



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA ZA USLUŽBENCE
(tretji senat)
z dne 4. maja 2010

Zadeva F-47/09

Éric Mathias Fries Guggenheim
proti
Evropskemu centru za razvoj poklicnega usposabljanja

„Javni uslužbenci — Začasni uslužbenec — Nepodaljšanje pogodbe — Člen 11a Kadrovskih predpisov — Člen 1, šesti odstavek, Priloge II h Kadrovskim predpisom — Naloga zastopanja osebja — Dolžnost nepristranskosti in neodvisnosti“

Predmet: Tožba, vložena na podlagi členov 236 ES in 152 AE, s katero É. M. Fries Guggenheim predlaga razglasitev ničnosti odločbe direktorice Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja (Cedefop) z dne 7. julija 2008, da se ne podaljša njegova pogodba začasnega uslužbenca, in po potrebi odločbe z dne 18. julija 2008, s katero je bila potrjena navedena odločba, ter naložitev centru Cedefop, naj mu, če mu ne omogoči vrnitve na delo, plača odškodnino.

Odločitev: Tožba se zavrne. Tožeči stranki se naloži plačilo stroškov.

Povzetek

- 1. Uradniki — Začasni uslužbenci — Zaposlovanje — Podaljšanje pogodbe za določen čas — Diskrecijska pravica uprave (Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev, člen 47(c))*
- 2. Akti institucij — Direktive — Neposredna naložitev obveznosti institucijam Unije v razmerjih do njihovega osebja — Izključitev — Možnost sklicevanja — Obseg (člen 10 ES)*
- 3. Uradniki — Pravice in obveznosti — Obveznost neodvisnosti in integritete (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 11a)*
- 4. Uradniki — Organizacija služb — Zaposlovanje osebja — Diskrecijska pravica uprave — Omejitve — Interes službe (Kadrovski predpisi za uradnike, členi 4, 7(1), 29 in 45)*
- 5. Uradniki — Pravno sredstvo — Odškodninski zahtevek, povezan s predlogom za razglasitev ničnosti — Zavrnitev predloga za razglasitev ničnosti, zaradi česar je bil zavrjen odškodninski zahtevek (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 91)*

1. Odpoved pogodbe začasnega uslužbenca za nedoločen čas na podlagi člena 47(c) Predpisov za zaposlitev drugih uslužbencev, ob upoštevanju odpovednega roka, določenega s pogodbo, in predčasna odpoved pogodbe začasnega uslužbenca za določen čas spadata pod široko diskrecijsko pravico pristojnega organa, zato se mora nadzor, ki ga izvaja sodišče Unije, omejiti – neodvisno od nadzora nad spoštovanjem obveznosti obrazložitve –, na preverjanje neobstoja očitne napake ali zlorabe pooblastil.

To velja še toliko bolj, kadar se pogodba začasnega uslužbenca za določen čas ne odpove predčasno, temveč se ne podaljša. Zato se mora nadzor sodišča v teh okoliščinah omejiti na preverjanje neobstoja očitne napake pri presoji interesa službe in preverjanje neobstoja zlorabe pooblastil.

Pristojni organ mora pri odločanju glede položaja uslužbenca upoštevati vse elemente, na katerih bi lahko temeljila njegova odločitev, zlasti interes zadevnega uslužbenca. To namreč izhaja iz dolžnosti skrbnega ravnanja uprave, s katero je izraženo ravnotežje med vzajemnimi pravicami in obveznostmi, ki so bile s Kadrovskimi predpisi ter po analogiji s Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev oblikovane v razmerjih med javnim organom in njegovimi uslužbenci.

Zgoraj navedeni splošni premisleki veljajo tudi, če je uslužbenec opravljal naloge zastopanja osebja, ker Pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev ne določajo izjemnih ali posebnih pogojev za odpoved pogodbe začasnega uslužbenca, ki je opravljal take naloge. Kadar pa bi lahko zadevni uslužbenec med opravljanjem takih nalog odkrito nasprotoval nekaterim stališčem uprave ali jih grajal, mora biti pristojni organ še posebno previden, da na njegovo presojo v zvezi s podaljšanjem pogodbe zadevne osebe ne bi slabo vplivalo njegovo vedenje med opravljanjem nalog zastopanja osebja, vendar pod pogojem, da navedeno vedenje ne prestopi običajnih meja socialnega dialoga. Navedena previdnost je potrebna toliko bolj, ker so kolektivna delovna razmerja včasih v posebno napetem in konfliktnem okviru.

(Glej točke od 64 do 67.)

Napotitev na:

Sodišče: 26. februar 1981, De Briey proti Komisiji, 25/80, Recueil, str. 637, točka 7;

Sodišče prve stopnje: 28. januar 1992, Speybrouck proti Parlamentu, T-45/90, Recueil, str. II-33, točki 97 in 98; 17. marec 1994, Hoyer proti Komisiji, T-51/91, RecFP, str. I-A-103 in II-341, točka 36; 14. julij 1997, B proti Parlamentu, T-123/95, RecFP, str. I-A-245 in II-697, točka 70; 12. december 2000, Dejaiffe proti UUNT, T-223/99, RecFP, str. I-A-277 in II-1267, točka 51; 6. februar 2003, Pyres proti Komisiji, T-7/01, RecFP, str. I-A-37 in II-239, točka 50;

Sodišče za uslužbenca: 28. junij 2007, Bianchi proti ETF, F-38/06, ZOdl. JU, str. I-A-1-183 in II-A-1-1009, točki 92 in 93 ter točka 94 in navedena sodna praksa.

2. Drži, da so direktive naslovljene na države članice, ne pa na institucije ali organe Unije. Zato se za določbe Direktive 2002/14 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski uniji ne sme šteti, da kot take nalagajo obveznosti institucijam v njihovih razmerjih do osebja.

Toda s tem, da direktiva kot taka ne zavezuje institucij, ni mogoče izključiti, da lahko velja posredno zanje v njihovih razmerjih z njihovimi uradniki in uslužbenci. Institucije morajo v skladu z načelom lojalnega sodelovanja iz člena 10, drugi odstavek, ES pri svojem ravnanju v vlogi delodajalca zlasti upoštevati zakonodajne določbe, sprejete na ravni Unije, ki med drugim nalagajo minimalne zahteve,

namenjene izboljšanju življenjskih in delovnih razmer za delavce v državah članicah s približevanjem nacionalnih zakonodaj in praks. Taka obveznost velja tudi za organe, ki jih je ustanovil zakonodajalec Unije za pomoč institucijam pri vzpostavljanju ali vodenju politik v skladu s Pogodbami.

(Glej točki 70 in 71.)

Napotitev na:

Sodišče: 9. september 2003, Rinke, C-25/02, Recueil, str. I-8349, točka 24;

Sodišče prve stopnje: 21. maj 2008, Belfass proti Svetu, T-495/04, ZOdl., str. II-781, točka 43;

Sodišče za uslužbenca: 30. april 2009, Aayhan in drugi proti Parlamentu, F-65/07, ZOdl. JU, str. I-A-1-105 in II-A-1-567; 4. junij 2009, Adjemian in drugi proti Komisiji, F-134/07 in F-8/08, ZOdl. JU, str. I-A-1-149 in II-A-1-841, točka 93, predmet pritožbe, ki jo trenutno obravnava Splošno sodišče Evropske unije, zadeva T-325/09 P.

3. Le z velikimi razhajanj v stališčih med upravo evropske agencije in zastopništvom njenega osebja glede vprašanj s področja socialnega dialoga ni mogoče zadostno utemeljiti upravičenega in objektivno utemeljenega dvoma, da bi lahko direktor agencije zunaj socialnega dialoga gojil nenaklonjene predsodke zoper uslužbenca, ki je sprejel naloge zastopanja osebja, ali da bi ga vodil osebni interes za nepodaljšanje njegove pogodbe, tako da bi pri izvajanju svojih nalog izgubil nepristranskost.

Raven takih razhajanj – ki poleg tega nimajo nikakršne povezave z osebnim položajem uslužbenca – sama po sebi ni tako velika, da bi bila pristranska vsaka konkretna direktorjeva presoja v zvezi z uslužbencem. Po drugi strani pa le z abstraktnim tveganjem za osebni konflikt, v katerem bi se znašel direktor le zaradi navedenih razhajanj v stališčih, ni mogoče zadostno utemeljiti domnevne kršitve iz člena 11a Kadrovskih predpisov.

(Glej točki 78 in 79.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 12. julij 2005, De Bry proti Komisiji, T-157/04, ZOdl. JU, str. I-A-199 in II-901, točki 38 in 39.

4. Institucije imajo široko diskrecijsko pravico pri organiziranju svojih služb glede na naloge, ki so jim zaupane, in glede na to pri razporeditvi osebja, ki ga imajo na voljo, vendar pod pogojem, da so navedene razporeditve opravljene v interesu službe in s spoštovanjem sorazmerja med delovnim mestom in nazivom.

Nadzor sodišča Unije se mora ob upoštevanju obsega diskrecijske pravice, ki jo imajo institucije, da ocenijo interes službe, omejiti na preverjanje, ali je uprava ostala v okviru razumnih meja in svojega pooblastila ni uporabila očitno napačno.

Polje proste presoje organa, pristojnega za imenovanja, je mogoče omejiti z interesom službe, in sicer z zahtevo, da so osebe, razporejene za nekatere naloge, ne le sposobne, temveč najsposobnejše za njihovo opravljanje, in v takem primeru bi moral navedeni organ primerjalno preučiti delovno uspešnost zadevnih oseb, da bi se izbrala najustreznejša oseba.

(Glej točke od 104 do 106.)

Napotitev na:

Sodišče: 7. marec 1990, Hecq proti Komisiji, C-116/88 in C-149/88, Recueil, str. I-599, točka 11;

Sodišče prve stopnje: 22. januar 1998, Costacurta proti Komisiji, T-98/96, RecFP, str. I-A-21 in II-49, točka 36; 26. november 2002, Cwik proti Komisiji, T-103/01, RecFP, str. I-A-229 in II-1137, točka 30; 25. julij 2006, Fries Guggenheim proti Cedefop, T-373/04, ZOdl. JU, str. I-A-2-169 in II-A-2-819, točki 68 in 69 ter navedena sodna praksa, in točka 71.

5. V tožbah uradnikov je treba odškodninske zahtevke zavrnil, če so tesno povezani s predlogi za razglasitev ničnosti, ki so bili zavrnjeni kot neutemeljeni.

(Glej točko 119.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 10. junij 2004, Liakoura proti Svetu, T-330/03, ZOdl. JU, str. I-A-191 in II-859, točka 69; 13. julij 2005, Scano proti Komisiji, T-5/04, ZOdl. JU, str. I-A-205 in II-931, točka 77;

Sodišče za uslužbence: zgoraj navedena sodba Bianchi proti ETF, točka 104.