



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (sedmého senátu)

16. června 2021 \*

„Veřejná služba – Dočasní zaměstnanci – Článek 2 písm. c) pracovního řádu – Smlouva na dobu neurčitou – Předčasné ukončení pracovní smlouvy s výpovědní dobou – Článek 47 písm. c) bod i) pracovního řádu – Ztráta důvěry – Podmínky výpovědní doby – Zneužití postupu – Právo být vyslechnut – Zásada řádné správy – Právo na obhajobu – Zjevně nesprávné posouzení“

Ve věci T-355/19,

CE, zastoupená M. Casado García-Hirschfeld, advokátkou,

žalobkyně,

proti

**Výboru regionů**, zastoupenému S. Bachotet a M. Esparragem Arzadunem, jako zmocněnci, ve spolupráci s B. Wägenbaurem, advokátem,

žalovanému,

jejímž předmětem je žaloba na základě článku 270 SFEU znějící na zrušení rozhodnutí ze dne 16. dubna 2019, kterým Výbor regionů vypověděl pracovní smlouvu žalobkyně, a, podpůrně, na zrušení dopisu ze dne 16. května 2019, kterým prodloužil dobu, po kterou si žalobkyně během výpovědní lhůty mohla vyzvednout své osobní věci a zachovat přístup k elektronické poště, a dále na náhradu majetkové a nemajetkové újmy, kterou žalobkyně údajně utrpěla v důsledku těchto rozhodnutí,

TRIBUNÁL (sedmý senát),

ve složení R. da Silva Passos, předseda, I. Reine a M. Sampol Pucurull (zpravodaj), soudci,

vedoucí soudní kanceláře: M. Marescaux, radová,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 10. prosince 2020,

vydává tento

\* Jednací jazyk: francouzština.

## Rozsudek<sup>1</sup>

[omissis]

### II. Řízení a návrhová žádání účastníků řízení

- 38 Návrhem došlým kanceláři Tribunálu dne 13. června 2019 podala žalobkyně projednávanou žalobu. Samostatným podáním došlým kanceláři Tribunálu téhož dne podala žalobkyně návrh na předběžné opatření založený na člancích 278 a 279 SFEU a znějící na odklad výkonu napadeného rozhodnutí a, podpůrně, dopisu ze dne 16. května 2019 a dále na vydání předběžných opatření týkajících se podmínek výpovědní doby. Na základě čl. 91 odst. 4 služebního řádu bylo hlavní řízení přerušeno.
- 39 Usnesením ze dne 12. července 2019, CE v. Výbor regionů (T-355/19 R, nezveřejněné, EU:T:2019:543), předseda Tribunálu zamítl návrh žalobkyně na předběžné opatření z důvodu, že žalobkyně právně dostačujícím způsobem neprokázala naléhavost odkladu výkonu uvedených aktů, a rozhodl, že o nákladech řízení bude rozhodnuto později.
- 40 V souladu s čl. 91 odst. 4 služebního řádu se po přijetí výslovného rozhodnutí o zamítnutí stížnosti žalobkyně ze dne 10. října 2019 pokračovalo v řízení ve věci samé.
- 41 Vzhledem k tomu, že se složení Tribunálu změnilo, předseda Tribunálu rozhodnutím ze dne 18. října 2019 podle čl. 27 odst. 3 jednacího řádu Tribunálu přidělil věc novému soudci zpravodaji, přidělenému k sedmému senátu.
- 42 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 18. října 2019 požádala žalobkyně o anonymizaci na základě článku 66 jednacího řádu Tribunálu. Rozhodnutím ze dne 29. října 2019 Tribunál této žádosti vyhověl.
- 43 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 20. května 2020 požádala žalobkyně o konání jednání na základě čl. 106 odst. 2 jednacího řádu.
- 44 Dne 24. září 2020 Tribunál v rámci organizačních procesních opatření stanovených v článku 89 jednacího řádu položil účastníkům řízení písemné otázky k ústnímu zodpovězení na jednání a požádal Výbor regionů o předložení určitých dokumentů. Výbor regionů této žádosti vyhověl ve lhůtě, která mu byla stanovena.
- 45 Řeči účastníků řízení a jejich odpovědi na otázky položené Tribunálem byly vyslechnuty na jednání konaném dne 10. prosince 2020.
- 46 Žalobkyně navrhuje, aby Tribunál:
- zrušil napadené rozhodnutí a, podpůrně, dopis ze dne 16. května 2019,
  - uložil náhradu utrpěné majetkové újmy, která dosahuje 19 200 eur, a nemajetkové újmy, odhadované na 83 208,24 eura,
  - uložit Výboru regionů náhradu nákladů řízení.

<sup>1</sup> Jsou uvedeny pouze body tohoto rozsudku, jejichž zveřejnění Tribunál považuje za účelné.

47 Výbor regionů navrhuje, aby Tribunál:

- žalobu zamítl,
- uložil žalobkyni náhradu nákladů řízení.

### III. Právní otázky

#### A. K návrhovým žádáním směřujícím ke zrušení

[omissis]

#### 2. K věci samé

[omissis]

#### ***a) K prvnímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu ze zneužití postupu a porušení článků 47 a 49 pracovního řádu a článků 23 a 24 přílohy IX služebního řádu***

- 55 Žalobkyně tvrdí, že orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv nebyl oprávněn jednostranně ukončit její smlouvu s výpovědní lhůtou podle čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu a současně ji postavit mimo službu podle čl. 49 odst. 1 pracovního řádu, aniž dodržel pravidla upravující přijímání administrativního opatření dočasného zproštění výkonu služby, která jsou stanovena v člancích 23 a 24 přílohy IX služebního řádu. Žalobkyně má proto za to, že rozhodnutí orgánu oprávněného k uzavírání smluv, které stanoví současně ukončení její smlouvy podle čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu a postavení mimo službu po celou výpovědní dobu, představuje podle judikatury zneužití postupu.
- 56 V replice žalobkyně upřesňuje, že na rozdíl od tvrzení Výboru regionů napadené rozhodnutí neobsahuje „zproštění povinnosti pracovat“, ale opatření spočívající v postavení mimo službu. V tomto ohledu zdůrazňuje, že podle judikatury znamená „zproštění povinnosti pracovat“ povolení nečinit to, co je předepsáno. Napadené rozhodnutí jí přitom uložilo, aby během výpovědní doby neplnila své povinnosti. Kromě toho žalobkyně tvrdí, že vyplácení platu během výpovědní doby není v tomto ohledu relevantní. Podle žalobkyně je zřejmé, že zproštění výkonu služby, které jí bylo oznámeno, se nijak neliší od postavení mimo službu.
- 57 Žalobkyně mimoto uvádí, že Výbor regionů nemůže odůvodnit své rozhodnutí o jejím postavení mimo službu služby během výpovědní doby nemožností pojmout tuto dobu jinak vyplývající ze zájmu služby. V tomto ohledu tvrdí, že pokud měl Výbor regionů za to, že její chování představovalo závažný důvod, který by mohl vést k jejímu propuštění bez výpovědní lhůty, měl vůči ní zahájit disciplinární řízení.
- 58 Výbor regionů argumenty žalobkyně zpochybňuje.
- 59 Je třeba připomenout, že zneužití postupu představuje zvláštní formu pojmu „zneužití pravomoci“, který má přesný dosah, který odkazuje na použití pravomocí administrativního orgánu za jiným účelem, než pro který mu byly svěřeny. Akt je stížen zneužitím pravomoci pouze, pokud se na základě objektivních, relevantních a shodujících se nepřímých důkazů ukáže,

že byl přijat za výlučným nebo přinejmenším rozhodujícím účelem dosáhnout jiných cílů, než jsou cíle uváděné, nebo vyhnout se postupu zvláště upravenému služebním řádem pro vypořádání se s okolnostmi daného případu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. října 2019, ZV v. Komise, T-684/18, nezveřejněný, EU:T:2019:748, bod 35 a citovaná judikatura).

- 60 Pokud jde o postup umožňující vypovědět smlouvu dočasného zaměstnance na dobu neurčitou, z čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu vyplývá, že pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby stanovené v této smlouvě. Kromě toho čl. 49 odst. 1 pracovního řádu stanoví, že po skončení disciplinárního řízení podle přílohy IX služebního řádu, která se použije obdobně, může být pracovní poměr skončen bez výpovědi z disciplinárních důvodů v závažných případech, pokud dočasný zaměstnanec úmyslně nebo z nedbalosti závažným způsobem poruší své povinnosti, a před takovým skončením může být dotyčný zaměstnanec postaven mimo službu v souladu s články 23 a 24 přílohy IX služebního řádu.
- 61 V tomto ohledu podle ustálené judikatury platí, že vzhledem k široké posuzovací pravomoci, kterou má orgán oprávněný k uzavírání smluv v případě pochybení, jež může odůvodnit propuštění dočasného zaměstnance, mu nic neukládá zahájit proti poslední uvedenému disciplinární řízení, namísto využití možnosti jednostranného skončení smlouvy stanovené v čl. 47 písm. c) pracovního řádu, a pouze v případě, že orgán oprávněný k uzavírání smluv hodlá propustit dočasného zaměstnance bez výpovědní doby, pokud závažným způsobem porušil své povinnosti, je třeba zahájit, jak stanoví čl. 49 odst. 1 pracovního řádu, disciplinární řízení pro úředníky upravené v příloze IX služebního řádu a použitelné analogicky na dočasné zaměstnance [viz rozsudek ze dne 2. dubna 2019, Fleig v. ESVČ, T-492/17, EU:T:2019:211, bod 97 (nezveřejněný) a citovaná judikatura].
- 62 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že skončení smlouvy žalobkyně bylo odůvodněno hlavně narušením vztahu důvěry mezi ní a skupinou z důvodu nevhodného vedení svých spolupracovníků a dopadu uvedeného vedení na jejich zdraví, aniž byl v napadeném rozhodnutí uplatněn proti žalobkyni disciplinární důvod. Orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv se totiž rozhodl vypovědět smlouvu žalobkyně podle čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu, a nikoli použít čl. 49 odst. 1 uvedeného řádu.
- 63 Z toho vyplývá, že tento orgán byl v zásadě oprávněn vypovědět smlouvu žalobkyně na základě čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu před uplynutím její platnosti a s výpovědní lhůtou šesti měsíců, aniž musel zahájit disciplinární řízení.
- 64 V napadeném rozhodnutí je však rovněž uvedeno, že jelikož přímé pracovní vztahy žalobkyně s jejími spolupracovníky mohly mít vliv na jejich zdraví a nadále kazit pracovní atmosféru, byla po dobu trvání výpovědní doby v délce šesti měsíců zproštěna povinnosti plnit úkoly vyplývající z její smlouvy, přičemž ale mohla počítat s pokračujícím vyplácením odměny a sociálních dávek spojených se svojí smlouvou. Mimoto orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv v napadeném rozhodnutí upřesnil, že žalobkyně se může dostavit do své kanceláře a vyzvednout si své osobní věci během prvních dvou týdnů po začátku výpovědní doby a kancelář bude následně orgánem využívána pro jeho potřeby a žalobkyni již nebude přístupná. Kromě toho uvedl, že k elektronické poště bude mít přístup pouze k její konzultaci, a to po dobu jednoho měsíce od začátku výpovědní doby, načež bude její účet automaticky deaktivován. A konečně, podle napadeného rozhodnutí bylo žalobkyni zachováno právo vstupu do prostor Výboru regionů během výpovědní doby, měla však vrátit svou služební kartu, která měla být nahrazena novou kartou, čímž měla přijít o možnost účastnit se schůzí předsednictva skupiny a plenárních zasedání.

- 65 Důsledky, které tak orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv zamýšlel vyvodit ze ztráty důvěry, spočívaly sice především v ukončení smlouvy žalobkyně na základě čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu, ale také, podpůrně, v zamýšlených podmínkách výpovědní doby, jelikož tyto znamenaly podstatnou změnu jejích pracovních podmínek, včetně zproštění povinnosti plnit během výpovědní doby pracovní povinnosti vyplývající z její smlouvy.
- 66 V tomto ohledu je třeba uvést, že čl. 47 písm. c) bod i) pracovního řádu sice výslovně nestanoví, že by pracovní podmínky zaměstnance, jehož pracovní smlouva je vypovězena, mohly být během výpovědní doby změněny, takže se má za to, že tato doba představuje běžnou pracovní dobu, nic to však nemění na tom, že orgány, instituce a jiné unijní subjekty mají širokou posuzovací pravomoc při organizaci svých útvarů a při přidělování zaměstnanců, které mají k dispozici, za podmínky, že je toto přidělování prováděno v zájmu služby a respektuje ekvivalentnost pracovních míst, a to i u zaměstnanců ve výpovědní době (obdobně viz rozsudek ze dne 13. prosince 2017, CJ v. ECDC, T-703/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:892, bod 42).
- 67 Kromě toho bylo rozhodnuto, že aniž by byla popřena možnost, kterou má orgán oprávněný k uzavírání smluv v případě pochybení, které může odůvodnit propuštění zaměstnance, využít jednostranné skončení smlouvy stanovené v čl. 47 písm. c) bodu i) pracovního řádu namísto zahájení disciplinárního řízení proti tomuto zaměstnanci, je třeba mít nicméně za to, že volba využít za takových okolností skončení smlouvy vyžaduje dodržení požadavku výpovědní doby, který představuje jeden z hlavních prvků uvedených ustanovení. Pokud má tudíž orgán oprávněný k uzavírání smluv za to, že porušení povinností, která vytýká zaměstnanci, brání dalšímu plnění jeho smlouvy za obvyklých podmínek během výpovědní doby, musí z toho vyvodit důsledky, a tedy zahájit disciplinární řízení s využitím opatření postavení mimo službu podle čl. 49 odst. 1 pracovního řádu, ledaže by dotčená osoba byla řádně zproštěna plnění svých úkolů (rozsudek ze dne 13. prosince 2017, CJ v. ECDC, T-703/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:892, bod 51).
- 68 Mimoto, pokud se orgán oprávněný k uzavírání smluv v případě pochybení, které může odůvodnit propuštění zaměstnance, rozhodne ukončit smlouvu dotčeného zaměstnance s výpovědní dobou namísto zahájení disciplinárního řízení, je na orgánu, aby v rámci své pravomoci určovat administrativní úkoly, které má tento zaměstnanec vykonávat během uvedené doby, tomuto zaměstnanci odůvodněným způsobem v textu rozhodnutí o ukončení smlouvy upřesnil, že se musí případně zdržet plnění určitých úkolů (viz rozsudek ze dne 13. prosince 2017, CJ v. ECDC, T-703/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:892, bod 43 a citovaná judikatura).
- 69 Nelze však vyloučit, že za určitých zvláštních okolností důvody ukončení pracovní smlouvy na základě článku 47 pracovního řádu plynou ze situace, která odůvodňuje, aby orgány, instituce nebo jiné unijní subjekty mohly mít v rámci své široké posuzovací pravomoci při organizaci svých útvarů a přidělování zaměstnanců, které mají k dispozici, za to, že zájem služby vyžaduje, aby dotyčná osoba během výpovědní doby přestala plnit veškeré své úkoly.
- 70 Tak tomu může být konkrétně v případě propuštění z důvodu narušení vztahu důvěry se zaměstnancem přijatým, tak jako v případě žalobkyně, na základě čl. 2 písm. c) pracovního řádu, vůči němuž, jak je tomu rovněž i v jejím případě, nebylo uplatněno, ba ani jen tvrzeno žádné závažné porušení služebních povinností ve smyslu článku 23 přílohy IX služebního řádu.
- 71 Všichni dočasní zaměstnanci přijatí na základě čl. 2 písm. c) pracovního řádu mají totiž pracovní smlouvu uzavřenou *intuitu personae*, jejímž základním prvkem je vzájemná důvěra (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. října 2006, Bonnet v. Soudní dvůr, T-406/04, EU:T:2006:322, body 47 a 101).

- 72 Jak zdůraznil Výbor regionů na jednání, narušení takového vztahu vzájemné důvěry může znemožnit, aby osoba nebo entita, které stály za přijetím dočasného zaměstnance, svěřily posledně uvedenému během výpovědní doby sebemenší úkol.
- 73 V takovém případě představuje rozhodnutí nesvěřit dočasnému zaměstnanci během výpovědní doby jeho smlouvy žádný úkol opatření přijaté v zájmu služby a nemůže být nutně považováno, jak tvrdí žalobkyně, za rozhodnutí o dočasném zproštění výkonu služby přijaté na základě článků 23 a 24 přílohy IX služebního řádu. Stejně tak, pokud situace, která vedla k narušení vztahu důvěry s dočasným zaměstnancem přijatým na základě čl. 2 písm. c) pracovního řádu, znemožňuje, aby tomuto zaměstnanci byly svěřovány úkoly během výpovědní doby, nelze orgánu oprávněnému k uzavírání smluv uložit, aby zahájil během tohoto období disciplinární řízení.
- 74 Žalobkyně kromě toho neuvádí žádnou skutečnost, která by mohla prokázat, že ve skutečnosti byla postavena mimo službu a propuštěna z disciplinárních důvodů.
- 75 Za těchto podmínek je třeba dospět k závěru, že teze žalobkyně na podporu jejího prvního žalobního důvodu spočívá na nesprávném předpokladu, že orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv přijal vůči ní opatření spočívající v dočasném zproštění výkonu služby z disciplinárních důvodů na základě článků 23 a 24 přílohy IX služebního řádu, což je opatření, které by ukládalo, aby o ukončení její pracovní smlouvy bylo rozhodnuto v disciplinárním řízení podle článku 49 pracovního řádu.
- 76 Orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv tudíž mohl, aniž to vedlo ke zneužití postupu, ukončit pracovní smlouvu žalobkyně podle článku 47 pracovního řádu a přitom rozhodnout, že žalobkyně nesmí během výpovědní doby pracovat.
- 77 Z toho plyne, že první žalobní důvod je třeba zamítnout jako neopodstatněný.

***b) Ke druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení práva na slušné a spravedlivé pracovní podmínky, zásady řádné správy a zákazu jakékoli formy psychického obtěžování***

[omissis]

*1) K první části, vycházející v podstatě z porušení zásady řádné správy, práva na obhajobu a práva být vyslechnut*

[omissis]

*ii) K údajnému porušení práva být vyslechnut v rámci přijetí napadeného rozhodnutí v rozsahu, v němž stanoví podmínky výpovědní doby žalobkyně*

- 92 Podle čl. 41 odst. 2 Listiny zahrnuje právo na řádnou správu zejména právo každého být vyslechnut před přijetím jemu určeného individuálního opatření, které by se jej mohlo nepříznivě dotknout.

- 93 Právo být vyslechnut konkrétně zaručuje každému možnost užitečným a účinným způsobem vyjádřit své stanovisko v průběhu administrativního řízení před přijetím každého rozhodnutí, které by se mohlo nepříznivě dotknout jeho zájmů (viz rozsudky ze dne 4. dubna 2019, OZ v. EIB, C-558/17 P, EU:C:2019:289, bod 53 a citovaná judikatura, a ze dne 10. ledna 2019, RY v. Komise, T-160/17, EU:T:2019:1, bod 24 a citovaná judikatura).
- 94 Toto právo má zejména za cíl, aby v zájmu zajištění účinné ochrany dotčené osoby tato mohla opravit chybu nebo uplatnit skutečnosti týkající se její osobní situace, jež mohou ovlivnit, zda rozhodnutí bude, či nebude přijato, nebo zda bude mít takový, či jiný obsah (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 11. prosince 2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, bod 37 a citovaná judikatura).
- 95 V takovém kontextu, jako je kontext projednávané věci, přísluší prokázání dodržení práva dotčené osoby být vyslechnuta orgánem oprávněnému k uzavírání smluv (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 6. prosince 2007, Marcuccio v. Komise, C-59/06 P, EU:C:2007:756, bod 47; ze dne 10. ledna 2019, RY v. Komise, T-160/17, EU:T:2019:1, bod 48, a ze dne 7. listopadu 2019, WN v. Parlament, T-431/18, nezveřejněný, EU:T:2019:781, bod 44).
- 96 Je třeba konstatovat, že před přijetím napadeného rozhodnutí orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv nikdy nezmínil možnost úpravy podmínek výpovědní doby žalobkyně. Ačkoli ji totiž uvedený orgán vyslechl, pokud jde o věcnou správnost a přičitatelnost skutků, jakož i o právní základ, z něhož mohlo napadené rozhodnutí vycházet, žalobkyně neměla možnost se vyjádřit ke zvláštním podmínkám výpovědní doby, které uvedený orgán hodlal přijmout, a zejména ke skutečnosti, že žalobkyně již nebude vykonávat funkci generální tajemnice skupiny a že dojde k omezení přístupu k její elektronické poště, jakož i do její kanceláře a do prostor Výboru regionů.
- 97 Taková opatření přitom nemohla být přijata, aniž by byla žalobkyně předem vyslechnuta, a bylo tak jisté, že k nim mohla vyjádřit svůj postoj. V tomto ohledu je třeba připomenout, že právo být vyslechnut má zejména za cíl umožnit dotčené osobě upřesnit určité skutečnosti nebo uplatnit další, například týkající se její osobní situace, jež by mohly vést k tomu, že rozhodnutí nebude přijato nebo bude mít jiný obsah (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. prosince 2017, CJ v. ECDC, T-703/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:892, bod 48).
- 98 Výbor regionů nemůže v tomto ohledu užitečně tvrdit, že kontext, v němž byl předán dopis s prohlášením o záměru, konkludentně, ale inherentně implikoval možnost spojit ukončení pracovní smlouvy žalobkyně se zproštěním povinnosti plnit během výpovědní doby pracovní povinnosti vyplývající z její smlouvy a že žalobkyně v okamžiku, kdy byla vyzvána, aby se vyjádřila ke skutečnostem, které jí byly vytýkány, nemohla nevědět, že bylo zamýšleno svázat její výpovědní dobu se zvláštními podmínkami.
- 99 Je třeba uvést, že jednotlivé písemnosti obsažené ve spise, zejména elektronická korespondence mezi jedním z členů skupiny a žalobkyní, neumožňují mít za to, že žalobkyně byla s to s jistotou pochopit, že orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv zamýšlel výpovědní dobu svázat s podmínkami. Mimo skutečnost, že nepocházely od tohoto orgánu, písemnosti ze spisu zmíněné Výborem regionů na podporu své argumentace neodkazovaly na taková opatření, ale zmiňovaly nebo naznačovaly možnost, že žalobkyně v rámci kompromisní dohody sama své pracovní místo opustí.

- 100 V důsledku toho, co se týče podmínek výpovědní doby žalobkyně uvedených v bodě 96 výše, Výbor regionů nedodržel právo žalobkyně být vyslechnuta, čímž porušil čl. 41 odst. 2 písm. a) Listiny.
- 101 Porušení práva být vyslechnut však vede ke zrušení rozhodnutí přijatého dotčeným administrativním postupem pouze, kdyby tento mohl vést v případě neexistence této vady k jinému výsledku (viz rozsudky ze dne 4. dubna 2019, OZ v. EIB, C-558/17 P, EU:C:2019:289, bod 76 a citovaná judikatura, a ze dne 10. ledna 2019, RY v. Komise, T-160/17, EU:T:2019:1, bod 51 a citovaná judikatura).
- 102 V projednávaném případě skutečnost, že by žalobkyně mohla být vyslechnuta ohledně podmínek výpovědní doby uvedených v bodě 96 výše, by mohla orgán Výboru regionů oprávněný k uzavírání smluv vést k tomu, aby případně zvažil jiné podmínky pro uvedené období (v tomto smyslu a obdobně viz rozsudek ze dne 13. prosince 2017, CJ v. ECDC, T-703/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:892, bod 49).
- 103 Mimoto v odpovědi na otázku položenou na jednání žalobkyně tvrdila, že právo být vyslechnut se neomezuje na pouhou možnost projevit nesouhlas se zvláštními podmínkami výpovědní doby ve vlastním slova smyslu, ale zahrnuje rovněž možnost předložit vyjádření, která by mohla ovlivnit obsah zamýšleného rozhodnutí. V tomto ohledu navrhovatelka uvedla, že pokud by byla před přijetím rozhodnutí ohledně sporných podmínek výpovědní doby vyslechnuta, mohla by uplatňovat, aby bylo zvažováno takové opatření, jako je výkon práce z jejího bydliště.
- 104 Za těchto podmínek nelze rozumně vyloučit, že zvláštní podmínky výpovědní doby uvedené v napadeném rozhodnutí by mohly vést, kdyby byla žalobkyně řádně vyslechnuta, k jinému výsledku, zejména pokud jde o zproštění povinnosti žalobkyně plnit během výpovědní doby pracovní koly vyplývající z její smlouvy.
- 105 Právo žalobkyně být vyslechnuta před přijetím napadeného rozhodnutí tudíž bylo porušeno, co se týče zvláštních podmínek výpovědní doby uvedených v bodě 96 výše.
- 106 Proto je třeba této výtce vyhovět, takže napadené rozhodnutí musí být z důvodu porušení práva žalobkyně být vyslechnuta zrušeno v rozsahu, v němž stanoví zvláštní podmínky výpovědní doby. Tato protiprávnost však sama o sobě nezpochybňuje legalitu uvedeného rozhodnutí v rozsahu, v němž ukončilo smlouvu žalobkyně (v tomto smyslu a obdobně viz rozsudek ze dne 23. října 2013, Gomes Moreira v. ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, bod 54).

[*omissis*]

#### **IV. K nákladům řízení**

- 151 Podle čl. 134 odst. 2 jednacího řádu platí, že je-li neúspěšných účastníků řízení více, rozhodne Tribunál o rozdělení nákladů řízení. Jelikož bylo v projednávané věci návrhu na prohlášení neplatnosti částečně vyhověno a návrh na náhradu škody byl zamítnut, je třeba rozhodnout, že každý účastník řízení ponese vlastní náklady řízení, včetně nákladů souvisejících s řízením o předběžném opatření, o kterých mělo být rozhodnuto později.



Z těchto důvodů

TRIBUNÁL (sedmý senát)

rozhodl takto:

- 1) Rozhodnutí Výboru regionů ze dne 16. dubna 2019, kterým byla vypovězena pracovní smlouva CE, se zrušuje, co se týče zvláštních podmínek výpovědní doby.**
- 2) Ve zbývajících částech se žaloba zamítá.**
- 3) Každý účastník ponese své náklady řízení, včetně nákladů vztahujících se k řízení o předběžném opatření.**

da Silva Passos

Reine

Sampol Pucurull

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 16. června 2021.

Podpisy.