



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ
(τρίτο τμήμα)
της 4ης Μαΐου 2010

Υπόθεση F-47/09

Éric Mathias Fries Guggenheim

κατά

Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (CEDEFOP)

«Υπαλληλική υπόθεση — Έκτακτος υπάλληλος — Μη ανανέωση της συμβάσεως — Άρθρο 11α του ΚΥΚ — Άρθρο 1, έκτο εδάφιο, του παραρτήματος II του ΚΥΚ — Καθήκοντα εκπροσωπήσεως του προσωπικού — Καθήκον αμεροληψίας και ανεξαρτησίας»

Αντικείμενο: Προσφυγή-αγωγή, ασκηθείσα δυνάμει των άρθρων 236 ΕΚ και 152 ΕΑ, με την οποία ο Ε. Μ. Fries Guggenheim ζητεί να ακυρωθεί η απόφαση της διευθύντριας του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), της 7ης Ιουλίου 2008, περί μη ανανεώσεως της συμβάσεώς του ως εκτάκτου υπαλλήλου και, καθόσον είναι αναγκαίο, να ακυρωθεί η απόφαση της 18ης Ιουλίου 2008, η οποία επικύρωσε την ως άνω απόφαση, καθώς και να υποχρεωθεί το Cedefop να του καταβάλλει αποζημίωση, σε περίπτωση μη επανεντάξεώς του στην υπηρεσία.

Απόφαση: Η προσφυγή-αγωγή απορρίπτεται. Ο προσφεύγων-ενάγων καταδικάζεται στα δικαστικά έξοδα.

Περίληψη

- 1. Υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι — Πρόσληψη — Ανανέωση συμβάσεως ορισμένου χρόνου — Εξουσία εκτιμήσεως της Διοικήσεως
(Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού, άρθρο 47, στοιχείο γ')*
- 2. Πράξεις των οργάνων — Οδηγίες — Άμεση επιβολή υποχρεώσεων στα όργανα της Ένωσης όσον αφορά τις σχέσεις τους με το προσωπικό τους — Δεν εμπίπτει — Δυνατότητα επικλήσεως — Έκταση
(Άρθρο 10 ΕΚ)*
- 3. Υπάλληλοι — Δικαιώματα και υποχρεώσεις — Υποχρέωση ανεξαρτησίας και ακεραιότητας
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 11α)*
- 4. Υπάλληλοι — Οργάνωση των υπηρεσιών — Υπηρεσιακή τοποθέτηση των υπαλλήλων — Εξουσία εκτιμήσεως της Διοικήσεως — Όρια — Συμφέρον της υπηρεσίας
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρα 4, 7 § 1, 29 και 45)*

5. Υπάλληλοι — Προσφυγή — Αίτημα αποζημιώσεως συνδεδεμένο με αίτημα ακυρώσεως — Απόρριψη του αιτήματος ακυρώσεως συνεπαγόμενη την απόρριψη του αιτήματος αποζημιώσεως (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 91)

1. Η λύση συμβάσεως εκτάκτου υπαλλήλου αορίστου χρόνου, σύμφωνα με το άρθρο 47, στοιχείο γ', του Καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού και τηρουμένης της προειδοποιήσεως που προβλέπεται από τη σύμβαση, καθώς και η πρόωρη λύση συμβάσεως εκτάκτου υπαλλήλου που είχε συναφθεί για ορισμένο χρόνο εμπίπτουν στην ευρεία εξουσία εκτιμήσεως της αρμόδιας αρχής και ο έλεγχος του δικαστή της Ένωσης πρέπει, ως εκ τούτου, να περιορίζεται, πέραν του ελέγχου της τηρήσεως της υποχρεώσεως αιτιολογήσεως, στην εξακρίβωση ότι δεν συντρέχει πρόδηλο σφάλμα ή κατάχρηση εξουσίας.

Αυτό ισχύει πολλώ μάλλον όταν δεν πρόκειται για πρόωρη λύση, αλλά για μη ανανέωση συμβάσεως εκτάκτου υπαλλήλου, η οποία είχε συναφθεί για ορισμένο χρόνο. Κατά συνέπεια, ο δικαστικός έλεγχος πρέπει, στο πλαίσιο αυτό, να περιορίζεται στην εξακρίβωση ότι δεν συντρέχει πρόδηλο σφάλμα κατά την αξιολόγηση του συμφέροντος της υπηρεσίας ή κατάχρηση εξουσίας.

Η αρμόδια αρχή υποχρεούται, όταν αποφάινεται επί της υπηρεσιακής καταστάσεως μέλους του προσωπικού, να λαμβάνει υπόψη το σύνολο των στοιχείων που δύνανται να είναι καθοριστικά για την απόφασή της και ιδίως το συμφέρον του ενδιαφερόμενου μέλους του προσωπικού. Πράγματι, αυτό προκύπτει από το καθήκον αρωγής της διοικήσεως, το οποίο εκφράζει την ισορροπία των αμοιβαίων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων που δημιουργεί ο ΚΥΚ και, κατ' αναλογία, το Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού, στις σχέσεις μεταξύ της δημόσιας αρχής και του προσωπικού της.

Οι γενικές θεωρήσεις που προηγήθηκαν ισχύουν και για την περίπτωση στην οποία ο ως άνω υπάλληλος έχει ασκήσει καθήκοντα εκπροσωπήσεως του προσωπικού, αφού το Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του Λοιπού Προσωπικού δεν προβλέπει καθεστώς εξαιρέσεως ή ιδιαίτερο καθεστώς για τη λύση συμβάσεως έκτακτου υπαλλήλου που έχει ασκήσει τέτοια καθήκοντα. Εντούτοις, στον βαθμό που, επ' ευκαιρία της ασκήσεως των καθηκόντων αυτών, ο εν λόγω υπάλληλος δύναται να αντιταχθεί ή να επικρίνει ανοικτά ορισμένες απόψεις της Διοικήσεως, απόκειται στην αρμόδια αρχή να επιδείξει ιδιαίτερη προσοχή, ούτως ώστε η εκτίμησή της όσον αφορά την ανανέωση της συμβάσεως του ενδιαφερομένου να μην επηρεαστεί αρνητικά από τη συμπεριφορά που επέδειξε ο τελευταίος κατά την άσκηση των καθηκόντων του εκπροσωπήσεως του προσωπικού, υπό την προϋπόθεση, πάντως, ότι η συμπεριφορά αυτή δεν εκφεύγει των φυσιολογικών ορίων του κοινωνικού διαλόγου. Η προσοχή αυτή επιβάλλεται πολλώ μάλλον καθόσον στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις απαντά ενίοτε ιδιαίτερα τεταμένο κλίμα που δημιουργεί συγκρούσεις.

(βλ. σκέψεις 64 έως 67)

Παραπομπή:

ΔΕΕ: 26 Φεβρουαρίου 1981, 25/80, De Briey κατά Επιτροπής, Συλλογή 1981, σ. 637, σκέψη 7

ΓΔΕΕ: 28 Ιανουαρίου 1992, T-45/90, Spreybrouck κατά Κοινοβουλίου, Συλλογή 1992, σ. II-33, σκέψεις 97 και 98· 17 Μαρτίου 1994, T-51/91, Hoyer κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 1992, σ. I-A-103 και II-341, σκέψη 36· 14 Ιουλίου 1997, T-123/95, B κατά Κοινοβουλίου, Συλλογή Υπ.Υπ. 1997, σ. I-A-245 και II-697, σκέψη 70· 12 Δεκεμβρίου 2000, T-223/99, Dejaiffe κατά ΓΕΕΑ, Συλλογή Υπ.Υπ. 2000, σ. I-A-277 και II-1267, σκέψη 51· 6 Φεβρουαρίου 2003, T-7/01, Pyres κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2003, σ. I-A-37 και II-239, σκέψη 50

ΔΔΔΕΕ: 28 Ιουνίου 2007, F-38/06, Bianchi κατά ETF, Συλλογή Υπ.Υπ. 2007, σ. I-A-1-183 και II-A-1-1009, σκέψεις 92 και 93 και σκέψη 94 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

2. Είναι αληθές ότι οι οδηγίες απευθύνονται στα κράτη μέλη και όχι στα θεσμικά ή άλλα όργανα της Ένωσης. Ως εκ τούτου, δεν μπορεί να γίνει δεκτό ότι οι διατάξεις της οδηγίας 2002/14, περί θεσπίσεως γενικού πλαισίου ενημερώσεως και διαβουλευσεως των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, επιβάλλουν αυτές καθαυτές υποχρεώσεις στα θεσμικά όργανα όσον αφορά τις σχέσεις τους με το προσωπικό τους.

Εντούτοις, το γεγονός ότι οδηγία δεν δεσμεύει, ως τέτοια, τα θεσμικά όργανα δεν αποκλείει το ενδεχόμενο να επιβάλλεται εμμέσως σε αυτά στις σχέσεις τους με τους μόνιμους υπαλλήλους και τα λοιπά μέλη του προσωπικού. Ειδικότερα, τα θεσμικά όργανα υποχρεούνται, σύμφωνα με το καθήκον καλόπιστης συνεργασίας που υπέχουν δυνάμει του άρθρου 10, δεύτερο εδάφιο, ΕΚ, να λαμβάνουν υπόψη, στη συμπεριφορά τους ως εργοδοτών, νομοθετικές διατάξεις που έχουν εκδοθεί σε επίπεδο Ένωσης και επιβάλλουν μεταξύ άλλων ελάχιστες προδιαγραφές με σκοπό τη βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας των εργαζομένων στα κράτη μέλη μέσω της προσεγγίσεως των εθνικών νομοθεσιών και πρακτικών. Τέτοια υποχρέωση επιβάλλεται και στα όργανα που έχει ιδρύσει ο νομοθέτης της Ένωσης προκειμένου να συνδράμουν τα θεσμικά όργανα στην εφαρμογή ή στη διαχείριση των πολιτικών που προβλέπονται από τις Συνθήκες.

(βλ. σκέψεις 70 και 71)

Παραπομπή:

ΔΕΕ: 9 Σεπτεμβρίου 2003, C-25/02, Rinke, Συλλογή 2003, σ. I-8349, σκέψη 24

ΓΔΕΕ: 21 Μαΐου 2008, T-495/04, Belfass κατά Συμβουλίου, Συλλογή 2008, σ. II-781, σκέψη 43

ΔΔΔΕΕ: 30 Απριλίου 2009, F-65/07, Aayhan κ.λπ. κατά Κοινοβουλίου, Συλλογή Υπ.Υπ. 2009, σ. I-A-1-105 και II-A-1-567· 4 Ιουνίου 2009, F-134/07 και F-8/08, Adjemian κ.λπ. κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2009, σ. I-A-1-149 και II-A-1-841, σκέψη 93, κατά της οποίας εκκρεμεί αίτηση αναιρέσεως ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπόθεση T-325/09 P

3. Οι σοβαρές διαφορές απόψεων μεταξύ της διευθύνσεως ενός ευρωπαϊκού οργανισμού και των εκπροσώπων του προσωπικού του οργανισμού αυτού επί των ζητημάτων που εμπίπτουν στη σφαίρα του κοινωνικού διαλόγου δεν αρκούν από μόνες τους για να θεμελιώσουν τον θεμιτό και αντικειμενικά δικαιολογημένο φόβο ότι ο διευθυντής ενός οργανισμού ήταν, εκτός αυτού του πλαισίου του κοινωνικού διαλόγου, αρνητικά προκατειλημμένος έναντι μέλους του προσωπικού που ασκεί καθήκοντα εκπροσώπου του προσωπικού ή ότι οδηγήθηκε από προσωπικό συμφέρον στην απόφαση περί μη ανανεώσεως της συμβάσεως του τελευταίου, σε σημείο να απολέσει την αμεροληψία του κατά την άσκηση των καθηκόντων του.

Πράγματι, αφενός, τέτοιες διαφορές απόψεων, οι οποίες, κατά τα λοιπά, είναι άσχετες με το προσωπικό καθεστώς μέλους του προσωπικού, δεν είναι από μόνες τους σοβαρές σε τέτοιο βαθμό, ώστε οποιαδήποτε αξιολόγηση του διευθυντή να πάσχει όντως από έλλειψη αμεροληψίας έναντι του εν λόγω μέλους του προσωπικού. Αφετέρου, ο εντελώς αόριστος κίνδυνος προσωπικής συγκρούσεως τον οποίο θα αντιμετώπιζε ο διευθυντής, εξαιτίας των διαφορών αυτών και μόνο, δεν αρκεί για να στηρίξει την προβαλλόμενη παράβαση του άρθρου 11α του ΚΥΚ.

(βλ. σκέψεις 78 και 79)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 12 Ιουλίου 2005, T-157/04, De Bry κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2005, σ. I-A-199 και II-901, σκέψεις 38 και 39

4. Τα θεσμικά όργανα διαθέτουν ευρεία εξουσία εκτιμήσεως στην οργάνωση των υπηρεσιών τους αναλόγως των αποστολών που τους έχουν ανατεθεί και, προς τον σκοπό της οργανώσεως αυτής, στην υπηρεσιακή τοποθέτηση του προσωπικού που έχουν στη διάθεσή τους, υπό την προϋπόθεση, πάντως, ότι η τοποθέτηση αυτή γίνεται προς το συμφέρον της υπηρεσίας και τηρουμένης της αντιστοιχίας των θέσεων.

Λαμβανομένης υπόψη της ευρείας εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτουν τα θεσμικά όργανα κατά την αξιολόγηση του συμφέροντος της υπηρεσίας, ο έλεγχος του δικαστή της Ένωσης πρέπει να περιορίζεται στο ζήτημα αν η Διοίκηση ενήργησε εντός των θεμιτών ορίων ή χρησιμοποίησε την εξουσία της εκτιμήσεως κατά τρόπο προδήλως εσφαλμένο.

Το συμφέρον της υπηρεσίας δύναται να περιορίσει το περιθώριο εκτιμήσεως που διαθέτει η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή, απαιτώντας τα πρόσωπα στα οποία ανατίθενται ορισμένα καθήκοντα να είναι όχι μόνον ικανά, αλλά τα ικανότερα για την άσκηση των καθηκόντων αυτών και, στην περίπτωση αυτή, η εν λόγω αρχή υποχρεούται να προβαίνει σε συγκριτική εξέταση των προσόντων των ενδιαφερομένων προσώπων, προκειμένου να επιλέξει το καταλληλότερο.

(βλ. σκέψεις 104 έως 106)

Παραπομπή:

ΔΕΕ: 7 Μαρτίου 1990, C-116/88 και C-149/88, Несq κατά Επιτροπής, Συλλογή 1990, σ. I-599, σκέψη 11

ΓΔΕΕ: 22 Ιανουαρίου 1998, T-98/96, Costacurta κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 1998, σ. I-A-21 και II-49, σκέψη 36· 26 Νοεμβρίου 2002, T-103/01, Cwik κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2002, σ. I-A-229 και II-1137, σκέψη 30· 25 Ιουλίου 2006, T-373/04, Fries Guggenheim κατά Cedefop, σ. I-A-2-169 και II-A-2-819, σκέψεις 68, 69 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, και 71

5. Στις υπαλληλικές προσφυγές, τα αιτήματα που σκοπούν στην αποκατάσταση ζημίας πρέπει να απορρίπτονται καθόσον συνδέονται στενά με τα αιτήματα περί ακυρώσεως που έχουν ήδη απορριφθεί ως αβάσιμα.

(βλ. σκέψη 119)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 10 Ιουνίου 2004, T-330/03, Λιάκουρα κατά Συμβουλίου, Συλλογή Υπ.Υπ. 2004, σ. I-A-191 και II-859, σκέψη 69· 13 Ιουλίου 2005, T-5/04, Scano κατά Επιτροπής, Συλλογή Υπ.Υπ. 2005, σ. I-A-205 και II-931, σκέψη 77

ΔΔΔΕΕ: Bianchi κατά ETF, προπαρατεθείσα, σκέψη 104