



Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden)
den 4 december 2013
Mål T-107/11 P

**Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF)
mot
Gisela Schuerings**

”Överklagande – Personal mål – Tillfälligt anställda – Tillsvidareanställning – Beslut om uppsägning – Personaldomstolens behörighet – Artiklarna 2 och 47 i anställningsvillkoren för övriga anställda – Omsorgsplikt – Begreppet tjänstens intresse – Förbud mot att döma utöver vad som har yrkats av parterna (*ultra petita*) – Rätten till försvar”

Saken: Överklagande av Europeiska unionens personaldomstols dom (andra avdelningen) av den 9 december 2010 i mål F-87/08, Schuerings mot ETF, och yrkande om upphävande av denna dom.

Beslut: Europeiska unionens personaldomstols dom (andra avdelningen) av den 9 december 2010 i mål F-87/08, Schuerings mot ETF, upphävs i den del den ogiltigförklarar beslutet av Europeiska yrkesutbildningsstiftelsen (ETF) av den 23 oktober 2007 att säga upp Gisela Schuerings tillsvidareanställning och följaktligen ogillar yrkandet om ersättning för materiell skada på grund av att det framställts för tidigt. Överklagandet ogillas i övrigt. Målet återförvisas till Europeiska unionens personaldomstol. Frågan om rättegångskostnader anstår.

Sammanfattning

1. *Talan om ogiltigförklaring – Unionsdomstolarnas behörighet – Räckvidd – Förbud mot att döma utöver vad som har yrkats av parterna (ultra petita) – Skyldighet att respektera de ramar för tvisten som har definierats av parterna – Skyldighet att pröva tvisten enbart med hänsyn till de argument som parterna har åberopat – Föreligger inte*
2. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Uppsägning av en tillsvidareanställning – Inskränkning av ett unionsorgans verksamhetsområde – Skyldighet uppställd av personaldomstolen att pröva möjligheten att omplacera den berörda anställda personen – Skyldighet saknas i anställningsvillkoren för övriga anställda*

(Anställningsvillkoren för övriga anställda, artikel 2 a samt artikel 47 c och i)

3. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Uppsägning av en tillsvidareanställning – Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning – Administrationens omsorgsplikt – Beaktande av den anställdes och tjänstens intressen*

(Anställningsvillkoren för övriga anställda, artikel 2 samt artikel 47 c och i)

1. Eftersom unionsdomstolen, när den har att ta ställning till en talan om ogiltigförklaring, inte kan döma utöver vad som har yrkats (*ultra petita*), saknar den behörighet att omdefiniera föremålet för talan eller att ex officio pröva en grund utom i särskilda fall då det på grund av allmänintresset krävs att domstolen ingriper. Inom ramen för tvisten såsom den har avgränsats av parterna är unionsdomstolen, även om den enbart ska pröva tvisten i enlighet med de yrkanden som framställts av parterna, inte bunden enbart av de argument som parterna åberopat till stöd för sina yrkanden, med risk för att avgörandet annars skulle fattas på felaktiga rättsliga grunder.

(se punkterna 41 och 50)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 5 oktober 2009, kommissionen mot Roodhuijzen, T-58/08 P, REG s. II-3797, punkterna 34 och 35 och där angiven rättspraxis

2. Personaldomstolen har genom att ange att den behöriga myndigheten ska pröva om en tillsvidareanställd kan omplaceras till en annan befintlig tjänst eller en tjänst som beräknas bli tillgänglig inom kort innan den säger upp den anställde i enlighet med artikel 47 c) och i) i anställningsvillkoren för övriga anställda, har personaldomstolen uttryckt en skyldighet för den nämnda myndigheten som inte återfinns bland nämnda anställningsvillkor för tillfälligt anställda.

Visserligen utgör den anställningstrygghet som följer av en tillsvidareanställning en stor del i skyddet för de berörda arbetstagarna, även om den inte i sig utgör en allmän rättsprincip.

Det anges emellertid i artikel 2 a i de nämnda anställningsvillkoren att en tillfälligt anställd avser den som är anställd på en tjänst som har klassificerats som tillfällig, medan fast anställda tjänstemän ges en större anställningstrygghet, eftersom de fall då en tjänstgöring kan upphöra utan den berördes samtycke är strikt begränsade.

Även om tillsvidareanställningar skiljer sig från tidsbegränsade anställningar vad beträffar anställningstryggheten, kvarstår den omständigheten att en tillfälligt anställd inom unionen som har anställts tills vidare har en tillfällig anställning och att den inte ger någon anställningsgaranti.

Genom den av personaldomstolen definierade skyldigheten att före uppsägning pröva omplaceringsmöjligheten, har den domstolen ändrat beskaffenheten av en tillfällig anställning sådan den definieras i anställningsvillkoren för övriga anställda.

(se punkterna 81–84 och 88)

Hänvisning till

Domstolen: 22 november 2005, Mangold, C-144/04, REG s. I-9981, punkt 64

3. Även om den myndighet som är behörig att ingå anställningsavtal har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när den vid tillämpningen av artikel 47 c) och i) i anställningsvillkoren för övriga anställda bedömer om en omständighet eller särskilt faktum utgör grund för uppsägning av en tillfälligt anställd som anställts tills vidare, ska den behöriga myndigheten beakta tjänstens intresse och även – för att uppfylla sin omsorgsplikt – den anställdes intressen. Det är visserligen så, att den behöriga myndigheten förfogar över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att bedöma vad som ligger i tjänstens intresse och att unionsdomstolens kontroll följaktligen begränsas till frågan huruvida den behöriga myndigheten har hållit sig inom rimliga gränser och inte utnyttjat sitt utrymme för eget skön på ett uppenbart felaktigt sätt. Det är emellertid även så, att när den behöriga myndigheten fattar ett beslut som rör en anställds situation innebär omsorgsplikten, som ger

uttryck för balansen mellan ömsesidiga rättigheter och skyldigheter som ska råda mellan myndigheten och dess anställda, att hänsyn ska tas till samtliga omständigheter som är avgörande för beslutet och särskilt den anställdes intresse.

Inom ramen för en talan om ogiltigförklaring av ett beslut om uppsägning av en tillsvidareanställd har personaldomstolen när den sökte väga tjänstens intressen mot den anställdes intressen först sedan den har definierat skyldigheten för den behöriga myndigheten att först pröva möjligheten att omplacera den anställda, och när den angav att det var vid denna prövning som tjänstens intressen – som var att anställa den mest lämpade för den befintliga tjänsten eller den tjänst som beräknas bli tillgänglig inom kort – och den anställdes intressen skulle vägas, har personaldomstolen inte beaktat tjänstens intresse när den har uttryckt principen om att inskränkningen av ett unionsorgans verksamhetsområde utgjorde en saklig grund för uppsägning endast om organet inte hade någon tjänst som den anställda kunde omplaceras till.

Den omständigheten att det finns interna urvalsförfaranden som är specifika för det aktuella organet – som tillämpas vid lediga tjänster eller vid interna förflyttningar – kan emellertid vara en personalförvaltningspolitik som är särskilt anpassad för de särskilda uppgifter som organet tilldelats och som medför att organet, i tjänstens intresse, hänvisar den anställda, som berörs av en verksamhetsinskränkning, till att delta i sådana förfaranden för att finna ny anställning inom organet. I övrigt kan hjälpen till den anställda att finna ny anställning inom organet genom att delta i nämnda ordinarie urvalsförfaranden bidra till att den anställdes intressen beaktas och således till att iaktta omsorgsplikten.

Likaså kan den omständigheten att den behöriga myndigheten har prövat möjligheten att överflytta en anställd som riskerar uppsägning till ett annat organ eller institution, eller det särskilda sammanhang i vilket unionens organ generellt verkar, utgöra ett relevant element vid avvägningen mellan den anställdes intressen och tjänstens intressen.

(se punkterna 91, 93, 94, 96 och 97)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 8 september 2009, ETF mot Landgren, T-404/06 P, REG s. II-2841, punkterna 215 och 216