



## Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL  
(andra avdelningen)  
den 19 juni 2014

Mål F-157/12

**BN**  
**mot**  
**Europaparlamentet**

”Personalmål — Tjänstemän — Tjänsteman i lönegrad AD 14 som tillfälligt tjänstgör som rådgivare åt en direktör — Anklagelser om mobbning riktade mot generaldirektören — Långtidssjukskrivning — Beslut om att placera rådgivaren på en tjänst på ett annat generalsekretariat — Omsorgsplikt — Principen om god förvaltning — Tjänstens intresse — Regeln om överensstämmelse mellan lönegraden och tjänsten — Talan om skadestånd — Skada på grund av ett agerande som inte utgör ett beslut”

**Saken:** Talan, väckt med stöd av artikel 270 FEUF som är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a, genom vilken BN har yrkat dels ogiltigförklaring av såväl Europaparlamentets beslut av den 20 mars 2012 att säga upp BN från sin tjänst som rådgivare åt direktören för enheten Personalresurser vid generaldirektoratet (DG) Personal och administration och omplacera vederbörande, med verkan från den 15 mars 2012, till en tjänst som rådgivare på området ”Miljöledning och miljörevision” vid enheten för övergripande samordning av direktoratet för personalresurser vid DG Infrastruktur och logistik (nedan kallat EMAS), som beslutet av den 21 september 2012 att avslå BN:s klagomål mot beslutet av den 20 mars 2012, dels skadestånd för den skada BN lidit till följd att BN:s överordnades trakasserier och dåliga förvaltning på ett belopp som efter rätt och billighet har uppskattats till 400 000 euro.

**Avgörande:** Talan ogillas. Europaparlamentet ska bära sina rättegångskostnader och ersätta BN:s rättegångskostnader.

### Sammanfattning

- 1. Tjänstemän — Förflyttning — Ändrad tjänsteplacering — Särskiljningskriterium — Gemensamma villkor (Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 4, 7.1 och 29)*
- 2. Tjänstemän — Organisation av tjänstegenarna — Tillsättning av personal — Ändrad tjänsteplacering — Iakttagande av regeln att lönegrad ska motsvara tjänst — Räckvidd (Tjänsteföreskrifterna, artikel 7.1)*
- 3. Tjänstemän — Mobbning — Bevisbörda — Skyldighet för den berörde att framlägga åtminstone någon bevisning (Tjänsteföreskrifterna, artikel 12.2)*

4. *Talan väckt av tjänstemän — Grunder — Maktmissbruk — Begrepp — Beslut förenligt med tjänstens intresse — Avsaknad av maktmissbruk*

5. *Tjänstemän — Organisation av tjänstegrenarna — Tillsättning av personal — Förflyttning i tjänstens intresse — Den berörda personens rätt att höras — Föreligger inte (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 41.2 a; tjänsteföreskrifterna, artikel 7.1)*

6. *Tjänstemän — Administrationens omsorgsplikt — Räckvidd — Förstärkt skyldighet för det fall tjänstemannens hälsa kan påverkas — Gränser (Tjänsteföreskrifterna, artikel 24)*

7. *Tjänstemän — Skydd av säkerhet och hälsa — Institutionernas skyldigheter — Räckvidd — Direktiv 89/391 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet — Verkan — Gränser (Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 31.1; tjänsteföreskrifterna, artikel 1e.2; rådets direktiv 89/391)*

1. Även om ett beslut är avfattat, i den mån det bland annat grundar sig på artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna, som ett beslut om förflyttning av en tjänsteman, måste det prövas som ett beslut om ändrad tjänsteplacering om den berörda personen inte har flyttats till en ledig tjänst med stöd av artiklarna 4 och 29 i tjänsteföreskrifterna.

Beslut om ändrad tjänsteplacering ska emellertid, i likhet med vad som gäller förflyttningar, fattas med iakttagande av reglerna i artikel 7.1 i tjänsteföreskrifterna med avseende på bevarande av de berörda tjänstemännens rättigheter och legitima intressen. Detta innebär särskilt att tjänstemännens tjänsteplacering kan ändras endast i tjänstens intresse och med beaktande av tjänsternas likvärdighet.

(se punkterna 44–46)

Hänvisning till

Personaldomstolen: dom de Albuquerque/kommissionen, F-55/06, EU:F:2007:15, punkt 55 och där angiven rättspraxis

2. I samband med en förflyttning, när de arbetsuppgifter som en tjänsteman har getts ändras, förutsätter regeln om överensstämmelse mellan lönegraden och tjänsten, vilken särskilt anges i artikel 7 i tjänsteföreskrifterna, att det görs en jämförelse mellan tjänstemannens lönegrad och nuvarande arbetsuppgifter, och inte en jämförelse mellan tjänstemannens nuvarande arbetsuppgifter och tidigare arbetsuppgifter. Regeln om överensstämmelse mellan lönegraden och tjänsten utgör således inte något hinder mot att ett beslut medför att en tjänsteman tilldelas nya arbetsuppgifter som, även om de skiljer sig från de arbetsuppgifter som tidigare har utförts och uppfattas av den berörda personen som att hans befogenheter har minskat, likväl överensstämmer med den tjänst som motsvarar hans lönegrad. Att en tjänstemans befogenheter faktiskt har minskat kan således endast anses strida mot regeln om överensstämmelse mellan lönegraden och tjänsten om hans nya befogenheter, som helhet betraktade, klart understiger de befogenheter som motsvarar hans lönegrad och tjänst, med beaktande av deras art, betydelse och omfattning. Tjänsteföreskrifterna ger inte tjänstemännen någon rätt till en viss tjänst, utan tvärtom ges tillsättningsmyndigheten behörighet att i tjänstens intresse placera tjänstemännen på de olika tjänster som motsvarar deras lönegrad. Vidare ligger det visserligen helt i administrationens intresse att tjänsteplacera tjänstemännen med hänsyn till deras särskilda förmågor och personliga önskemål, men det kan inte anses att tjänstemännen därigenom har rätt att utföra eller behålla specifika arbetsuppgifter eller vägra att utföra andra arbetsuppgifter som deras grundtjänst innefattar. Att förflytta en tjänsteman från tjänst som enhetschef till tjänst som rådgivare, samtidigt som tjänstemannen får behålla sin lönegrad AD 14, är

förenligt med regeln att lönegrad ska motsvara tjänst eftersom, såsom framgår av den tabell som beskriver de olika grundtjänsterna i bilaga I avsnitt A till tjänsteföreskrifterna, tjänstegrad AD 14 motsvarar en handläggare, exempelvis enhetschef eller rådgivare.

(se punkterna 55–58)

Hänvisning till

Personaldomstolen: dom Bermejo Garde/EESK, F-41/10, EU:F:2012:135, punkterna 162–164, och där angiven rättspraxis, vilken har överklagats till tribunalen, där överklagandet nu är anhängigt som T-530/12 P

3. För att artikel 12a.2 i tjänsteföreskrifterna, som rör skydd av tjänstemän som ansett sig blivit utsatta för mobbning, ska kunna göras gällande i en talan om ogiltigförklaring av ett beslut som en administration har fattat, krävs att den berörda åtminstone inger åtminstone något bevis på att det angripna beslutet helt eller delvis ska kvalificeras som en vedergällningsåtgärd mot densamme.

Det faktum att en tjänsteman har begärt att tillsättas på en tjänst som enhetschef och att tillsättningsmyndigheten inte har efterkommit denna begäran då tjänstemannen har förflyttats från en tjänst som rådgivare till en annan tjänst som rådgivare, räcker inte i sig för att det angripna beslutet ska kunna kvalificeras som en vedergällningsåtgärd mot den berörde.

(se punkterna 67 och 70)

4. Begreppet maktmissbruk har enligt fast rättspraxis en bestämd innebörd och avser det fall då en administrativ myndighet använder sin behörighet för ett annat ändamål än det som ligger till grund för behörigheten. Ett beslut innebär maktmissbruk endast om det på grundval av objektiva, relevanta och samstämmiga uppgifter kan antas att det har antagits för att uppnå andra mål än de som har angetts.

Ett beslut om förflyttning kan inte kvalificeras som maktmissbruk, när det inte har fastställts att det har fattats i strid med tjänstens intresse.

(se punkterna 76 och 77)

Hänvisning till

Personaldomstolen: dom BY/AESA, F-81/11, EU:F:2013:82, punkterna 69 och 70, och där angiven rättspraxis

5. Rätten till försvar omfattar åtminstone, även om den är mer vidsträckt än så, vars och ens rätt att bli hörd innan en enskild åtgärd som skulle beröra honom eller henne negativt vidtas mot honom eller henne, såsom stadgas i artikel 41.2 a i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Rätten för varje tjänsteman att bli hörd bör i synnerhet iakttas innan ett beslut fattas som kan få märkbara konsekvenser för den berörda tjänstemannens karriärutveckling.

Tillsättningsmyndigheten är inte skyldig att meddela de berörda, innan beslutet fattas, om vilka omständigheter som har bildat underlag för ett beslut om förflyttning i syfte att bereda vederbörande möjlighet att på ett ändamålsenligt sätt framföra sina synpunkter angående detta, när beslutet inte får några märkbara konsekvenser för den berörda tjänstemannens karriärutveckling, det beaktar

tjänsternas likvärdighet, det hör samman den berördes önskemål om att inte längre utöva en tjänst inom sin specialisering eller i den närmiljö inom det generaldirektorat där den berörde har tjänstgjort och när det inte innebär någon ändring av anställningsort.

(se punkterna 84 och 85)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: dom Clotuche/kommissionen, T-339/03, EU:T:2007:36, punkt 147

Personaldomstolen: dom Z/domstolen, F-88/09 och F-48/10, EU:F:2012:171, punkt 146, och där angiven rättspraxis

6. De skyldigheter för administrationen som följer av omsorgsplikten är väsentligen förstärkta när det rör sig om en tjänsteman vars fysiska eller mentala hälsa kan påverkas. I ett sådant fall ska administrationen pröva tjänstemannens begäran med ett synnerligen öppet sinne. Det ankommer vidare, som en allmän regel, på läkartjänsten vid en institution att pröva sannolikheten för och omfattningen av de risker som åberopats och att upplysa tillsättningsmyndigheten om resultatet av prövningen. Detta gör sig särskilt gällande när läkartjänsten har gjorts uppmärksam på, antingen av den berörde tjänstemannen själv eller av administrationen, att administrationens beslut, enligt vad som påstås, kan ha skadliga konsekvenser för dess adressats hälsa.

Tillsättningsmyndigheten kan emellertid inte kritiseras för att ha åsidosatt sin omsorgsplikt eller principen om god förvaltning genom att anta ett beslut om förflyttning, i den mån den, genom detta beslut, har hört samman de önskemål som den berörde uttryckt, det vill säga att inte längre arbeta inom sin specialisering och inte längre tjänstgöra vid ett visst generaldirektorat. Det är visserligen riktigt att den berörde även önskat utnämning som enhetschef och inte rådgivare, men faktum kvarstår att, med hänsyn till det stora utrymme för skönsmässig bedömning som varje institution förfogar i syfte att organisera verksamheten, såvitt förflyttningen ligger i tjänstens intresse och att den iakttar regeln om överensstämmelse mellan lönegrad och tjänst, det inte ankommer på unionsdomstolen att ta ställning till om andra åtgärder hade varit lämpligare.

(se punkterna 92, 93 och 96–98)

Hänvisning till

Personaldomstolen: dom Esders/kommissionen, F-62/10, EU:F:2011:141, punkterna 80 och 82, och där angiven rättspraxis

7. Unionens institutioner är skyldiga att iaktta arbetstagarnas rätt till arbetsvillkor som bland annat skyddar deras hälsa enligt artikel 31.1 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna. Enligt förklaringarna till artikel 31 i stadgan, vilka enligt artikel 6.1 tredje stycket FEU och artikel 52.7 i stadgan ska beaktas vid tolkningen av denna grundar sig artikel 31.1 i stadgan på direktiv 89/391 om åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Artikel 1e.2 i tjänsteföreskrifterna, i vilken det hänvisas till de minimikrav som gäller enligt bestämmelser som har antagits enligt fördragen på området för hälsa och säkerhet och arbetsvillkor, är för sitt vidkommande inriktad på regler liknande dem som föreskrivs i direktiv 2003/88, eftersom direktivet – såsom följer av dess artikel 1.1 – syftar till att genomföra åtgärder för att främja förbättringar av arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet.

Oavsett hur omfattande den skyldighet unionens institutioner har i egenskap av arbetsgivare att garantera personalens säkerhet är, så kan den inte innebära att den berörda institutionen åläggs en absolut skyldighet att uppnå ett visst resultat.

(se punkterna 104–106, 109 och 110)

Hänvisning till

Domstolen: dom omprövning kommissionen/Strack, C-579/12 RX-II, EU:C:2013:570, punkterna 39 och 43

Personaldomstolen: dom Missir Mamachi di Lusignano/kommissionen, F-50/09, point 130, punkt 130, vilken har överklagats till tribunalen, där överklagandet nu är anhängigt som T-401/11 P