



Samling af Afgørelser

Sag T-24/23

UF

mod

Europa-Kommissionen

Rettens dom (Fjerde Afdeling) af 8. maj 2024

»Personalesag – midlertidigt ansatte – kontrakt på ubestemt tid – opsigelse af kontrakten – ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i) – brud på tillidsforhold – manglende fastlæggelse af de faktiske omstændigheder«

1. *Tjenestemænd – midlertidigt ansatte – midlertidigt ansatte, der er omfattet af artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte – livvagt for medlemmer af Kommissionen – opsigelse af en kontrakt på ubestemt tid – administrationens skønsbeføjelse – opsigelse med varsel – begrundet i brud på tillidsforhold – pligt til at indlede en disciplinær forfølgning – foreligger ikke*
[Tjenestemandsvedtægten, bilag IX; ansættelsesvilkårene for øvrige ansatte, art. 47, litra c), nr. i), og art. 49, stk. 1]

(jf. præmis 53-57)

2. *Tjenestemænd – midlertidigt ansatte – midlertidigt ansatte, der er omfattet af artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte – livvagt for medlemmer af Kommissionen – opsigelse af en kontrakt på ubestemt tid – begrundet i brud på tillidsforhold – prøvelse ved Domstolen – grænser*
[Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 2, litra c), og art. 47, litra c), nr. i)]

(jf. præmis 58)

3. *Tjenestemænd – midlertidigt ansatte – midlertidigt ansatte, der er omfattet af artikel 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte – livvagt for medlemmer af Kommissionen – opsigelse af en kontrakt på ubestemt tid – begrundet i brud på tillidsforhold – afgørelse om afskedigelse – forpligtelse til at fastslå eksistensen af de påståede forhold – rækkevidde – manglende overholdelse – følger*
[Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 2, litra c), og art. 47, litra c), nr. i)]

(jf. præmis 64-70)

Resumé

Idet Retten skulle træffe afgørelse i et søgsmål anlagt af UF, der var ansat som livvagt for medlemmer af Europa-Kommissionen, annullerede Retten denne institutions afgørelse om opsigelse af hans ansættelseskontrakt som midlertidigt ansat på ubestemt tid.

Ved denne lejlighed præciserede Retten institutionernes forpligtelser, navnlig vedrørende fastlæggelsen af de faktiske omstændigheder i forbindelse med en afgørelse om opsigelse på grund af brud på tillidsforholdet af en kontrakt mellem institutionen og en midlertidigt ansat som omhandlet i artikel 2, litra c), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union (herefter »ansættelsesvilkårene«).

Som følge af de klager, som lægetjenesten i den foreliggende sag havde modtaget over sagsøgerens angiveligt upassende opførsel i forbindelse med to virologiske test efter en metode til påvisning af polymerasekædereaktioner, benævnt »PCR«, som han skulle underkaste sig i forbindelse med sit hverv, opsigde den myndighed, der har kompetence til at indgå ansættelseskontrakter (herefter »ansættelsesmyndigheden«), med et varsel på fem måneder hans kontrakt på grund af brud på tillidsforholdet. Sagsøgeren indgav en klage over denne afgørelse, som imidlertid blev afvist af ansættelsesmyndigheden. Følgelig anlagde sagsøgeren sag ved Retten med påstand om dels annulation af afgørelsen om opsigelse af hans ansættelseskontrakt, dels erstatning for den ikke-økonomiske skade, han havde lidt.

Retten bemærkninger

Retten bemærkede indledningsvis, at ansættelsesmyndigheden principielt havde beføjelse til at opsiges sagsøgerens kontrakt på grundlag af ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), inden dens udløb og med en opsigelsesfrist på en måned for hvert tjenestear – dog mindst tre måneder og højst ti måneder – uden at skulle indlede en disciplinærsag.

Som følge af de vide skønsebeføjelser, som ansættelsesmyndigheden har i tilfælde af fejl, som kan begrunde afskedigelse af en midlertidigt ansat, er denne myndighed ikke forpligtet til at indlede en disciplinær forfølgning af vedkommende frem for at gøre brug af muligheden for ensidig opsigelse af kontrakten i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c). Det er alene i tilfælde, hvor ansættelsesmyndigheden ønsker at afskedige en midlertidig ansat uden varsel, fordi denne groft har tilsidesat sine pligter, at den disciplinære forfølgning, der er fastsat i bilag IX til vedtægten for tjenestemænd, som finder tilsvarende anvendelse på midlertidigt ansatte, skal iværksættes i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 49, stk. 1.

I det foreliggende tilfælde skyldtes opsigelsen af sagsøgerens kontrakt, i hvilken forbindelse opsigelsesfristen blev overholdt, at Kommissionen mistede tilliden til sagsøgeren som følge af den adfærd, som han blev foreholdt at have udvist under PCR-testene på grundlag af ansættelsesvilkårenes artikel 47, litra c), nr. i), og ikke i medfør af ansættelsesvilkårenes artikel 49, stk. 1. Selv om det i denne forbindelse ikke påhviler ansættelsesmyndigheden at sætte sin egen vurdering i stedet for den vurdering, der er foretaget af sagsøgerens overordnede, hvad angår spørgsmålet, om der foreligger et brud på tillidsforholdet, skal denne myndighed ikke desto mindre først kontrollere, om fraværet eller tabet af et tillidsforhold faktisk er blevet påberåbt, derefter sikre sig den materielle rigtighed af de faktiske omstændigheder og til sidst, henset til de fremførte begrundelser, sikre sig, at anmodningen om opsigelse ikke er behæftet med en tilsidesættelse af grundlæggende rettigheder eller endog magtfordrejning. I denne sammenhæng

kan myndigheden, henset til de oplysninger, som den berørte har indgivet, bl.a. komme frem til, at særlige omstændigheder begrundes, at der kan overvejes andre foranstaltninger end en afskedigelse, f.eks. at den berørte placeres i en anden stilling inden for Kommissionen.

Det gælder endvidere, at hvis en institution, som beslutter at opsiges en kontrakt med en midlertidigt ansat, navnlig henviser til præcise faktiske omstændigheder, som danner grundlag for afgørelsen om opsigelse på grund af, at der foreligger et brud på tillidsforholdet, er Unionens retsinstanser forpligtet til at efterprøve rigtigheden af disse faktiske omstændigheder. Navnlig for så vidt som en institution belyser grundene til den mistede tillid med henvisning til præcise faktiske omstændigheder, skal retsinstanserne kontrollere, at disse grunde hviler på faktiske omstændigheder, som er materielt korrekte. Herved sætter retsinstanserne ikke deres egen vurdering i stedet for den kompetente myndigheds vurdering, hvorefter den mistede tillid er godtgjort, men begrænser sig til at kontrollere, om de faktiske omstændigheder, der ligger til grund for institutionens udtrykkelige afgørelse, er materielt korrekte.

Efter at have efterprøvet de pågældende forhold, konkluderede Retten i denne henseende, at ansættelsesmyndighedens afgørelse var behæftet med en ulovlighed, idet den fandt, at den gennem vidneudsagnene fra de sygeplejersker, der havde udført de to omtvistede PCR-tests, og hvis version af de faktiske omstændigheder sagsøgeren havde anfægtet, havde fået tilstrækkeligt kendskab til omstændighederne, og idet den nægtede at foretage en efterprøvelse af de faktiske omstændigheder, der lå til grund for den anfægtede afgørelse, på grundlag af andre beviser, som dog var tilgængelige, eller ved at iværksætte en administrativ undersøgelse. Retten tiltrådte derfor sagsøgerens argumentation om, at de faktiske omstændigheder, der lå til grund for afgørelsen, ikke var godtgjort. Retten frifandt imidlertid Kommissionen i forbindelse med erstatningskravet, idet sagsøgeren ikke, således som det påhvilede ham, havde godtgjort, at den ikke-økonomiske skade, som han hævdede at have lidt, ikke fuldt ud kunne erstattes ved annullationen af den anfægtede afgørelse, og at skaden som sådan kunne afhjælpes ved erstatning.