



Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SODIŠČA ZA USLUŽBENCE EVROPSKE UNIJE
(drugi senat)
z dne 19. junija 2014

Zadeva F-157/12

BN
proti
Evropskemu parlamentu

„Javni uslužbenci — Uradniki — Ničnostna tožba — Uradnik razreda AD 14, ki začasno zaseda delovno mesto svetovalca direktorja — Trditve o psihičnem nadlegovanju, uperjene proti generalnemu direktorju — Dolgotrajni bolniški dopust — Odločba o imenovanju na delovno mesto svetovalca v drugem generalnem direktoratu — Dolžnost skrbnega ravnanja — Načelo dobrega upravljanja — Interes službe — Pravilo ujemanja med nazivom in delovnim mestom — Odškodninska tožba — Škoda, ki je posledica ravnanja, ki nima narave odločbe“

Predmet: Tožba, vložena na podlagi člena 270 PDEU, ki se uporablja za Pogodbo ESAE v skladu z njenim členom 106a, s katero BN predlaga, po eni strani, razglasitev ničnosti odločbe Evropskega parlamenta z dne 20. marca 2012 o njegovi razrešitvi kot svetovalca direktorja generalnega direktorata (GD) za kadrovske zadeve in njegovi premestitvi z učinkom od 15. marca 2012 na delovno mesto svetovalca v službi sistem EU za okoljsko ravnanje in presojo znotraj enote za splošno koordinacijo v okviru direktorata za kadrovske zadeve GD za infrastrukturo in logistiko (v nadaljevanju: služba EMAS) ter odločbe z dne 21. septembra 2012 o zavrnitvi pritožbe, vložene zoper odločbo z dne 20. marca 2012 in, po drugi strani, povrnitev škode, nastale zaradi nadlegovanja in slabega upravljanja s strani njegovih nadrejenih, ocenjene *ex æquo et bono* na znesek 400.000 EUR.

Odločitev: Tožba se zavrne. Evropski parlament nosi svoje stroške in stroške, ki jih je priglasil BN.

Povzetek

- Uradniki — Premestitev — Prerazporeditev — Razlikovalno merilo — Skupni pogoji (Kadrovski predpisi za uradnike, členi 4, 7(1) in 29)*
- Uradniki — Organizacija služb — Zaposlovanje osebja — Premestitev — Upoštevanje pravila usklajenosti med nazivom in delovnim mestom — Obseg (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 7(1))*
- Uradniki — Psihično nadlegovanje — Dokazno breme — Obveznost zadevne osebe, da predloži dokaze prima facie (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 12a(2))*

4. *Tožbe uradnikov — Razlogi — Zloraba pooblastil — Pojem — Odločba, ki je v skladu z interesom službe — Neobstoj zlorabe pooblastil*

5. *Uradniki — Organizacija služb — Zaposlovanje osebja — Ukrep prerazporeditve v interesu službe — Pravica zadevne osebe do izjave — Neobstoj*
(Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, člen 41(2)(a)); Kadrovske predpisi za uradnike, člen 7(1))

6. *Uradniki — Dolžnost skrbnega ravnanja uprave — Obseg — Večja obveznost v primeru zdravstvenih težav uradnika — Meje*
(Kadrovske predpisi za uradnike, člen 24)

7. *Uradniki — Zaščita varnosti in zdravja — Obveznosti institucij — Obseg — Direktiva Sveta št. 89/391 z dne 12. junija 1989 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu — Učinek — Meje*
(Listina Evropske unije o temeljnih pravicah, člen 31(1), Kadrovske predpisi za uradnike, člen 1e(2); Direktiva Sveta 89/391)

1. Tudi če je odločba, ker temelji zlasti na členu 7(1) Kadrovskih predpisov, odločba o premestitvi uradnika, jo je treba obravnavati kot ukrep prerazporeditve, če zadevna oseba ni bila premeščena na prosto delovno mesto v skladu s členoma 4 in 29 Kadrovskih predpisov.

Vendar za odločbe o prerazporeditvi enako kot za odločbe o premestitvi veljajo, kar zadeva varstvo pravic in legitimnih interesov zadevnih uradnikov, pravila iz člena 7(1) Kadrovskih predpisov, predvsem zato, ker se prerazporeditev uradnikov lahko izvede samo v interesu službe in ob upoštevanju enakovrednosti delovnih mest.

(Glej točke od 44 do 46.)

Napotitev na:

Sodišče za uslužbence: sodba de Albuquerque/Komisija, F-55/06, EU:F:2007:15, točka 55 in navedena sodna praksa.

2. Ob prerazporeditvi v primeru spremembe delovnih nalog, dodeljenih uradniku, pravilo ujemanja med nazivom in delovnim mestom, ki je posebej določeno v členu 7 Kadrovskih predpisov, nalaga primerjavo med nazivom in sedanjimi delovnimi nalogami uradnika in ne med njegovimi sedanjimi in prejšnjimi delovnimi nalogami. Zato pravilo ujemanja med nazivom in delovnim mestom ne nasprotuje temu, da odločba privede do dodelitve novih delovnih nalog, ki so – čeprav se razlikujejo od delovnih nalog, ki jih je zadevna oseba opravljala prej, in jih ta oseba dojema kot zmanjšanje njenih pooblastil – vseeno skladne z delovnim mestom, ki ustreza njenemu nazivu. Tako je z dejanskim zmanjšanjem pooblastil uradnika kršeno pravilo ujemanja med nazivom in delovnim mestom le, če so te delovne naloge kot celota resnično manj pomembne od tistih, ki ustrezajo njegovemu nazivu in delovnemu mestu, ob upoštevanju njihove narave, pomembnosti in obsega. Nazadnje, Kadrovske predpisi uradnikom ne dajejo pravice do določenega delovnega mesta, ampak prepuščajo organu, pristojnemu za imenovanja, pristojnost za to, da uradnike v interesu službe razporeja na različna delovna mesta, ki ustrezajo njihovemu nazivu. Poleg tega uradniku – čeprav ima uprava res interes, da ga razporedi v skladu z njegovo usposobljenostjo in osebnimi željami – ni mogoče priznati pravice, da opravlja ali ohrani določene posebne delovne naloge ali da zavrne katero koli drugo delovno nalogo za svoje tipično delovno mesto. Tako se s prerazporeditvijo uradnika z delovnega mesta vodje oddelka na delovno mesto svetovalca ob ohranitvi istega naziva AD 14 spoštuje usklajenost med nazivom in delovnim mestom, saj, kakor izhaja iz opisne razpredelnice vrst delovnih mest iz Priloge I, točka A, Kadrovskih predpisov, naziv AD 14 ustreza administratorju, ki opravlja na primer delovne naloge direktorja, vodje oddelka ali svetovalca.

(Glej točke od 55 do 58.)

Napotitev na:

Sodišče za uslužbence: sodba Bermejo Garde/EESO, F-41/10, EU:F:2012:135, točke od 162 do 164 in navedena sodna praksa, predmet še nerešene pritožbe pred Splošnim sodiščem Evropske unije, zadeva T-530/12 P.

3. Da bi se člen 12a(2) Kadrovskih predpisov o varstvu uradnika, ki meni, da je žrtev nadlegovanja, lahko uporabljal v utemeljitev predlogom za razglasitev ničnosti odločbe uprave, mora zadevna oseba predložiti vsaj dokaz *prima facie*, da je zadevna odločba delno ali v celoti povračilni ukrep zoper njo.

V zvezi s tem okoliščina, da je uradnik predlagal svoje imenovanje na delovno mesto vodje oddelka in da organ, pristojen za imenovanja, ni ugodil temu predlogu, ker je bil uradnik prerazporejen z enega delovnega mesta svetovalca na drugo delovno mesto svetovalca, samo po sebi ne zadostuje za opredelitev izpodbijane odločbe kot povračilnega ukrepa zoper zadevno osebo.

(Glej točki 67 in 70.)

4. Pojem zlorabe pooblastil, pri čemer je zloraba postopka eden od njenih izrazov, ima natančno določen obseg, ki se nanaša na položaj, v katerem upravni organ svoja pooblastila uporablja za drug namen kot za tistega, za katerega so mu bila podeljena. Pri odločbi so bila pooblastila zlorabljena samo, če se na podlagi objektivnih, upoštevanih in skladnih dejavnikov izkaže, da je bila sprejeta za drugačne namene od navedenih.

Če se za ukrep prerazporeditve ni presodilo, da je nasprotoval interesom službe, zloraba pooblastil ni vprašljiva.

(Glej točki 76 in 77.)

Napotitev na:

Sodišče za uslužbence: sodba BY/EASA, F-81/11, EU:F:2013:82, točki 69 in 70 ter navedena sodna praksa.

5. Pravica do obrambe zagotovo zajema, čeprav je širša, pravico vsake osebe do izjave pred sprejetjem posamičnega ukrepa zoper njo, ki bi neugodno vplival nanjo, to je pravico do izjave, kakor je opredeljena v členu 41(2)(a) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Pravica vsakega uradnika do izjave se uveljavlja zlasti pred sprejetjem akta, ki bi lahko povzročil znatne posledice za razvoj njegove kariere.

Organu, pristojnemu za imenovanja, ni treba zadevni osebi pred sprejetjem odločbe o prerazporeditvi predložiti informacij, upoštevanih v utemeljitev te odločbe, da bi lahko primerno predstavila svoje stališče o tem, če ta odločba ne more imeti znatnih posledic na razvoj kariere zadevne osebe, če je v njej spoštovana enakovrednost delovnih mest, če je z njo ugodeno željam zadevne osebe, da ne bo več izvajala delovnih nalog v povezavi z njenim področjem specializacije ali v neposrednem okolju generalnega direktorata, v katerem je zadevna oseba delala, in če za zadevno osebo ne pomeni spremembe kraja razporeditve.

(Glej točki 84 in 85.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: sodba Clotuche/Komisija, T-339/03, EU:T:2007:36, točka 147;

Sodišče za uslužbence: sodba Z/Sodišče, F-88/09 in F-48/10, EU:F:2012:171, točka 146 in navedena sodna praksa.

6. Obveznosti, ki za upravo izhajajo iz dolžnosti skrbnega ravnanja, so bistveno večje, kadar gre za uradnika, za katerega se izkaže, da je prizadeto njegovo fizično ali duševno zdravje. Odnos uprave pri preučitvi njegovih prošenj mora biti v takem primeru posebno odprt. Prav tako mora na splošno zdravstvena služba institucije, zlasti kadar jo sam zadevni uradnik ali uprava opozorita na domnevno škodljive posledice, ki bi jih lahko upravna odločba imela za zdravje osebe, na katero je naslovljena, preveriti resničnost in obseg navedenih tveganj ter organ, pristojen za imenovanja, obvestiti o rezultatu pregleda.

Toda organu, pristojnemu za imenovanja, ni mogoče očitati, da je kršil načelo dobrega upravljanja, s tem ko je sprejel odločbo o prerazporeditvi, če je s to odločbo ugodil željam, ki jih je izrazila zadevna oseba, to je, da ne bo več delala na svojem področju specializacije in da ne bo več razporejena v točno določen generalni direktorat. Čeprav drži, da bi zadevna oseba želela biti tudi imenovana na delovno mesto vodje enote in ne na delovno mesto svetovalca, pa vseeno glede na široko diskrecijsko pravico vsake institucije pri organizaciji njenih služb, ker je ukrep prerazporeditve v skladu z interesom službe in je z njim spoštovano pravilo usklajenosti med nazivom in delovnim mestom, sodišču Unije ni treba določiti, ali bi bili ustreznejši drugi ukrepi.

(Glej točke 92, 93 in od 96 do 98.)

Napotitev na:

Sodišče za uslužbence: sodba Esders/Komisija, F-62/10, EU:F:2011:141, točki 80 in 82 ter navedena sodna praksa.

7. Institucije Unije morajo spoštovati pravico delavcev do delovnih pogojev, ki so zlasti ustrezni za njihovo zdravje, to je pravico iz člena 31(1) Listine Evropske unije o temeljnih pravicah. Glede na pojasnila k členu 31 Listine, ki jih je v skladu s členom 6(1), tretji pododstavek, PEU in členom 52(7) Listine treba upoštevati pri njeni razlagi, člen 31(2) Listine temelji na Direktivi 89/391 o uvajanju ukrepov za spodbujanje izboljšav varnosti in zdravja delavcev pri delu.

Besedilo člena 1e(2) Kadrovskih predpisov v delu, v katerem se nanaša na minimalne zahteve, ki se uporabljajo v skladu z ukrepi, sprejetimi na podlagi pogodb na področjih zdravja in varnosti, povezanih z delovnimi pogoji, se nanaša na pravila, kakršna so tista iz Direktive 89/391, ker je cilj te same direktive, kot izhaja iz njenega člena 1(1), vpeljati ukrepe za spodbujanje izboljšav za varnost in zdravje delavcev pri delu.

Vendar ta obveznost institucij Unije kot delodajalk ne glede na njen obseg, da zagotovijo varnost in zdravje svojega osebja, ne more povzročiti, da se zadevni instituciji naloži brezpogojna obveznost rezultata.

(Glej točke od 104 do 106, 109 in 110.)

Napotitev na:

Sodišče: sodba preveritev Komisija/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, točki 39 in 43;

Sodišče za uslužbence: sodba Missir Mamachi di Lusignano/Komisija, F-50/09, EU:F:2011:55, točka 130, predmet pritožbe, o kateri trenutno odloča Splošno sodišče Evropske unije, zadeva T-401/11 P.