



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (sedmého rozšířeného senátu)

12. října 2022 \*

„Veřejná služba – Úředník – Zaměstnanci ESVČ vyslaní do třetí země – Vedoucí delegace – Zkušební doba vedoucího pracovníka – Závěrečná zpráva o hodnocení průběhu zkušební doby vedoucího pracovníka – Akt nezasahující nepříznivě do právního postavení – Nepřípustnost – Přeražení na nemanážerskou pozici v ústředí ESVČ – Povinnost uvést odůvodnění – Právo být vyslechnut – Podmínky použití článku 11 rozhodnutí Komise C(2008) 5028/2 ze dne 9. září 2008 o vedoucích pracovnících na úrovni středního managementu – Nezařazení písemností do osobního spisu – Zájem služby – Zneužití pravomoci – Žádost o pomoc – Rozhodnutí o zamítnutí žádosti – Odpovědnost“

Ve věci T-88/21,

**Sandra Paesen**, s bydlištěm v Beerselu (Belgie), zastoupená M. Casado García-Hirschfeld, advokátkou,

žalobkyně,

proti

**Evropské službě pro vnější činnost (ESVČ)**, zastoupené S. Marquardtem a R. Spáčem, jako zmocněnci,

žalované,

TRIBUNÁL (sedmý rozšířený senát)

při poradách ve složení R. da Silva Passos, předseda, V. Valančius, I. Reine, L. Truchot a M. Sampol Pucurull (zpravodaj), soudci,

vedoucí soudní kanceláře: L. Ramette, rada,

s ohledem na písemnou část řízení,

po jednání konaném dne 7. dubna 2022,

vydává tento

\* Jednací jazyk: francouzština.

## Rozsudek<sup>1</sup>

- 1 Svojí žalobou založenou na článku 270 SFEU se žalobkyně, S. Paesen, domáhá jednak zrušení zaprvé závěrečné zprávy o hodnocení průběhu zkušební doby vedoucího pracovníka (dále jen „závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby“), která se týkala její osoby, zadruhé rozhodnutí Evropské služby pro vnější činnost (ESVČ) ze dne 10. dubna 2020 o přeřazení na nemanážerskou pozici (dále jen „první napadené rozhodnutí“), zatřetí rozhodnutí ESVČ ze dne 12. května 2020, kterým byla zamítnuta žádost žalobkyně o pomoc (dále jen „druhé napadené rozhodnutí“), a jednak náhrady finanční a nemajetkové újmy, která byla žalobkyni údajně způsobena.

### Skutečnosti předcházející sporu

- 2 Žalobkyně je úřednicí Evropské unie. Nastoupila do služebního poměru u Rady Evropské unie v roce 2004 a v roce 2011 byla přeložena k ESVČ.
- 3 Rozhodnutím vysokého představitele Unie pro zahraniční věci a bezpečnostní politiku (dále jen „vysoký představitel“) ze dne 17. července 2018 byla žalobkyně od 1. září 2018 jmenována vedoucí delegace Unie v Malawi (dále jen „delegace v Malawi“).
- 4 Od téhož data byla žalobkyně podrobena zkušební době devíti měsíců v souladu s rozhodnutím Komise C(2008) 5028/2 ze dne 9. září 2008 o vedoucích pracovnících na úrovni středního managementu (dále jen „rozhodnutí 5028/2“), které se stalo použitelným na ESVČ rozhodnutím jejího vrchního ředitele PROC EEAS(2011) 002 ze dne 29. listopadu 2011.
- 5 Dne 18. března 2019 byla s ohledem na průběžnou zprávu o hodnocení zkušební doby, podle které byly schopnosti žalobkyně v oblasti uplatňování autority a managementu považovány za nedostatečné, její zkušební doba vedoucího pracovníka prodloužena o šest měsíců, počínaje 1. červnem 2019.
- 6 Ve dnech 16. až 25. září 2019 provedla inspekční služba ESVČ v rámci delegace *ad hoc* inspekci.
- 7 Dne 14. října 2019 byl žalobkyni zaslán návrh inspekční zprávy vyhotovený *ad hoc* inspekcí (dále jen „návrh inspekční zprávy“) k případným připomínkám. Tento návrh obsahoval dvanáct doporučení týkajících se řízení delegace, z nichž šest bylo určeno žalobkyni jakožto vedoucí delegace.
- 8 Dne 27. listopadu 2019 zaslala generální tajemnice ESVČ žalobkyni závěrečnou zprávu o hodnocení zkušební doby, podle níž byly její schopnosti v oblasti uplatňování autority a managementu považovány za nedostatečné.
- 9 Generální tajemnice ESVČ kromě toho žalobkyni rovněž informovala, že vysoký představitel měl za to, že během této zkušební doby neobstála, a má v úmyslu ji přeřadit na nemanážerskou pozici v ústředí ESVČ.
- 10 Dne 29. listopadu 2019 zaslala žalobkyně generální tajemnici ESVČ své připomínky k návrhu inspekční zprávy.

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

- 11 Dne 12. prosince 2019 zaslala žalobkyně generální tajemnici ESVČ své připomínky k závěrečné zprávě o hodnocení zkušební doby.
- 12 Dne 18. prosince 2019 žalobkyně u generální tajemnice ESVČ zopakovala své připomínky k závěrečné zprávě o hodnocení zkušební doby a k podmínkám, za kterých absolvovala zkušební dobu, a požádala o přístup k dokumentům, na nichž byla uvedená zpráva založena.
- 13 Dne 19. prosince 2019 generální ředitel příslušný pro Afriku (dále jen „generální ředitel pro Afriku“) zaslal inspekční službě ESVČ připomínky k návrhu inspekční zprávy.
- 14 Dne 11. ledna 2020 požádala žalobkyně vysokého představitele, aby ji potvrdil ve funkci vedoucí delegace v Malawi.
- 15 Dne 17. ledna 2020 zaslala žalobkyně ředitelce pro lidské zdroje ESVČ žádost o pomoc (dále jen „žádost o pomoc“) na základě článku 24 služebního řádu úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“), kterou se domáhala zahájení vnitřně-správního šetření z důvodu, že se stala obětí psychického obtěžování ze strany nadřízených, zejména ze strany generálního ředitele pro Afriku a vedoucí odboru pro Východní Afriku a Indický oceán (dále jen „vedoucí odboru Afrika 2“).
- 16 Dne 29. ledna 2020 byla žalobkyni oznámena konečná verze inspekční zprávy z *ad hoc* inspekční návštěvy (dále jen „závěrečná inspekční zpráva“).
- 17 Dne 22. března 2020 bylo žalobkyni povoleno opustit místo výkonu práce a vrátit se do Belgie ze zdravotních a rodinných důvodů. Od téhož dne čerpala postupně až do 1. září 2020 volno z důvodu nemoci a dovolenou za kalendářní rok.
- 18 Dne 30. března 2020 zaslala žalobkyně ředitelství lidských zdrojů ESVČ doplňující informace za účelem doplnění žádosti o pomoc.
- 19 Dopisem ze dne 10. dubna 2020 přijal vysoký představitel první napadené rozhodnutí, kterým žalobkyni od 1. května 2020 přeřadil na nemanážerskou pozici v ústředí ESVČ.
- 20 Rozhodnutím ze dne 30. dubna 2020 byla žalobkyně od 1. května 2020 přidělena k ředitelství pro hospodářské a globální záležitosti ESVČ.
- 21 Dne 12. května 2020 přijala ředitelka pro lidské zdroje ESVČ druhé napadené rozhodnutí, kterým žádost o pomoc zamítla.
- 22 Dne 10. července 2020 podala žalobkyně na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu stížnost namířenou proti závěrečné zprávě o hodnocení zkušební doby a výše uvedeným rozhodnutím ze dne 10. dubna, 30. dubna a 12. května 2020 a požadovala náhradu ve výši 60 000 eur za nemajetkovou újmu, která jí údajně byla způsobena, jakož i z titulu náhrady nákladů a odměn jejího advokáta.
- 23 Dne 4. listopadu 2020 orgán oprávněný ke jmenování (dále jen „OOJ“) stížnost zamítl (dále jen „rozhodnutí o zamítnutí stížnosti“).

## Návrhová žádání účastníků řízení

- 24 Žalobkyně navrhuje, aby Tribunál:
- zrušil napadená rozhodnutí, jakož i podpůrně závěrečnou zprávu o hodnocení zkušební doby a v případě potřeby i rozhodnutí o zamítnutí stížnosti;
  - uložil ESVČ, aby jí nahradila finanční a nemajetkovou újmu, která jí údajně vznikla;
  - „vyňal z řízení“ přílohy D.2, D.3 a D.4 dupliky;
  - uložil ESVČ náhradu nákladů řízení.
- 25 ESVČ navrhuje, aby Tribunál:
- žalobu zčásti odmítl jako nepřípustnou a zčásti zamítl jako neopodstatněnou;
  - uložil žalobkyni náhradu nákladů řízení.

## Právní otázky

[omissis]

### *K návrhovému žádání znějícímu na zrušení závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby*

- 38 Je třeba připomenout, že přípustnost žaloby je nepominutelným důvodem, kterým se musí Tribunál zabývat i bez návrhu. V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. března 2020, *Credito Fondiario v. CRU* (C-69/19 P, EU:C:2020:178, bod 54 a citovaná judikatura).
- 39 V tomto ohledu je třeba připomenout, že existence opatření, které nepříznivě zasahuje do právního postavení, je podle článku 90 odst. 2 a článku 91 odst. 1 služebního řádu nezbytnou podmínkou přípustnosti každé žaloby podané úředníkem proti orgánu, k němuž přísluší. Podle ustálené judikatury mohou být předmětem žaloby na neplatnost pouze opatření, která vyvolávají právně závazné účinky, jimiž mohou být přímo a bezprostředně dotčeny zájmy žalobce tím, že podstatným způsobem mění jeho právní postavení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. prosince 2017, *Martinez De Prins a další v. ESVČ*, T-575/16, EU:T:2017:911, bod 30 a citovaná judikatura).
- 40 Z ustálené judikatury týkající se přípustnosti žalob na neplatnost zejména vyplývá, že za účelem kvalifikace napadených aktů je třeba se zaměřit na samotný obsah těchto aktů a úmysl jejich autorů. V tomto ohledu jsou za napadnutelné akty v zásadě považována opatření, která vyjadřují konečné stanovisko orgánu v řízení vedeném správou a jejichž účelem je vyvolat závazné právní účinky, kterými mohou být dotčeny zájmy žalobce, a nikoliv mezitímní opatření, jejichž cílem je příprava konečného rozhodnutí, která takové účinky nemají, jakož i akty, které pouze potvrzují předchozí akt, který nebyl ve stanovené lhůtě napaden (viz rozsudek ze dne 25. června 2020, *CSUE/KF*, C-14/19 P, EU:C:2020:492, bod 70 a citovaná judikatura).
- 41 V projednávané věci se zaprvé konečná zpráva o hodnocení zkušební doby, jejíž zrušení se žalobkyně domáhá, řídí rozhodnutím 5028/2 (viz bod 4 výše).

- 42 V souladu s článkem 11 rozhodnutí 5028/2 se osoby, které byly poprvé jmenovány do funkce na úrovni středního managementu, podrobují zkušební době devíti měsíců, o jejímž průběhu je po pěti měsících vypracována průběžná zpráva o hodnocení zkušební doby a jeden měsíc před jejím skončením se k ní vypracovává konečná hodnotící zpráva. Tato zkušební doba může být za výjimečných okolností prodloužena nejdéle o šest měsíců, po jejímž uplynutí je vypracována definitivní hodnotící zpráva.
- 43 Kromě toho podle čl. 11 odst. 4 třetího pododstavce rozhodnutí 5028/2 platí, že pokud je na konci zkušební doby (tedy po uplynutí nejvýše patnácti měsíců) konstatováno, že nebyla absolvována s úspěchem z důvodu, že jedna z hodnocených schopností je považována za nedostatečnou, musí OJ navrhnout přeřazení dotyčného zaměstnance na nemanážerskou pozici.
- 44 Ze znění čl. 11 odst. 4 třetího pododstavce rozhodnutí 5028/2 vyplývá, jak ESVČ připouští v písemné odpovědi na organizační procesní opatření, že závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby, která konstatuje přinejmenším jednu nedostatečnou manažerskou dovednost, znamená, že OJ, který vypracovává tuto zprávu, přijme nikoli rozhodnutí o přeřazení dotčeného úředníka na nemanážerskou pozici, ale pouze návrh zasláný vysokému představiteli jakožto OJ příslušnému k přeřazení uvedeného úředníka, a to i po prodloužení zkušební doby vedoucího pracovníka.
- 45 Zadruhé bylo judikováno, že důvod existence zkušební doby podle čl. 44 druhého pododstavce služebního řádu, ve znění platném do 31. prosince 2013, je dostatečně blízký důvodu zkušební doby ukládané dočasným zaměstnancům na základě článku 14 pracovního řádu ostatních zaměstnanců Unie, ve znění platném do 31. prosince 2013, takže je možné se inspirovat příslušnou judikaturou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. května 2016, FS v. EHSV (F-50/15, EU:F:2016:119, bod 97).
- 46 Taková blízkost existuje rovněž v případě zkušební doby ukládané novým vedoucím delegací ESVČ na základě rozhodnutí 5028/2. Takovou zprávu, jako je závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby, tedy nelze srovnávat s každoročními hodnotícími zprávami, které jsou vypracovávány během celé kariéry úředníka a které jsou akty nepříznivě zasahujícími do právního postavení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. června 2020, XH v. Komise (T-511/18, EU:T:2020:291, bod 133 a citovaná judikatura).
- 47 Zprávy o hodnocení zkušební doby, jejichž účelem je příprava rozhodnutí administrativy týkajícího se jmenování dotyčné osoby na konci zkušební doby nebo jejího propuštění, mají totiž za cíl pouze připravit konkrétní rozhodnutí administrativy, se kterým úzce souvisí, a nemají tedy povahu aktů nepříznivě zasahujících do právního postavení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 25. června 2020, XH v. Komise, T-511/18, EU:T:2020:291, bod 134).
- 48 Stejně tak je jediným cílem závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby, je-li negativní, připravit konkrétní rozhodnutí administrativy, a sice rozhodnutí o přeřazení na jiné pracovní místo bez manažerské funkce, se kterým je tedy tato zpráva úzce spojena.
- 49 Zatřetí je pravda, jak zdůrazňuje ESVČ, že čl. 44 druhý pododstavec služebního řádu váže postup do vyššího platového stupně, který toto ustanovení stanoví v případě úředníků jmenovaných zejména vedoucími oddělení na podmínku, že tito úředníci vykonávali své služební povinnosti uspokojivě ve smyslu článku 43 služebního řádu během prvních devíti měsíců po jejich jmenování.

- 50 Je však třeba uvést, že výjimečný postup do vyššího platového stupně stanovený v čl. 44 druhém pododstavci služebního řádu se vztahuje na úředníky jmenované vedoucím oddělení, ředitelem nebo generálními ředitelem, a nikoli na zaměstnance ESVČ, kteří jsou stejně jako žalobkyně jmenováni poprvé do funkce vedoucího delegace, která je definována v článku 5 rozhodnutí 2010/427/EU ze dne 26. července 2010 o organizaci a fungování ESVČ (Úř. věst. 2010, L 201, s. 30).
- 51 Proto skutečnost, že čl. 44 druhý pododstavec služebního řádu odkazuje na článek 43 služebního řádu, nemá vliv na povahu přípravného aktu, který má závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby vedoucích delegací ESVČ.
- 52 Začtvrté je rovněž pravda, že čl. 11 odst. 4 druhý pododstavec rozhodnutí 5028/2 odkazuje na článek 43 služebního řádu, když stanoví, že závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby musí být přiložena ke každoroční hodnotící zprávě upravené posledně uvedeným ustanovením.
- 53 Zpráva o hodnocení zkušební doby vedoucího pracovníka, která je obsažena v osobním spisu úředníka, však v zásadě ještě nemůže vyvolávat žádné účinky po rozhodnutí přijatém na konci této zkušební doby, pro které byla vypracována a která měla pouze připravit (obdobně viz rozsudek ze dne 25. června 2020, XH v. Komise, T-511/18, EU:T:2020:291, bod 136 a citovaná judikatura).
- 54 Průběžná nebo závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby, třebaže obsahuje řadu připomínek k pracovním schopnostem úředníka nebo jiného zaměstnance, v zásadě nemůže být zohledněna ani výborem pro povýšení (obdobně viz rozsudek ze dne 25. června 2020, XH v. Komise, T-511/18, EU:T:2020:291, bod 137), ani, jak ESVČ připustila na jednání, poradním výborem pro jmenování (dále jen „PVJ“) upraveným rozhodnutím vysokého představitele PROC HR(2011) 005 (2011) 005 ze dne 9. března 2011 a ani OJ v novém výběrovém řízení vedoucích delegací.
- 55 Konečně je třeba uvést, že v rámci žaloby proti rozhodnutí přijatému na konci postupu, který představuje zkušební doba vedoucích pracovníků, může žalobce uplatnit vady dřívějších aktů, které s ním úzce souvisí, a zejména vady, které podle něj ovlivňují závěrečnou zprávu o hodnocení zkušební doby (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. prosince 2015, Sesma Merino v. OHIM, T-127/14 P, EU:T:2015:927, bod 24 a citovaná judikatura).
- 56 S ohledem na vše výše uvedené je třeba učinit závěr, že zatímco napadené rozhodnutí, kterým byla žalobkyně přeřazena na nemanážerskou pozici a které s konečnou platností zachycuje stanovisko administrativy a tím se přímo a bezprostředně dotýká zájmů žalobkyně, představuje akt nepříznivě zasahující do jejího právního postavení, v případě závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby, která je pouze přípravným aktem k tomuto rozhodnutí, je tomu jinak.
- 57 Za těchto podmínek jsou návrhová žádání znějící na zrušení závěrečné hodnotící zprávy nepřijatelná a musí být odmítnuta.

### ***K návrhovým žádáním znějícím na zrušení prvního napadeného rozhodnutí***

- 58 Na podporu tohoto návrhového žádání žalobkyně uplatňuje v podstatě šest žalobních důvodů vycházejících zprv z porušení povinnosti uvést odůvodnění a článku 25 služebního řádu, zadruhé z porušení práva na řádnou správu a práva být vyslechnut, zatřetí z porušení článku 11 rozhodnutí 5028/2 a rozhodnutí ESVČ ADMIN (2019) 31, ze dne 15. listopadu 2019, o výkonu

a přenesení pravomocí svěřených orgánu OOJ a OOUPS [dále jen „rozhodnutí ADMIN (2019) 31“], začtvrté z porušení článku 26 služebního řádu, zapáté ze zjevně nesprávného posouzení a porušení čl. 7 odst. 1 služebního řádu a zašesté ze zneužití pravomoci.

[omissis]

*Ke druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení práva na řádnou správu a práva být vyslechnut*

- 71 Žalobkyně v podstatě poukazuje zaprvé na nesrovnalosti při konzultaci s PVJ, zadruhé na porušení práva být vyslechnut a zatřetí porušení práva na řádnou správu.

[omissis]

*– K druhé části druhého žalobního důvodu, vycházející z porušení práva být vyslechnut*

- 79 V rámci této části žalobního důvodu žalobkyně vznáší v podstatě následující čtyři výtky.
- 80 Zaprvé žalobkyně tvrdí, že v odpovědi na dopis generální tajemnice ESVČ ze dne 27. listopadu 2019, kterým jí byla oznámena závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby, předložila připomínky, na něž nebylo reagováno. Tvrdí, že nemohla ovlivnit rozhodovací proces OOJ, o čemž svědčí okolnosti, že se v prvním napadeném rozhodnutí neuvádí připomínky, které předložila dne 12. prosince 2019 a 30. ledna 2020, a dále že z uvedeného rozhodnutí nijak nevyplývá, že OOJ skutečně vykonal svou posuzovací pravomoc s ohledem na připomínky k uvedené zprávě, které předložila.
- 81 Zadruhé má žalobkyně za to, že závěrečná zpráva o hodnocení zkušební doby obsahuje subjektivní tvrzení, která nejsou podložena průkaznými dokumenty, takže neexistence těchto dokumentů jí nepochybně bránila v tom, aby mohla zaujmout vyčerpávající stanovisko ke všem skutečnostem a dokumentům, na kterých je první napadené rozhodnutí založeno.
- 82 Zatřetí žalobkyně upřesňuje, že v souladu s rozhodnutím ADMIN (2019) 31 měla být vyslechnuta vysokým představitelem.
- 83 Začtvrté žalobkyně tvrdí, že neměla příležitost projednat obsah závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby se svými nadřízenými před tím, než jí generální tajemnice ESVČ tuto zprávu zaslala dne 27. listopadu 2019, což je v rozporu s ustanoveními služebního řádu a s použitelnou interní právní úpravou.
- 84 ESVČ s tvrzeními žalobkyně nesouhlasí.
- 85 Je třeba připomenout, že čl. 41 odst. 2 Listiny stanoví, že právo na řádnou správu zahrnuje zejména právo každého být vyslechnut před přijetím jemu určeného individuálního opatření, které by se jej mohlo nepříznivě dotknout.
- 86 Právo být vyslechnut tedy zaručuje každému možnost užitečným a účinným způsobem vyjádřit své stanovisko v průběhu řízení vedeného administrativou před přijetím každého rozhodnutí, které by se mohlo nepříznivě dotknout jeho zájmů (viz rozsudek ze dne 21. října 2021, Parlament v. UZ (C-894/19 P, EU:C:2021:863, bod 89 a citovaná judikatura).

- 87 Konkrétně rozhodnutí o přeložení úředníka v aktivní službě ve třetí zemi ovlivňuje jeho služební postavení, jelikož mění místo a podmínky výkonu služebních povinností, jakož i jejich povahu. Může mít rovněž dopad na služební postup tohoto úředníka v tom, že může mít vliv na jeho profesní vyhlídky, jelikož některé funkce mohou, třebaže jsou zařazeny stejně, vést vzhledem k povaze plněných úkolů ke služebnímu povýšení lépe než jiné. Kromě toho může vést ke snížení jeho odměny (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. prosince 2007, *Marcuccio v. Komise*, C-59/06 P, EU:C:2007:756, bod 45 a citovaná judikatura).
- 88 Z toho vyplývá, že rozhodnutí o přeřazení proti vůli úředníka, zamýšleném v kontextu vyznačujícím se nedostatky v plnění manažerských úkolů, jako je tomu v projednávané věci, vyžaduje uplatnění zásady dodržování práva na obranu, která je základní zásadou unijního práva, a to i v případě, kdy neexistuje žádná právní úprava dotčeného postupu (obdobně viz rozsudek ze dne 6. prosince 2007, *Marcuccio v. Komise*, C-59/06 P, EU:C:2007:756, bod 46 a citovaná judikatura).
- 89 Žalobní důvod vycházející z porušení práva být vyslechnut je třeba zkoumat s ohledem na tyto zásady.
- 90 V projednávané věci je zaprvé nesporné, že dopisem ze dne 27. listopadu 2019 generální tajemnice ESVČ zaslala žalobkyni závěrečnou zprávu o hodnocení zkušební doby a informovala ji, že na základě této zprávy ji vysoký představitel zamýšlí přeřadit na nemanadžerskou pozici v ústředí ESVČ v souladu s čl. 11 odst. 4 rozhodnutí 5028/2.
- 91 Kromě toho generální tajemnice ESVČ tímž dopisem vyzvala žalobkyni, aby písemně předložila své připomínky ve lhůtě čtrnácti dnů před přijetím konečného rozhodnutí.
- 92 Zadruhé kromě písemných připomínek z 12. prosince 2019 a 11. ledna 2020, které žalobkyně zaslala generální tajemnici ESVČ a vysokému představiteli, ze spisu k řízení vyplývá, že žalobkyně telefonicky hovořila s generální tajemnicí dne 17. prosince 2019 a že následujícího dne jí žalobkyně zaslala nové písemné vyjádření.
- 93 Za těchto podmínek je třeba konstatovat, že žalobkyně měla možnost užitečným a účinným způsobem vyjádřit své stanovisko před přijetím prvního napadeného rozhodnutí a uplatnit skutečnosti, které podle ní hovořily ve prospěch toho, aby takové rozhodnutí nebylo přijato. Tvrdí tedy nepodloženě, že bylo porušeno její právo být vyslechnuta před přijetím prvního napadeného rozhodnutí.
- 94 Argumenty žalobkyně nemohou tento závěr zpochybnit.
- 95 Zaprvé žalobkyně nemůže důvodně tvrdit, že měla být vyslechnuta OOJ před přijetím závěrečné hodnotící zprávy.
- 96 Je totiž třeba uvést, že rozhodnutí 5028/2 takovou povinnost OOJ neukládá.
- 97 Dále je třeba uvést, že je zajisté pravda, že v bodě 75 rozsudku ze dne 16. září 2013, *Wurster v. EIGE* (F-20/12 a F-43/12, EU:F:2013:129) bylo rozhodnuto v souvislosti se zprávou o hodnocení řídicích schopností upravenou obecnými prováděcími ustanoveními týkajícími se vedoucích pracovníků na úrovni středního managementu Evropského institutu pro rovnost žen



a mužů (EIGE), že každá osoba, která je předmětem hodnotící zprávy, která může mít dopad na její služební postup, musí mít možnost předložit své připomínky ještě před tím, než se uvedená zpráva stane konečnou, a to i pokud chybí výslovné ustanovení.

- 98 Tento závěr však vycházel z judikatury týkající se ročních hodnotících zpráv. Jelikož tyto hodnotící zprávy mohou mít vliv po celou dobu kariéry úředníka, představují akty nepříznivě zasahující do právního postavení (viz bod 46 výše), což není případ závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby (viz body 56 a 57 výše).
- 99 Totéž platí pro rozsudek ze dne 9. října 2013, Wahlström v. Frontex (F-116/12, EU:F:2013:143), kterého se žalobkyně rovněž dovolává na podporu své argumentace.
- 100 Kromě toho z judikatury citované v bodech 86 až 88 výše vyplývá, že právo být vyslechnut zaručuje každému, komu je akt nepříznivě zasahující do jeho právního postavení určen, aby byl před přijetím tohoto aktu vyslechnut; toto právo mu však není zaručeno ve vztahu k přípravnému aktu [viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2018, Brahma v. Soudní dvůr Evropské unie, T-603/16, EU:T:2018:820, bod 71 (nezveřejněný) a citovaná judikatura].
- 101 V projednávaném případě bylo tedy dostačující, že žalobkyně byla před přijetím prvního napadeného rozhodnutí, kterým bylo rozhodnuto o jejím přeřazení na nemanážerskou pozici, vyslechnuta, aniž by bylo možné vytýkat OoJ, že ji nevyšlechl před přijetím závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby, která představuje přípravný akt k tomuto rozhodnutí (viz bod 56 výše).
- 102 Tento závěr je potvrzen okolností uvedenou v bodech 45 a 46 výše, že důvod existence zkušební doby obdobné té, která je jako v projednávané věci uložena novým vedoucím zastoupením, je dostatečně podobný důvodu pro zkušební dobu ukládanou novým úředníkům na to, aby se Tribunál inspiroval judikaturou v této oblasti.
- 103 Z této judikatury týkající se zpráv o zkušební době, která se použije obdobně, totiž vyplývá, že respektování práva úředníka propuštěného ve zkušební době na obranu vyžaduje, aby mu bylo v průběhu řízení vedeného administrativou, které vedlo k přijetí rozhodnutí o propuštění, umožněno užitečně vyjádřit své stanovisko ke skutečné existenci a relevanci skutečností a okolností, na jejichž základě OoJ přijal rozhodnutí. Vzhledem k tomu, že důvody, o které se toto rozhodnutí opírá, spočívají na posouzeních obsažených v hodnotící zprávě tohoto úředníka, je dodržení práva být vyslechnut zaručeno, pokud se tento úředník k uvedeným posouzením vyjádřil a měl možnost zaujmout stanovisko ke všem dokumentům, které orgán hodlá proti němu použít (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. června 2019, Bonnafou v. EACEA, T-614/17, nezveřejněný, EU:T:2019:381, body 79, 80 a 93 et a citovaná judikatura).
- 104 V projednávané věci, jak je uvedeno v bodě 63 výše, spočívají důvody, o které se opírá první napadené rozhodnutí, na posouzeních, která jsou uvedena v závěrečné zprávě o hodnocení zkušební doby žalobkyně, a je nesporné, že žalobkyně se k uvedeným hodnocením vyjádřila.
- 105 Za těchto podmínek bylo žalobkyni v průběhu řízení vedeném administrativou, na jehož konci bylo přijato první napadené rozhodnutí, umožněno účelně vyjádřit stanovisko ke skutečné existenci a relevanci skutečností a okolností, na jejichž základě OoJ přijal své rozhodnutí.

- 106 Zadruhé žalobkyně nemůže s úspěchem tvrdit, že nebyla schopna zaujmout stanovisko k dokumentům, které jsou z jejího pohledu nezbytné k podepření subjektivních soudů obsažených v závěrečné zprávě o hodnocení zkušební doby, když existence takových dokumentů není prokázána a nevyplývá z písemností ve spisu.
- 107 Zatřetí žalobkyně nemůže důvodně tvrdit, že jí měla být poskytnuta možnost pohovořit s vysokým představitelem, jelikož z ustálené judikatury vyplývá, že komunikace, která musí dotyčnému úředníkovi umožnit užitečně vyjádřit stanovisko k návrhu rozhodnutí, které se může nepříznivě dotknout jeho zájmů, může být ústní nebo písemná (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 6. prosince 2007, *Marcuccio v. Komise*, C-59/06 P, EU:C:2007:756, bod 47, a ze dne 6. dubna 2022, *FC v. AUEA*, T-634/19, nezveřejněný, EU:T:2022:222, bod 48 a citovaná judikatura).
- 108 Kromě toho, i když rozhodnutí ADMIN (2019) 31, použitelné od 16. listopadu 2019, stanovilo, že vysoký představitel je orgánem příslušným k přijímání rozhodnutí o přeložení vedoucích delegací v zájmu služby, ze znění tohoto rozhodnutí nevyplývá, že by stanovilo povinnost ESVČ uspořádat za takových okolností, jako jsou okolnosti projednávané věci, pohovor vysokého představitele s vedoucím delegace.
- 109 Začtvrté žalobkyně nemůže důvodně tvrdit, že její písemné připomínky zůstaly bez odezvy, že nemohla ovlivnit rozhodovací proces OJ a že z prvního napadeného rozhodnutí nijak nevyplývá, že OJ skutečně vykonal posuzovací pravomoc s ohledem na písemné připomínky, které předložila.
- 110 I když povinnost dodržovat právo na obranu a právo být vyslechnut vyžaduje, aby unijní orgány umožnily osobě, vůči níž je namířen akt nepříznivě zasahující do jejího právního postavení, účelně vyjádřit své stanovisko, nemůže uvedené orgány nutit k tomu, aby se s ním ztotožnily (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 7. července 2017, *Arbuzov v. Rada*, T-221/15, nezveřejněný, EU:T:2017:478, bod 84, a ze dne 27. září 2018, *Ezz a další v. Rada*, T-288/15, EU:T:2018:619, bod 330).
- 111 První napadené rozhodnutí mimoto výslovně hovoří o připomínkách žalobkyně vyjádřených v jejím dopise ze dne 12. prosince 2019. I když toto rozhodnutí zmiňuje rovněž připomínky žalobkyně ze dne 1. ledna 2020, ze spisu k řízení vyplývá, jak uvádí ESVČ, že se jedná o chybu v psaní a že vysoký představitel měl v úmyslu odkázat na připomínky žalobkyně ze dne 11. ledna 2020.
- 112 A konečně, žalobkyně nemůže vysokému zástupci s úspěchem vytýkat, že v prvním napadeném rozhodnutí nezohlednil připomínky ze dne 30. ledna 2020, které zaslala vedoucímu jeho kabinetu v reakci na dopis generálního ředitele pro Afriku ze dne 19. prosince 2019 uvedený v bodě 13 výše. Tyto připomínky totiž nesouvisely, přinejmenším nikoli přímo, s postupem zahájeným ESVČ s cílem zaručit žalobkyni právo být vyslechnuta před přijetím prvního napadeného rozhodnutí.
- 113 Tato část žalobního důvodu tudíž není opodstatněná a musí být zamítnuta.

[omissis]

*Ke třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení článku 11 rozhodnutí 5028/2 a rozhodnutí ADMIN (2019) 31*

129 Na podporu tohoto žalobního důvodu žalobkyně uvádí v podstatě pět výtek vycházejících zaprvé z vady průběžné zprávy o hodnocení zkušební doby, zadruhé z neobvyklosti podmínek, za kterých proběhla zkušební doba, zatřetí z neexistence cílů a ukazatelů během zkušební doby vedoucího pracovníka, začtvrté z nesprávnosti závěrečné zprávy o hodnocení zkušební doby a zapáté z okolnosti, že první napadené rozhodnutí spadalo do pravomoci vysokého představitele.

130 ESVČ s argumenty žalobkyně nesouhlasí.

[omissis]

*– Ke třetí výtce třetího žalobního důvodu, vycházející z neexistence cílů a ukazatelů během zkušební doby vedoucího pracovníka*

157 Žalobkyně si stěžuje na to, že jí její nadřízení a ředitelství lidských zdrojů pravidelně nekontrolovali, zejména nestanovili cíle a plán činnosti, takže neměla k dispozici žádný ukazatel, který by umožňoval měření jejích výkonů a nápravu případných nedostatků, což je v rozporu s čl. 11 odst. 3 a odst. 4 druhým pododstavcem rozhodnutí 5028/2.

158 V tomto ohledu z čl. 11 odst. 3 prvního pododstavce rozhodnutí 5028/2 vyplývá, že průběžné hodnocení musí být prováděno na základě předem schváleného dokumentu obsahujícího jednoznačné cíle a ukazatele výkonnosti, které souvisejí s typickými manažerskými úkoly nebo schopnostmi.

159 Kromě toho zásada kontinuity hodnocení zkušební doby, která je uvedena v čl. 11 odst. 2 rozhodnutí 5028/2, nutně znamená, že konečné hodnocení musí být provedeno na základě téhož dokumentu obsahujícího jednoznačné cíle a ukazatele výkonnosti, jako je dokument stanovený pro průběžné hodnocení.

160 Úvodem je třeba poznamenat, že v projednávané věci ESVČ a žalobkyně neschválily formální dokument obsahující jednoznačné cíle a ukazatele výkonnosti související s typickými manažerskými úkoly nebo schopnostmi před zkušební dobou žalobkyně. V tomto ohledu byl porušen čl. 11 odst. 3 první pododstavec rozhodnutí 5028/2.

161 Pokud jde zaprvé o stanovení cílů, je třeba připomenout, že podle judikatury platí, že když existují interní pravidla unijního orgánu ukládající stanovit úředníkovi cíle na počátku hodnotícího období, má porušení těchto pravidel podstatný charakter a odůvodňuje prohlášení protiprávnosti sporného hodnocení z důvodu, že popis pracovní náplně nebyl dostatečný co do stanovení cílů (viz rozsudek ze dne 12. května 2016, FS v. EHSV, F-50/15, EU:F:2016:119, bod 100 a citovaná judikatura).

162 Judikatura připomenutá v bodě 161 výše, která se týká hodnocení úředníka, však musí být použita s ohledem na míru odpovědnosti spojenou s pracovním místem, na kterém je zařazen, jakož i na dřívější zkušenosti úředníka jmenovaného na toto pracovní místo. V projednávané věci byla žalobkyně jmenována vedoucí delegace, jež má za úkol zajišťovat zastupování Unie v zemi, kde je delegace akreditována, což nutně vyžaduje vysokou míru odpovědnosti a obstojnou schopnost řízení a vysokou míru autonomie bez ohledu na vytyčení konkrétních cílů.

- 163 V tomto ohledu je třeba konstatovat, že úkoly svěřené vedoucímu delegace, které jsou definovány v čl. 5 odst. 2 až 4 a 8 rozhodnutí 2010/427, nejsou úplně srovnatelné s úkoly středního managementu, které jsou svěřovány vedoucímu oddělení a jsou popsány v článku 4 rozhodnutí 5028/2.
- 164 Konkrétně vedoucí delegace na rozdíl od vedoucího oddělení zajišťuje zastoupení Unie v zemi, kde je delegace akreditována, a to jak u orgánů uvedené země, tak u diplomatických služeb členských států a mezinárodních organizací.
- 165 Kromě toho zejména zeměpisná vzdálenost mezi ústředím ESVČ a delegacemi nutně od vedoucího delegace vyžaduje větší schopnost plnit vedoucí funkci autonomně, a to ve srovnání s vedoucími oddělení, který je pod bezprostředním dohledem svých nadřízených.
- 166 V projednávané věci žalobkyně k tomu, aby byla jmenována vedoucí delegace v Malawi, podala přihlášku jednak na základě popisu pracovního místa a jednak oznámení o volném pracovním místě, které uváděly zvláštní cíle v oblasti managementu.
- 167 Zejména popis pracovního místa vedoucího delegace v Malawi obsahoval v rubrice týkající se úkolů vztahujících se k tomuto pracovnímu místu pododdíl týkající se řízení lidských zdrojů, v němž byly vyjmenovány následující úkoly: hodnocení individuálních výkonů zaměstnanců uvedené delegace, určování potřeb školení zaměstnanců, manažerská odpovědnost ve věcech odborné nezpůsobilosti, obtěžování a disciplinárních problémů a dodržování postupů týkajících se těchto otázek, nesení sociální a etické odpovědnosti vůči zaměstnancům.
- 168 V oznámení o volném pracovním místě bylo dále uvedeno, že pracovní místo vedoucího delegace v Malawi zahrnuje zejména následující úkoly: zajišťovat řádné řízení delegace, včetně finančního řízení a dodržování stávajících pravidel týkajících se bezpečnosti osob, movitých a nemovitých věcí a informací, zvládat krize a zajistit kontinuitu činností uvedené delegace, zejména v rámci kontinuity služby.
- 169 Jak popis pracovního místa, tak oznámení o volném pracovním místě týkající se místa vedoucího delegace v Malawi tedy upřesňovaly úkoly spojené s tímto pracovním místem v oblasti řízení lidských zdrojů a managementu.
- 170 V tomto ohledu je sice pravda, že popis pracovního místa a oznámení o volném pracovním místě v zásadě nemají tentýž účel a charakteristiky jako dokument, kterým jsou úředníkovi stanoveny cíle, avšak nelze *a priori* vyloučit, že manažerské cíle, které mohou být stanoveny pro účely hodnocení absolvování zkušební doby vedoucího pracovníka, mohou být obsaženy v popisu pracovního místa a oznámení o volném pracovním místě zastávaném vedoucími delegace, který bude podroben takové zkušební době.
- 171 V projednávané věci je tedy třeba konstatovat, že manažerské úkoly, které byly uvedeny v popisu pracovního místa a v oznámení o volném pracovním místě týkajícím se místa vedoucího delegace v Malawi, byly definovány dostatečně přesně na to, aby představovaly specifické cíle v rámci zkušební doby žalobkyně.
- 172 Mimoto vzhledem k tomu, že se žalobkyně s ohledem na popis pracovního místa a oznámení o volném pracovním místě týkající se tohoto pracovního místa ucházela o pracovní místo vedoucí delegace v Malawi, musela o těchto cílech nutně vědět, a s ohledem na její žádost o pracovní místo je nutné vycházet z toho, že s nimi před nástupem do funkce souhlasila.

- 173 Proto je třeba v projednávané věci konstatovat, že upřesnění manažerských úkolů, která byla uvedena v popisu pracovního místa a v oznámení o volném pracovním místě týkajícím se místa vedoucího delegace v Malawi, mohla být považována za manažerské cíle ve smyslu rozhodnutí 5028/2 a pro účely jeho použití.
- 174 Zadruhé, pokud jde o stanovení jednoznačných ukazatelů výkonnosti, je třeba předně poukázat na to, že ze znění čl. 1 odst. 2 rozhodnutí PROC EEAS(2011) 002 ze dne 29. listopadu 2011 vyplývá, že ustanovení obsažená zejména v rozhodnutí 5028/2 se použijí *mutatis mutandis* na zaměstnance ESVČ.
- 175 V projednávané věci jednak z výběrových kritérií uvedených v oznámení o volném pracovním místě týkajícím se místa vedoucího delegace v Malawi vyplývá, že uchazeči o toto pracovní místo museli doložit relevantní zkušenost s vedením a motivací pracovního týmu, zejména v multidisciplinárním a multikulturním prostředí, jakož i obstojné schopnosti v oblasti managementu, komunikace a analýzy ve spojení s dobrým úsudkem.
- 176 Ze spisu dále vyplývá, že ke dni jmenování žalobkyně vedoucí delegace v Malawi zveřejnilo ředitelství lidských zdrojů ESVČ dokument, který stanovil schopnosti vyžadované od všech vedoucích pracovníků ESVČ a uváděl konkrétní příklady situací, aby bylo těmto vedoucím pracovníkům umožněno posoudit, zda mají čtrnáct schopností vyjmenovaných v tomto dokumentu a zda je skutečně uplatňovali.
- 177 Konečně z okolností věci předložené Tribunálu k přezkumu nevyplývá, že se žalobkyně obrátila na své nadřízené, aby definovali ukazatele výkonnosti za účelem posouzení jejich manažerských schopností na konci zkušební doby, a to i když rozhodnutí 5028/2 stanoví, že takové ukazatele musí být odsouhlaseny úředníkem, který podléhá zkušební době vedoucího pracovníka.
- 178 V této souvislosti se jeví, že žalobkyně byla dostatečně obeznámena s tím, co bylo očekáváno v oblasti hodnocení její výkonnosti během její zkušební doby coby vedoucí delegace v Malawi.
- 179 Tento žalobní důvod je tedy třeba zamítnout.

[omissis]

Z těchto důvodů

TRIBUNÁL (sedmý rozšířený senát)

rozhodl takto:

- 1) Žaloba se zamítá.**
- 2) Sandře Paesen se ukládá náhrada nákladů řízení.**

da Silva Passos

Valančius

Reine

Truchot

Sampol Pucurull

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 12. října 2022.

Podpisy.