



Kohtulahendite kogumik

ÜLDKOHTU OTSUS (apellatsioonikoda) 24. november 2015

Kohtuasi T-670/13 P

Euroopa Komisjon
versus
Luigi D'Agostino

Apellatsioonkaebus — Vastuapellatsioonkaebus — Avalik teenistus — Lepinguline töötaja — Pikendamata jätmise otsus — Hoolitsemiskohustus — Personalieeskirjade artikli 12a lõike 2 rikkumine — Põhjendamiskohustus — Toimiku materjalide moonutamine

Ese: Apellatsioonkaebus Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohtu (kolmas koda) 23. oktoobri 2013. aasta otsuse D'Agostino vs. komisjon (F-93/12, EKL AT, EU:F:2013:155) peale selle kohtuotsuse tühistamise nõudes. **Otsus:** Tühistada Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohtu (kolmas koda) 23. oktoobri 2013. aasta otsus D'Agostino vs. komisjon (F-93/12) osas, milles Avaliku Teenistuse Kohus kohaldas valesti hoolitsemiskohustust. Jätta apellatsioonkaebus ülejäänud osas rahuldamata. Tühistada kohtuotsus D'Agostino vs. komisjon osas, milles Avaliku Teenistuse Kohus ei teinud selles otsust teise väite esimese osa kohta ning moonutas seda. Jätta vastuapellatsioonkaebus ülejäänud osas rahuldamata. Saata kohtuasi tagasi Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohtule uueks arutamiseks. Otsustada kohtukulude kandmine edaspidi.

Kokkuvõte

1. *Ametnikud — Lepingulised töötajad — Töölevõtmine — Tähtajalise lepingu pikendamine — Administratsiooni kaalutusõigus — Administratsiooni hoolitsemiskohustus — Asjaomase teenistuja ja teenistuse huvide arvessevõtmine — Kohtulik kontroll — Piirid*

(Muude teenistujate teenistustingimused, artiklid 2 ja 3a)

2. *Ametnikud — Lepingulised töötajad — Töölevõtmine — Tähtajalise lepingu pikendamine — Pikendamata jätmise põhjendus — Töendamiskoormis*
3. *Ametnikud — Psühholoogiline ahistamine — Tähtajalise lepingu pikendamata jätmise seadusliku põhjendusega, millel ei ole mingit puutumust psühholoogilise ahistamisega — Personalieeskirjade artikli 12a lõike 2 rikkumine — Puudumine*

(Personalieeskirjad, artikli 12a lõige 2)

1. Avaliku teenistuse Kohtu arutluskäik muude teenistujate teenistustingimuste artikli 2 alusel tööle võetud teenistujate ehk ajutiste töötajate kohta, mis käsitleb hoolitsemiskohustust, peab veelgi enam paika nende teenistustingimuste artikli 3 alusel tööle võetute ehk lepinguliste töötajate suhtes.

Sellega seoses ilmneb kohtupraktikast, et võimaluse puhul pikendada ajutise teenistuja lepingut on lihtsalt tegemist pädeva asutuse otsustuspädevusse jäetud võimalusega, arvestades et institutsioonidel on ulatuslik kaalutusõigus oma üksuste töö korraldamisel, et täita neile usaldatud ülesandeid ning

vastavalt sellele määrata oma töötajaid ametisse, jälgides siiski, et seda tehakse teenistuse huvides. Pädev asutus on töötaja suhtes otsuste tegemisel kohustatud arvesse võtma kõiki elemente, mis võivad tema otsust määrata, ehk mitte ainult teenistuse huve, vaid muuhulgas ka asjaomase töötaja huve. See tuleneb nimelt administratsiooni hoolitsemiskohustusest, mis väljendab personalieeskirjadega ja analoogia alusel teenistustingimustega ametiasutustele ja selle teenistujatele antud vastastikuste õiguste ja kohustuste tasakaalu. Arvestades institutsioonidel selles valdkonnas olevat ulatuslikku kaalutusõigust, peab kohtu kontroll igal juhul piirduma ilmse vea ja võimu kuritarvitamise puudumise kontrollimisega.

Muude teenistujate teenistustingimused ei pane administratsioonile kohustust eelnevalt kontrollida võimalust viia asjaomane teenistuja üle teisele ametikohale ei tähtajatu lepingu ülesütlemisel ega tähtajalise lepingu pikendamata jätmisel.

Samas, kui administratsioonil ei ole kohustust eelnevalt kontrollida võimalust viia ametikohtade loetelus sisalduvatele ametikohtadele tööle võetud ajutised töötajad üle teisele ametikohale, ei saa see olla teisiti lepinguliste töötajate puhul, keda ei ole tööle võetud selles loetelus ette nähtud ametikohale. Küll aga on pädev asutus ka selle kategooria töötajate puhul, kes ei tööta nimetatud loetelus ette nähtud ametikohal, kohustatud töötaja suhtes otsuste tegemisel arvesse võtma kõiki elemente, mis võivad tema otsust määrata, ehk mitte ainult teenistuse huve, vaid muuhulgas ka asjaomase töötaja huve.

(vt punktid 32–34)

Viited:

Euroopa Kohus: kohtuotsus, 29.6.1994, *Klinke vs. Euroopa Kohus*, C-298/93 P, EKL, EU:C:1994:273, punkt 38.

Üldkohus: kohtuotsused, 18.4.1996, *Kyrpitsis vs. EMSK*, T-13/95, EKL AT, EU:T:1996:50, punkt 52; 15.10.2008, *Potamianos vs. komisjon*, T-160/04, EKL AT, EU:T:2008:438, punkt 30; 8.9.2009, *ETF vs. Landgren*, T-404/06 P, EKL, EU:T:2009:313, punkt 162 ja seal viidatud kohtupraktika; 4.12.2013, *ETF vs. Schuerings*, T-107/11 P, EKL AT, EU:T:2013:624, punkt 98; 4.12.2013, *ETF vs. Michel*, T-108/11 P, EKL AT, EU:T:2013:625, punkt 99, ja 21.5.2014, *komisjon vs. Macchia*, T-368/12 P, EKL AT, EU:T:2014:266, punkt 57.

2. Pool, kes väidab, et tähtajalise lepingu pikendamata jätmise otsus lähtub muudest põhjendustest kui need, mis administratsioon on esitanud vaidlustatud otsuses, peab tõendama, et see on nii.

(vt punkt 66)

Viide:

Üldkohus: kohtumäärus, 13.1.2014, *Lebedef vs. komisjo*, T-116/13 P ja T-117/13 P, EKL AT, EU:T:2014:21, punkt 41.

3. Personalieeskirjade artikli 12a lõige 2, mille kohaselt ei tee institutsioon kahju ametnikule, kes on olnud psühholoogilise või seksuaalse ahistamise ohver, ega ametnikule, kes on olnud psühholoogilise või seksuaalse ahistamise tunnistajaks, eeldusel et ametnik on käitunud ausalt, ei ole takistuseks sellele, et administratsioon jätab tähtajalise lepingu pikendamata seadusliku põhjendusega, millel ei ole mingit puutumust psühholoogilise ahistamisega.

(vt punktid 59 ja 60)