

## Υπόθεση C-294/95 P

Girish Ojha

κατά

**Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων**

«Αναίρεση — Υπάλληλος — Τοποθέτηση εκτός Κοινότητας —  
Μετάθεση προς το συμφέρον της υπηρεσίας —  
Προσφυγή ακυρώσεως — Χρηματική ικανοποίηση λόγω ηθικής βλάβης»

Προτάσεις του γενικού εισαγγελέα P. Léger της 4ης Ιουλίου 1996 ..... I-5867

Απόφαση του Δικαστηρίου (πρώτο τμήμα) της 12ης Νοεμβρίου 1996 ..... I-5902

### Περίληψη της απόφασης

1. Υπάλληλοι — Βλαπτική απόφαση — Νέα τοποθέτηση — Υποχρέωση αιτιολογήσεως — Περιεχόμενο  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 25, εδ. 2)
2. Υπάλληλοι — Οργάνωση των υπηρεσιών — Τοποθέτηση του προσωπικού — Εξουσία εκτιμήσεως της διοικήσεως — Όρια — Συμφέρον της υπηρεσίας — Τήρηση της αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 7 § 1)
3. Αναίρεση — Λόγοι — Πλημμελές σκεπτικό αποφάσεως λόγω παραβάσεως του κοινοτικού δικαίου — Διατακτικό βάσιμο για άλλους νομικούς λόγους — Απόρριψη

4. Υπάλληλοι — Υποχρέωση αρωγής βαρύνουσα τη διοίκηση — Προϋποθέσεις (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 24)
5. Υπάλληλοι — Απόφαση επηρεάζουσα την υπηρεσιακή κατάσταση υπαλλήλου — Συνεκτίμηση στοιχείων μη περιεχομένων στον ατομικό του φάκελο — Έλλειψη νομιμότητας (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 26)
6. Υπάλληλοι — Απόφαση επηρεάζουσα την υπηρεσιακή κατάσταση υπαλλήλου — Συνεκτίμηση στοιχείων μη περιεχομένων στον ατομικό του φάκελο — Αποφασιστική επιρροή — Ακύρωση — Προϋποθέσεις (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 26)

1. Μια βλαπτική απόφαση είναι δεόντως αιτιολογημένη, εφόσον εκδίδεται εντός πλαισίου που είναι γνωστό στον ενδιαφερόμενο υπάλληλο και το οποίο του παρέχει τη δυνατότητα να αντιληφθεί το περιεχόμενο του ληφθέντος έναντι αυτού μέτρου. Αυτό συμβαίνει όταν της αποφάσεως περιέχεται νέα τοποθέτηση προς το συμφέρον της υπηρεσίας προηγήθηκαν έγγραφο και συζητήσεις, με τις οποίες οι ιεραρχικοί προϊστάμενοι εξέθεσαν στον ενδιαφερόμενο την κατάσταση, καθώς και τους λόγους της μελετωμένης νέας τοποθέτησεως, και όταν ο υπάλληλος είχε τη δυνατότητα να εκθέσει τα επιχειρήματά του κατά της αποφάσεως με την οποία του γνωστοποιήθηκε ότι έπρεπε να λάβει τα αναγκαία μέτρα για τη μετακόμισή του.

2. Τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας διαθέτουν ευρεία εξουσία εκτιμήσεως για την οργάνωση των υπηρεσιών τους σε συνάρτηση με την αποστολή που τους έχει ανατεθεί και για την τοποθέτηση του προσωπικού που διαθέτουν προς εκπλήρωση της αποστολής αυτής, υπό τον όρο ότι η τοποθέτηση αυτή πραγματοποιείται τηρουμένης της αντιστοιχίας μεταξύ θέσεως και βαθμού.

Οι δυσχέρειες που αφορούν εσωτερικές σχέσεις, όταν αποτελούν αιτία εντάσεων που βλάπτουν την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας, δικαιολογούν μετάθεση του υπαλλήλου προς το συμφέρον της υπηρεσίας. Ένα τέτοιο μέτρο μπορεί μάλιστα να ληφθεί ανεξάρτητα από το ζήτημα της ευθύνης για τα σχετικά συμβάντα.

Ο κανόνας αυτός επιβάλλεται κατά μέζονα λόγο στον τομέα των εξωτερικών σχέσεων μιας υπηρεσίας, όπως ιδιαίτερα δε οσάκις στην υπηρεσία αυτή έχει ανατεθεί διπλωματική αποστολή. Αυτό που χαρακτηρίζει τα διπλωματικά καθήκοντα είναι, πράγματι, η πρόληψη κάθε εντάσεως και ο κατευνασμός των εντάσεων που μπορούν παρ' όλ' αυτά να δημιουργηθούν. Για τα καθήκοντα αυτά απαιτείται να υπάρχει οπωσδήποτε εμπιστοσύνη μεταξύ των συνομιλητών. Αφ' ης η εμπιστοσύνη αυτή κλονισθεί, για οποιονδήποτε λόγο, ο εμπλεκόμενος υπάλληλος δεν είναι πλέον σε θέση να εκτελέσει τέτοια καθήκοντα. Προκειμένου να μην επεκταθούν στο σύνολο της υπηρεσίας στην οποία ανήκει ο υπάλληλος οι μομφές που διατυπώνονται κατ' αυτού, η χρηστή διοίκηση επιβάλλει στο θεσμικό όργανο να λάβει, χωρίς καθυστέρηση, κάποιο μέτρο απομακρύνσεως του υπαλλήλου.

3. Αν από το σκεπτικό μιας αποφάσεως του Πρωτοδικείου προκύπτει παράβαση του κοινοτικού δικαίου, αλλά το διατακτικό παρίσταται βάσιμο για άλλους νομικούς λόγους, η αίτηση αναιρέσεως πρέπει να απορριφθεί.

4. Εφόσον μια μετάθεση ή μια νέα τοποθέτηση μπορεί να αποφασιστεί με γνώμονα απλώς και μόνο την ύπαρξη καταγγελιών, οσάκις αυτό απαιτεί το συμφέρον της υπηρεσίας, δεν μπορεί να προσαφθεί στο θεσμικό όργανο ότι έλαβε τέτοιο μέτρο χωρίς να έχει προηγουμένως διενεργήσει έρευνα προκειμένου να ελέγξει το βάσιμο των εν λόγω καταγγελιών. Στο πλαίσιο αυτό, η ενδεχόμενη παράβαση του βάσει του άρθρου 24 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Καταστάσεως (ΚΥΚ) καθήκοντος αρωγής δεν μπορεί να συνεπάγεται παρά την ακύρωση αποκλειστικά και μόνο της αποφάσεως με την οποία απορρίφθηκε η αίτηση αρωγής και, ενδεχομένως, να συνιστά υπηρεσιακό πταίσμα δυνάμενο να θεμελιώσει την ευθύνη της Κοινότητας.

5. Μια απόφαση της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής που επηρεάζει την υπηρεσιακή κατάσταση και τη σταδιοδρομία του υπαλλήλου δεν μπορεί να στηρίζεται σε περιστατικά που αφορούν τη συμπεριφορά του και τα οποία δεν έχουν περιληφθεί στον ατομικό φάκελο του ενδιαφερομένου και δεν του έχουν κοινοποιηθεί.

Μια απόφαση περί νέας τοποθετήσεως επηρεάζει αναγκαστικά την υπηρεσιακή κατάσταση του ενδιαφερομένου υπαλλήλου, καθόσον μεταβάλλει τον τόπο και τις συνθήκες ασκήσεως, καθώς και τη

φύση των καθηκόντων. Η απόφαση αυτή μπορεί επίσης να έχει επίπτωση στη σταδιοδρομία του υπαλλήλου αυτού, στο μέτρο που μπορεί να ασκήσει επιρροή στη μελλοντική επαγγελματική του προοπτική, δεδομένου ότι ορισμένα καθήκοντα μπορούν, επί ομοίας κατατάξεως, να οδηγήσουν καλύτερα από άλλα σε προαγωγή, λόγω της φύσεως των αναλαμβανομένων ευθυνών που προϋποθέτουν.

Επομένως, το Πρωτοδικείο, κρίνοντας, αφενός, ότι ο σκοπός του άρθρου 26 του ΚΥΚ έγκειται στο να διασφαλίζει τον σεβασμό των δικαιωμάτων άμυνας του υπαλλήλου, εμποδίζοντας την εκ μέρους της αρμόδιας για τους διορισμούς αρχής έκδοση αποφάσεων που επηρεάζουν την υπηρεσιακή του κατάσταση και τη σταδιοδρομία του, βάσει περιστατικών που αφορούν τη συμπεριφορά του και δεν μνημονεύονται στον ατομικό του φάκελο και, αφετέρου, ότι η επίδικη απόφαση περί νέας τοποθετήσεως δεν επηρέαζε ούτε την υπηρεσιακή κατάσταση ούτε τη σταδιοδρομία του αναιρεσείοντος, παρέβη το άρθρο 26 του ΚΥΚ. Δεχόμενο ότι μπορούσαν να ανυπαχθούν στον υπάλληλο έγγραφα τα οποία δεν του είχαν κοινοποιηθεί και τα οποία αφορούσαν τη συμπεριφορά του εντός της υπηρεσίας, το Πρωτοδικείο παρέβη ειδικότερα το άρθρο 26, δεύτερο εδάφιο, του ΚΥΚ.

6. Η παράβαση του άρθρου 26 του ΚΥΚ συνεπάγεται την ακύρωση αποφάσεως ληφθείσας από την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή και επηρεάζουσας την υπηρεσιακή κατάσταση και σταδιοδρομία του υπαλλήλου μόνον εφόσον αποδεικνύεται ότι τα αφορώντα τη συμπεριφορά του υπαλλήλου έγγραφα, που δεν περιλήφθηκαν στον ατομικό του φάκελο και δεν του κοινοποιήθηκαν, άσκησαν καθοριστική επιρροή στην απόφαση.

Συναφώς, το γεγονός και μόνον ότι ορισμένα έγγραφα δεν τοποθετήθηκαν στον ατομικό φάκελο δεν είναι ικανό να δικαιολογήσει την ακύρωση βλαπτικής αποφάσεως, αν τα έγγραφα αυτά γνωστοποιήθηκαν πράγματι στον υπάλληλο. Συγκεκριμένα, από το άρθρο 26, δεύτερο εδάφιο, του ΚΥΚ προκύπτει ότι η απαγόρευση να αντιτάσσονται στον

υπάλληλο έγγραφα που αφορούν την ικανότητα, την απόδοση ή τη συμπεριφορά του πλήττει μόνο τα έγγραφα που δεν του έχουν προηγουμένως κοινοποιηθεί και δεν αφορά τα έγγραφα τα οποία, μολονότι του γνωστοποιήθηκαν, δεν έχουν ακόμη τοποθετηθεί στον ατομικό του φάκελο.