



Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL (tredje avdelningen)
den 13 juni 2012

Mål F-63/11

Macchia Luigi
mot
Europeiska kommissionen

”Personalmål — Tillfälligt anställda — Beslut att inte förlänga ett tidsbegränsat anställningsavtal — Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning — Omsorgsplikt — Artikel 8 i anställningsvillkoren för övriga anställda — Artikel 4 i det beslut som Olafs generaldirektör meddelade den 30 juni 2005 om ny praxis avseende rekrytering och anställning av tillfälligt anställda vid Olaf — Maximal giltighetstid för anställningsavtal för tillfälligt anställda”

Saken: Talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a, varigenom Macchia Luigi yrkar bland annat ogiltigförklaring av det tysta beslut som den tillförordnade generaldirektören för Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) fattade den 12 augusti 2010 om avslag på begäran om förlängning av hans anställningsavtal som tillfälligt anställd.

Avgörande: Det beslut som den tillförordnade generaldirektören för Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) fattade den 12 augusti 2010 om avslag på begäran om förlängning av Luigi Macchias anställningsavtal som tillfälligt anställd ogiltigförklaras. Talan ogillas i övrigt. Kommissionen ska bära sina rättegångskostnader och ersätta Luigi Macchias rättegångskostnader.

Sammanfattning

- 1. Tjänstemän — Talan väckt mot ett tyst beslut att avslå en begäran — Grund avseende bristande motivering — Beaktande av den motivering som ges i beslutet att avslå klagomålet (Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 90 och 91, anställningsvillkor för övriga anställda, artikel 46)*
- 2. Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Rekrytering — Förlängning av ett avtal om tillfällig anställning — Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning — Domstolsprövning — Räckvidd (Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 8 och 47 första stycket b)*
- 3. Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Administrationens omsorgsplikt — Principen om god förvaltnings sed — Räckvidd — Domstolsprövning — Gränser (Tjänsteföreskrifterna, artikel 24, anställningsvillkor för övriga anställda, artikel 11)*

*4. Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Rekrytering — Avtal om tillfällig anställning har inte förlängts — Domstolsprövning — Räckvidd — Beslutet har inte föregåtts av en prövning av den anställdes situation med avseende på tjänstens intresse — Rättsstridighet
(Anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna, artiklarna 2 a och 8 första stycket)*

*5. Tjänstemän — Talan — Dom om ogiltigförklaring — Verkningar — Skyldighet att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa domen — Räckvidd — Ogiltigförklaring av ett beslut att inte förlänga ett anställningsavtal som tillfälligt anställd — Kompensation ska inte utgå eftersom det är möjligt att ersätta den ogiltigförklarade rättsakten retroaktivt
(Artikel 266 FEUF)*

1. När administrationens beslut att avslå klagomålet innehåller en motivering som uppenbarligen saknades i det tystabeslut av avslå en begäran som klagomålet avsåg är det – med hänsyn till det administrativa förfarandets föränderliga karaktär – motiveringen i beslutet att avslå klagomålet som ska beaktas vid prövningen av lagenligheten av den ursprungliga rättsakt som går någon emot, eftersom denna motivering anses komplettera rättsakten. Det är likväl lagenligheten av den ursprungliga rättsakt som går någon emot som ska prövas, och denna prövning ska göras med hänsyn till skälen i beslutet att avslå klagomålet.

(se punkterna 18 och 41)

Hänvisning till

Europeiska unionens tribunal: 9 december 2009, Kommissionen/Birkhoff, T-377/08 P, punkterna 58 och 59, och där angiven rättspraxis

2. Även om en tillfälligt anställd inte har någon rätt till förlängning av sitt avtal om tillfällig anställning och även om administrationen har ett stort utrymme för skönmässig bedömning på området gör likväl unionsdomstolen, när det vid denna domstol har väckts talan om ogiltigförklaring av en rättsakt som har antagits vid utövandet av ett sådant utrymme för skönmässig bedömning, en prövning av rättsaktens lagenlighet. Denna lagenlighetsprövning tar sig flera uttryck, oavsett huruvida det föreligger en formell motiveringsskyldighet eller ej.

Unionsdomstolen kan således kontrollera att administrationen inte har grundat sitt beslut på oriktiga eller ofullständiga sakuppgifter. I det avseendet ankommer det på unionsdomstolen att undersöka huruvida administrationen har utövat sina befogenheter på ett effektivt sätt för att fastställa de faktiska omständigheter som ligger till grund för administrationens beslut, så att samtliga relevanta uppgifter beaktas. Unionsdomstolen kan även se sig föranledd att undersöka huruvida administrationen har gjort en ingående eller konkret bedömning av de relevanta uppgifterna i det enskilda fallet, så att denna bedömning har utförts med omsorg och opartiskhet.

Det ankommer således på unionsdomstolen att kontrollera att administrationen inte har gjort en uppenbart oriktig bedömning av de uppgifter som den beaktade för att fatta det omtvistade beslutet. När administrationen har tillerkänts ett stort utrymme för skönmässig bedömning krävs det, för att styrka att administrationen har gjort en sådan uppenbart oriktig bedömning av de faktiska omständigheterna som skulle kunna motivera att det beslut som fattats på grundval av denna bedömning ogiltigförklaras, att den bevisning som det ankommer på sökanden att inge är tillräcklig för att administrationens bedömningar ska förlora sin trovärdighet.

(se punkterna 43, 45 och 47–49)

Hänvisning till

Domstolen: 15 februari 2005, kommissionen mot Tetra Laval, C-12/03 P, punkt 39; 10 juli 2008, Bertelsmann och Sony Corporation of America mot Impala, C-413/06 P, punkt 145

Förstainstansrätten: 30 november 1993, Perakis mot parlamentet, T-78/92, punkt 16; 12 december 1996, AIUFFASS och AKT mot kommissionen, T-380/94, punkt 59; 8 maj 2001, Caravelis mot parlamentet, T-182/99, punkt 32.; 17 oktober 2002, Cocchi och Hainz mot kommissionen, T-330/00 och T-114/01, punkt 82; 6 februari 2003, Pyres mot kommissionen, T-7/01, punkt 64.; 26 oktober 2004, Brendel mot kommissionen, T-55/03, punkt 60; 13 juli 2006, Shandong Reipu Biochemicals mot rådet, T-413/03, punkt 63; 27 september 2006, Dresdner Bank mot kommissionen, T-44/02 OP, T-54/02 OP, T-56/02 OP, T-60/02 OP och T-61/02 OP, punkt 67; 12 februari 2008, BUPA m.fl., mot kommissionen, T-289/03, punkt 221

Personaldomstolen: 7 juli 2009, Bernard mot Europol, F-54/08, punkt 44; 23 november 2010, Gheysens mot rådet, F-8/10, punkt 75

3. Omsorgsplikten och principen om god förvaltnings sed innebär bland annat att den behöriga myndigheten, när den ska fatta beslut rörande en tjänstemans eller en anställds situation, ska beakta alla de omständigheter som kan inverka på beslutet, och detta gäller även vid utövandet av ett stort utrymme för skönsmässig bedömning. Det ankommer därvid på myndigheten att förutom tjänstens intresse även beakta den berörde tjänstemannens eller anställdes intressen. Med hänsyn till just omfattningen av institutionernas utrymme för skönsmässig bedömning vid bedömningen av tjänstens intresse, ska dock unionsdomstolens prövning begränsas till en prövning av huruvida den behöriga myndigheten har hållit sig inom skäliga gränser och inte har använt sitt utrymme för skönsmässig bedömning på ett felaktigt sätt.

(se punkt 50)

Hänvisning till

Domstolen: 28 maj 1980, Kuhner mot kommissionen, 33/79 och 75/79, punkt 22; 29 oktober 1981, Arning mot kommissionen, 125/80, punkt 19

Förstainstansrätten: 6 juli 1999, Séché mot kommissionen, T-112/96 och T-115/96, punkterna 147–149; 2 mars 2004, Di Marzio mot kommissionen, T-14/03, punkterna 99 och 100

4. Det ankommer visserligen inte på unionsdomstolen att kontrollera valet av personalpolitik som en institution avser att föra för att fullgöra sitt uppdrag. När talan om ogiltigförklaring av ett beslut att inte förlänga ett anställningsavtal för en tillfälligt anställd har väckts vid unionsdomstolen får dock unionsdomstolen undersöka huruvida de skäl som administrationen har angett är sådana att de ifrågasätter de kriterier och grundläggande villkor som lagstiftaren har fastställt i tjänsteföreskrifterna, vilka bland annat syftar till att garantera kontraktsanställd personal möjligheten att i förekommande fall få en viss anställningstrygghet på sikt. Det är så artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren ska tolkas, i vilken det föreskrivs att anställningsavtalen för tillfälligt anställda, i den mening som avses i artikel 2 a i anställningsvillkoren, får förnyas högst en gång för en tidsbegränsad period och att om avtalen därefter förnyas ska de gälla tills vidare. Detta kan just betraktas som förebyggande åtgärder för att bekämpa otrygga anställningar. Denna tolkning bekräftas av omsorgsplikten, av vilken det bland annat har utlästs att det ankommer på den behöriga myndigheten att undersöka huruvida det finns en tjänst med avseende på vilken den tillfälligt anställde, i tjänstens intresse och med hänsyn till de prioriterade kraven i det enskilda fallet, lämpligen kan anställas eller få sitt anställningsavtal förlängt.

Härav följer att anställningsmyndigheten åsidosatte sin omsorgsplikt och artikel 8 i anställningsvillkoren då den avlog en begäran om förlängning av ett avtal om tillfällig anställning enligt artikel 2 a i nämnda anställningsvillkor, genom att abstrakt hänvisa till ”tillgängliga

budgetmedel” och till ”sökandens kvalifikationer och lämplighet”, samtidigt som den underlät att, inom ramen för en individuell bedömning av sökandens särskilda situation och de tjänster som han skulle kunna utföra åt institutionen, undersöka huruvida tjänstens intresse, som nämnda myndighet strävade efter att tillgodose, gick att förena med att sökanden tilldelades nya arbetsuppgifter och åligganden och således med möjligheten att förlänga hans anställningsavtal eller att ingå ett nytt anställningsavtal för tillfälligt anställda.

(se punkterna 54, 60 och 61)

Hänvisning till

Domstolen: 8 mars 2012, Huet, C-251/11, punkt 37

Personaldomstolen: 9 december 2010, Schuerings mot ETF, F-87/08, punkterna 58 och 60; 9 december 2010, Vandeuren mot ETF, F-88/08, punkterna 59 och 60

5. När unionsdomstolen ogiltigförklarar en rättsakt innebär detta att denna akt retroaktivt elimineras ur rättssystemet och att då en ogiltigförklarad rättsakt redan har verkställts medför utplåningen av dess verkningar att den situation som sökanden befann sig i innan rättsakten antogs ska återställas. Enligt artikel 266 FEUF ankommer det dessutom på den institution vars rättsakt har förklarats ogiltig att ”vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa domen”.

När det gäller ogiltigförklaring av ett beslut att inte förlänga ett avtal om tillfällig anställning kan det inte under några omständigheter uteslutas att anställningsmyndigheten anser sig kunna fatta ett nytt beslut om att inte förlänga ett avtal som tillfälligt anställd efter en fullständig och ingående ny bedömning av ärendet, med beaktande av domskälen i domen om ogiltigförklaring.

Följaktligen kan unionsdomstolen inte förplikta kommissionen att betala sökandens lön från och med dagen för det rättsstridiga beslutet.

(se punkterna 64, 66 och 67)

Hänvisning till

Personaldomstolen: 26 oktober 2006, Landgren mot ETF, F-1/05, punkt 92; 26 maj 2011, Kalmár mot Europol, F-83/09, punkt 88, överklagad till Europeiska unionens tribunal, mål T-455/11 P