



Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM
(Første Afdeling)
23. oktober 2013

Sag F-80/11

Joaquim Paulo Gomes Moreira
mod
Det Europæiske Center for Forebyggelse af og Kontrol med Sygdomme
(ECDC)

»Personalesag — midlertidigt ansat — førtidig opsigelse af en tidsbegrænset ansættelseskontrakt — tillidsbrud — tjenstlig forseelse«

Angående: Søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF, hvorunder Joaquim Gomes Moreira har nedlagt påstand om annullation af den afgørelse, der blev truffet af ansættelsesmyndigheden ved Det Europæiske Center for Forebyggelse af og Kontrol med Sygdomme (ECDC) den 11. oktober 2010, om at opsiges hans kontrakt før tid pr. den 11. december 2010 med et varsel på to måneder, i hvilke han blev suspenderet, og om betaling af en erstatning på 300 000 EUR for det lidte økonomiske og ikke-økonomiske tab.

Udfald: Afgørelsen af 11. oktober 2010 annulleres, i det omfang denne suspenderede sagsøgeren fra tjenesten. I øvrigt frifindes Det Europæiske Center for Forebyggelse af og Kontrol med Sygdomme. Hver part bærer sine egne omkostninger.

Sammendrag

1. Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — førtidig opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt — administrationens skønsbeføjelse — opsigelse med opsigelsesfrist samt suspension — forpligtelse til at indlede en disciplinær procedure
(Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 47 og art. 49, stk. 1)

2. Tjenestemænd — rettigheder og forpligtelser — loyalitetspligt — rækkevidde — konstatering af tilsidesættelse — bedømmelseskriterier
(Tjenestemandsvedtægten, art. 11, 12, 12b og 17a)

3. Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — førtidig opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt — administrationens skønsbeføjelse — administrationens omsorgspligt — hensyntagen til den pågældende ansattes interesser — domstolsprøvelse — grænser

1. Ansættelsesmyndigheden kan ikke med føje ensidigt opsige en kontrakt som midlertidigt ansat med en opsigelsesfrist i overensstemmelse med artikel 47 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte og samtidig suspendere den pågældende ansatte i henhold til artikel 49, stk. 1, andet afsnit, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte uden i øvrigt at have indledt en disciplinær procedure over for den nævnte ansatte på grundlag af en alvorlig misligholdelse.

(jf. præmis 50)

2. Bestemmelserne i vedtægtens artikel 11, 12, 12b og 17a er specifikke udtryk for tjenstemandens grundlæggende loyalitets- og samarbejdsforpligtelser over for Unionen og over for hans overordnede. De er begrundet i de opgaver i almenhedens interesse, som påhviler Unionen, og hvis retmæssige udførelse borgerne og medlemsstaterne bør kunne forvente. Sådanne forpligtelser har hovedsagelig til formål at opretholde det tillidsforhold, der skal være mellem Unionen og dennes tjenstemænd og øvrige ansatte.

En tjenstemand er ikke berettiget til – ved at fremsætte mundtlige eller skriftlige udtalelser eller ved handlinger af anden art – at tilsidesætte sine vedtægtsmæssige forpligtelser over for Unionen, som han skal tjene, idet han herved bryder det tillidsforhold, som forbinder ham med Unionen og efterfølgende gør det vanskeligt, eller endog umuligt, for Unionen – i samarbejde med tjenstemanden – at udføre de opgaver, som denne er pålagt. I dette tilfælde vil Unionen blive forhindret i at forfølge sine interesser, idet tjenestegrenenes interesser følgelig ligeledes berøres.

Disse bestemmelser stadfæster, ud over de konkrete forpligtelser, der følger af rammerne for udførelsen af de specifikke opgaver, der påhviler tjenstemanden, en generel loyalitetspligt for tjenstemanden. Tjenstemandens forpligtelse til at iagttage den værdighed, som hans stilling kræver, gælder ikke blot på det tidspunkt, hvor han udfører denne eller hin særlige opgave, men er ham stedse pålagt.

Disse forpligtelser gælder generelt og objektivt. En konstatering af, at disse forpligtelser er tilsidesat, er ikke underlagt en betingelse om, at den pågældende tjenstemand har forvoldt Unionen et tab, eller af, at der foreligger en klage fra en person eller en medlemsstat, som mener at have lidt skade ved tjenstemandens opførsel.

(jf. præmis 61-66)

Henvisning til:

Domstolen: 6. marts 2001, sag C-274/99 P, Connolly mod Kommissionen, præmis 44, 46 og 47

Retten i Første Instans: 3. juli 2001, forenede sager T-24/98 og T-241/99, E mod Kommissionen, præmis 76; 9. juli 2002, sag T-21/01, Zavvos mod Kommissionen, præmis 37-40

Personaleretten: 8. november 2007, sag F-40/05, Andreasen mod Kommissionen, præmis 233 og den deri nævnte retspraksis; 17. juli 2012, sag F-54/11, BG mod Ombudsmanden, præmis 128

3. I forbindelse med en førtidig opsigelse af en midlertidigt ansats tidsbegrænsede kontrakt med den begrundelse, at en eller flere af den pågældende ansattes tilsidesættelser af hans faglige pligter har medført et brud på tillidsforholdet mellem ansættelsesmyndigheden og den ansatte, og at det er udelukket, at dette forhold kan genskabes, råder ansættelsesmyndigheden over en vid skønsbeføjelse ved bedømmelsen af tjenestens interesse. Unionens retsinstanser skal derfor begrænse sig til at undersøge, om den pågældende myndighed har holdt sig inden for rimelige grænser og ikke har misbrugt sine skønsbeføjelser på en åbenbar urigtig måde.

Den kompetente myndighed er ved afgørelsen om en ansats situation forpligtet til at tage alle de omstændigheder i betragtning, som kan antages at være bestemmende for dens afgørelse, navnlig den berørte ansattes interesser. 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.

(jf. præmis 67-69)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: 12. december 2000, sag T-223/99, Dejaiffe mod KHIM, præmis 53