



Zbornik sudske prakse

PRESUDA SLUŽBENIČKOG SUDA EUROPSKE UNIJE
(drugo vijeće)
19. lipnja 2014.

Predmet F-157/12

BN
protiv
Europskog parlamenta

„Javna služba – Dužnosnici – Tužba za poništenje – Dužnosnik u razredu AD 14 koji privremeno obavlja poslove na radnom mjestu savjetnika direktora – Tvrdnje u pogledu uznemiravanja usmjerene protiv glavnog direktora – Dugotrajno bolovanje – Odluka o imenovanju na radno mjesto savjetnika u drugoj glavnoj upravi – Dužnost brižnog postupanja – Načelo dobre uprave – Interes službe – Pravilo o usklađenosti razreda i radnog mjesta – Tužba za naknadu štete – Šteta zbog propuštanja donošenja odluke“

Predmet: Tužba podnesena na temelju članka 270. UFEU-a, koji se na UEZAE primjenjuje sukladno njegovu članku 106.a, kojom BN zahtijeva, s jedne strane, poništenje odluke Europskog parlamenta od 20. ožujka 2012. o prestanku obavljanja dužnosti savjetnika direktora u Upravi za resurse Glavne uprave (GU) za kadrovske poslove i njegovu preraspoređivanju, počevši od 15. ožujka 2012., na radno mjesto savjetnika u službi „Sustav ekološkog upravljanja i revizije“ unutar Odjela za opću koordinaciju, Uprave za resurse OU-a za infrastrukturu i logistiku (u daljnjem tekstu: služba EMAS), kao i odluke od 21. rujna 2012. o odbijanju žalbe podnesene protiv odluke od 20. ožujka 2012. i, s druge strane, naknadu zbog pretrpljene štete nastale zbog uznemiravanja i loše uprave od strane njegovih nadređenih, a koja se procjenjuje *ex æquo et bono* na iznos od 400.000 eura.

Odluka: Tužba se odbija. Europski parlament snosi vlastite troškove te mu se nalaže snošenje troškova BN-a.

Sažetak

1. *Dužnosnici – Premještaj – Preraspoređivanje – Razlikovni kriterij – Zajednički uvjeti*
(Pravilnik o osoblju, čl. 4., čl. 7. st. 1. i čl. 29.)

2. *Dužnosnici – Organizacija službi – Raspoređivanje osoblja – Preraspoređivanje – Pridržavanje pravila o usklađenosti razreda i radnog mjesta – Opseg*
(Pravilnik o osoblju, čl. 7. st. 1.)

3. *Dužnosnici – Uznemiravanje – Teret dokazivanja – Obveza dotičnog dužnosnika da pruži dokaz prima facie*
(Pravilnik o osoblju, čl. 12.a st. 2.)

4. *Tužbe dužnosnikâ – Razlozi – Zloporaba ovlasti – Pojam – Odluka u skladu s interesom službe – Nepostojanje zloporabe ovlasti*

5. *Dužnosnici – Organizacija službi – Raspoređivanje osoblja – Mjera raspoređivanja u interesu službe – Pravo dotične osobe na saslušanje – Nepostojanje (Povelja Europske unije o temeljnim pravima, čl. 41. st. 2. t. (a); Pravilnik o osoblju, čl. 7. st. 1.)*

6. *Dužnosnici – Dužnost brižnog postupanja uprave – Opseg – Pojačana obveza u slučaju utjecaja na zdravlje dužnosnika – Granice (Pravilnik o osoblju, čl. 24.)*

7. *Dužnosnici – Zaštita sigurnosti i zdravlja – Obveze institucija – Opseg – Direktiva 89/391 o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu – Učinak – Granice (Povelja Europske unije o temeljnim pravima, čl. 31. st. 1.; Pravilnik o osoblju, čl. 1.e st. 2. Direktive Vijeća 89/391)*

1. Čak i kada odluka izgleda, s obzirom na to da se temelji osobito na članku 7. stavku 1. Pravilnika, kao odluka o premještanju dužnosnika, istu treba analizirati kao mjeru preraspoređivanja ako dotični dužnosnik nije prešao na upražnjeno radno mjesto primjenom članka 4. i 29. Pravilnika.

Međutim, na odluke o preraspoređivanju primjenjuju se, kao i premještanji, u pogledu zaštite legitimnih interesa i prava dotičnog dužnosnika, pravila iz članka 7. stavka 1. Pravilnika, osobito u tom smislu da se preraspoređivanje dužnosnika može koristiti samo kad je u interesu službe te poštujući istovjetnost radnih mjesta.

(t. 44. do 46.)

Izvori:

Službenički sud: presuda de Albuquerque/Komisija, F-55/06, EU:F:2007:15, t. 55. i navedena sudska praksa

2. Prilikom preraspoređivanja dužnosnika, u slučaju promjena u dužnostima koje su mu povjerene, pravilo usklađenosti razreda i radnog mjesta navedeno posebice u članku 7. Pravilnika, podrazumijeva usporedbu između razreda i trenutnih dužnosti dužnosnika, a ne usporedbu između njegovih trenutnih i ranijih dužnosti. Stoga, pravilo usklađenosti između razreda i radnog mjesta ne protivi se tomu da odluka dovede do dodjele novih dužnosti koje, iako se razlikuju od prethodno obavljanih te ih dotični dužnosnik shvaća kao da sadrže smanjenje njegovih odgovornosti, su ipak u skladu s radnim mjestom koje odgovara njegovu razredu. Stoga, stvarno smanjivanje dužnosnikovih odgovornosti krši pravilo o usklađenosti između razreda i radnog mjesta samo ako su nove odgovornosti, promatrane u cijelosti, mnogo ispod odgovornosti koje odgovaraju njegovu razredu i radnom mjestu, uzimajući u obzir njihovu narav, važnost i razmjere. Konačno, Pravilnik ne daje dužnosniku nikakvo pravo na određeno radno mjesto nego naprotiv ostavlja tijelu za imenovanje nadležnost kod raspoređivanja dužnosnika, u interesu službe, na različita radna mjesta koja odgovaraju njegovu razredu. Osim toga, iako je točno da upravno tijelo ima puni interes da dužnosnike rasporedi ovisno o njihovim specifičnim sposobnostima i njihovim osobnim preferencijama, ne može se na osnovu toga dužnosnicima priznati pravo na obavljanje ili zadržavanje specifičnih dužnosti ili pravo da odbiju svaku drugu dužnost koja ne odgovara vrsti njihova radnog mjesta. Stoga, preraspoređivanje dužnosnika s radnog mjesta načelnika odjela na radno mjesto savjetnika, zadržavajući pritom isti razred AD 14, poštuje načelo usklađenosti između razreda i radnog mjesta jer, kao što proizlazi iz tablice s opisima vrsta radnih mjesta iz točke A. Priloga I. Pravilniku, razred AD 14 odgovara administratoru koji primjerice radi kao direktor, načelnik odjela ili savjetnik.

(t. 55. do 58.)

Izvori:

Službenički sud: presuda Bermejo Garde/EGSO, F-41/10, EU:F:2012:135, t. 162. do 164. i navedena sudska praksa, protiv koje se trenutno vodi žalbeni postupak pred Općim sudom Europske unije, predmet T-530/12 P

3. Da bi se članak 12.a stavak 2. Pravilnika, koji uređuje zaštitu dužnosnika koji za sebe smatraju da su žrtve uznemiravanja, mogao primijeniti u prilog zahtjevu za poništenje upravne odluke, potrebno je da dotični dužnosnik pruži barem *prima facie* dokaz da pobijana odluka predstavlja, dijelom ili u cijelosti, mjeru odmazde usmjerenu protiv njega.

U tom pogledu, okolnost da je dužnosnik tražio da ga se imenuje na mjesto načelnika odjela i da tijelo za imenovanje nije udovoljilo tom zahtjevu, pri čemu je dužnosnik preraspoređen s mjesta savjetnika na drugo savjetničko radno mjesto, nije sama po sebi dovoljna da bi se pobijanu odluku moglo smatrati mjerom odmazde usmjerenu protiv dotičnog dužnosnika.

(t. 67. i 70.)

4. Pojam zloupotrebe ovlasti, koja se manifestira kao zlouporaba postupka, ima vrlo precizno područje primjene i tiče se korištenja ovlasti od strane upravnog tijela u svrhu koja nije ona za koju mu je povjerena. Odluka sadrži zlouporabu ovlasti samo ako na temelju objektivnih, relevantnih i sukladnih indicija proizlazi da je donesena radi ostvarenja ciljeva različitih od onih na koje se poziva.

U slučaju mjere preraspoređivanja, kad nije utvrđeno da je ona u suprotnosti s interesom službe, ne može biti riječi o zloporabi ovlasti.

(t. 76. i 77.)

Izvori:

Službenički sud: presuda BY/EASA, F-81/11, EU:F:2013:82, t. 69., 70. i navedena sudska praksa

5. Pravo na obranu, iako mnogo šire, svakako obuhvaća pravo svake osobe da bude saslušana prije donošenja pojedinačne odluke koja bi na nju nepovoljno utjecala, odnosno pravo na saslušanje kako je navedeno u članku 41. stavku 2. točki (a) Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Pravo svakog dužnosnika da bude saslušan naročito se primjenjuje prije donošenja akta koji može proizvesti osjetne posljedice na razvoj njegove karijere.

Tijelo za imenovanje nema obvezu prije donošenja svoje odluke obavijestiti dotičnog dužnosnika o elementima koje je uzelo u obzir kao razlog odluke o preraspoređivanju kako bi on mogao učinkovito iznijeti svoj stav u tom pogledu, ako ona ne može proizvesti osjetne posljedice na razvoj dužnosnikove karijere, ako je njome poštovana istovjetnost radnih mjesta, ako je njome udovoljeno željama dotičnog dužnosnika da ne obavlja dužnosti povezane s njegovim područjem specijalnosti ili u neposrednom okružju glavne uprave u kojoj je dotični radio te ako ona ne dovodi do promjene mjesta zaposlenja tog dužnosnika.

(t. 84. i 85.)

Izvori:

Prvostupanjski sud: presuda Clotuche/Komisija, T-339/03, EU:T:2007:36, t. 147.

Službenički sud: presuda Z/Sud, F-88/09 i F-48/10, EU:F:2012:171, t. 146. i navedena sudska praksa

6. Obveze koje upravi nalaže dužnost brižnog postupanja bitno su veće kada se radi o situaciji dužnosnika kod kojeg je dokazano da mu je oštećeno fizičko ili mentalno zdravlje. Osim toga, liječničke službe u institucijama općenito su dužne, osobito kada su upozorene, bilo od strane samog dužnosnika ili upravnog tijela, na navodno štetne posljedice koje bi upravna odluka mogla imati na zdravlje osobe kojoj je upućena, provjeriti istinitost i razmjere rizika na koje se upozorava te obavijestiti tijelo za imenovanje o rezultatima svojeg ispitivanja.

Međutim, ne može se tijelu za imenovanje prigovarati da je povrijedilo svoju dužnost brižnog postupanja ili načelo dobre uprave donošenjem odluke o preraspoređivanju jer je tom odlukom udovoljeno željama koje je iskazao dotični dužnosnik da više ne radi u području svoje specijalnosti i da ga se više ne raspoređuje u određenu glavnu upravu. Iako je točno da je dotični dužnosnik također izrazio želju da ga se imenuje na mjesto načelnika odjela, a ne na mjesto savjetnika, ostaje činjenica da, imajući u vidu široke diskrecijske ovlasti kojima raspolaže svaka institucija u pogledu organizacije svojih službi, ako je mjera preraspoređivanja u skladu s interesom službe i ako ona poštuje pravilo o usklađenosti između razreda i radnog mjesta, sudovi Unije nisu ovlašteni utvrđivati bi li druge mjere bile svrsishodnije.

(t. 92., 93. i 96. do 98.)

Izvori:

Službenički sud: presuda Esders/Komisija, F-62/10, EU:F:2011:141, t. 80., 82. i navedena sudska praksa

7. Institucije Unije dužne su poštovati radno pravo u pogledu uvjeta rada, osobito kada je riječ o zdravlju radnika, pravu koje je određeno u članku 31. stavku 1. Povelje Europske unije o temeljnim pravima. Prema objašnjenjima koja se odnose na članak 31. Povelje, koja treba uzeti u obzir prilikom tumačenja Povelje sukladno članku 6. stavku 1. trećem podstavku UEU-a i članku 52. stavku 7. Povelje, članak 31. stavak 1. Povelje temelji se na Direktivi 89/391 o uvođenju mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radu.

S druge strane, tekst odredbe članka 1.e stavka 2. Pravilnika, u dijelu u kojem se poziva na minimalne zahtjeve koji se primjenjuju na temelju mjera donesenih na temelju Ugovora u područjima zdravlja i sigurnosti te vezanim uz uvjete rada, predviđa pravila poput onih sadržanih u Direktivi 89/391, s obzirom na to da i ona sama i ima za cilj, kako to proizlazi iz njezina članka 1. stavka 1., uvođenje mjera za poticanje poboljšanja sigurnosti i zdravlja radnika na radnom mjestu.

Međutim, kako god široke bile, obveze institucija Unije kada ona djeluje kao poslodavac, da osigura sigurnost i zdravlje svojeg osoblja, ne mogu ići tako daleko da dotičnoj instituciji nameću apsolutnu obvezu postizanja rezultata.

(t. 104. do 106., 109. i 110.)

Izvori:

Sud: presuda Preispitivanje odluke Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, t. 39. i 43.

Službenički sud: presuda Missir Mamachi di Lusignano/Komisija, F-50/09, EU:F:2011:55, t. 130., protiv koje je pokrenut žalbeni postupak pred Općim sudom Europske unije, predmet T-401/11 P