

Pamati un galvenie argumenti

Prasītājs, A5 pakāpes 3. līmeņa ierēdnis, ar 2003. gada 1. augusta vēstuli, t.i., trīs mēnešus pirms beidzās viņa atvaļinājums personisku iemeslu dēļ (API), kas paņemts laikposmam no 2002. gada 1. oktobra līdz 2003. gada 31. oktobrim, izteica vēlmi nelūgt sava API pagarināšanu. 2006. gada 24. novembrī viņš iesniedza iecelējinstiūcijai pieteikumu, lūdzot, pirmkārt, atjaunot viņu amatā pirmajā vakantajā amatā, kas atbilstu viņa pakāpei, un, otrkārt, atlīdzināt kaitējumu, kas viņam radies tādēļ, ka Komisijas pieļauto kļūdu dēļ viņš nebija ticis atjaunots amatā; atjaunot viņu amatā kā administratoru izdevās tikai 2007. gada 16. septembrī.

Savas prasības pamatojumam prasītājs cita starpā norāda, ka ir pārkāpts Civildienesta noteikumu 40. pants, Komisijas 1988. gada 5. septembra lēmuma 4. un turpmākie panti, kas piemērojami viņa API, kā arī 8. pants jaunajā Komisijas 2004. gada 28. aprīļa lēmumā, kas attiecas uz API un kas stājas spēkā 2004. gada 1. maijā.

Turklāt prasītājs norāda, ka Komisijas lēmumam neatjaunot viņu amatā pilnīgi nav pamatojuma.

Prasītājs cita starpā apgalvo, ka šo kļūdu, kas viņam radīja būtisku kaitējumu, atkārtošana ir psiholoģiska vajāšana Civildienesta noteikumu 12.a panta izpratnē.

Visbeidzot, prasītājs norāda, ka Komisijas neesot ievērojusi Civildienesta noteikumu 40. panta 4. punktu un labas pārvaldības principu.

**Prasība, kas celta 2007. gada 19. oktobrī —
Wenning/Europol**

(Lieta F-114/07)

(2007/C 315/91)

Tiesvedības valoda — angļu

Lietas dalībnieki

Prasītājs: Rainer Wenning, Hāga (Nīderlande) (pārstāvji — G. Vandersanden, C. Ronzi, advokāti)

Atbildētājs: Europol

Prasītāja prasījumi

Prasītājs lūdz Pirmās instances tiesu:

- atcelt Eiropola [Europol] direktora 2006. gada 21. decembra lēmumu par prasītāja līguma nepagarināšanu un viņa atkārtotu pieņemšanu darbā Eiropolā no 2007. gada 1. oktobra;
- līdz ar to Personāla attīstības un pārskata anketas, uz kurām ir balstīts apstrīdētais lēmums, atcelšanu;
- samaksāt kompensāciju par nodarītajiem materiālajiem zaudējumiem un morālo kaitējumu;
- piespriest atbildētājam atlīdzināt visus tiesāšanās izdevumus.

Pamati un galvenie argumenti

Pieņemot lēmumu par prasītāja līguma nepagarināšanu, nav izpildīts pienākums norādīt pamatojumu, jo tas neietver to pamatojošus iemeslus. Tas pamatots ar spēku zaudējušu Personāla attīstības un pārskata anketu.

Prasītāja Novērtējuma ziņojums ir sagatavots, pārkāpjot Eiropola noteikumus par personāla attīstības un pārskata procesu (Eiropola Personāla noteikumu un Personāla attīstības un pārskata procesa vadlīniju 28. pants), un ietver daudz kļūdu vērtējumā, novedot pie tiesību kļūdām.

Prasītāja augstāk stāvošas personas izmantoja novērtēšanas procesu drīzāk ar mērķi viņu atlaist nevis izvērtēt. Tā ir varas nepareiza un ļaunprātīga izmantošana.

Prasītāja priekšnieku vienīgais mērķis bija nepagarināt viņa līgumu, neskatoties uz viņa labo veikumu un apstākli, ka viņam tika norādīts, ka viņš saņems augstāku novērtējumu nekā iepriekšējā gadā, ja viņš turpinās uzlabot savu sniegumu. Prasītājam bija tiesiska pašāvēība, ka viņa līgums pārtaps nenoteikta termiņa līgumā vai vismaz tiks pagarināts.

Apstrīdētais lēmums un apstākļi, kādos tas tika pieņemts, arī nesaskan ar labas pārvaldības principu un pienākumu ņemt vērā ierēdņu intereses, kas ikvienai iestādei ir jāievēro attiecībā uz tās personālu.

Paturot prasītāju darbā Eiropolā, tiktu ievērotas gan dienesta intereses, gan personāla intereses. Darbs, ko prasītājs veica, tiks veikts arī turpmāk. Prasītājs pastāvīgi vairāku gadu laikā parādīja, ka viņš var to veikt labi, bija apmierināti gan kolēģi, gan arī cilvēki ārpus Eiropola.

Prasītājs tāpat ir diskriminēts, salīdzinot ar citiem kolēģiem, kuri veica darbu tādā pašā veidā kā viņš un kuru līgumi tika pagarināti.

Prasītājs lūdz izmaksāt kompensāciju par materiālajiem zaudējumiem un morālo kaitējumu, kas viņam radies apstrīdētā lēmuma dēļ.