

Υπόθεση T-45/90

Alicia Speybrouck κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

« Έκτακτος υπάλληλος — Απόλυση — Προστασία εγκύου υπαλλήλου — Αιτιολογία της αποφάσεως απολύσεως — Προθεσμία καταγγελίας της συμβάσεως — Τήρηση εσωτερικής διαδικασίας που θεσπίστηκε κανονικά »

Απόφαση του Πρωτοδικείου (πέμπτο τμήμα) της 28ης Ιανουαρίου 1992 35

Περίληψη της αποφάσεως

1. Υπάλληλοι — Ίση μεταχείριση — Ισότητα μεταξύ αρρένων και θηλέων υπαλλήλων — Θεμελιώδες δικαίωμα — Εξασφάλιση της τηρήσεώς του από τον κοινοτικό δικαστή — Απόλυση εγκύνου γυναίκας — Δεν επιτρέπεται — Προϋποθέσεις
2. Μόνιμοι υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι — Διαφορετικό καθεστώς — Καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου εκτάκτου υπαλλήλου κοινοβουλευτικής ομάδας — Υποχρέωση αιτιολογίας — Δεν υφίσταται
[Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των Υπαλλήλων (ΚΥΚ), άρθρο 25· καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, άρθρα 2, στοιχ. γ, και 11]
3. Μόνιμοι υπάλληλοι — Έκτακτοι υπάλληλοι — Καταγγελία της συμβάσεως αορίστου χρόνου εκτάκτου υπαλλήλου κοινοβουλευτικής ομάδας — Εξουσία εκτιμήσεως της διοικήσεως — Δικαστικός έλεγχος — Όρια
(Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, άρθρο 47 § 2)

1. Η αρχή της ίσης μεταχειρίσεως γυναικών και ανδρών σε θέματα εργασίας και αντιστοίχως η έλλειψη κάθε διακρίσεως, άμεσης ή έμμεσης, η οποία στηρίζεται στο φύλο, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των θεμελιωδών δικαιωμάτων την τήρηση των οποίων εξασφαλίζουν το Δικαστήριο και το Πρωτοδικείο δυνάμει του άρθρου 164 της Συνθήκης.

Στο πλαίσιο του ΚΥΚ, οι απαιτήσεις που επιβάλλει η ανάγκη εξασφαλίσεως της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ θηλέων και αρρένων εργαζομένων ουδόλως περιορίζονται στις απαιτήσεις που απορρέουν από το άρθρο 119 της Συνθήκης ή των κοινοτικών οδηγιών που έχουν εκδοθεί στο θέμα αυτό.

Κατά συνέπεια, μια έγκυος υπάλληλος δεν μπορεί να απολυθεί λόγω της καταστάσεώς της, άλλως παραβιάζεται η εν λόγω αρχή της ισότητας. Αυτό όμως δεν σημαίνει ότι δεν μπορεί να απολυθεί για λόγους οι οποίοι είναι άσχετοι με την εγκυμοσύνη της.

2. Κατ' αντίθεση προς τους τακτικούς υπαλλήλους των οποίων η μονιμότητα της θέσεως κατοχυρώνεται από τον ΚΥΚ, οι έκτακτοι υπάλληλοι υπάγονται σε ειδικό καθεστώς το οποίο εδράζεται στη σύμβαση εργασίας που συνήφθη με το οικείο όργανο.

Όταν η σύμβαση αυτή προβλέπει ρητά τη μονομερή καταγγελία της χωρίς να επιβάλλει, με παραπομπή στις οικείες διατάξεις του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, την υποχρέωση αιτιολογήσεώς της, αποκλείεται η κατ' αναλογία εφαρμογή του άρθρου 25 του ΚΥΚ, όπως κατά γενικό τρόπο προβλέπεται από το άρθρο 11 του εν λόγω καθεστώτος.

Αυτή η απαλλαγή από την υποχρέωση αιτιολογήσεως πρέπει να συσχετιστεί με το γεγονός ότι για τους εκτάκτους υπαλλήλους που προβλέπονται στο άρθρο 2, στοιχείο γ, του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού, η αμοιβαία εμπιστοσύνη αποτελεί ουσιώδες στοιχείο της συμβάσεως εργασίας. Αυτό ισχύει ακόμη περισσότερο για τους εκτάκτους υπαλλήλους που προσελήφθησαν από τις κοινοβουλευτικές ομάδες οι οποίες αποτελούν γενικά την έκφραση σαφώς προσδιορισμένης πολιτικής επιλογής.

3. Από το άρθρο 47, παράγραφος 2, του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού προκύπτει ότι η καταγγελία συμβάσεως αορίστου χρόνου εμπίπτει στην εξουσία εκτιμήσεως της αρμόδιας αρχής, εφόσον έχει τηρηθεί η προθεσμία καταγγελίας που προβλέπει η σύμβαση αυτή και η οποία είναι σύμφωνη με την εν λόγω διάταξη.

Το Πρωτοδικείο δεν μπορεί να ελέγξει το βάσιμο αυτής της εκτιμήσεως, εκτός εάν μπορεί να αποδειχθεί η ύπαρξη προδήλου πλάνης ή καταχρήσεως εξουσίας.