



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI FUNCȚIEI PUBLICE A UNIUNII EUROPENE
(Camera a doua)
19 iunie 2014

Cauza F-157/12

BN
împotriva
Parlamentului European

„Funcție publică — Funcționari — Acțiune în anulare — Funcționar de gradul AD 14 care ocupă provizoriu un post de consilier al unui director — Pretinsă hărțuire morală din partea directorului general — Concediu medical de lungă durată — Decizie de numire într-un post de consilier într-o altă direcție generală — Obligația de sollicitudine — Principiul bunei administrări — Interesul serviciului — Regula corespondenței dintre grad și post — Acțiune în despăgubire — Prejudiciu care decurge dintr-un comportament nedecizional”

Obiectul: Acțiune formulată în temeiul articolului 270 TFUE, aplicabil Tratatului CEEA potrivit articolului 106a din acesta, prin care BN solicită, pe de o parte, anularea deciziei Parlamentului European din 20 martie 2012 de încetare a atribuțiilor sale de consilier pe lângă directorul Direcției resurse a Direcției Generale (DG) Personal și de schimbare a repartizării sale, începând cu 15 martie 2012, într-un post de consilier în cadrul Serviciului „Sistem de management al mediului și de audit” din structura Unității de coordonare generală a Direcției resurse din cadrul DG Infrastructuri și logistică (denumit în continuare „Serviciul EMAS”), precum și a deciziei din 21 septembrie 2012 de respingere a reclamației sale introduse împotriva deciziei din 20 martie 2012 și, pe de altă parte, repararea prejudiciului suferit din cauza unor fapte de hărțuire și de proastă administrare din partea superiorilor săi ierarhici, stabilit *ex aequo et bono* la suma de 400 000 de euro

Decizia: Respinge acțiunea. Parlamentul European suportă propriile cheltuieli de judecată și este obligat la suportarea cheltuielilor de judecată efectuate de BN.

Sumarul hotărârii

1. *Funcționari — Transfer intern — Schimbare a repartizării — Criteriu de distincție — Condiții comune*

[Statutul funcționarilor, art. 4, art. 7 alin. (1) și art. 29]

2. *Funcționari — Organizarea serviciilor — Repartizarea personalului — Schimbare a repartizării — Respectarea regulii de corespondență între grad și post — Conținut*

[Statutul funcționarilor, art. 7 alin. (1)]

3. *Funcționari — Hărțuire morală — Sarcina probei — Obligația persoanei interesate de a aduce un început de probă*
[Statutul funcționarilor, art. 12a alin. (2)]

4. *Acțiune introdusă de funcționari — Motive — Abuz de putere — Noțiune — Decizie conformă cu interesul serviciului — Inexistența unui abuz de putere*

5. *Funcționari — Organizarea serviciilor — Repartizarea personalului — Măsură de schimbare a repartizării în interesul serviciului — Dreptul persoanei interesate de a fi ascultată — Inexistență*
[Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 41 alin. (2) lit. (a); Statutul funcționarilor, art. 7 alin. (1)]

6. *Funcționari — Obligația de solitudine care incumbă administrației — Conținut — Obligație mai strictă în cazul în care este afectată sănătatea funcționarului — Limite*
(Statutul funcționarilor, art. 24)

7. *Funcționari — Protecția securității și a sănătății — Obligații ale instituțiilor — Conținut — Directiva 89/391 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă — Efect — Limite*
[Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, art. 31 alin. (1); Statutul funcționarilor, art. 1e alin. (2); Directiva 89/391 a Consiliului]

1. Chiar dacă o decizie se prezintă, în măsura în care se întemeiază în special pe articolul 7 alineatul (1) din statut, ca fiind o decizie privind transferul intern al unui funcționar, ea trebuie analizată drept o măsură de schimbare a repartizării dacă persoana interesată nu a fost transferată pe un post vacant în temeiul articolelor 4 și 29 din statut.

Cu toate acestea, deciziile de schimbare a repartizării sunt supuse, în același temei ca și transferurile interne, în ceea ce privește conservarea drepturilor și a intereselor legitime ale funcționarului interesat, normelor articolului 7 alineatul (1) din statut, în special în sensul că schimbarea repartizării funcționarilor nu poate avea loc decât în interesul serviciului și cu respectarea echivalenței posturilor.

(a se vedea punctele 44-46)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea de Albuquerque/Comisia, F-55/06, EU:F:2007:15, punctul 55 și jurisprudența citată

2. Cu ocazia schimbării repartizării, în cazul modificării atribuțiilor unui funcționar, regula de corespondență între grad și post, prevăzută în special la articolul 7 din statut, implică o comparație nu între atribuțiile actuale și cele anterioare ale funcționarului interesat, ci între atribuțiile sale actuale și gradul său în cadrul ierarhiei. În consecință, regula corespondenței dintre grad și post nu se opune ca o decizie să determine atribuirea de noi funcții, care, deși diferă de cele exercitate anterior și sunt percepute de persoana interesată ca implicând o reducere a atribuțiilor sale, sunt totuși conforme cu postul corespunzător gradului său. Astfel, o diminuare efectivă a atribuțiilor unui funcționar nu încalcă regula corespondenței dintre grad și post decât dacă noile sale atribuții sunt, în ansamblu, net sub nivelul celor corespunzătoare gradului și postului său, ținând seama de natura, de importanța și de amploarea lor. În sfârșit, statutul nu acordă funcționarilor niciun drept la un anumit post, ci, dimpotrivă, lasă autorității împuternicite să facă numiri competența de a repartiza funcționarii, în interesul serviciului, în diferite posturi corespunzătoare gradului lor. Pe de altă parte, deși este adevărat că administrația are tot interesul să repartizeze funcționarii în funcție de aptitudinile lor specifice și de preferințele lor personale, nu poate fi totuși recunoscut funcționarilor dreptul de a exercita sau de a menține atribuții specifice sau de a refuza orice altă atribuție aferentă postului lor

tip. În acest sens, schimbarea repartizării unui funcționar dintr-un post de șef de unitate într-un post de consilier, cu păstrarea aceluiași grad AD 14, respectă corespondența dintre grad și post, în măsura în care, după cum rezultă din tabelul care descrie posturile tip ce figurează în anexa I litera A din statut, gradul AD 14 corespunde unui administrator care exercită de exemplu funcția de director, de șef de unitate sau de consilier.

(a se vedea punctele 55-58)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea Bermejo Garde/CESE, F-41/10, EU:F:2012:135, punctele 162-164 și jurisprudența citată, care face obiectul unui recurs aflat pe rolul Tribunalului Uniunii Europene, cauza T-530/12 P

3. Pentru ca articolul 12a alineatul (2) din statut, referitor la protecția funcționarului care se consideră victima unei hărțuiri morale, să fie aplicabil în susținerea concluziilor în anularea unei decizii a administrației, trebuie ca persoana interesată să aducă fie și un început de probă în sensul că decizia atacată constituie, în tot sau în parte, o măsură de reprimare în privința sa.

Din acest punct de vedere, împrejurarea că un funcționar a solicitat să fie numit într-un post de șef de unitate și că autoritatea împuternicită să facă numiri nu a dat curs acestei cereri, funcționarului schimbându-i-se repartizarea dintr-un post de consilier în alt post de consilier, nu este suficientă, prin ea însăși, pentru calificarea deciziei atacate ca fiind o măsură de reprimare în privința persoanei interesate.

(a se vedea punctele 67 și 70)

4. Noțiunea de abuz de putere, printre ale cărei manifestări se înscrie abuzul de procedură, are un conținut precis care se referă la exercitarea de către o autoritate administrativă a competențelor sale într-un alt scop decât cel în vederea căruia i-au fost conferite. O decizie reprezintă un abuz de putere numai dacă rezultă din indicii obiective, pertinente și concordante că a fost adoptată în scopul de a atinge alte obiective decât cele declarate.

În cazul unei măsuri de schimbare a repartizării, atunci când aceasta nu a fost considerată contrară interesului serviciului, nu se poate pune problema unui abuz de putere.

(a se vedea punctele 76 și 77)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea BY/AESA, F-81/11, EU:F:2013:82, punctele 69 și 70 și jurisprudența citată

5. Dreptul la apărare include în mod cert, fiind de altfel mai extins, dreptul oricărei persoane de a fi ascultată înainte de luarea oricărei măsuri individuale care ar putea să îi aducă atingere, drept de a fi ascultat astfel cum este prevăzut la articolul 41 alineatul (2) litera (a) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Dreptul oricărui funcționar de a fi ascultat se aplică în special înainte de adoptarea unui act care poate determina consecințe sensibile privind evoluția carierei sale.

Autoritatea împuternicită să facă numiri nu are obligația de a comunica persoanei interesate, înainte de adoptare, elementele reținute ca temei al unei decizii de schimbare a repartizării, pentru ca aceasta din urmă să își poată prezenta în mod util punctul de vedere asupra problemei respective, atunci când nu este susceptibilă să determine consecințe sensibile privind evoluția carierei persoanei interesate, când respectă echivalența posturilor, când dă curs dorințelor persoanei interesate de a nu mai exercita

atribuții în raport cu domeniul său de specializare sau în cadrul direct al direcției generale în care a lucrat persoana interesată și când nu determină nicio schimbare a locului de repartizare pentru persoana interesată.

(a se vedea punctele 84 și 85)

Trimitere la:

Tribunalul de Primă Instanță: Hotărârea Clotuche/Comisia, T-339/03, EU:T:2007:36, punctul 147

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea Z/Curtea de Justiție, F-88/09 și F-48/10, EU:F:2012:171, punctul 146 și jurisprudența citată

6. Îndatoririle administrației care decurg din obligația de solitudine sunt sporite substanțial în cazul în care se pune problema situației unui funcționar a cărui sănătate, fizică sau mentală, se dovedește a fi afectată. Într-o astfel de ipoteză, administrația trebuie să examineze cererile acestuia cu o abordare deosebit de deschisă. Pe de altă parte, serviciul medical al unei instituții are, în special atunci când i se atrage atenția, fie chiar de către funcționarul în cauză, fie de către administrație, asupra consecințelor pretins nefaste pe care le-ar putea avea o decizie administrativă asupra sănătății persoanei căreia îi este adresată, obligația generală de a verifica existența și gravitatea riscurilor invocate și de a informa autoritatea împuternicită să facă numiri cu privire la rezultatul examinării sale.

Totuși, autoritatea împuternicită să facă numiri nu poate fi criticată pentru încălcarea obligației de solitudine sau a principiului bunei administrări atunci când adoptă o decizie de schimbare a repartizării, în măsura în care, prin această decizie, ea a dat curs dorințelor manifestate de persoana interesată, și anume de a nu mai lucra în domeniul său de specializare și de a nu mai fi repartizată într-o anumită direcție generală. Chiar dacă este adevărat că persoana interesată ar fi dorit să fie numită într-un post de șef de unitate, iar nu într-un post de consilier, nu este mai puțin adevărat că, având în vedere largă putere de apreciere de care dispune orice instituție în materia organizării serviciilor sale, din moment ce o măsură de schimbare a repartizării este conformă cu interesul serviciului și respectă regula corespondenței dintre grad și post, nu este de competența instanței Uniunii să stabilească dacă alte măsuri ar fi fost mai oportune.

(a se vedea punctele 92, 93 și 96-98)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea Esders/Comisia, F-62/10, EU:F:2011:141, punctele 80 și 82 și jurisprudența citată

7. Instituțiile Uniunii sunt obligate să respecte dreptul lucrătorilor la condiții de muncă ce le respectă în special sănătatea, drept consacrat la articolul 31 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene. Potrivit explicațiilor aferente articolului 31 din cartă, care, în temeiul articolului 6 alineatul (1) al treilea paragraf TUE și al articolului 52 alineatul (7) din cartă, trebuie luate în considerare pentru interpretarea acesteia, articolul 31 alineatul (1) din cartă se întemeiază pe Directiva 89/391 privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

În ceea ce îl privește, textul articolului 1 alineatul (2) din statut, în măsura în care face referire la cerințele minime aplicabile în temeiul măsurilor adoptate potrivit tratatelor în domeniile sănătății și securității și referitoare la condițiile de muncă, are în vedere norme cum sunt cele cuprinse în Directiva 89/391, din moment ce aceasta are ea însăși ca obiect, astfel cum reiese din articolul 1 alineatul (1), să pună în aplicare măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

Oricât de extinsă ar fi, obligația instituțiilor Uniunii, atunci când acționează în calitate de angajator, de a asigura securitatea și sănătatea propriului personal nu poate merge însă până la a impune instituției respective o obligație absolută de rezultat.

(a se vedea punctele 104-106, 109 și 110)

Trimitere la:

Curte: Hotărârea Reexaminare Comisia/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punctele 39 și 43

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea Missir Mamachi di Lusignano/Comisia, F-50/09, EU:F:2011:55, punctul 130, care face obiectul unui recurs aflat pe rolul Tribunalului Uniunii Europene, cauza T-401/11 P