



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (dziewiąta izba w składzie powiększonym)

z dnia 10 stycznia 2019 r.*

Służba publiczna – Personel tymczasowy – Artykuł 2 lit. c) warunków zatrudnienia innych pracowników – Umowa na czas nieokreślony – Zwolnienie – Utrata zaufania – Prawo do bycia wysłuchanym – Ciężar dowodu

W sprawie T-160/17

RY, były członek personelu tymczasowego Komisji Europejskiej, reprezentowany przez adwokatów: początkowo J.N. Louisa i N. de Montigny, następnie J.N. Louisa,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, reprezentowanej przez G. Berscheida oraz L. Radu Bouyon, działających w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

mającej za przedmiot skargę na podstawie art. 270 TFUE o stwierdzenie nieważności decyzji Komisji z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie rozwiązania ze skarżącym umowy o pracę na czas nieokreślony,

SĄD (dziewiąta izba w składzie powiększonym),

w składzie: S. Gervasoni (sprawozdawca), prezes, L. Madise, R. da Silva Passos, K. Kowalik-Bańczyk i C. Mac Eochaidh, sędziowie,

sekretarz: M. Marescaux, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 12 września 2018 r.,
wydaje następujący

* Język postępowania: francuski.

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

- 1 Skarżący, RY, rozpoczął pracę w Komisji Europejskiej w dniu 1 listopada 2014 r. w charakterze członka personelu tymczasowego, zatrudnionego w oparciu o art. 2 lit. c) Warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwanym dalej „WZIP”), na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.
- 2 Zgodnie z art. 2 i 3 umowy o pracę podpisanej przez dyrektora generalnego Dyrekcji Generalnej Komisji Europejskiej ds. Zasobów Ludzkich i Bezpieczeństwa w dniu 11 grudnia 2014 r. skarżący sprawował od dnia 1 listopada 2014 r. obowiązki zastępcy szefa gabinetu członka Komisji w grupie zaszeregowania AD 12, stopień 2.
- 3 Zgodnie z załącznikiem do umowy o pracę podpisanym w dniu 2 października 2015 r., ze skutkiem od 1 października 2015 r., obowiązki skarżącego zostały zmienione i odtąd zajmował on stanowisko eksperta w gabinecie członka Komisji w grupie zaszeregowania AD 13, stopień 2.
- 4 Decyzją dyrektora generalnego Dyrekcji Generalnej ds. Zasobów Ludzkich i Bezpieczeństwa z dnia 27 kwietnia 2016 r. (zwaną dalej „zaskarżoną decyzją”) Komisja rozwiązała ze skarżącym umowę o pracę na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP ze skutkiem od dnia 1 sierpnia 2016 r. Decyzja ta przewidywała trzymiesięczne wypowiedzenie od 1 maja 2016 r. do 31 lipca 2016 r., podczas którego skarżący został oddany do dyspozycji dyrekcji generalnej. Z uwagi na zwolnienie chorobowe skarżącego, które wystąpiło w okresie wypowiedzenia, umowa została ostatecznie rozwiązana w dniu 30 października 2016 r.
- 5 W dniu 27 lipca 2016 r. skarżący złożył do organu upoważnionego do zawierania umów o pracę (zwanego dalej „OUZU”) Komisji zażalenie na zaskarżoną decyzję na podstawie art. 90 ust. 2 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej. W uzasadnieniu zażalenia skarżący powołał się, po pierwsze, na naruszenie art. 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz, po drugie, na naruszenie art. 2 lit. c) WZIP.
- 6 Skarżący twierdził w zażaleniu w odniesieniu do domniemanego naruszenia art. 41 karty, że zaskarżona decyzja była całkowicie pozbawiona uzasadnienia i że zostało naruszone prawo do bycia wysłuchanym. Pod nagłówkiem B. zażalenia, zatytułowanym „Co do istoty”, skarżący w pkt 1 stwierdził między innymi, że nie został poinformowany o powodach, które doprowadziły do rozwiązania z nim umowy, więc nie był w stanie kwestionować przed OUZU informacji zawartych w zaskarżonej decyzji. W pkt 2 tego samego nagłówka dodał, że ani członek Komisji, ani żadna inna osoba nie poinformowali go o utracie zaufania.
- 7 Decyzją z dnia 28 listopada 2016 r. (zwaną dalej „decyzją oddalającą zażalenie”) wiceprzewodniczący Komisji odpowiedzialny za budżet i zasoby ludzkie, działając jako OUZU, oddalił zażalenie skarżącego.
- 8 W tej decyzji OUZU uznał, że obowiązek wysłuchania zainteresowanego przed rozwiązaniem umowy nie ma zastosowania, gdy tak jak w rozpatrywanym przypadku, w odniesieniu do członka personelu tymczasowego zatrudnionego na podstawie art. 2 lit. c) WZIP wydana została decyzja o rozwiązaniu umowy ze względu na utratę zaufania. W każdym razie OUZU uznał, że argument dotyczący naruszenia prawa do obrony należy oddalić, ponieważ skarżący był w stanie przedstawić swoje stanowisko na temat odejścia z gabinetu, zwłaszcza podczas spotkań organizowanych we wrześniu i grudniu 2015 r.

- 9 Ponadto OUZU stwierdził, że zaskarżona decyzja zawierała należyte uzasadnienie. W tym względzie OUZU stwierdził między innymi, że skarżącego wielokrotnie informowano o tym, że wyniki jego pracy nie były satysfakcjonujące, i że o możliwości wypowiedzenia jego umowy wspomniano co najmniej dwa razy: po pierwsze, w trakcie rozmowy z szefem gabinetu i po drugie, z członkiem Komisji. OUZU dodał, że decyzja oddalająca zażalenie dostarczyła skarżącemu dodatkowe elementy uzasadnienia.

Przebieg postępowania i żądania stron

- 10 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 10 marca 2017 r. skarżący wniósł niniejszą skargę.
- 11 Na wniosek dziewiątej izby Sąd – na podstawie art. 28 regulaminu postępowania – postanowił przekazać sprawę składowi powiększonemu.
- 12 Na wniosek sędziego sprawozdawcy Sąd (dziewiąta izba w składzie powiększonym) postanowił otworzyć ustny etap postępowania i, jako środek organizacji postępowania, wezwać strony do skoncentrowania swoich wystąpień na kwestii skutecznego charakteru zarzutu dotyczącego naruszenia prawa do bycia wysłuchanym, zagwarantowanego na mocy art. 41 ust. 2 karty, a jeśli taki zarzut jest skuteczny, na kwestii sposobów wykonania prawa do bycia wysłuchanym, w szczególności w odniesieniu do odpowiednich ról członka Komisji i OUZU.
- 13 Na rozprawie w dniu 12 września 2018 r. wysłuchane zostały wystąpienia stron i ich odpowiedzi na pytania Sądu.
- 14 Skarżący wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji;
 - obciążenie Komisji kosztami postępowania.
- 15 Komisja wnosi do Sądu o:
- oddalenie skargi;
 - obciążenie skarżącego kosztami postępowania.

Co do prawa

- 16 Na poparcie skargi skarżący podnosi dwa zarzuty. Pierwszy zarzut dotyczy naruszenia gwarantowanego na mocy art. 41 ust. 2 lit. a) karty prawa do bycia wysłuchanym. Drugi zarzut dotyczy naruszenia przez administrację obowiązku uzasadnienia przewidzianego w art. 41 ust. 2 lit. c) karty.
- 17 Na wstępie należy zbadać zarzut dotyczący naruszenia prawa do bycia wysłuchanym.
- 18 W uzasadnieniu tego zarzutu skarżący podnosi między innymi, że nikt nie poinformował go o tak zwanej utracie zaufania przed wydaniem zaskarżonej decyzji, a Komisja nie przedstawiła dowodów na poparcie swoich twierdzeń na temat rozmów, które miały się odbyć z udziałem członka Komisji i szefa gabinetu, w szczególności we wrześniu i grudniu 2015 r.
- 19 Komisja kwestionuje twierdzenia skarżącego. Wskazuje w szczególności, że wydanie decyzji rozwiązującej z powodu utraty zaufania umowę zawartą na podstawie art. 2 lit. c) WZIP nie zakłada uprzedniego wysłuchania zainteresowanego, a w każdym razie członek Komisji i szef gabinetu wysłuchali skarżącego kilkakrotnie przed wydaniem zaskarżonej decyzji.

W przedmiocie skutecznego charakteru zarzutu dotyczącego naruszenia prawa do bycia wysłuchanym, gwarantowanego na mocy art. 41 ust. 2 lit. a) karty

20 Zgodnie z art. 41 karty, zatytułowanym „Prawo do dobrej administracji”:

„1. Każdy ma prawo do bezstronnego i sprawiedliwego rozpatrzenia swojej sprawy w rozsądnym terminie przez instytucje, organy i jednostki organizacyjne Unii.

2. Prawo to obejmuje:

a) prawo każdego do bycia wysłuchanym, zanim zostaną podjęte indywidualne środki mogące negatywnie wpłynąć na jego sytuację [...]”.

21 Należy stwierdzić, że jak wynika z samego brzmienia tego przepisu, ma on powszechne zastosowanie (wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 84).

22 Również Trybunał zawsze potwierdzał znaczenie prawa do bycia wysłuchanym i jego bardzo szeroki zakres w porządku prawnym Unii Europejskiej, stwierdzając, że prawo to powinno mieć zastosowanie do każdego postępowania, które może prowadzić do wydania niekorzystnej dla danej osoby decyzji (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 85 i przytoczone tam orzecznictwo).

23 Zgodnie z orzecznictwem Trybunału przestrzeganie prawa do bycia wysłuchanym jest obowiązkowe nawet wtedy, gdy właściwe uregulowanie nie przewiduje wyrażnie takiej formalności (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 86 i przytoczone tam orzecznictwo).

24 Prawo do bycia wysłuchanym gwarantuje każdej osobie możliwość użytecznego i skutecznego przedstawienia swojego stanowiska w trakcie postępowania administracyjnego przed wydaniem jakiegokolwiek decyzji, która mogłaby negatywnie wpłynąć na jej interesy (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 87 i przytoczone tam orzecznictwo).

25 Prawo to ma przede wszystkim na celu, dla potrzeb zapewnienia skutecznej ochrony danej osoby, umożliwienie tej osobie skorygowania błędu lub podniesienia takich okoliczności dotyczących sytuacji osobistej, które przemawiają za przyjęciem decyzji, za jej nieprzyjęciem lub za taką czy inną treścią tej decyzji (wyrok z dnia 11 grudnia 2014 r., Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, pkt 37).

26 Prawo do bycia wysłuchanym oznacza również, że organ administracji zwraca należytą uwagę na przedstawione w ten sposób przez zainteresowanego uwagi, oceniając starannie i w sposób bezstronny wszystkie istotne elementy danej sprawy (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 88 i przytoczone tam orzecznictwo).

27 Omawiane prawo musi zatem umożliwiać organom administracji zbadanie sprawy w taki sposób, by mogły one wydać decyzję przy pełnej znajomości faktów oraz właściwie ją uzasadnić, tak aby, w stosownym przypadku, zainteresowany mógł skutecznie skorzystać ze swego prawa do jej zaskarżenia (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 grudnia 2014 r., Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, pkt 59).

28 Wreszcie istnienie naruszenia prawa do bycia wysłuchanym należy oceniać przy uwzględnieniu w szczególności przepisów prawa regulujących daną dziedzinę (zob. wyrok z dnia 9 lutego 2017 r., M., C-560/14, EU:C:2017:101, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

29 W niniejszej sprawie bezsporne jest, że zaskarżona decyzja, która rozwiązuje ze skarżącym umowę o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego, stanowi wydany względem niego akt indywidualny, który negatywnie wpływa na jego sytuację w rozumieniu art. 41 ust. 2 lit. a) karty.

- 30 Komisja podkreśla jednak szczególną rolę osób wykonujących swoje obowiązki w gabinetach członków Komisji. Twierdzi ona, że skoro osoby te muszą mieć zaufanie członka Komisji, u którego pracują, wydanie decyzji rozwiązującej z powodu utraty zaufania umowę zawartą na podstawie art. 2 lit. c) WZIP nie zakłada uprzedniego wysłuchania zainteresowanego.
- 31 W tym względzie prawdą jest, że członek Komisji ma do dyspozycji gabinet polityczny złożony ze współpracowników, którzy są jego osobistymi doradcami. Zatrudnienie tych współpracowników następuje intuitu personae, czyli w sposób w znacznym zakresie dyskrecyjny, a zainteresowani dobierani są zarówno ze względu na ich kwalifikacje zawodowe i cechy moralne, jak i ze względu na umiejętność dostosowania się do szczególnych metod pracy członka Komisji oraz całego gabinetu (wyrok z dnia 11 lipca 2006 r., Komisja/Cresson, C-432/04, EU:C:2006:455, pkt 130).
- 32 Szeroki zakres uznania przysługujący członkowi Komisji w wyborze współpracowników jest uzasadniony przede wszystkim szczególnym charakterem obowiązków pełnionych w gabinecie członka Komisji oraz potrzebą zachowania wzajemnego zaufania między członkiem Komisji i jego współpracownikami (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 29 kwietnia 2004 r., Parlament/Reynolds, C-111/02 P, EU:C:2004:265, pkt 51).
- 33 Jednakże szczególny charakter obowiązków pełnionych w gabinecie członka Komisji oraz potrzeba zachowania wzajemnego zaufania nie mogą pozbawić danego pracownika prawa do bycia wysłuchanym przed wydaniem decyzji rozwiązującej jednostronnie umowę o pracę z powodu utraty zaufania.
- 34 Po pierwsze, należy bowiem przypomnieć, że prawo zainteresowanego do bycia wysłuchanym przed wydaniem jakiegokolwiek decyzji indywidualnej, która negatywnie wpływa na jego sytuację, jest wyraźnie zapisane w przepisach art. 41 ust. 2 lit. a) karty, która od 1 grudnia 2009 r., czyli dnia wejścia w życie traktatu z Lizbony, posiada taką samą moc prawną jak traktaty. Tym samym w zakresie, w jakim Komisja powołuje się na orzecznictwo Sądu i Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej, zgodnie z którym jeżeli decyzja o rozwiązaniu umowy została wydana z powodu utraty zaufania, zainteresowany nie ma gwarancji prawa do bycia wysłuchanym w trakcie postępowania administracyjnego (wyroki: z dnia 24 lutego 2010 r., P/Parlament, F-89/08, EU:F:2010:11, pkt 31–33; z dnia 7 lipca 2010 r., Tomas/Parlament, F-116/07, F-13/08 i F-31/08, EU:F:2010:77, pkt 100, 101; z dnia 24 października 2011 r., P/Parlament, T-213/10 P, EU:T:2011:617, pkt 43), należy przypomnieć, że jak orzekł niedawno Sąd do spraw Służby Publicznej, konieczne jest uwzględnienie przepisów karty, które mają taką samą moc prawną jak traktaty (wyroki: z dnia 12 grudnia 2013 r., CH/Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, pkt 37, a także z dnia 22 maja 2014 r., CU/EKES, F-42/13, EU:F:2014:106, pkt 37).
- 35 Po drugie, należy dodać, że poszanowanie prawa do bycia wysłuchanym jest tym bardziej konieczne w odniesieniu do rozwiązania umowy o pracę na czas nieokreślony z członkiem personelu tymczasowego z inicjatywy administracji, że taki środek, niezależnie od tego, jak bardzo byłby uzasadniony, jest aktem wywołującym poważne konsekwencje dla osoby zainteresowanej, która traci pracę, i może on przez wiele lat negatywnie wpływać na ścieżkę kariery zawodowej tej osoby (zob. podobnie wyrok z dnia 8 października 2015 r., DD/FRA, F-106/13 i F-25/14, EU:F:2015:118, pkt 95).
- 36 Po trzecie, w sytuacji gdy planuje się rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem wykonującym obowiązki w gabinecie członka Komisji ze względu na utratę zaufania – a powód ten podlega ocenie, w odniesieniu do której członkowi Komisji przysługuje szeroki zakres uznania – zgodnie z zasadą dobrej administracji zainteresowany powinien zostać powiadomiony z wyprzedzeniem o proponowanym rozwiązaniu stosunku pracy i powinien móc przedstawić swe uwagi, na przykład w celu skorygowania ewentualnego błędu, rozwiania ewentualnych nieporozumień lub wskazania okoliczności odnoszących się do jego sytuacji zawodowej lub osobistej.

- 37 Po czwarte, szczególnie gdy utrata zaufania znajduje swe podłoże w ocenach wartościujących członka Komisji względem jego współpracownika, członek ten może uznać, po umożliwieniu swojemu współpracownikowi przedstawienia uwag, że więź zaufania nie jest ostatecznie zerwana.
- 38 Ponadto, o ile zadaniem OUZU nie jest zastępowanie swoją oceną oceny tego członka Komisji w odniesieniu do rzeczywistej utraty zaufania, o tyle OUZU musi niemniej jednak najpierw sprawdzić, czy brak lub utrata więzi zaufania jest faktycznie podnoszona, aby następnie upewnić się o prawdziwości faktów (zob. podobnie wyrok z dnia 22 maja 2014 r., CU/EKES, F-42/13, EU:F:2014:106, pkt 41), a wreszcie upewnić się, że w świetle przedstawionego powodu żądanie rozwiązania stosunku pracy nie narusza praw podstawowych (zob. podobnie wyrok z dnia 12 grudnia 2013 r., CH/Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, pkt 41) ani że w jego ramach nie dochodzi do nadużycia władzy. W tym kontekście OUZU może na przykład uznać, że w świetle uwag przedstawionych przez zainteresowanego szczególne okoliczności uzasadniają rozważenie środków innych niż rozwiązanie stosunku pracy, na przykład przeniesienie zainteresowanego na inne stanowisko w Komisji.
- 39 Po piąte, należy podkreślić, że Komisja bezzasadnie powołuje się na wyrok z dnia 29 kwietnia 2004 r., Parlament/Reynolds (C-111/02 P, EU:C:2004:265), na poparcie tezy, że obowiązek wysłuchania skarżącego przed wydaniem zaskarżonej decyzji nie znajduje zastosowania. Okoliczności niniejszej sprawy różnią się bowiem od okoliczności sprawy rozpatrywanej w tym wyroku, ponieważ dotyczyła ona faktów, które wystąpiły przed wejściem w życie karty. Ponadto sporna decyzja w tej sprawie była decyzją kończącą oddelegowanie urzędnika Parlamentu Europejskiego pełniącego obowiązki sekretarza generalnego w grupie politycznej i przywracającą tego urzędnika do pracy w jego pierwotnej dyrekcji generalnej, a nie decyzją o rozwiązaniu stosunku pracy z członkiem personelu tymczasowego.
- 40 Z powyższego wynika, że wbrew temu, co utrzymuje Komisja, decyzja o rozwiązaniu umowy na czas nieokreślony z członkiem personelu tymczasowego zatrudnionym na podstawie art. 2 lit. c) WZIP z powodu utraty zaufania nie może zostać wydana bez uprzedniego poszanowania prawa tego pracownika do bycia wysłuchanym, zagwarantowanego w art. 41 ust. 2 lit. a) karty.
- 41 W konsekwencji skarżący może skutecznie powoływać się na naruszenie prawa do bycia wysłuchanym w niniejszej skardze.
- 42 Na tym etapie należy dokonać oceny, czy prawo skarżącego do bycia wysłuchanym zostało naruszone.

W przedmiocie naruszenia prawa do bycia wysłuchanym

- 43 Skarżący utrzymuje, że nie został wysłuchany przed wydaniem zaskarżonej decyzji. Twierdzi, że nikt nie poinformował go o tak zwanej utracie zaufania przed rozwiązaniem stosunku pracy. Nie otrzymał żadnego dokumentu, który wskazywałby na to, że nie był zdolny do wywiązywania się ze swoich obowiązków lub miał problemy z wydajnością czy zachowaniem w czasie służby. Utrzymuje, że Komisja nie przedstawiła dowodów poświadczających to, że dyskusje, o których mowa w pkt 28–36 odpowiedzi na skargę, miały miejsce z udziałem członka Komisji i szefa gabinetu, w szczególności w odniesieniu do rozmów z dnia 3 września i 14 grudnia 2015 r. Dodaje, że kwestionuje twierdzenia Komisji w tym względzie.
- 44 Komisja podnosi, że skarżący został wielokrotnie wysłuchany, zanim została wydana zaskarżona decyzja. Skarżący, początkowo zatrudniony w charakterze zastępcy szefa gabinetu, miał jej zadaniem trudności z zaadoptowaniem się w pracy w instytucji i z wykonywaniem swoich obowiązków odnośnie do kwestii bezpieczeństwa, które stanowią kluczowe kwestie portofolio członka Komisji, o czym to szef gabinetu i członek Komisji dyskutowali ze skarżącym wielokrotnie. W dniu 3 września 2015 r. odbyła się rozmowa pomiędzy szefem gabinetu a skarżącym, podczas której poruszono kwestię odejścia skarżącego z gabinetu. Po tej rozmowie odbyła się rozmowa z członkiem Komisji na ten sam temat.

Komisja podkreśla, że w październiku 2015 r. skarżącemu zaoferowano stanowisko eksperta, aby umożliwić mu dalszą pracę w ramach gabinetu. W dniu 14 grudnia 2015 r. skarżący został wezwany przez szefa gabinetu i kwestia jego odejścia została omawiana w sposób bardziej konkretny. Skarżący miał ponownie możliwość przedstawienia swego punktu widzenia i przedyskutowania kwestii osobiście z członkiem Komisji podczas późniejszej rozmowy. Pomimo inicjatyw podejmowanych ze strony gabinetu skarżący nie poprawił swoich wyników pracy. Z tego powodu członek Komisji zdecydował w kwietniu 2016 r. o podjęciu działań w celu rozwiązania umowy o pracę ze skarżącym ze względu na utratę zaufania.

- 45 Należy przypomnieć, że skoro decyzja może zostać wydana jedynie z poszanowaniem prawa do bycia wysłuchanym, zainteresowany musi być w stanie skutecznie przedstawić swój punkt widzenia na temat proponowanego środka w ramach pisemnej lub ustnej wymiany zdań, zainicjowanej przez OUZU, a przedstawienie dowodu w tym zakresie jest zadaniem OUZU (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 grudnia 2007 r., Marcuccio/Komisja, C-59/06 P, EU:C:2007:756, pkt 47; z dnia 3 czerwca 2015 r., BP/FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, pkt 54). W związku z tym Komisja niesłusznie twierdzi w duplice, że skarżący ponosi ciężar dowodu w przedmiocie tego, czy został wysłuchany przed wydaniem zaskarżonej decyzji.
- 46 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że Komisja nie udowodniła, że skarżący był w stanie skutecznie przedstawić swój punkt widzenia w ramach pisemnej lub ustnej wymiany zdań na temat proponowanego środka.
- 47 Skoro bowiem Komisja twierdzi, że odbyły się rozmowy między komisarzem i szefem gabinetu z jednej strony oraz skarżącym z drugiej strony, nawet przy założeniu, że takie rozmowy mogły być w stanie umożliwić zainteresowanemu skuteczne przedstawienie swojego punktu widzenia na temat proponowanego środka, w sposób określony w pkt 45 powyżej, Komisja nie przedstawiła na to dowodu, a skarżący podważa jej twierdzenia. Na przykład Komisja nie przedstawia żadnych notatek, e-maili ani świadków. Ponadto nie twierdzi ona, że podczas rozmów przeprowadzonych we wrześniu i grudniu 2015 r. utrata zaufania i rozwiązanie umowy o pracę z tego względu zostały podniesione wobec skarżącego.
- 48 O ile prawdą jest, jak twierdzi Komisja, że orzecznictwo przytoczone w pkt 45 powyżej nie wymaga, aby odbyło się spotkanie i aby sporządzono z niego sprawozdanie lub protokół w celu przestrzegania prawa do bycia wysłuchanym, o tyle jednak do Komisji należy, w sytuacji gdy tak jak w tym przypadku członek personelu tymczasowego kwestionuje to, że był wysłuchany, przedstawić dowód, że zainteresowanemu umożliwiono wypowiedzenie się na temat zamiaru Komisji dotyczącego rozwiązania umowy z powodu utraty zaufania. Ponadto podkreślony przez Komisję fakt, że gabinety członków Komisji są małymi jednostkami, sam w sobie nie pozwala uznać, że wykazano w ten sposób, iż pracownik zajmujący stanowisko w jednym z tych gabinetów został skutecznie wysłuchany przed wydaniem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Wreszcie, mimo że skarżący nie przedstawia żadnych wyjaśnień ani uzasadnień dotyczących podnoszonych przez Komisję rozmów we wrześniu i grudniu 2015 r., wystarczy zauważyć, że kwestionuje twierdzenia Komisji, że podczas tych rozmów został skutecznie wysłuchany, i nie istnieje możliwość przypisania samym twierdzeniom Komisji pierwszeństwa przed zaprzeczeniami drugiej strony (zob. podobnie wyrok z dnia 6 grudnia 2007 r., Marcuccio/Komisja, C-59/06 P, EU:C:2007:756, pkt 69, 70).
- 49 Ponadto jeśli chodzi o podniesioną przez Komisję kwestię tego, czy skarżący może w sposób dopuszczalny i zasadny podnosić zarzut braku sporządzenia sprawozdania z okresu próbnego, wystarczy zauważyć, że kwestia ta nie ma wpływu na wniosek, że Komisja nie udowodniła, że prawo skarżącego do bycia wysłuchanym było przestrzegane.
- 50 Z powyższego wynika, że prawo skarżącego do bycia wysłuchanym przed wydaniem zaskarżonej decyzji zostało naruszone.

W przedmiocie konsekwencji naruszenia prawa do bycia wysłuchanym

- 51 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem naruszenie prawa do bycia wysłuchanym prowadzi do stwierdzenia nieważności decyzji wydanej na koniec rozpatrywanego postępowania administracyjnego jedynie wtedy, gdyby w braku tej nieprawidłowości postępowanie mogło zakończyć się innym rezultatem (wyroki: z dnia 10 września 2013 r., G. i R., C-383/13 PPU, EU:C:2013:533, pkt 38; z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, pkt 157; zob. również wyrok z dnia 9 września 2015 r., De Loecker/ESDZ, F-28/14, EU:F:2015:101, pkt 127 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 W tym przypadku skarżący twierdzi, że gdyby został wysłuchany przed wydaniem zaskarżonej decyzji, mógłby zostać poinformowany o formułowanych wobec niego zastrzeżeniach, mógłby przedstawić swoje uwagi i e-maile wykazujące, że powody podane przez Komisję były bezzasadne. Wskazuje on, że zastrzeżenia przedstawione przez Komisję na poparcie zaskarżonej decyzji są informacjami subiektywnymi, które ze względu na swój charakter mogłyby zostać zmienione, gdyby został on wysłuchany.
- 53 W tym względzie z decyzji oddalającej zażalenie wynika zasadniczo, że utrata zaufania między skarżącym a członkiem Komisji znajduje swe podłoże w „trudnościach [skarżącego] z zaadoptowaniem się w pracy w kontekście instytucji Komisji i z wykonywaniem obowiązków odnośnie do kluczowych kwestii bezpieczeństwa”. Ponadto, zgodnie z decyzją oddalającą zażalenie skarżący „nie był w stanie doradzać [członkowi Komisji] w tych kwestiach, a w szczególności przy opracowaniu strategii dotyczącej obywatelstwa”.
- 54 Takie twierdzenia, sformułowane w sposób bardzo ogólny, wynikają z ocen sposobu pracy skarżącego i opierają się zarówno na informacjach obiektywnych, jak i na ocenach wartościujących. Tymczasem oceny wartościujące, jak słusznie podkreśla skarżący, mogą z powodu swego subiektywnego charakteru z natury rzeczy podlegać modyfikacji w ramach wymiany zdań z zainteresowanym (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 18 września 2015 r., Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, pkt 28). Co więcej, niezależnie od stopnia subiektywności rozpatrywanych ocen Komisja, nie dając skarżącemu możliwości przedstawienia swojego punktu widzenia, pozbawiła go szansy przekonania innych, że możliwa była inna ocena jego sposobu pracy, a tym samym nie mógł on spróbować doprowadzić do przywrócenia zaufania członka Komisji do siebie. Skarżący mógłby bowiem, gdyby został wysłuchany, podzielić się spostrzeżeniami dotyczącymi swego sposobu pracy czy też sytuacji osobistej lub zawodowej, w świetle których można byłoby inaczej odczytywać zastrzeżenia formułowane wobec niego.
- 55 Jest tak tym bardziej, że jak wskazano w pkt 32 i 36 powyżej, członkowi Komisji przysługuje szeroki zakres uznania przy wyborze swoich pracowników zatrudnionych na podstawie art. 2 lit. c) WZIP, co daje mu dużą swobodę zarówno co do zaproponowania rozwiązania stosunku pracy z takimi pracownikami, jak i co do ponownego rozważenia takiej propozycji.
- 56 Tym samym utrzymywanie w okolicznościach niniejszej sprawy, że OUZU musiałby wydać identyczną decyzję, gdyby skarżącemu umożliwiono skuteczne przedstawienie swojego punktu widzenia podczas postępowania administracyjnego, byłoby równoznaczne z pozbawieniem znaczenia podstawowego prawa do bycia wysłuchanym, gwarantowanego w art. 41 ust. 2 lit. a) karty, ponieważ sama treść tego prawa oznacza, że zainteresowany ma możliwość wpływania na rozpatrywany proces decyzyjny (zob. podobnie wyroki: z dnia 14 września 2011 r., Marcuccio/Komisja, T-236/02, EU:T:2011:465, pkt 115; z dnia 5 października 2016 r., ECDC/CJ, T-395/15 P, niepublikowany, EU:T:2016:598, pkt 80).
- 57 Wreszcie w odniesieniu do argumentu wysuniętego przez Komisję w odpowiedzi na skargę, dotyczącego niedopuszczalności przedstawienia przez skarżącego na późniejszym etapie sądowego e-maili wymienionych w skardze, przy założeniu, że istnieją i że ich treść jest taka, jaką przypisuje im skarżący, należy po pierwsze zauważyć, że skarżący nie przedstawił tych e-maili przed Sądem, a po

drugie, że ewentualna niedopuszczalność przedstawienia e-maili przed Sądem nie wpływa na to, że skarżący miałby możliwość, gdyby został wysłuchany, przedstawienia takich e-maili lub, w każdym razie, wszelkich innych istotnych informacji w toku postępowania administracyjnego, aby zapobiec wydaniu planowanej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

- 58 W tych okolicznościach nie można wykluczyć, że procedura rozwiązania stosunku pracy mogła spowodować inny skutek, gdyby skarżący został należycie wysłuchany.
- 59 Z powyższego wynika, że należy uwzględnić zarzut dotyczący naruszenia prawa do bycia wysłuchanym, gwarantowanego w art. 41 ust. 2 lit. a) karty.
- 60 Tym samym należy stwierdzić nieważność zaskarżonej decyzji bez potrzeby badania drugiego zarzutu podniesionego przez skarżącego, dotyczącego naruszenia obowiązku uzasadnienia.

W przedmiocie kosztów

- 61 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ Komisja przegrała sprawę, należy – zgodnie z żądaniem skarżącego – obciążyć ją kosztami postępowania.

Z powyższych względów

SĄD (dziewięta izba w składzie powiększonym)

orzeka, co następuje:

- 1) Stwierdza się nieważność decyzji Komisji Europejskiej z dnia 27 kwietnia 2016 r. w sprawie rozwiązania z RY umowy o pracę na czas nieokreślony.**
- 2) Komisja zostaje obciążona kosztami postępowania.**

Gervasoni

Madise

da Silva Passos

Kowalik-Bańczyk

Mac Eochaidh

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 10 stycznia 2019 r.

Podpisy