



Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ
(δεύτερο τμήμα)
της 19ης Ιουνίου 2014

Υπόθεση F-157/12

BN
κατά
Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

«Υπαλληλική υπόθεση — Υπάλληλοι — Προσφυγή ακυρώσεως — Υπάλληλος βαθμού AD 14 που καταλαμβάνει προσωρινώς θέση συμβούλου διευθυντή — Ισχυρισμός περί ηθικής παρενοχλήσεως εκ μέρους του γενικού διευθυντή — Αναρρωτική άδεια μακράς διάρκειας — Απόφαση περί διορισμού σε θέση συμβούλου σε άλλη γενική διεύθυνση — Καθήκον αρωγής — Αρχή της χρηστής διοικήσεως — Συμφέρον της υπηρεσίας — Κανόνας περί της αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως — Αγωγή αποζημιώσεως — Ζημία προκύπτουσα από συμπεριφορά η οποία δεν συνιστά απόφαση»

Αντικείμενο: Προσφυγή-αγωγή ασκηθείσα δυνάμει του άρθρου 270 ΣΛΕΕ, το οποίο έχει εφαρμογή στη Συνθήκη ΕΚΑΕ βάσει του άρθρου 106α της Συνθήκης αυτής, με την οποία η ΒΝ ζητεί, αφενός, την ακύρωση της αποφάσεως του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 20ής Μαρτίου 2012 με την οποία η προσφεύγουσα-ενάγουσα επαύθη από τα καθήκοντά της ως σύμβουλος στη Διεύθυνση Πόρων της Γενικής Διευθύνσεως (ΓΔ) Προσωπικού και τοποθετήθηκε, από 15 Μαρτίου 2012, σε θέση συμβούλου στην υπηρεσία «Σύστημα Οικολογικής Διαχείρισης και Οικολογικού Ελέγχου» της μονάδας γενικού συντονισμού της Διευθύνσεως Πόρων της ΓΔ Υποδομών και Υλικοτεχνικής Υποστήριξης (στο εξής: υπηρεσία EMAS), καθώς και της αποφάσεως της 21ης Σεπτεμβρίου 2012 με την οποία απορρίφθηκε η διοικητική ένσταση που υποβλήθηκε κατά της αποφάσεως της 20ής Μαρτίου 2012, και, αφετέρου, την αποκατάσταση της βλάβης που ισχυρίζεται ότι υπέστη λόγω ενεργειών παρενοχλήσεως και κακής διοικήσεως εκ μέρους των ιεραρχικώς προϊσταμένων της και της οποίας το ύψος υπολογίζεται, *ex æquo et bono*, στα 400 000 ευρώ.

Απόφαση: Η προσφυγή-αγωγή απορρίπτεται. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο φέρει τα δικαστικά του έξοδα καθώς και τα έξοδα στα οποία υποβλήθηκε η ΒΝ.

Περίληψη

1. Υπάλληλοι — Μετάθεση — Νέα τοποθέτηση — Κριτήριο διακρίσεως — Κοινές προϋποθέσεις (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρα 4, 7 § 1 και 29)

2. Υπάλληλοι — Οργάνωση των υπηρεσιών — Υπηρεσιακή τοποθέτηση των υπαλλήλων — Νέα τοποθέτηση — Τήρηση του κανόνα περί αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως — Περιεχόμενο (Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 7 § 1)

3. Υπάλληλοι — Ηθική παρενόχληση — Βάρος αποδείξεως — Υποχρέωση του ενδιαφερομένου να προσκομίσει αρχή αποδείξεως
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 12α § 2)

4. Υπαλληλικές προσφυγές — Λόγοι — Κατάχρηση εξουσίας — Έννοια — Απόφαση σύμφωνη προς το συμφέρον της υπηρεσίας — Απουσία καταχρήσεως εξουσίας

5. Υπάλληλοι — Οργάνωση των υπηρεσιών — Υπηρεσιακή τοποθέτηση των υπαλλήλων — Μέτρο περί νέας τοποθέτησεως προς το συμφέρον της υπηρεσίας — Δικαίωμα ακροάσεως του ενδιαφερομένου — Δεν υφίσταται

(Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 41 § 2, στοιχείο α΄· Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 7 § 1)

6. Υπάλληλοι — Καθήκον αρωγής που υπέχει η Διοίκηση — Περιεχόμενο — Επίταση της υποχρεώσεως σε περίπτωση προσβολής της υγείας του υπαλλήλου — Όρια
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 24)

7. Υπάλληλοι — Προστασία της ασφάλειας και της υγείας — Υποχρεώσεις των οργάνων — Περιεχόμενο — Οδηγία 89/391 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία — Αποτέλεσμα — Όρια

(Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, άρθρο 31 § 1· Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 1ε § 2· οδηγία 89/391 του Συμβουλίου)

1. Μια απόφαση, έστω και αν εμφανίζεται, στον βαθμό που στηρίζεται μεταξύ άλλων στο άρθρο 7, παράγραφος 1, του ΚΥΚ, ως απόφαση περί μεταθέσεως υπαλλήλου, πρέπει να θεωρηθεί μέτρο περί νέας τοποθέτησεως, αν ο ενδιαφερόμενος δεν μετακινήθηκε σε κενή θέση κατ' εφαρμογήν των άρθρων 4 και 29 του ΚΥΚ.

Ωστόσο, οι αποφάσεις περί νέας τοποθέτησεως υπόκεινται, όπως και οι μεταθέσεις, όσον αφορά την προάσπιση των δικαιωμάτων και των εννόμων συμφερόντων των ενδιαφερομένων υπαλλήλων, στους κανόνες του άρθρου 7, παράγραφος 1, του ΚΥΚ, ιδίως υπό την έννοια ότι η νέα τοποθέτηση των υπαλλήλων μπορεί να γίνει μόνο προς το συμφέρον της υπηρεσίας και τηρουμένης της ισοδυναμίας των θέσεων.

(βλ. σκέψεις 44 έως 46)

Παραπομπή:

ΔΔΔΕΕ: απόφαση de Albuquerque κατά Επιτροπής, F-55/06, EU:F:2007:15, σκέψη 55 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

2. Κατά τη νέα τοποθέτηση υπαλλήλου, σε περίπτωση μεταβολής των ανατεθέντων σε αυτόν καθηκόντων, ο κανόνας περί αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως, ο οποίος προβλέπεται ειδικώς στο άρθρο 7 του ΚΥΚ, συνεπάγεται τη σύγκριση όχι μεταξύ των νυν και των προγενεστέρων καθηκόντων του υπαλλήλου, αλλά μεταξύ των νυν καθηκόντων του και του βαθμού του. Συνεπώς, ο κανόνας περί αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως δεν αποκλείει να επέρχεται, συνεπεία αποφάσεως, ανάθεση νέων καθηκόντων, τα οποία, μολονότι διαφέρουν των παλαιών και εκλαμβάνονται από τον οικείο υπάλληλο ως συρρίκνωση των αρμοδιοτήτων του, συνάδουν προς τη θέση που αντιστοιχεί στον βαθμό του. Επομένως, ουσιαστικός περιορισμός των αρμοδιοτήτων υπαλλήλου δεν είναι αντίθετος προς τον κανόνα περί αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως, εκτός εάν τα καθήκοντά του, στο σύνολό τους, είναι σαφώς κατώτερα από αυτά που αντιστοιχούν στον βαθμό και τη θέση του, δεδομένης της φύσεως, της σημασίας και της εκτάσεώς τους. Τέλος, ο ΚΥΚ δεν αναγνωρίζει στους υπαλλήλους δικαίωμα σε συγκεκριμένη θέση, αλλά, αντιθέτως, καταλείπει στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή την αρμοδιότητα να τοποθετεί τους υπαλλήλους, προς το συμφέρον

της υπηρεσίας, στις διάφορες θέσεις που αντιστοιχούν στον βαθμό τους. Περαιτέρω, καίτοι είναι αληθές ότι η Διοίκηση έχει κάθε συμφέρον να τοποθετεί τους υπαλλήλους σε συνάρτηση με τις ειδικές ικανότητες και τις προσωπικές τους προτιμήσεις, δεν δύναται να αναγνωρισθεί στους υπάλληλους το δικαίωμα να ασκούν ή να διατηρούν ειδικά καθήκοντα ή να αρνούνται κάθε άλλο καθήκον εμπίπτον στην περιγραφή της θέσεώς τους. Συνεπώς, η νέα τοποθέτηση υπαλλήλου από θέση προϊσταμένου μονάδας σε θέση συμβούλου, με διατήρηση του ίδιου βαθμού AD 14, τηρεί την αντιστοιχία μεταξύ βαθμού και θέσεως, στο μέτρο που, όπως προκύπτει από τον πίνακα περιγραφής των θέσεων-τύπων που περιλαμβάνεται στο παράρτημα I, σημείο A, του ΚΥΚ, ο βαθμός AD 14 αντιστοιχεί σε υπάλληλο διοικήσεως που ασκεί, για παράδειγμα, καθήκοντα διευθυντή, προϊσταμένου μονάδας ή συμβούλου.

(βλ. σκέψεις 55 έως 58)

Παραπομπή:

ΔΔΔΕΕ: απόφαση Bermejo Garde κατά ΕΟΚΕ, F-41/10, EU:F:2012:135, σκέψεις 162 έως 164 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία, κατά της οποίας εκκρεμεί αίτηση αναιρέσεως ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης υπόθεση T-530/12 P

3. Προκειμένου το άρθρο 12α, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, σχετικά με την προστασία του υπαλλήλου που θεωρεί ότι είναι θύμα παρενοχλήσεως, να τύχει εφαρμογής προς στήριξη αιτήματος περί ακυρώσεως απόφασης της Διοικήσεως, ο ενδιαφερόμενος πρέπει να προσκομίζει τουλάχιστον αρχή αποδείξεως για το ότι η προσβαλλόμενη απόφαση συνιστά, εν όλω ή εν μέρει, μέτρο αντιποίνων κατ' αυτού.

Συναφώς, το γεγονός ότι υπάλληλος ζήτησε να τοποθετηθεί σε θέση προϊσταμένου μονάδας και η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δεν έδωσε συνέχεια στο αίτημα αυτό, ο δε υπάλληλος ανατοποθετήθηκε από μια θέση συμβούλου σε μια άλλη θέση συμβούλου, δεν αρκεί, αυτό και μόνο, για να χαρακτηριστεί η προσβαλλόμενη απόφαση ως μέτρο αντιποίνων έναντι του ενδιαφερομένου.

(βλ. σκέψεις 67 και 70)

4. Η έννοια της καταχρήσεως εξουσίας, έκφανση της οποίας αποτελεί η καταστρατήγηση διαδικασίας, έχει συγκεκριμένο περιεχόμενο και αναφέρεται στην περίπτωση κατά την οποία μια διοικητική αρχή κάνει χρήση των εξουσιών της για σκοπό διαφορετικό από αυτόν για τον οποίο της έχουν απονεμηθεί. Μια απόφαση πάσχει από κατάχρηση εξουσίας μόνον εφόσον προκύπτει, βάσει αντικειμενικών, καταλλήλων και συγκλινόντων στοιχείων, ότι ελήφθη προς επίτευξη σκοπών διαφορετικών των προβαλλομένων.

Στην περίπτωση μέτρου περί νέας τοποθετήσεως, όταν η νέα αυτή τοποθέτηση δεν κρίνεται ως αντίθετη προς το συμφέρον της υπηρεσίας, δεν μπορεί να γίνει λόγος για κατάχρηση εξουσίας.

(βλ. σκέψεις 76 και 77)

Παραπομπή:

ΔΔΔΕΕ: απόφαση BY κατά ΕΟΑΑ, F-81/11, EU:F:2013:82, σκέψεις 69 και 70 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

5. Τα δικαιώματα άμυνας καλύπτουν ασφαλώς, ενώ είναι πιο εκτεταμένα, το δικαίωμα κάθε προσώπου να τύχει ακροάσεως προτού ληφθεί ατομικό μέτρο εις βάρος του, όπως προβλέπεται στο άρθρο 41, παράγραφος 2, στοιχείο α', του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το δικαίωμα ακροάσεως που έχει κάθε υπάλληλος εφαρμόζεται ειδικότερα πριν από την έκδοση πράξεως δυνάμενης να έχει ουσιώδεις συνέπειες στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας του.

Η αρμόδια για τους διορισμούς αρχή δεν είναι υποχρεωμένη να ανακοινώνει στον ενδιαφερόμενο, πριν από την έκδοσή της, τα στοιχεία που λαμβάνει υπόψη για να στηρίξει απόφαση περί νέας τοποθετήσεως, προκειμένου αυτός να μπορέσει να γνωστοποιήσει επωφελώς την άποψή του συναφώς, όταν η απόφαση αυτή δεν δύναται να έχει ουσιαστικές συνέπειες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ενδιαφερομένου, όταν τηρεί την ισοδυναμία των θέσεων, όταν αποτελεί συνέχεια της επιθυμίας του ενδιαφερομένου να μην ασκεί πλέον καθήκοντα που σχετίζονται με τον τομέα της ειδικότητάς του ή στο άμεσο περιβάλλον της γενικής διεύθυνσεως στην οποία ο ενδιαφερόμενος εργάστηκε και όταν δεν συνεπάγεται για τον ενδιαφερόμενο αλλαγή του τόπου υπηρεσίας.

(βλ. σκέψεις 84 και 85)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: απόφαση Clotuche κατά Επιτροπής, T-339/03, EU:T:2007:36, σκέψη 147

ΔΔΔΕΕ: απόφαση Z κατά Δικαστηρίου, F-88/09 και F-48/10, EU:F:2012:171, σκέψη 146 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

6. Οι υποχρεώσεις που απορρέουν για τη Διοίκηση από το καθήκον αρωγής επιτείνονται ουσιαστικά όταν πρόκειται για την κατάσταση υπαλλήλου του οποίου έχει προσβληθεί η σωματική ή ψυχική υγεία. Σε τέτοιες περιπτώσεις, η Διοίκηση πρέπει να εξετάζει τα αιτήματα του υπαλλήλου αυτού με ιδιαίτερη ευρύτητα πνεύματος. Περαιτέρω, εναπόκειται γενικώς στην ιατρική υπηρεσία θεσμικού οργάνου, ιδίως όταν επιστάται η προσοχή της, είτε από τον οικείο υπάλληλο είτε από τη Διοίκηση, στις φερόμενες ως ολέθριες συνέπειες που θα μπορούσε να έχει μια διοικητική απόφαση για την υγεία του προσώπου στο οποίο απευθύνεται, να ελέγξει το υποστατό και το εύρος των προβαλλόμενων κινδύνων και να ενημερώσει την αρμόδια για τους διορισμούς αρχή σχετικά με το αποτέλεσμα της εξετάσεως στην οποία πρόεβη.

Ωστόσο, δεν μπορεί να προσάπτεται στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή ότι παρέβη το καθήκον της αρωγής ή παραβίασε την αρχή της χρηστής διοικήσεως εκδίδοντας απόφαση περί νέας τοποθετήσεως, στον βαθμό που, με την απόφαση αυτή, έδωσε συνέχεια στην επιθυμία που ο ενδιαφερόμενος είχε εκφράσει, ήτοι να μην εργάζεται πλέον στον τομέα της ειδικότητάς του ή να μην ανήκει πλέον σε συγκεκριμένη γενική διεύθυνση. Έστω και αν αληθεύει ότι ο ενδιαφερόμενος εξέφρασε επίσης την επιθυμία να τοποθετηθεί σε θέση προϊσταμένου μονάδας και όχι σε θέση συμβούλου, γεγονός παραμένει ότι, δεδομένης της ευρείας εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτει κάθε θεσμικό όργανο για την οργάνωση των υπηρεσιών του, εφόσον μια νέα τοποθέτηση συνάδει με το συμφέρον της υπηρεσίας και τηρεί τον κανόνα της αντιστοιχίας μεταξύ βαθμού και θέσεως, ο δικαστής της Ένωσης δεν είναι αρμόδιος να καθορίζει αν άλλα μέτρα θα ήταν πλέον σκόπιμα.

(βλ. σκέψεις 92, 93 και 96 έως 98)

Παραπομπή:

ΔΔΔΕΕ: απόφαση Esders κατά Επιτροπής, F-62/10, EU:F:2011:141, σκέψεις 80 και 82 και εκεί παρατιθέμενη νομολογία

7. Τα θεσμικά όργανα της Ένωσης οφείλουν να σέβονται το δικαίωμα των εργαζομένων σε συνθήκες εργασίας οι οποίες σέβονται, μεταξύ άλλων, την υγεία τους, δικαίωμα το οποίο κατοχυρώνεται στο άρθρο 31, παράγραφος 1, του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με τις εξηγήσεις που αφορούν το άρθρο 31 του Χάρτη και οι οποίες, σύμφωνα με το άρθρο 6, παράγραφος 1, τρίτο εδάφιο, ΣΕΕ και το άρθρο 52, παράγραφος 7, του Χάρτη, πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για την ερμηνεία του εν λόγω Χάρτη, το άρθρο 31, παράγραφος 1, του Χάρτη στηρίζεται στην οδηγία 89/391, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων για την προώθηση της βελτίωσης της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά την εργασία.

Εξάλλου, το γράμμα του άρθρου 1ε, παράγραφος 2, του ΚΥΚ, καθόσον διαλαμβάνει τις ελάχιστες απαιτήσεις που εφαρμόζονται στο πλαίσιο μέτρων που έχουν θεσπισθεί σύμφωνα με τις Συνθήκες στους τομείς της υγείας και ασφάλειας και αφορούν τις συνθήκες εργασίας, αναφέρεται σε κανόνες όπως αυτοί που περιλαμβάνονται στην οδηγία 2003/88, εφόσον η οδηγία αυτή έχει ως αντικείμενο, όπως προκύπτει από το άρθρο της 1, παράγραφος 1, τη θέσπιση μέτρων για την προαγωγή της βελτιώσεως της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων κατά εργασία τους.

Ωστόσο, όσο ευρεία και αν είναι, η υποχρέωση των θεσμικών οργάνων της Ένωσης, όταν ενεργούν ως εργοδότες, να διασφαλίζουν την ασφάλεια και την υγεία του προσωπικού τους δεν δύναται να βαίνει μέχρι του σημείου να επιβάλλει στο όργανο μια απόλυτη υποχρέωση επιτεύξεως αποτελέσματος.

(βλ. σκέψεις 104 έως 106, 109 και 110)

Παραπομπή:

ΔΕΕ: απόφαση Επανεξέταση Επιτροπή κατά Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, σκέψεις 39 και 43

ΔΔΔΕΕ: απόφαση Missir Mamachi di Lusignano κατά Επιτροπής, F-50/09, EU:F:2011:55, σκέψη 130, κατά της οποίας εκκρεμεί αίτηση αναίρεσεως ενώπιον του Γενικού Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, υπόθεση T-401/11 P