

Υπόθεση T-50/92

Gilberto Fiorani **κατά** **Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου**

«Υπάλληλοι — Μετάθεση/μετακίνηση — Μέτρο οργάνωσης των υπηρεσιών —
Συγκεκριμενισμένη πειθαρχική κύρωση — Βλαπτική πράξη»

Απόφαση του Πρωτοδικείου (τέταρτο τμήμα) της 8ης Ιουνίου 1993 II - 557

Περilληψη της αποφάσεως

1. Υπάλληλοι — Προσφυγή — Προθεσμία — Αφετηρία — Κοινοποίηση — Έννοια — Απόφαση που απευθύνεται στον τόπο εργασίας του υπαλλήλου ο οποίος τελεί σε άδεια ασθένειας — Δεν αρχίζει η προθεσμία
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως, άρθρο 91 § 3)
2. Υπάλληλοι — Μετάθεση — Μετακίνηση — Κριτήρια διακρίσεως
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως, άρθρα 4 και 29)
3. Υπάλληλοι — Προσφυγή — Βλαπτική πράξη — Έννοια — Απόφαση μετακινήσεως — Μέτρο εσωτερικής οργάνωσης των υπηρεσιών — Δεν αποτελεί βλαπτική πράξη — Προϋποθέσεις — Δεν υφίσταται υποχρέωση αιτιολογήσεως και προηγουμένης ακρόασεως του υπαλλήλου
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως, άρθρο 90 § 2)
4. Υπάλληλοι — Προσφυγή-αγωγή — Αίτημα αποζημιώσεως που υποβάλλεται μαζί με ακυρωτικό αίτημα — Το παραδεκτό κρίνεται διαφορετικά όταν υφίσταται ή όταν ελλείπει στενός δεσμός μεταξύ των δύο αιτημάτων
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως, άρθρα 90 και 91)

1. Η κοινοποίηση μιας αποφάσεως πρέπει να επιτρέπει στον ενδιαφερόμενο να λαμβάνει γνώση της εν λόγω αποφάσεως. Δεν εκπληρούται η απαίτηση αυτή όταν η απόφαση, η οποία ελήφθη σε απάντηση ενστάσεως του υπαλλήλου, απευθύνεται σ' αυτόν, ενώ τελεί εν αδεία ασθενείας, στην υπηρεσία όπου υπηρετεί. Στην περίπτωση αυτή, η προθεσμία ασκήσεως προσφυγής αρχίζει να τρέχει από την ημερομηνία που ο υπάλληλος μπόρεσε να λάβει γνώση της αποφάσεως αυτής.

2. Προκειμένου να προσδιοριστεί εάν ένα μέτρο αποτελεί μετάθεση ή μετακίνηση, το Πρωτοδικείο δεν δεσμεύεται από τον νομικό χαρακτηρισμό που δόθηκε στο μέτρο αυτό από τους διαδίκους.

Από το σύστημα του Κανονισμού Υπηρεσιακής Καταστάσεως προκύπτει σχετικά ότι πρόκειται περί μεταθέσεως κατά κυριολεξία μόνο στην περίπτωση μεταφοράς υπαλλήλου σε κενή θέση. Από αυτό προκύπτει ότι κάθε κατά κυριολεξία μετάθεση υπόκειται στις διατυπώσεις που προβλέπουν τα άρθρα 4 και 29 του Κανονισμού Υπηρεσιακής Καταστάσεως. Αντιθέτως, οι διατυπώσεις αυτές δεν εφαρμόζονται στην περίπτωση μετακινήσεως του υπαλλήλου μαζί με τη θέση του, λόγω του ότι η μεταφορά αυτή δεν δημιουργεί κενή θέση.

3. Βλάβη προξενούν μόνον οι πράξεις που μπορούν να θίξουν άμεσα τη νομική κατάσταση ενός υπαλλήλου και οι οποίες

υπερβαίνουν έτσι τα απλά μέτρα εσωτερικής οργανώσεως των υπηρεσιών, που δεν θίγουν την υπηρεσιακή κατάσταση του ενδιαφερομένου υπαλλήλου. Δεν είναι βλαπτική η απόφαση μετακινήσεως που δεν θίγει τα συμφέροντα του υπαλλήλου που απορρέουν από την υπηρεσιακή του κατάσταση, καθόσον, αφενός μεν και παρά την αλλαγή καθηκόντων, δεν αλλάζει τον βαθμό του, αφετέρου δε, δεν έχει αποτελέσματα επί των υλικών του συμφερόντων, δεν θίγει τα ηθικά του συμφέροντα ή τις μελλοντικές του προοπτικές και γίνεται προς το συμφέρον και μόνον της υπηρεσίας. Συνεπώς, η μετακίνηση υπαλλήλου προς τερματισμό μιας διοικητικής καταστάσεως που κατέστη αφόρητη πρέπει να θεωρηθεί ότι αποφασίστηκε προς το συμφέρον της υπηρεσίας. Η διοίκηση δεν υποχρεούται ούτε να αιτιολογήσει τέτοια απόφαση η οποία αποτελεί απλό μέτρο εσωτερικής οργανώσεως των υπηρεσιών ούτε να ακούσει προηγουμένως τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο.

4. Αίτημα αποζημιώσεως, το οποίο υποβάλλεται μαζί με ακυρωτικό αίτημα που είναι απαράδεκτο είναι και αυτό απαράδεκτο, εφόσον συνδέεται στενά με το ακυρωτικό αίτημα, ή είναι παραδεκτό, και εφόσον η προβαλλόμενη βλάβη έχει ως αιτία υπηρεσιακό πταίσμα ανεξάρτητο από το μέτρο που αποτελεί το αντικείμενο του ακυρωτικού αιτήματος, μόνον υπό την προϋπόθεση ότι ασκήθηκε προηγουμένως ένσταση κατόπιν αιτήσεως που απευθύνθηκε στη διοίκηση η οποία κλήθηκε να επανορθώσει την προκληθείσα βλάβη.