



## Rättsfallssamlingen

### TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden) den 24 november 2015

Mål T-670/13 P

#### Europeiska kommissionen mot Luigi D'Agostino

”Överklagande — Anslutningsöverklagande — Personalmål — Kontraktsanställd — Beslut att inte förnya kontraktet — Omsorgsplikt — Åsidosättande av artikel 12a.2 i tjänsteföreskrifterna — Motiveringsskyldighet — Missuppfattning av handlingarna i målet”**Saken:** Överklagande av den dom som meddelades av Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) den 23 oktober 2013, D'Agostino/kommissionen (F-93/12, REGP, EU:F:2013:155), med yrkande om att tribunalen ska upphäva nämnda dom.**Avgörande:** Den dom som meddelades av Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) den 23 oktober 2013, D'Agostino/kommissionen (F-93/12) upphävs, i den del som personaldomstolen gjort en felaktig tillämpning av omsorgsplikten. Huvudöverklagandet ogillas i övrigt. Domen D'Agostino/kommissionen upphävs, i den del som personaldomstolen underlåtit att pröva, samt missuppfattat, den andra grundens första del. Anslutningsöverklagandet ogillas i övrigt. Målet återförvisas till personaldomstolen. Frågan om rättegångskostnader anstår.

#### Sammanfattning

- Tjänstemän — Kontraktsanställda — Rekrytering — Förlängning av ett visstidsanställningsavtal — Administrationens utrymme för skönmässig bedömning — Administrationens omsorgsplikt — Beaktande av den anställde och tjänstens intresse — Domstolsprövning — Gränser*  
*(Anställningsvillkor för övriga anställda, artiklarna 2 och 3a)*
- Tjänstemän — Kontraktsanställda — Rekrytering — Förlängning av ett visstidsanställningsavtal — Skäl för att inte förlänga — Bevisbörd*
- Tjänstemän — Mobbning — Beslut att inte förlänga ett visstidsanställningsavtal grundat på legitima skäl som inte har med mobbning att göra — Åsidosättande av artikel 12a.2 i tjänsteföreskrifterna — Föreligger inte*  
*(tjänsteföreskrifterna, artikel 12a.2)*

1. Tribunalens praxis angående anställda som rekryterats enligt artikel 2 i anställningsvillkoren för övriga anställda – det vill säga tillfälligt anställda – och angående omfattningen av omsorgsplikten, gäller i än högre utsträckning dem som anställs enligt artikel 3a i nämnda anställningsvillkor, det vill säga kontraktsanställda.

Det framgår av rättspraxis att möjligheten att förlänga ett avtal om anställning som tillfälligt anställd endast är en möjlighet som behörig myndighet får besluta om, eftersom institutionerna har ett betydande utrymme för skönmässig bedömning när de organiserar sin verksamhet med hänsyn till de

uppgifter som de har anförtrotts och när de, i syfte att utföra dessa uppgifter, tjänsteplacerar sin personal, dock på villkor att denna tjänsteplacering sker i tjänstens intresse. Behörig myndighet är dessutom skyldig att, när den fattar ett beslut som rör en anställds ställning, beakta samtliga omständigheter som är avgörande för beslutet, alltså inte bara tjänstens intresse, utan även till exempel den berörda anställda personens intresse. Detta följer nämligen av administrationens omsorgsplikt, som är en del i den balans mellan ömsesidiga rättigheter och skyldigheter som enligt tjänsteföreskrifterna och, analogt, enligt anställningsvillkoren för övriga anställda, ska råda mellan en myndighet och dess anställda. Med hänsyn till institutionernas stora utrymme för skönsmässig bedömning i detta sammanhang ska unionsdomstolen begränsa sin prövning till att kontrollera att det inte har förekommit uppenbara fel eller maktmissbruk.

Det följer i detta avseende inte av anställningsvillkoren för övriga anställda att administrationen skulle vara på förhand skyldig att undersöka om det är möjligt att omstrukturera en tillfälligt anställds arbetsuppgifter, vare sig i det fall då ett tillsvidareavtal sägs upp eller då ett visstidsavtal inte förlängs.

Även om administrationen inte på förhand är skyldig att undersöka om det är möjligt att omstrukturera arbetsuppgifterna för tillfälligt anställda för att tillsätta en tjänst som finns i personalförteckningen, så kan det inte förhålla sig annorlunda när det gäller kontraktsanställda som inte placerats på en tjänst som finns i personalförteckningen. Även för dessa kontraktsanställda – trots att de inte har någon tjänst i denna förteckning – är administrationen däremot skyldig att, när den fattar ett beslut som rör en anställds ställning, beakta samtliga omständigheter som är avgörande för beslutet, alltså inte bara tjänstens intresse, utan även till exempel den berörda anställda personens intresse.

(se punkterna 32–34)

Hänvisning till

Domstolen: dom 29 juni 1994, Klinke/domstolen, C-298/93 P, REG, EU:C:1994:273, punkt 38

Tribunalen: dom 18 april 1996, Kyrpitsis/CES, T-13/95, REGP, EU:T:1996:50, punkt 52; dom 15 oktober 2008, Potamianos/kommissionen, T-160/04, REGP, EU:T:2008:438, punkt 30; dom 8 september 2009, ETF/Landgren, T-404/06 P, REG, EU:T:2009:313, punkt 162, och där angiven rättspraxis; dom 4 december 2013, ETF/Schuerings, T-107/11 P, REGP, EU:T:2013:624, punkt 98; dom 4 december 2013, ETF/Michel, T-108/11 P, REGP, EU:T:2013:625, punkt 99, och dom 21 maj 2014, kommissionen/Macchia, T-368/12 P, REGP, EU:T:2014:266, punkt 57

2. Det ankommer på den som gör gällande att ett beslut att inte förlänga ett visstidsavtal grundas på andra skäl än de som angetts av administrationen i det angripna beslutet, att visa att så verkligen är fallet.

(se punkt 66)

Hänvisning till

Tribunalen: beslut 13 januari 2014, Lebedef/kommissionen, T-116/13 P och T-117/13 P, REGP, EU:T:2014:21, punkt 41

3. I artikel 12a.2 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs att en tjänsteman som har utsatts för mobbning eller sexuella trakasserier inte av denna anledning får behandlas på ett sätt som är till dennes nackdel, samt att den tjänsteman som har vittnat om mobbning eller sexuella trakasserier inte av denna anledning får behandlas på ett sätt som är till dennes nackdel, såvida han eller hon har agerat ärligt. Denna bestämmelse innebär inte att administrationen är förhindrad att säga upp ett anställningsavtal då ett sådant beslut är grundat på legitima skäl som inte har med mobbning att göra.

(se punkterna 59 och 60)