

V

(Ilmoitukset)

TUOMIOISTUINKÄSITTELYYN LIITTYVÄT MENETTELYT

UNIONIN TUOMIOISTUIN

Valitus, jonka Ralph Pethke on tehnyt 15.5.2019 unionin yleisen tuomioistuimen (neljäs jaosto) asiassa T-169/17, Pethke v. EUIPO, 5.3.2019 antamasta tuomiosta

(asia C-382/19 P)

(2019/C 337/02)

Oikeudenkäyntikieli: saksa

Asianosaiset

Valittaja: Ralph Pethke (edustaja: H. Tettenborn, Rechtsanwalt)

Muu osapuoli: Euroopan unionin teollisoikeuksien virasto (EUIPO)

Vaatimukset

Valittaja vaatii, että unionin tuomioistuin

- kumoaa unionin yleisen tuomioistuimen asiassa T-169/17 5.3.2019 antaman tuomion
- kumoaa Euroopan unionin teollisoikeuksien viraston (EUIPO) johtajan tekemän siirtämispäätöksen PERS-AFFECT-16-134 ja myöntää korvauksen lainvastaisen siirron aiheuttamasta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä
- toissijaisesti kumoaa tuomion ja palauttaa asian unionin yleiseen tuomioistuimeen.

Oikeudelliset perusteet ja pääasialliset perustelut

Nyt käsiteltävä valitus on nostettu unionin yleisen tuomioistuimen tuomiosta, jolla kyseinen tuomioistuin hylkäsi valittajan Euroopan unionin teollisoikeuksien viraston (EUIPO) johtajan tekemästä siirtämispäätöksestä PERS-AFFECT-16-134 nostaman kanteen.

Valittaja tukeutuu valituksessaan seuraavaan kolmeen valitusperusteeseen:

- 1) Henkilöstösääntöjen (1) 7 artiklan ja Euroopan tuomioistuimen perussäännön 36 artiklan rikkominen

Valittaja väittää unionin yleisen tuomioistuimen soveltaneen henkilöstösääntöjen 7 artiklaa virheellisesti. Siirtäminen pääosaston päällikön tehtävistä neuvonantajaksi ilman ylenemismahdollisuuksia ja ilman valittajan oikeuksia suojaavaa arviointi- tai kurinpitomenettelyä ei merkitse lainmukaista siirtämistä toisiin tehtäviin vaan lainvastaista siirtämistä alempiarvoisiin tehtäviin. Henkilöstösääntöjen muuttamisesta vuonna 2014 seurasi se, että osaston päällikköjen ylenemismahdollisuuksista yli palkkaluokan AD 12 tuli virkamiesoikeudellinen urapolku. Nimittävä viranomais ei voi evätä tätä urapolkua yksipuolisella päätöksellä ilman asianmukaista arviointi- tai kurinpitomenettelyä. Vuodesta 2014 lähtien päällikön tehtävää ei ole lain mukaan voitu enää samastaa neuvonantajan tehtävään ilman etenemismahdollisuuksia.

Unionin yleinen tuomioistuin viittaa oikeuskäytäntöön, joka liittyy henkilöstösääntöjen 7 artiklan nojalla tapahtuvaan toisiin tehtäviin siirtämiseen ja palkkaluokkien vastaavuuteen, mutta tekee siitä väärät johtopäätökset.

Unionin yleinen tuomioistuin teki oikeudellisen virheen ja hallinnollisen virheen, kun se ei lausunut lopullisesti toisesta kanneperusteesta, joka koskee valittajan lainvastaista tehtävästä pois siirtämistä 10.10.2016, johon ei liittynyt samanaikainen siirtäminen uuteen tehtävään, mikä tapahtui vasta 17.10.2016. Tämän vuoksi kyse ei ole henkilöstösääntöjen 7 artiklassa tarkoitetusta siirtämisestä toisiin tehtäviin (tuomion 49–106 kohta).

2) Tosiseikkojen huomioon ottaminen virheellisellä tavalla

Unionin yleinen tuomioistuin tukeutui nyt käsiteltävässä tuomiossa tosiseikkoihin, joita ei ole esitetty asiakirja-aineistossa, ja lisäksi tosiseikkoihin, jotka poikkeavat asiakirja-aineistossa esitetyistä tosiseikoista.

Nyt käsiteltävässä asiassa unionin yleinen tuomioistuin ei selvästikään ole myöskään arvioinut todisteita. Jos se olisi tehnyt niin, sen olisi pitänyt arvioida vastaajan lausuntojen uskottavuutta.

Lisäksi unionin yleisen tuomioistuimen arviointi, joka koskee valittajan toimia suhteessa hänen velvollisuuteensa ilmoittaa ilmeisen sääntöjenvastaisista toimenpiteistä, poistaa henkilöstösääntöjen 21a artiklan 1 kohdan ja 22 artiklan tehokkaan vaikutuksen.

3) Väitteiden, jotka koskevat velvollisuutta huolehtia virkamiesten hyvinvoinnista ja työpaikkakiusaamista, lainvastainen arviointi ja unionin tuomioistuimen perussäännön 36 artiklan virheellinen soveltaminen

Unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi väitteen, jonka mukaan pääjohtajan 10.10.2016–17.10.2016 tekemät toimet merkitsivät työpaikkakiusaamista sillä perusteella, että ne olivat voimassa olevan oikeuden vastaisia. Väitteet, jotka koskevat velvollisuuden huolehtia virkamiesten hyvinvoinnista laiminlyömistä ja työpaikkakiusaamista, liittyvät erottamattomasti 10.10.2016–17.10.2016 tehtyihin lainvastaisiin tehtävästä erottamista ja siirtämistä koskeviin päätöksiin. Toisin kuin unionin yleinen tuomioistuin esitti, työpaikkakiusaaminen ei henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan mukaan edellytä minikäänlaista "käyttätymismallia". Unionin yleinen tuomioistuin ei myöskään lausunut lainkaan velvollisuuden huolehtia virkamiesten hyvinvoinnista laiminlyömisestä, mikä ilmeni siten, että valittajan ammatillisia saavutuksia vähäteltiin julkisesti, kun hänet siirrettiin toisiin tehtäviin.

(¹) Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavat henkilöstösäännöt asetetaan Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen vahvistamisesta sekä yhteisöjen virkamiehiin tilapäisesti sovellettavien erityisten toimenpiteiden laatimisesta 29.2.1968 annetussa asetuksessa (ETY, Euratom, EHTY) N:o 259/68 (EYVL 1968, L 56, s. 1), sellaisena kuin se on muutettuna 22.10.2013 annetulla Euroopan pralamentin ja neuvoston asetuksella (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (EUVL 2013, L 287, s. 15).

Valitus, jonka Stephan Fleig on tehnyt 2.4.2019 unionin yleisen tuomioistuimen (ensimmäinen jaosto) asiassa T-492/17, Fleig v. EUH, 12.6.2019 antamasta tuomiosta

(asia C-446/19 P)

(2019/C 337/03)

Oikeudenkäyntikieli: saksa

Asianosaiset

Valittaja: Stephan Fleig (edustaja: asianajaja H. Tattenborn)

Muu osapuoli: Euroopan ulkosuhdehallinto (EUH)

Vaatimukset

Valittaja vaatii, että unionin tuomioistuin

— kumoaa kokonaisuudessaan Euroopan unionin yleisen tuomioistuimen (ensimmäinen jaosto) 2.4.2019 asiassa T-492/17 antaman tuomion