er ikke i sig selv tilstrækkelig til at begrunde en berettiget og objektivt begrundet frygt for, at agenturets direktør uden for rammerne af den sociale dialog har udviklet fordomme mod den pågældende ansatte, der arbejder som personalerepræsentant, eller af personlige årsager har besluttet ikke at forlænge den ansattes kontrakt, således at direktøren ikke længere kan anses for upartisk ved varetagelsen af sine funktioner.

Sådanne meningsforskelle, som i øvrigt ikke har nogen sammenhæng med den ansattes personlige situation, er nemlig dels ikke i sig selv så alvorlige, at direktørens vurderinger i det konkrete tilfælde ikke var upartiske i forhold til den ansatte. Dels er en rent teoretisk risiko for en personlig konflikt, som involverer direktøren, alene på grund af de nævnte meningsforskelle heller ikke tilstrækkeligt til at begrunde den påståede tilsidesættelse af vedtægtens artikel 11a.

(jf. præmis 78 og 79)

Henvisning til:

Retten: 12. juli 2005, sag T-157/04, De Bry mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 199, og II, s. 901, præmis 38 og 39

4. Institutionerne har et vidt skøn ved organisationen af deres tjenestegrene, afhængigt af de opgaver, som er overdraget dem, og — under hensyntagen til disse opgaver — ved placeringen af det personale, som de har til rådighed, dog på den betingelse, at denne placering sker i tjenestens interesse og under overholdelse af princippet om stillingers ligeværdighed.

Henset til rækkevidden af den skønsbeføjelse, som institutionerne råder over ved vurderingen af tjenestens interesse, skal den kontrol, som Unionens retsinstanser foretager, begrænses til at efterprøve, om administrationen har holdt sig inden for de grænser, der ikke kan anfægtes, og ikke har anvendt sin skønsbeføjelse åbenbart fejlagtigt.

Hensynet til tjenestens interesse kan indebære en begrænsning af ansættelsesmyndighedens skønsbeføjelse derved, at det kræves, at de personer, der placeres i visse stillinger, ikke blot er kompetente, men de mest kompetente til at varetage stillingerne, hvilket indebærer, at ansættelsesmyndigheden skal sammenligne de berørte personers fortjenester med henblik på at vælge den bedst egnede person.

(jf. præmis 104-106)

Henvisning til:

Domstolen: 7. marts 1990, forenede sager C-116/88 og C-149/88, Hecq mod Kommissionen, Sml. I, s. 599, præmis 11

Retten: 22. januar 1998, sag T-98/96, Costacurta mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 21, og II, s. 49, præmis 36; 26. november 2002, sag T-103/01, Cwik mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 229, og II, s. 1137, præmis 30; 25. juli 2006, sag T-373/04, Fries Guggenheim mod Cedefop, Sml. Pers. I-A-2, s. 169, og II-A-2, s. 819, præmis 68 og 69 og den deri nævnte retspraksis samt præmis 71

5. I tjenestemandssager skal en påstand om erstatning for et tab forkastes, når der er nær sammenhæng mellem denne og en annullationspåstand, som er blevet forkastet som ubegrundet.

(jf. præmis 119)

Henvisning til:

Retten: 10. juni 2004, sag T-330/03, Liakoura mod Rådet, Sml. Pers. I-A, s. 191, og II, s. 859, præmis 69; 13. juli 2005, sag T-5/04, Scano mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 205, og II, s. 931, præmis 77

Personaleretten: Bianchi mod EFT, præmis 104