



Sbírka soudních rozhodnutí

Věc T-24/23

UF

v.

Evropská komise

Rozsudek Tribunálu (čtvrtého senátu) ze dne 8. května 2024

„Veřejná služba – Dočasní zaměstnanci – Smlouva na dobu neurčitou – Ukončení smlouvy – Článek 47 písm. c) bod i) PŘOZ – Narušení vztahu důvěry – Absence zjištění skutkového stavu“

1. *Úředníci – Dočasní zaměstnanci – Dočasní zaměstnanci ve smyslu čl. 2 písm. c) pracovního řádu ostatních zaměstnanců – Pracovník bezpečnostní služby pro osobní ochranu členů Komise – Ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou – Posuzovací pravomoc administrativy – Ukončení smlouvy s výpovědní dobou – Odůvodnění vycházející z narušení vztahu důvěry – Povinnost zahájit disciplinární řízení – Neexistence [Služební řád úředníků, příloha IX; pracovní řád ostatních zaměstnanců, čl. 47 písm. c) bod i) a čl. 49 odst. 1]*

(viz body 53–57)

2. *Úředníci – Dočasní zaměstnanci – Dočasní zaměstnanci ve smyslu čl. 2 písm. c) pracovního řádu ostatních zaměstnanců – Pracovník bezpečnostní služby pro osobní ochranu členů Komise – Ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou – Odůvodnění vycházející z narušení vztahu důvěry – Soudní přezkum – Meze [Pracovní řád ostatních zaměstnanců, čl. 2 písm. c) a čl. 47 písm. c) bod i)]*

(viz bod 58)

3. *Úředníci – Dočasní zaměstnanci – Dočasní zaměstnanci ve smyslu čl. 2 písm. c) pracovního řádu ostatních zaměstnanců – Pracovník bezpečnostní služby pro osobní ochranu členů Komise – Ukončení smlouvy uzavřené na dobu neurčitou – Odůvodnění vycházející z narušení vztahu důvěry – Rozhodnutí o propuštění – Povinnost prokázat existenci tvrzených skutečností – Rozsah – Nesplnění – Důsledky [Pracovní řád ostatních zaměstnanců, čl. 2 písm. c) a čl. 47 písm. c) bod i)]*

(viz body 64–70)

Shrnutí

Tribunál, k němuž UF, pracovník bezpečnostní služby pro osobní ochranu členů Evropské komise, podal žalobu, zrušil rozhodnutí Evropské komise, kterým byla ukončena smlouva dočasného zaměstnance uzavřená s UF na dobu neurčitou.

Tribunál při této příležitosti upřesnil povinnosti orgánů, zejména pokud jde o prokázání skutkových okolností v rámci rozhodnutí ukončit z důvodu narušení vztahu důvěry smlouvu uzavřenou mezi orgánem a dočasným zaměstnancem ve smyslu čl. 2 písm. c) pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie (dále jen „PŘOZ“).

Na základě stížností lékařské služby na údajně nevhodné chování žalobce při virologických testech polymerázové řetězové reakce, tzv. „PCR“, které měl podstoupit v rámci své funkce, ukončil orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv v projednávané věci smlouvu žalobce z důvodu narušení vztahu důvěry s pětíměsíční výpovědní dobou. Žalobce podal proti tomuto rozhodnutí stížnost, kterou však orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv zamítl. Žalobce proto podal k Tribunálu žalobu znějící na zrušení rozhodnutí, kterým byla ukončena jeho pracovní smlouva, a na náhradu utrpěné nemajetkové újmy.

Závěry Tribunálu

Tribunál nejprve uvedl, že orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv byl v zásadě oprávněn ukončit smlouvu žalobce na základě čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ před uplynutím její platnosti a s výpovědní dobou v délce jednoho měsíce za každý dokončený rok služby, přičemž nejkratší výpovědní doba činí tři měsíce a nejdelší deset měsíců, aniž musel zahájit disciplinární řízení.

Vzhledem k široké posuzovací pravomoci, kterou má orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv v případě pochybení, jež může odůvodnit propuštění dočasného zaměstnance, mu totiž nic neukládá zahájit proti posledně uvedenému disciplinární řízení, namísto využití možnosti jednostranného ukončení smlouvy stanovené v čl. 47 písm. c) PŘOZ. Pouze v případě, že orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv hodlá propustit dočasného zaměstnance bez výpovědní doby, pokud závažným způsobem porušil své povinnosti, je třeba zahájit, jak stanoví čl. 49 odst. 1 PŘOZ, disciplinární řízení pro úředníky upravené v příloze IX služebního řádu a použitelné analogicky na dočasné zaměstnance.

V projednávané věci bylo ukončení smlouvy žalobce, u něhož byla dodržena výpovědní doba, odůvodněno narušením vztahu důvěry mezi Komisí a žalobcem z důvodu jednání, kterého se měl žalobce dopustit při uvedených PCR testech, přičemž jeho smlouva byla ukončena podle čl. 47 písm. c) bodu i) PŘOZ, a nikoli podle čl. 49 odst. 1 PŘOZ. V tomto ohledu orgánu oprávněnému k uzavírání pracovních smluv sice nepřísluší nahradit posouzení žalobcova nadřízeného svým vlastním posouzením, pokud se jedná o skutečnou existenci narušení vztahu důvěry, avšak uvedený orgán musí ověřit nejprve to, zda je skutečně uplatňována absence či ztráta důvěry, poté přezkoumat věcnou správnost skutkových zjištění a nakonec zjistit, zda z hlediska předložených důvodů není návrh na ukončení smlouvy stížen vadou spočívající v porušení základních práv nebo ve zneužití pravomoci. V této souvislosti může orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv zejména s ohledem na vyjádření dotyčné osoby dospět k závěru, že zvláštní okolnosti odůvodňují přijetí jiných opatření, než je propuštění, která mohou spočívat například v přidělení jiných funkcí dotyčné osobě v rámci Komise.

Mimoto, pokud se orgán, který se rozhodne ukončit smlouvu dočasného zaměstnance, odvolává zejména na konkrétní skutkové okolnosti, které jsou základem rozhodnutí o propuštění pro ztrátu důvěry, soud je povinen přezkoumat jejich pravdivost. Konkrétně pokud orgán vysvětluje důvody, na základě nichž došlo ke ztrátě důvěry, pomocí odkazu na konkrétní skutkové okolnosti, musí soud ověřit, zda se tyto důvody zakládají na skutečnostech, jež jsou věcně správné. Soud tímto svým posouzením nenahrazuje posouzení příslušného orgánu, podle něhož je ztráta důvěry prokázána, ale omezuje se na ověření toho, zda jsou skutečnosti uvedené orgánem, z nichž rozhodnutí vychází, věcně správné.

V tomto ohledu Tribunál po posouzení dotčených skutkových okolností dospěl k závěru, že orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv se ve svém rozhodnutí dopustil protiprávnosti, když měl za to, že má dostatek informací díky svědectvím zdravotníků, kteří provedli dva sporné PCR testy a jejichž verze skutkových okolností byla žalobcem zpochybněna, a když odmítl ověřit skutkové okolnosti, z nichž vychází napadené rozhodnutí, z hlediska jiných důkazů, přestože takové důkazy byly k dispozici, či dokonce na základě uspořádání vnitřně-správního šetření. Tribunál tudíž souhlasil s argumentací žalobce vycházející z toho, že skutkové okolnosti odůvodňující rozhodnutí nejsou prokázány. Tribunál však zamítl návrh na náhradu újmy, jelikož se žalobci nepodařilo prokázat, jak mu příslušelo, že nemajetková újma, kterou údajně utrpěl, nemůže být zcela napravena zrušením napadeného rozhodnutí, a jako taková byla napravitelná.