



Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM
(Anden Afdeling)
19. juni 2014

Sag F-157/12

BN
mod
Europa-Parlamentet

»Personalesag — tjenestemænd — annullationssøgsmål — tjenestemand i lønklasse AD 14, som midlertidigt beklæder en stilling som rådgiver for en direktør — påstand om psykisk chikane fra generaldirektørens side — længerevarende sygeorlov — beslutning om udnævnelse til en stilling som rådgiver i et andet generaldirektorat — omsorgspligt — god forvaltningsskik — tjenestens interesse — regel om sammenhæng mellem lønklasse og stilling — erstatningsøgsmål — skade opstået som følge af en adfærd, der ikke har karakter af en afgørelse«

Angående: Søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF, der finder anvendelse på Euratom-traktaten i henhold til denne traktats artikel 106A, hvorunder BN har nedlagt påstand dels om annullation af Europa-Parlamentets afgørelse af 20. marts 2012 om at bringe hendes stilling som rådgiver for direktøren for afdelingen for ressourcer i generaldirektoratet (GD) for personale til ophør og om at omplacere hende, med virkning fra den 15. marts 2012, til en stilling som rådgiver ved tjenesten »Ordringen for miljøledelse og miljørevision« i enheden for generel koordinering i direktoratet for ressourcer i GD for infrastruktur og logistik (herefter »EMAS-tjenesten«), samt af afgørelsen af 21. september 2012 om afslag på klagen over afgørelsen af 20. marts 2012, dels om erstatning for det tab, der er lidt som følge af den chikane og dårlige administration, der er udvist af hendes ledelse, og som efter ret og billighed er opgjort til 400 000 EUR.

Udfald: Europa-Parlamentet frifindes. Parlamentet bærer sine egne omkostninger og betaler de af BN afholdte omkostninger.

Sammendrag

1. *Tjenestemænd — forflyttelse — omplacering — kriterium for son dringen — fælles betingelser*
(Tjenestemand svedtægten, art. 4, art. 7, stk. 1, og art. 29)

2. *Tjenestemænd — tjenestegrenenes organisation — personalets placering — omplacering — overholdelse af reglen om overensstemmelse mellem lønklasse og stilling — rækkevidde*
(Tjenestemand svedtægten, art. 7, stk. 1)

3. *Tjenestemænd — psykisk chikane — bevisbyrde — den pågældendes forpligtelse til at føre bevis*
(Tjenestemand svedtægten, art. 12a, stk. 3)

4. *Tjenestemandssager – anbringender – magtfordrejning – begreb – afgørelse i overensstemmelse med tjenestens interesse – ingen magtfordrejning*

5. *Tjenestemænd – tjenestegrenenes organisation – personalets placering – omplacering i tjenestens interesse – den pågældendes ret til at blive hørt – foreligger ikke*
[Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder art. 41, stk. 2, litra a); tjenestemandsvedtægten, art. 7, stk. 1]

6. *Tjenestemænd – administrationens omsorgspligt – rækkevidde – skærpet forpligtelse ved påvirkning af tjenestemandens helbredstilstand – grænser*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 24)

7. *Tjenestemænd – beskyttelse af sikkerheden og sundheden – institutionernes forpligtelser – rækkevidde – direktiv 89/391 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet – retsvirkning – grænser*
(Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 31, stk. 1; tjenestemandsvedtægten, art. 1e, stk. 2; Rådets direktiv 89/391)

1. Selv om en afgørelse, for så vidt som den er baseret på bl.a. vedtægtens artikel 7, stk. 1, fremstår som en afgørelse om forflyttelse af en tjenestemand, skal den anses for at være en omplaceringsforanstaltning, hvis den pågældende ikke er blevet overflyttet til en ledig stilling i medfør af vedtægtens artikel 4 og 29.

Afgørelser om omplacering er imidlertid, på samme måde som forflytninger, for så vidt angår beskyttelsen af den pågældende tjenestemandes rettigheder og berettigede interesser underlagt reglerne i vedtægtens artikel 7, stk. 1, navnlig i den forstand, at omplacering af tjenestemænd kun kan ske i tjenestens interesse og på betingelse af, at der er tale om tilsvarende stillinger.

(jf. præmis 44-46)

Henvisning til:

Personaleretten: dom de Albuquerque mod Kommissionen, F-55/06, EU:F:2007:15, præmis 55 og den deri nævnte retspraksis

2. Ved omplacering medfører reglen om overensstemmelse mellem lønklasse og stilling, som navnlig er fastsat i vedtægtens artikel 7, ved ændring af de opgaver, der er tildelt en tjenestemand, en sammenligning mellem lønklasse og tjenestemandens nuværende opgaver og ikke en sammenligning mellem hans nuværende opgaver og hans tidligere opgaver. Følgelig er reglen om, at lønklasse og stilling skal svare til hinanden, ikke til hinder for en afgørelse, der medfører tildeling af nye arbejdsopgaver, der, selv om de adskiller sig fra dem, som tidligere blev varetaget, og af den pågældende selv opfattes som en forringelse af hans kompetencer, ikke desto mindre er i overensstemmelse med den stilling, som svarer til hans lønklasse. En faktisk begrænsning af en tjenestemandes arbejdsopgaver vil således kun udgøre en tilsidesættelse af reglen om overensstemmelse mellem lønklasse og stilling, hvis hans nye opgaver i det hele ligger klart under de opgaver, der svarer til hans lønklasse og stilling, når henses til beskaffenheden, betydningen og omfanget af disse opgaver. Endelig giver vedtægten ikke tjenestemænd ret til en bestemt stilling, men overlader tværtimod ansættelsesmyndigheden kompetence til, ud fra tjenstlige hensyn, at placere tjenestemændene i de forskellige stillinger, der svarer til deres lønklasse. Selv om det i øvrigt er korrekt, at administrationen kun kan være interesseret i at placere tjenestemændene i overensstemmelse med deres specifikke kvalifikationer og deres personlige ønsker, kan det dog ikke af den grund anerkendes, at en tjenestemand har ret til at udføre eller bevare bestemte opgaver eller at afvise at udøve enhver anden funktion inden for hans stillingstype. En omplacering af en tjenestemand fra en stilling som kontorchef til en stilling som rådgiver, idet han bevarer den samme lønklasse A14, overholder således

overensstemmelsen mellem lønklasse og stilling, for så vidt som, således som dette fremgår af tabellen over stillingsbetegnelser i bilag I, punkt A, til vedtægten, lønklasse 14 svarer til en administrator, der f.eks. er beskæftiget som direktør, kontorchef eller konsulent.

(jf. præmis 55-58)

Henvisning til:

Personaleretten: dom Bermejo Garde mod CESE, F-41/10, EU:F:2012:135, præmis 162-164 og den deri nævnte retspraksis, der verserer som appelsag for Den Europæiske Unions Ret, sag T-530/12 P

3. For at vedtægtens artikel 12a, stk. 2, vedrørende beskyttelse af en tjenestemand, som er af den opfattelse, at han har været offer for chikane, finder anvendelse til støtte for en påstand om annullation af en afgørelse fra administrationen, skal den pågældende i det mindste føre bevis for, at den anfægtede afgørelse helt eller delvist udgør en gengældelsesforanstaltning over for ham.

I denne forbindelse er den omstændighed, at en tjenestemand ansøgte om at blive udnævnt til en stilling som kontorchef, og at ansættelsesmyndigheden ikke imødekom denne ansøgning, idet tjenestemanden blev omplaceret fra en stilling som rådgiver til en anden stilling som rådgiver, ikke i sig selv tilstrækkelig til at kvalificere den anfægtede afgørelse som en gengældelsesforanstaltning over for den pågældende.

(jf. præmis 67 og 70)

4. Begrebet magtfordrejning, som en procedurefordrejning er udtryk for, har en meget præcis rækkevidde, som henviser til det tilfælde, hvor en administrativ myndighed har anvendt sine beføjelser til et andet formål end det, hvortil den har fået dem tillagt. En afgørelse er kun behæftet med magtfordrejning, såfremt det på grundlag af objektive, relevante og samstemmende indicier må antages, at afgørelsen er truffet for at forfølge andre formål end de angivne.

I tilfældet med en omplaceringsforanstaltning foreligger der ikke magtfordrejning, når det ikke er fastslået, at denne er i strid med tjenestens interesse.

(jf. præmis 76 og 77)

Henvisning til:

Personaleretten: dom BY mod AESA, F-81/11, EU:F:2013:82, præmis 69 og 70 og den deri nævnte retspraksis

5. Retten til forsvar omfatter, idet den er mere vidtgående, klart retten for enhver til at blive hørt, inden der træffes en individuel foranstaltning, som måtte berøre vedkommende negativt, således som fastsat i artikel 41, stk. 2, litra a), i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Retten for enhver tjenestemand til at blive hørt finder navnlig anvendelse før vedtagelsen af en akt, der kan medføre mærkbare konsekvenser for dennes karriereudvikling.

Ansættelsesmyndigheden er ikke forpligtet til forud for vedtagelsen af denne at underrette den pågældende om de elementer, der er lagt til grund for en afgørelse om omplacering med henblik på, at han med føje kan fremføre sine synspunkter i denne henseende, når afgørelsen ikke kan medføre mærkbare konsekvenser for den pågældendes karriereudvikling, når den overholder stillingernes

ækvivalens, når den imødekommer den pågældendes ønske om ikke længere at udføre opgaver, der har sammenhæng med hans specialeområde, eller i umiddelbar nærhed af det generaldirektorat, hvor den pågældende har arbejdet, og når denne ikke medfører, at den pågældende skal skifte tjenestested.

(jf. præmis 84 og 85)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: dom Clotuche mod Kommissionen, T-339/03, EU:T:2007:36, præmis 147

Personaleretten: dom Z mod Domstolen, F-88/09 og F-48/10, EU:F:2012:171, præmis 146 og den deri nævnte retspraksis

6. De forpligtelser, som omsorgspligten indebærer for administrationen, skærpes væsentligt, når der er tale om en situation, hvor det er godtgjort, at en tjenstemands fysiske eller mentale sundhed er påvirket. I en sådan situation skal administrationen behandle den pågældendes ansøgninger med en særlig åbenhed. I øvrigt påhviler det generelt en institutions lægetjeneste, navnlig når den berørte tjenestemand selv eller administrationen har henledt dens opmærksomhed på de angiveligt skadelige konsekvenser, som en administrativ afgørelse kunne have for den persons helbredstilstand, som afgørelsen er rettet til, at undersøge realiteten og omfanget af de påberåbte risici og at underrette ansættelsesmyndigheden om resultatet af dens undersøgelse.

Imidlertid kan ansættelsesmyndigheden ikke bebrejdes at have tilsidesat sin omsorgspligt eller princippet om god forvaltningsskik med vedtagelsen af en afgørelse om omplacering, for så vidt som den med denne afgørelse har imødekommet de ønsker, som den pågældende havde givet udtryk for, nemlig ikke længere at arbejde inden for sit specialeområde og ikke længere at være ansat i et bestemt generaldirektorat. Selv om det er korrekt, at den pågældende også havde ønsket at blive udnævnt til kontorchef og ikke til en stilling som rådgiver, forholder det sig ikke desto mindre således, henset til det vide skøn, som enhver institution råder over ved tilrettelæggelsen af dens tjenestegrene, at når en omplaceringsforanstaltning sker i tjenestens interesse, og når den overholder reglen om overensstemmelse mellem lønklasse og stilling, tilkommer det ikke Unionens retsinstanser at undersøge, om andre foranstaltninger kunne have været mere hensigtsmæssige.

(jf. præmis 92, 93 og 96-98)

Henvisning til:

Personaleretten: dom Esders mod Kommissionen, F-62/10, EU:F:2011:141, præmis 80 og 82 og den deri nævnte retspraksis

7. Unionens institutioner er forpligtet til at overholde arbejdstagernes ret til bl.a. sunde arbejdsforhold, en ret, som er stadfæstet i artikel 31, stk. 1, i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Ifølge forklaringerne til chartrets artikel 31, som der i overensstemmelse med artikel 6, stk. 1, EU-traktaten og chartrets artikel 52, stk. 7, skal tages hensyn til ved fortolkningen af dette, er chartrets artikel 31 baseret på direktiv 89/391 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

For sit vedkommende sigter ordlyden af vedtægtens artikel 1e, stk. 2, for så vidt som den henviser til de mindstekrav, der gælder i forbindelse med foranstaltninger, der vedtages på områderne for sundhed og sikkerhed og vedrørende arbejdsforhold i henhold til traktaterne, til regler som dem, der er indeholdt i direktiv 89/391, eftersom dette selv har til formål, således som det fremgår af direktivets artikel 1, stk. 1, at iværksætte foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet.

Uanset hvor omfattende pligten for Unionens institutioner til, når de handler som arbejdsgivere, at sikre de ansattes sikkerhed og sundhed måtte være, kan den imidlertid ikke udvides til at omfatte en absolut pligt for den berørte institution til at opnå et resultat.

(jf. præmis 104-106, 109 og 110)

Henvisning til:

Domstolen: dom fornyet prøvelse Kommissionen mod Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, præmis 39 og 43

Personaleretten: dom Missir Mamachi di Lusignano mod Kommissionen, F-50/09, EU:F:2011:55, præmis 130, der verserer som appelsag for Den Europæiske Unions Ret, sag T-401/11 P