



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU
(kasační senát)
4. prosince 2013
Věc T-107/11 P

Evropská nadace odborného vzdělávání (ETF)

v.
Gisela Schuerings

„Kasační opravný prostředek – Veřejná služba – Dočasní zaměstnanci – Smlouva na dobu neurčitou – Rozhodnutí o rozvázání smlouvy – Pravomoc Soudu pro veřejnou službu – Články 2 a 47 pracovního řádu ostatních zaměstnanců – Povinnost péče – Pojem zájem služby – Zákaz rozhodnout *ultra petita* – Právo na obhajobu“

Předmět: Kasační opravný prostředek podaný proti rozsudku Soudu pro veřejnou službu Evropské unie (druhého senátu) ze dne 9. prosince 2010, Schuerings v. ETF (F-87/08), domáhající se zrušení uvedeného rozsudku.

Rozhodnutí: Rozsudek Soudu pro veřejnou službu Evropské unie (druhého senátu) ze dne 9. prosince 2010, Schuerings v. ETF (F-87/08), se zrušuje v rozsahu, v němž zrušil rozhodnutí Evropské nadace odborného vzdělávání (ETF) ze dne 23. října 2007 o rozvázání smlouvy na dobu neurčitou s dočasnou zaměstnankyní Giselou Schuerings, a v důsledku toho zamítl jako předčasnou její žádost o náhradu utrpěné majetkové újmy. Ve zbývající části se kasační opravný prostředek zamítá. Věc se vrací zpět Soudu pro veřejnou službu. O nákladech řízení bude rozhodnuto později.

Shrnutí

1. *Žaloba na neplatnost – Pravomoc unijního soudu – Dosah – Zákaz rozhodnout ultra petita – Povinnost respektovat rámec sporu vymezený účastníky řízení – Povinnost rozhodnout pouze na základě argumentů uplatněných účastníky řízení – Neexistence*
2. *Úředníci – Dočasní zaměstnanci – Rozvázání smlouvy uzavřené na dobu neurčitou – Zúžení rozsahu činností unijní agentury – Povinnost přezkoumat možnost přearazení dotyčného zaměstnance, formulovaná Soudem pro veřejnou službu – Povinnost, která není stanovena pracovním řádem ostatních zaměstnanců*

[Pracovní řád ostatních zaměstnanců, čl. 2 písm. a) a čl. 47 písm. c) bod i)]

3. *Úředníci – Dočasní zaměstnanci – Rozvázání smlouvy uzavřené na dobu neurčitou – Posuzovací pravomoc administrativy – Povinnost administrativy jednat s náležitou péčí – Zohlednění zájmu dotyčného zaměstnance a zájmu služby*

[Pracovní řád ostatních zaměstnanců, článek 2 a čl. 47 písm. c) bod i)]

1. Vzhledem k tomu, že unijní soud, jemuž byla předložena žaloba na neplatnost, nemůže rozhodnout *ultra petita*, není oprávněn nově vymezit hlavní předmět žaloby, ani uplatnit žalobní důvod z úřední povinnosti, kromě zvláštních případů, v nichž veřejný zájem vyžaduje jeho zásah. V rámci sporu vymezeného účastníky řízení nemůže být unijní soud, který musí rozhodnout pouze o návrhu účastníků řízení, vázán pouze argumenty uváděnými těmito účastníky na podporu jejich tvrzení, neboť by byl jinak nucen založit své rozhodnutí na nesprávných právních úvahách.

(viz body 41 a 50)

Odkazy:

Tribunál: 5. října 2009, Komise v. Roodhuijzen, T-58/08 P, Sb. rozh. s. II-3797, body 34 a 35 a citovaná judikatura

2. Soud pro veřejnou službu tím, že uvedl, že příslušný orgán musí předtím, než propustí dle čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu ostatních zaměstnanců zaměstnanec zaměstnaného na základě smlouvy na dobu neurčitou, zkoumat, zda uvedený zaměstnanec nemůže být přeřazen na jiné stávající pracovní místo nebo na pracovní místo, které má být v brzké době vytvořeno, formuloval povinnost uvedeného orgánu, která není stanovena uvedeným pracovním řádem ostatních zaměstnanců.

Je zajisté pravda, že stálost zaměstnání u smluv na dobu neurčitou představuje důležitý prvek ochrany dotyčných zaměstnanců, i když sama o sobě nepředstavuje obecnou právní zásadu.

Článek 2 písm. a) výše uvedeného pracovního řádu však stanoví, že za dočasného zaměstnance se považuje zaměstnanec přijatý za účelem obsazení pracovního místa, které bylo označeno za dočasné, zatímco služební řád přiznává úředníkům větší stálost zaměstnání, jelikož případy ukončení služebního poměru s konečnou platností proti vůli dotčené osoby jsou striktně vymezeny.

I když se pracovní smlouvy na dobu neurčitou od pracovních smluv na dobu určitou z pohledu jistoty zaměstnání odlišují, nelze popírat, že zaměstnanci unijní veřejné služby zaměstnaní na základě smlouvy na dobu neurčitou nemohou přehlížet dočasnost své smlouvy a skutečnost, že jim tato neposkytuje záruku zaměstnání.

Soud pro veřejnou službu tím, že stanovil povinnost předchozího zkoumání možnosti přeřazení, změnil povahu zaměstnání dočasného zaměstnance, tak jak je definována pracovním řádem ostatních zaměstnanců.

(viz body 81 až 84 a 88)

Odkazy:

Soudní dvůr: 22. listopadu 2005, Mangold, C-144/04, Sb. rozh. s. I-9981, bod 64

3. I když má orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv při použití čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu ostatních zaměstnanců širokou posuzovací pravomoc při určení, zda určitá zvláštní okolnost nebo skutečnost odůvodňuje propuštění zaměstnance se smlouvou na dobu neurčitou, příslušný orgán musí zohlednit zájem služby, ale rovněž zájem dotyčného zaměstnance, aby splnil svoji povinnost péče. V tomto ohledu je sice pravda, že příslušný orgán má širokou posuzovací pravomoc při posuzování zájmu služby, a že tudíž přezkum unijního soudu musí být omezen na otázku, zda dotčený orgán jednal v rozumných mezích a nepoužil svou posuzovací pravomoc zjevně nesprávným způsobem, pokud rozhoduje o postavení zaměstnance, povinnost péče, která odráží rovnováhu mezi vzájemnými právy a povinnostmi orgánu veřejné správy a jeho zaměstnanců, ukládá vzít v potaz veškeré skutečnosti, které mohou být určující pro jeho rozhodnutí, a zejména pak zájem dotčeného zaměstnance.

V rámci žaloby na neplatnost rozhodnutí o rozvázání smlouvy dočasného zaměstnance na dobu neurčitou však Soud pro veřejnou službu tím, že zvažoval zájem služby a zájem dotyčného zaměstnance až po předchozím stanovení povinnosti příslušného orgánu nejprve zkoumat, zda uvedený zaměstnanec může být přeřazen, a tím, že uvedl, že zájem služby, který nařizuje přijmout na stávající pracovní místo nebo na pracovní místo, které má být v brzké době vytvořeno, nejvhodnější osobu, a zájem zaměstnance mají být zvažovány při tomto zkoumání, při formulování zásady, podle níž zúžení rozsahu činností unijní agentury představuje platný důvod propuštění pouze tehdy, pokud uvedená agentura nemá k dispozici pracovní místo, na které by mohl být dotyčný zaměstnanec přeřazen, zájem služby nezohlednil.

Existence zvláštních vnitřních výběrových řízení v dotyčné agentuře, která se použijí v případě volných pracovních míst nebo vnitřních přeložení, však může být prvkem politiky řízení zaměstnanců zvláště vhodným pro specializovanou povahu úkolů svěřených agentuře, která by ji v zájmu služby vedla k tomu, aby zaměstnanec postiženého zúžením rozsahu činností odkázala na účast v takových řízeních za účelem nalezení nového pracovního místa v jejím rámci. Kromě toho se podpora poskytovaná uvedenému zaměstnanci při hledání nového zaměstnání v agentuře prostřednictvím uvedených standardních výběrových řízení může podílet na zohlednění zájmu dotyčného zaměstnance, a tedy na dodržení povinnosti péče.

Stejně tak může být při zvažování zájmu zaměstnance a zájmu služby relevantní to, že příslušný orgán zkoumal možnosti převedení zaměstnance, jemuž hrozilo propuštění, do jiné agentury nebo některého z orgánů, nebo zvláštní kontext, v rámci něhož unijní agentury obecně působí.

(viz body 91, 93, 94, 96 a 97)

Odkazy:

Tribunál: 8. prosince 2009, ETF v. Landgren, T-404/06 P, Sb. rozh. s. II-2841, body 215 a 216