



Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden)
den 16 september 2015

Mål T-231/14 P

Europeiska läkemedelsmyndigheten (EMA)
mot
David Drakeford

”Överklagande — Personalmål — Tillfälligt anställda — Avtal om tidsbegränsad anställning — Beslut att inte förnya avtalet — Artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda — Omvandling av en tidsbegränsad anställning till en tillsvidareanställning — Obegränsad behörighet”

Saken: Överklagande av den dom som Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) meddelade den 5 februari 2014 i målet Drakeford/EMA (F-29/13, REUP, EU:F:2014:10), med yrkande om att den domen ska upphävas.

Avgörande: Den dom som Europeiska unionens personaldomstol (tredje avdelningen) meddelade den 5 februari 2014 i målet Drakeford/EMA (F-29/13, EU:F:2014:10) upphävs i den del som personaldomstolen i den domen utövade sin obegränsade behörighet i en ekonomisk fråga avseende perioden efter det att den meddelades. Överklagandet ogillas i övrigt. Målet återförvisas till personaldomstolen. Frågan om rättegångskostnader för David Drakeford och för Europeiska läkemedelsmyndigheten (EMA) anstår. Europeiska kommissionen, Europeiska kemikaliemyndigheten (Echa), Europeiska byrån för förvaltningen av det operativa samarbetet vid Europeiska unionens medlemsstaters yttre gränser (Frontex), Europeiska myndigheten för livsmedelssäkerhet (Efsa) och Europeiskt centrum för förebyggande och kontroll av sjukdomar (ECDC) ska bära sina rättegångskostnader för förevarande förfarande.

Sammanfattning

1. *Europeiska unionens rättsordning — Tolkning — Texter på flera språk — Enhetlig tolkning — Beaktande av olika språkversioner — Tolkning med hänsyn tagen till sammanhang och syfte*
2. *Tjänstemän — Tillfälligt anställda — Tillfälligt anställda som omfattas av artikel 2 a i anställningsvillkoren för övriga anställda — Förlängning av avtalet efter en första förlängning för en viss tid — Omvandling av avtalet om tillsvidareanställning — Syftet med artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren för övriga anställda*

[Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 2 a, 8 första stycket och 47]

3. *Överklagande — Grunder — Verkningslös grund — Begrepp*
(Artikel 256.1 FEUF; domstolens stadga, artikel 58 första stycket)

1. Se domen.

(se punkt 22)

Hänvisning till

Domstolen: dom av den 2 september 2010, Kirin Amgen, C-66/09, REG, EU:C:2010:484, punkt 41

2. Personaldomstolen gjorde sig skyldig till felaktig rättstillämpning genom att slå fast att syftet med artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren är att garantera en viss anställningstrygghet. Artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren syftar nämligen till att förhindra missbruk genom att administrationen använder sig av flera på varandra följande tidsbegränsade avtal. Den nämnda artikeln begränsade syfte bekräftas för övrigt av att administrationen tillerkänts befogenhet att, med iakttagande av bestämmelserna i artikel 47 i anställningsvillkoren, när som helst säga upp anställningsförhållandet med en anställd som innehar en tillsvidareanställning. Personaldomstolen slog helt korrekt fast att administrationen när som helst kan säga upp ett avtal om tillsvidareanställning med en tillfälligt anställd, med iakttagande av den tidsfrist som föreskrivs i artikel 47 c i) i anställningsvillkoren utan att härvid ifrågasätta skillnaden mellan tjänstemän och tillfälligt anställda eller det stora utrymme för skönmässig bedömning som administrationen har avseende anställningsförhållanden med de sistnämnda.

Det undantag som personaldomstolen fastställde från tillämpningen av den omvandling av avtalet som föreskrivs i artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren för det fallet att det skett ett avbrott i karriären följer logiskt dessutom av tolkningen av nämnda artikel. Syftet med artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren är att förhindra att administrationen missbrukar avtal som är formellt olika för att kringgå det krav på omvandling som föreskrivs i nämnda artikel, när en tillfälligt anställd som har en tidsbegränsad anställning gör framsteg i karriären eller dennes arbetsuppgifter utvecklas. Villkoret för omvandlingen av ett avtal är emellertid att anställningsförhållandet mellan den tillfälligt anställde som har gjort framsteg i karriären eller vars arbetsuppgifter har utvecklats och arbetsgivaren kännetecknas av kontinuitet. Om den anställde ingår ett avtal som innebär en betydande – och inte endast formell – förändring av typen av arbetsuppgifter, är villkoret för tillämpning av artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren inte längre uppfyllt. Det skulle nämligen strida mot andan i artikel 8 första stycket i anställningsvillkoren om varje förnyande kunde beaktas vid tillämpningen av bestämmelsen i den artikeln.

En eventuell jämförelse av arbetsuppgifterna skulle visserligen visa att tjänsten som sektorchef innebär en betydande förändring jämfört med tjänsten som ställföreträdande chef, vilket utgör ett avbrott i den mening som avses enligt det begrepp som personaldomstolen fastställt. Medan den omständigheten att en person fortsätter inom samma verksamhetsområde inte automatiskt innebär att kontinuitet föreligger i anställningsförhållandet, måste det i princip utslutas att kontinuitet föreligger för det fall att tjänsten som sektorchef erhållits genom ett externt uttagningsförfarande. Även om den berörde, innan han utnämndes till sektorchef, innehade tjänsten som tillförordnad sektorchef, går det inte att dra slutsatsen att utnämningen till sektorchef faktiskt utgjorde ett avbrott jämfört med de uppgifter som han tidigare utfört, även om den skedde till följd av ett externt förfarande.

(se punkterna 30, 33 och 39–41)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 4 december 2013, ETF/Schuerings, T-107/11 P, REUP, EU:T:2013:624, punkt 76

3. Se domen.

(se punkterna 31 och 38)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 19 november 2009, Michail/kommissionen, T-50/08 P, REGP, EU:T:2009:457, punkt 59 och där angiven rättspraxis