



Samling af Afgørelser

Sag T-355/19

(uddrag)

**CE
mod
Regionsudvalget**

Retten dom (Syvende Afdeling) af 16. juni 2021

»Personalesag – midlertidigt ansatte – ansættelsesvilkårenes artikel 2, litra c) – tidsubegrænset kontrakt – opsigelse med varsel før tid – ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i) – brud på tillidsforholdet – vilkårene for opsigelsesperioden – procedurefordrejning – ret til at blive hørt – princippet om god forvaltning – ret til forsvar – åbenbart urigtigt skøn«

1. *Personalesag – retlig interesse – søgsmål, der kan tilføre sagsøgeren en fordel – sag anlagt til prøvelse af en retsakt, hvorved sagsøgerens anmodning blev taget til følge – afvisning (Tjenestemandsvedtægten, art. 90 og 91)*

(jf. præmis 49-53)

2. *Tjenestemænd – midlertidigt ansatte – midlertidigt ansatte, der er omfattet af artikel 2, litra c), i ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte – midlertidigt ansat i en politisk gruppe ved Regionsudvalget – opsigelse af en tidsubegrænset kontrakt – administrationens skønsbeføjelse – opsigelse med varsel – afgørelse om ikke at overlade den pågældende nogen form for opgaver i opsigelsesperioden – begrundet i brud på tillidsforholdet – forpligtelse til at indlede disciplinær forfølgning – ingen alvorlige fejl lagt til last for den pågældende – foreligger ikke [Tjenestemandsvedtægten, bilag IX, art. 23; ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, art. 47, litra c), nr. i), og 49, stk. 1]*

(jf. præmis 60-76)

3. *Tjenestemænd – midlertidigt ansatte – opsigelse af en tidsubegrænset kontrakt – begrundelsespligt og ret til forsvar – rækkevidde [Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 41, stk. 2; ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, art. 47, litra c), nr. i)]*

(jf. præmis 82-91)

4. *Tjenestemænd – midlertidigt ansatte – opsigelse af en tidsubegrænset kontrakt – opsigelse med varsel og samtidig tjenestefritagelse – afgørelsen truffet, uden at den pågældende havde mulighed for at fremføre sine bemærkninger for så vidt angår de nærmere vilkår for opsigelsesperioden – tilsidesættelse af retten til at blive hørt – følger (Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 41, stk. 2)*

(jf. præmis 92-106 og 139)

5. *Tjenestemænd – institutionernes ansvar uden for kontraktforhold – tab – erstatningsberettiget tab – udgifter afholdt i forbindelse med den administrative procedure og søgsmålsproceduren – ikke omfattet (Art. 340 TEUF)*

(jf. præmis 144)

Resumé

Sagsøgeren, CE, blev ansat i en stilling som midlertidigt ansat i henhold til artikel 2, litra c), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union (herefter »ansættelsesvilkårene«) som generalsekretær for en af Regionsudvalgets politiske grupper (herefter »gruppen«).

Efter flere klager over, at sagsøgerens varetagelse af sine ledelsesmæssige opgaver i forhold til hendes underordnede var mangelfuld, opsigde den myndighed, der var beføjet til at indgå ansættelseskontrakter (herefter »ansættelsesmyndigheden«) ved Regionsudvalget, sagsøgerens kontrakt som midlertidigt ansat med et varsel på seks måneder i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), med den begrundelse, at der var sket brud på tillidsforholdet mellem sagsøgeren og gruppen som følge af hendes uhensigtsmæssige forvaltning af medarbejderne, hvilket havde ført til alvorlige helbredsmæssige problemer for disse (herefter »den anfægtede afgørelse«).

Denne afgørelse var ledsaget af foranstaltninger vedrørende gennemførelsen. Det anførtes i denne forbindelse, at sagsøgeren blev fritaget for tjeneste i opsigelsesperioden, og at der ville blive udpeget en stedfortræder for hende, at hun havde adgang til sit kontor for at hente sine personlige ejendele i en vis periode, at hun ville få udstedt et nyt adgangskort, der ikke tillod hende at deltage i møder i den politiske gruppes præsidium eller i plenarmøder, samt at hun alene havde »skrivebeskyttet« adgang til sine e-mails. Det præciseredes ligeledes i den nævnte afgørelse, at kontrakten ophørte ved opsigelsesperiodens udløb. Sagsøgeren indgav en klage til ansættelsesmyndigheden ved Regionsudvalget, der afviste den.

Et søgsmål med påstand om annullation af den anfægtede afgørelse blev indbragt for Retten, som præciserede de nærmere vilkår for opsigelsesperioden i forbindelse med opsigelse af en kontrakt i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), og konkluderede, at ansættelsesmyndigheden ved Regionsudvalget havde beføjelse til at opsigte sagsøgerens kontrakt i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), inden den udløb og med et varsel på seks måneder, samtidig med, at den traf afgørelse om, at hun ikke måtte arbejde i opsigelsesperioden, og uden at skulle indlede en disciplinær forfølgning. Retten annullerede imidlertid den anfægtede afgørelse, idet der var sket tilsidesættelse af sagsøgerens ret til at blive hørt, inden den anfægtede afgørelse blev truffet, for så vidt angik de nærmere vilkår for opsigelsesperioden.

Retten bemærkninger

Retten bemærkede for det første, at ansættelsesmyndigheden som følge af de vide skønsbeføjelser, som denne har i tilfælde af fejl, som kan begrunde afskedigelse af en midlertidigt ansat, ikke har pligt til at indlede en disciplinær forfølgning af vedkommende, og i stedet kan gøre brug af muligheden for ensidig opsigelse af kontrakten i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), og at det alene er i tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden ønsker at afskedige en midlertidigt ansat uden varsel, fordi denne groft har tilsidesat sine pligter, at der skal iværksættes en disciplinær forfølgning i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 49, stk. 1.

For så vidt angår opsigelsesperioden bemærkede Retten endvidere, at selv om det ikke udtrykkeligt fremgår af ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), at der kan ske ændringer af den midlertidigt ansattes arbejdsvilkår, når kontrakten opsiges, således at denne periode formodes at være en sædvanlig arbejdsperiode, står det imidlertid fast, at Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer har et vidt skøn i forbindelse med tilrettelæggelsen af deres tjenestegrene og ved placeringen af det personale, som de råder over, forudsat at denne placering sker i tjenestens interesse, og at stillingernes ækvivalens respekteres for så vidt angår ansatte under opsigelse. I denne forbindelse kan det ikke udelukkes, at det under visse særlige omstændigheder er påkrævet af hensyn til tjenestens interesse, at den pågældende person fritages fra samtlige hverv i opsigelsesperioden. Dette kan navnlig være tilfældet, når opsigelsen skyldes, at en ansat, der er ansat i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 2, litra c), bryder tillidsforholdet, og det hverken lægges til grund eller endsige hævdes, at vedkommende har gjort sig skyldig i grove fejl som omhandlet i artikel 23 i bilag IX til vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«). Alle midlertidigt ansatte, der er ansat i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 2, litra c), har således en ansættelseskontrakt, der er indgået intuitu personae, med hensyn til hvilken den afgørende faktor er den gensidige tillid. Bruddet på et sådant gensidigt tillidsforhold kan følgelig være af en karakter, der gør det umuligt for den person eller enhed, der ansatte den midlertidigt ansatte, at overlade sidstnævnte nogen form for opgaver i opsigelsesperioden. I et sådant tilfælde udgør afgørelsen om ikke at overlade den pågældende nogen form for opgaver i opsigelsesperioden en foranstaltning truffet i tjenestens interesse og kan ikke nødvendigvis sidestilles med en afgørelse om suspension i henhold til artikel 23 og 24 i bilag IX til vedtægten. Når den situation, der ligger til grund for bruddet på tillidsforholdet for så vidt angår en midlertidigt ansat, der er ansat i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 2, litra c), umuliggør, at denne ansatte overlades opgaver i opsigelsesperioden, kan det derfor ikke kræves, at ansættelsesmyndigheden indleder en disciplinær forfølgning i denne periode.

Retten konkluderede i denne henseende, at ansættelsesmyndigheden ved Regionsudvalget principielt har beføjelse til at opsiges kontrakten med sagsøgeren i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), inden dens udløb og med et varsel på seks måneder uden at skulle indlede en disciplinær forfølgning, og at den samtidig kan træffe afgørelse om, at hun ikke må arbejde i opsigelsesperioden.

Retten fastslog endelig for så vidt angår retten til at blive hørt i forbindelse med vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, for så vidt som den indeholder de nærmere vilkår for opsigelsesperioden, at sagsøgeren ikke havde haft mulighed for at fremsætte bemærkninger hertil. Der kan imidlertid ikke træffes sådanne foranstaltninger uden forudgående høring af den berørte, således at der er sikkerhed for, at denne har haft mulighed for at fremføre sit synspunkt. Retten bemærkede i denne forbindelse, at retten til at blive hørt navnlig skal give den berørte mulighed for at præcisere visse omstændigheder eller at gøre andre gældende, f.eks. vedrørende den pågældendes personlige situation, som kan tale for, at den påtænkte afgørelse ikke træffes eller får et andet indhold. Retten

fandt, at det ikke med rimelighed kunne udelukkes, at de nærmere vilkår for opsigelsesperioden, som fremgår af den anfægtede afgørelse, navnlig afgørelsen om, at sagsøgeren fritages for at udføre sine arbejdsopgaver i henhold til kontrakten i opsigelsesperioden, kunne være blevet udformet anderledes, såfremt sagsøgeren var blevet hørt forskriftsmæssigt. Retten annullerede følgelig den anfægtede afgørelse, for så vidt som der heri blev fastsat nærmere vilkår for opsigelsesperioden, idet sagsøgerens ret til at blive hørt var blevet tilsidesat. Denne retsstridighed anfægtede imidlertid ikke som sådan lovligheden af den nævnte afgørelse, for så vidt som sagsøgerens kontrakt herved blev opsagt.