



Rättsfallssamlingen

Mål T-24/23

UF

mot

Europeiska kommissionen

Tribunalens dom (fjärde avdelningen) av den 8 maj 2024

”Personalmål – Tillfälligt anställda – Avtal om tillsvidareanställning – Uppsägning av avtalet – Artikel 47 c i) i anställningsvillkoren för övriga anställda – Förlorat förtroende – De faktiska omständigheterna har inte styrkts”

1. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Tillfälligt anställda som omfattas av artikel 2 c i anställningsvillkoren för övriga anställda – Livvakt för ledamöter av Europeiska kommissionen – Uppsägning av avtal om tillsvidareanställning – Administrationens utrymme för skönsmässig bedömning – Uppsägning med uppsägningstid – Motivering som grundas på förlorat förtroende – Skyldighet att inleda ett disciplinärt förfarande – Saknar betydelse (Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX; Anställningsvillkoren för övriga anställd, artiklarna 47 c i och 49.1)*

(se punkterna 53–57)

2. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Tillfälligt anställda som omfattas av artikel 2 c i anställningsvillkoren för övriga anställda – Livvakt för ledamöter av Europeiska kommissionen – Uppsägning av avtal om tillsvidareanställning – Motivering som grundas på förlorat förtroende – Domstolsprövning – Gränser (Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 2 och 47 c i)*

(se punkt 58)

3. *Tjänstemän – Tillfälligt anställda – Tillfälligt anställda som omfattas av artikel 2 c i anställningsvillkoren för övriga anställda – Livvakt för ledamöter av Europeiska kommissionen – Uppsägning av avtal om tillsvidareanställning – Motivering som grundas på förlorat förtroende – Beslut om uppsägning – Skyldighet att styrka de påstådda omständigheterna – Omfattning – Bristande efterlevnad – Konsekvenser (Anställningsvillkoren för övriga anställda, artiklarna 2 och 47 c i)*

(se punkterna 64–70)

Resumé

UF, som hade varit livvakt för ledamöter av Europeiska kommissionen, väckte talan vid tribunalen om ogiltigförklaring av kommissionens beslut om uppsägning av hans avtal om tillsvidareanställning som tillfälligt anställd.

Tribunalen preciserar i den aktuella domen institutionernas skyldigheter, bland annat vad gäller fastställandet av de faktiska omständigheterna i samband med ett beslut om uppsägning, på grund av förlorat förtroende, av ett avtal mellan institutionen och en tillfälligt anställd, i den mening som avses i artikel 2 c i anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen (nedan kallade anställningsvillkoren).

I förevarande fall sade anställningsmyndigheten upp UF:s anställningsavtal på grund av förlorat förtroende, med fem månaders uppsägningstid, till följd av de klagomål som hade inkommit från läkartjänsten angående UF:s påstått olämpliga beteende i samband med två virologiska tester av polymkedjereaktioner (nedan kallade PCR-tester), som han var tvungen att underkasta sig inom ramen för sina arbetsuppgifter. UF anförde klagomål mot detta beslut, vilket emellertid avslogs av anställningsmyndigheten. UF väckte följaktligen talan vid tribunalen och yrkade dels ogiltigförklaring av beslutet att säga upp hans anställningsavtal, dels ersättning för den ideella skada han lidit.

Tribunalens bedömning

Tribunalen påpekar till att börja med att anställningsmyndigheten i princip hade befogenhet att säga upp UF:s anställningsavtal med stöd av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren innan det löpte ut och med en uppsägningstid på en månad för varje fullgjort tjänstgöringsår, dock minst tre månader och högst tio månader, utan att behöva inleda ett disciplinärt förfarande.

På grund av det stora utrymme för skönsmässig bedömning som anställningsmyndigheten har avseende fel som kan motivera att en tillfälligt anställd sägs upp, finns det nämligen ingenting som tvingar den att inleda ett disciplinärt förfarande mot den tillfälligt anställde i stället för att använda sig av den möjlighet att ensidigt säga upp avtalet som föreskrivs i artikel 47 c i anställningsvillkoren. Det är endast för det fall att anställningsmyndigheten avser att säga upp en tillfälligt anställd utan uppsägningstid, i händelse av att denne allvarligt har åsidosatt sina skyldigheter, som det disciplinära förfarande som föreskrivs i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen, och som är analogt tillämpligt på tillfälligt anställda, ska inledas, i enlighet med artikel 49.1 i anställningsvillkoren.

I förevarande motiverades beslutet att säga upp UF:s anställningsavtal med tillämpning av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren för övriga anställda, och inte med tillämpning av artikel 49.1 i desamma, varvid föreskriven uppsägningstid iaktogs, av att kommissionen hade förlorat sitt förtroende för honom på grund av det uppträdande i samband med PCR-testerna som lagts honom till last. Även om det inte ankommer på anställningsmyndigheten att ersätta sökandens överordnades bedömning med sin egen när det gäller frågan om det verkligen föreligger ett förlorat förtroende, ska anställningsmyndigheten ändå pröva om det verkligen har gjorts gällande att förtroendet brister eller har gått förlorat, kontrollera att sakförhållandena har återgetts på ett korrekt sätt och, slutligen, försäkra sig om att begäran om uppsägning, mot bakgrund av de skäl som anförs för uppsägningen, inte innebär ett åsidosättande av grundläggande rättigheter eller maktmissbruk. Anställningsmyndigheten kan därvidlag, utifrån de synpunkter som lämnats av

den berörda personen, bedöma att särskilda omständigheter utgör skäl för att överväga andra åtgärder än uppsägning, till exempel omplacering av den berörda personen till annan tjänst inom kommissionen.

Tribunalen påpekar dessutom att om en institution som beslutar att säga upp ett avtal med en tillfälligt anställd särskilt hänvisar till exakt angivna materiella omständigheter som låg till grund för beslutet om uppsägning på grund av förlorat förtroende, så är domstolen dock skyldig att kontrollera att dessa materiella omständigheter är riktiga. För det fall att en institution anger skälen till varför förtroendet har gått förlorat genom att hänvisa till exakt angivna materiella omständigheter måste domstolen särskilt kontrollera att dessa skäl är baserade på uppgifter som är materiellt riktiga. Unionsdomstolen ersätter därigenom inte den behöriga myndighetens bedömning, enligt vilken myndigheten förlorat sitt förtroende för den anställde, med sin egen bedömning, utan begränsar sig till att kontrollera huruvida de omständigheter som institutionen har angett som grund för beslutet faktiskt är materiellt riktiga.

Efter att ha undersökt de faktiska omständigheterna i fråga drar tribunalen slutsatsen att anställningsmyndighetens beslut är rättsstridigt, i den del denna myndighet förklarade att den hade fått tillräcklig kännedom om händelserna genom vittnesmålen från de sjuksköterskor som utförde de två omtvistade PCR-testerna, och vars version av de faktiska omständigheterna har ifrågasatts av UF, och i den del denna myndighet vägrat att kontrollera de faktiska omständigheter som låg till grund för det angripna beslutet genom att ta del av annan bevisning som emellertid var tillgänglig eller till och med genom att anordna en administrativ utredning. Tribunalen godtar således UF:s argument att de omständigheter som låg till grund för beslutet inte har styrkts. Tribunalen ogillar emellertid skadeståndsyrkandet, eftersom UF inte har lyckats visa, såsom det ankom på honom att göra, att den ideella skada som han påstår sig ha lidit inte kan gottgöras fullt ut genom att det angripna beslutet ogiltigförklaras.