



Samling af Afgørelser

RET TEN FOR EU-PERSONALESAGERS DOM
(Anden Afdeling)
9. september 2015

Sag F-28/14

Stéphane De Loecker
mod
Tjenesten for EU's Optræden Udadtil (EEAS)

»Personalesag — ansatte i EEAS — midlertidigt ansat — delegationschef i et tredjeland — brud på tillidsforhold — overførsel til EEAS' hovedkvarter — opsigelse af ansættelseskontrakten før tid — varsel — begrundelse for afgørelsen — vedtægtens artikel 26 — ret til forsvar — ret til kontradiktion«

Angående: Søgsmål anlagt i medfør af artikel 270 TEUF, der finder anvendelse på Euratomtraktaten i henhold til denne traktats artikel 106A, hvorunder Stéphane De Loecker har nedlagt påstand om annullation af den afgørelse, der er truffet af EU's højtstående repræsentant for udenrigsanliggender og sikkerhedspolitik (herefter »den høje repræsentant«) af 20. december 2013 om, med virkning fra den 31. marts 2014, at bringe sagsøgerens kontrakt til ophør, og af den høje repræsentants afgørelser om afvisning af at høre sagsøgeren efter dennes klage over chikane begået af den administrative generaldirektør for Tjenesten for EU's Optræden Udadtil (EEAS), om afslag på sagsøgerens ansøgning om udpegning af en ekstern undersøgelsesleder på meget højt niveau med henblik på undersøgelse af denne klage og om afvisning af at lade Europa-Kommissionens kompetente tjenestegrene behandle den nævnte klage som en ansøgning om bistand, samt om vedtagelse af gennemførelsesforanstaltninger.

Udfald: Tjenesten for EU's Optræden Udadtil (EEAS) frifindes. Stéphane De Loecker bærer sine egne omkostninger og betaler de af EEAS afholdte omkostninger.

Sammendrag

1. Tjenestemandssager — midlertidigt ansatte — akt, der indeholder et klagepunkt — begreb — afvisning af at afholde et møde med den pågældende med henblik på at oplyse denne om de præcise grunde til hans omplacering — afgørelse om overførsel, der allerede er genstand for et annullationssøgsmål — ikke omfattet

(Tjenestemandsvedtægten, art. 90, stk. 2, og 91, stk. 1)

2. Tjenestemænd — afgørelser, der påvirker en tjenstemands tjensteforhold — hensyntagen til faktuelle elementer, som ikke fremgår af hans personlige aktmappe, men som den pågældende forinden er blevet gjort bekendt med — lovligt — betingelser

(Tjenestemandsvedtægten, art. 26 og 90, stk. 1; ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 11)

3. Tjenestemænd — personlig aktmappe — dokumenter, som skal forefindes heri — afgørelse, der påvirker en tjenstemands tjensteforhold — begreb — administrativ undersøgelsesrapport — ikke omfattet — rapport fra et bedømmelsesudvalg, hvoraf fremgår, at en tjenstemand har begået alvorlige fejl — omfattet

[Tjenstemandsvedtægten, art. 26, stk. 1, litra a), og bilag IX, art. 2, stk. 2]

4. Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — opsigelse af en tidsbegrænset kontrakt — pligt til at vedtage en afgørelse efter at have givet den pågældende mulighed for at fremlægge sine bemærkninger — rækkevidde — tilsidesættelse — følger

[Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 41, stk. 2, litra a); ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 47, litra b), punkt. ii)]

1. Kun foranstaltninger med bindende retsvirkninger, som berører en sagsøgers interesser ved at ændre hans retsstilling væsentligt, er retsakter, som indeholder et klagepunkt, og som følgelig kan anfægtes.

I denne forbindelse er ansættelsesmyndighedens afvisning af at holde et møde med en midlertidigt ansat, som har anmodet om at blive hørt med henblik på at få oplyst de præcise grunde til hans overførsel fra den stilling, som han var blevet ansat i, til en anden stilling, ikke en akt, der indeholder et klagepunkt, når afgørelsen om overførsel allerede var genstand for et annulationssøgsmål ved Unionens retsinstanser.

En sådan afvisning indgår som et led i afgørelsen om at omplacere den pågældende og forekommer blot at være et sikrende retsmiddel, der har til formål at bevare den nævnte afgørelse i konteksten med det på dette tidspunkt verserende annulationssøgsmål, der var anlagt til prøvelse af denne afgørelse.

(jf. præmis 46-48)

Henvisning til:

Retten i Første Instans: kendelse af 13. juli 2004, Comunidad Autónoma de Andalucía mod Kommissionen, T-29/03, EU:T:2004:235, præmis 29, og dom af 4. oktober 2006, Tillack mod Kommissionen, T-193/04, EU:T:2006:292, præmis 67

Den Europæiske Unions Ret: dom af 20. maj 2010, Kommissionen mod Violetti m.fl., T-261/09 P, EU:T:2010:215, præmis 46

Personaleretten: dom af 26. februar 2013, Labiri mod EØSU, F-124/10, EU:F:2013:21, præmis 42

2. Vedtægtens artikel 26, som finder anvendelse på midlertidigt ansatte i henhold til artikel 11 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, har til formål at sikre tjenstemænds og øvrige ansattes ret til kontradiktion ved at undgå, at afgørelser truffet af ansættelsesmyndigheden, som berører deres tjensteforhold og deres karriere, baseres på faktiske omstændigheder vedrørende deres kvalifikationer, indsats eller adfærd, som ikke fremgår af deres personlige aktmappe. Det følger heraf, at en afgørelse, der støttes på sådanne faktuelle elementer, strider mod garantierne i vedtægten og skal annulleres, fordi den er vedtaget efter en ulovlig procedure.

En tilsidesættelse af vedtægtens artikel 26, stk. 1, litra a), medfører kun annulation af en retsakt, hvis det godtgøres, at de pågældende dokumenter har kunnet have en afgørende indvirkning på den pågældende retsakt. Den blotte omstændighed, at sådanne dokumenter ikke er blevet indsat i tjenstemandens personlige aktmappe, kan ikke retfærdiggøre en annulation af en bebyrdende afgørelse, såfremt tjenstemanden faktisk blev gjort bekendt med dokumenterne. Det fremgår nemlig af vedtægtens artikel 26, stk. 2, at det alene er de dokumenter vedrørende en tjenstemands tjensteforhold, som han ikke på forhånd er blevet gjort bekendt med, som ikke kan påberåbes over for

ham. Bestemmelsen omfatter ikke de dokumenter, der endnu ikke er blevet indsat i hans personlige aktmappe, men som han er blevet gjort bekendt med. Hvis en institution ikke indsætter sådanne dokumenter i den pågældende tjenestemand's personlige aktmappe, vil han altid have mulighed for at indgive en ansøgning i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 1, og en administrativ klage, såfremt denne ansøgning afslås. Institutionen kan imidlertid under ingen omstændigheder være afskåret fra at træffe en afgørelse i tjenestens interesse på grundlag af dokumenter, som den pågældende på forhånd er blevet gjort bekendt med, blot fordi de ikke er blevet indsat i hans personlige aktmappe.

(jf. præmis 74 og 84)

Henvisning til:

Domstolen: dom af 12. november 1996, Ojha mod Kommissionen, C-294/95 P, EU:C:1996:434, præmis 68

Personaleretten: dom af 28. juni 2007, Bianchi mod ETF, F-38/06, EU:F:2007:117, præmis 45

3. Vedtægtens artikel 26, stk. 1, litra a), forpligter ikke i sig selv administrationen til at indsætte ethvert dokument vedrørende en tjenestemand i dennes personlige aktmappe. Bestemmelsen sonderer således mellem dels »dokumenter«, som kun skal fremgå af den personlige aktmappe, hvis de vedrører den pågældende tjenestemand's tjenesteforhold, og »bedømmelser«, som kun skal indsættes i aktmappen, hvis de vedrører tjenestemandens kvalifikationer, indsats eller adfærd, dels alle andre dokumenter vedrørende den pågældende tjenestemand. Vedtægtens artikel 26, stk. 1, litra a), tilsigter med henvisningen til sådanne bedømmelser til officielle, formelle dokumenter, som vedrører tjenestemandens kvalifikationer, indsats eller adfærd.

Imidlertid forbyder vedtægtens artikel 26 på ingen måde en institution at iværksætte en undersøgelse og at oprette en sag til dette formål, og de eneste dokumenter vedrørende denne undersøgelse, som skal indsættes i tjenestemandens aktmappe, er eventuelle afgørelser om sanktioner, der er truffet på grundlag af denne sag.

I denne forbindelse fremgår det ikke af vedtægtens artikel 26, at administrationen har pligt til i en tjenestemand's personlige aktmappe, efter meddelelse, at indsætte rapporten vedrørende en administrativ undersøgelse, som sidstnævnte har været genstand for. I medfør af artikel 2, stk. 2, i bilag IX til vedtægten består administrationens forpligtelse efter afslutningen af en undersøgelse i at underrette den pågældende om konklusionen af undersøgelsesrapporten, og det er kun efter anmodning fra sidstnævnte, og med forbehold af hensynet til beskyttelsen af tredjeparters legitime interesser, at administrationen desuden tilsender ham alle de dokumenter, som direkte vedrører de beskyldninger, der er rejst mod ham.

Ethvert dokument, der kan have afgørende betydning for den afgørelse, der indeholder et klagepunkt, skal i princippet have været fremsendt til den pågældende tjenestemand og dernæst indsat i hans personlige aktmappe. Uanset at der ikke er tale om en bedømmelse af den pågældende tjenestemand's kvalifikationer, indsats eller adfærd som omhandlet i vedtægtens artikel 26, gælder denne fremsendelse

og denne indsættelse i den personlige aktmappe ikke desto mindre for en rapport fra et bedømmelsesudvalg, hvoraf fremgår, at den pågældende tjenestemand har begået alvorlige fejl, som kan have afgørende indflydelse på afgørelsen om, hvorvidt den pågældende skal afskediges eller ej.

(jf. præmis 75, 77, 78 og 83)

Henvisning til:

Domstolen: dom af 12. november 1996, Ojha mod Kommissionen, EU:C:1996:434, præmis 67

Retten i Første Instans: dom af 2. april 1998, Apostolidis mod Domstolen, T-86/97, EU:T:1998:71, præmis 36, af 20. september 2001, Recalde Langarica mod Kommissionen, T-344/99, EU:T:2001:237, præmis 66, og af 5. oktober 2009, de Brito Sequeira Carvalho og Kommissionen mod Kommissionen og de Brito Sequeira Carvalho, T-40/07 P og T-62/07 P, EU:T:2009:382, præmis 96

Personaleretten: dom af 13. november 2014, De Loecker mod EEAS, F-78/13, EU:F:2014:246, præmis 50, og af 15. april 2015, Pipiliagkas mod Kommissionen, F-96/13, EU:F:2015:29, præmis 48

4. Det fremgår af artikel 41, stk. 2, litra a), i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, at enhver har ret til at blive hørt, inden der træffes en individuel foranstaltning over for ham eller hende, som måtte berøre vedkommende negativt. Denne ret til at blive hørt skal desuden også iagttages, selv når den gældende lovgivning ikke udtrykkeligt foreskriver en sådan formalitet. Retten til at blive hørt garanterer enhver person muligheden for på en hensigtsmæssig og effektiv måde at tilkendegive sit synspunkt under den administrative procedure, og inden der træffes nogen afgørelse, som kan berøre vedkommendes interesser negativt.

I denne henseende er afgørelsen om at opsig en midlertidigt ansats ansættelseskontrakt i henhold til artikel 47, litra b), punkt ii), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte en individuel foranstaltning, som berører den pågældende ansatte negativt. Den pågældende skal derfor høres inden vedtagelsen af en sådan afgørelse, selv om den nævnte bestemmelse ikke specifikt fastsætter en sådan ret.

Reglen om, at en adressat for en bebyrdende afgørelse skal have lejlighed til at fremkomme med sine bemærkninger, før afgørelsen træffes, har nemlig til formål, at den pågældende myndighed sættes i stand til at tage fornødent hensyn til alle relevante forhold. For at sikre en effektiv beskyttelse af modtageren har reglen bl.a. til formål, at modtageren kan rette en fejl eller gøre sådanne forhold med hensyn til hans personlige situation gældende, som taler for, at beslutningen træffes, ikke træffes eller træffes med et nærmere bestemt indhold.

For at en tilsidesættelse af retten til at blive hørt kan medføre annulatio af den anfægtede afgørelse, er det imidlertid fortsat nødvendigt at undersøge, om proceduren uden denne mangel ville have fået et andet udfald.

Når en afgørelse om opsigelse er blevet vedtaget, uden at den pågældende er blevet hørt, og når det fremgår af de foreliggende omstændigheder, at en sådan høring forud for vedtagelsen af den nævnte afgørelse ikke kunne have overbevist ansættelsesmyndigheden om ikke at opsig den pågældende inden udløbet af hans kontrakt, er det uforment at annullere afgørelsen om opsigelse. Dette er navnlig tilfældet, når den pågældende, som er ansat til at udføre ledelsesopgaver som chef for en af Den Europæiske Unions delegationer, har begået alvorlige fejl i forbindelse med ledelsen af denne delegation, som har medført, at ansættelsesmyndigheden har mistet tilliden til hans evner til at lede en delegation, og når den pågældende forud for vedtagelsen af afgørelsen om opsigelse er blevet hørt vedrørende hans fejl som delegationschef.

Under sådanne omstændigheder kan ansættelsesmyndighedens omsorgspligt over for den pågældende ikke udstrækkes til at forpligte denne myndighed til at beholde den pågældende i stillingen indtil udløbet af hans kontrakt, når ansættelsesmyndigheden, selv hvis det antages, at den pågældende var blevet hørt forud for vedtagelsen af afgørelsen om opsigelse, under alle omstændigheder havde besluttet at afskedige ham før udløbet af hans kontrakt.

(jf. præmis 122-124, 127, 128 og 133)

Henvisning til:

Domstolen: dom af 18. december 2008, Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, præmis 49, af 1. oktober 2009, Foshan Shunde Yongjian Housewares & Hardware mod Rådet, C-141/08 P, EU:C:2009:598, præmis 83, og af 3. juli 2014, Kamino International Logistics og Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 og C-130/13, EU:C:2014:2041, præmis 39 og 79

Personaleretten: dom af 12. december 2013, CH mod Parlamentet, F-129/12, EU:F:2013:203, præmis 34 og 38, af 14. maj 2014, Delcroix mod EEAS, F-11/13, EU:F:2014:91, præmis 42, af 10. september 2014, Tzikas mod AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, præmis 46, og af 17. september 2014, Wahlström mod Frontex, F-117/13, EU:F:2014:215, præmis 28