



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (siódma izba)

z dnia 16 czerwca 2021 r. *

Służba publiczna – Personel tymczasowy – Artykuł 2 lit. c) WZIP – Umowa na czas nieokreślony – Wcześniejsze rozwiązanie za wypowiedzeniem – Artykuł 47 lit. c) ppkt (i) WZIP – Utrata zaufania – Sposoby wypowiedzenia – Nadużycie proceduralne – Prawo do bycia wysłuchanym – Zasada dobrej administracji – Prawo do obrony – Oczywisty błąd w ocenie

W sprawie T-355/19

CE, którą reprezentuje adwokat M. Casado García-Hirschfeld,

strona skarżąca,

przeciwko

Komitet Regionów, który reprezentują S. Bachotet i M. Esparrago Arzadun, w charakterze pełnomocników, wspierani przez adwokata B. Wägenbaura,

strona pozwana,

mającej za przedmiot żądanie, na podstawie art. 270 TFUE, po pierwsze, stwierdzenia nieważności, tytułem głównym, decyzji z dnia 16 kwietnia 2019 r., w której Komitet Regionów rozwiązał umowę o pracę strony skarżącej, oraz, posiłkowo, pisma z dnia 16 maja 2019 r., w którym Komitet Regionów przedłużył termin, do którego skarżąca mogła odebrać swoje rzeczy osobiste oraz mieć dostęp do poczty elektronicznej w okresie wypowiedzenia, i po drugie, naprawienia szkody i krzywdy, które skarżąca miała ponieść wskutek tych decyzji,

SĄD (siódma izba),

w składzie: R. da Silva Passos, prezes, I. Reine i M. Sampol Pucurull (sprawozdawca), sędziowie,

sekretarz: M. Marescaux, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 10 grudnia 2020 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: francuski.

Wyrok¹

[...]

II. Postępowanie i żądania stron

- 38 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 13 czerwca 2019 r. skarżąca wniosła niniejszą skargę. W odrębnym piśmie, złożonym w sekretariacie Sądu w tym samym dniu, skarżąca złożyła wniosek w przedmiocie środków tymczasowych, na podstawie art. 278 i 279 TFUE, o, po pierwsze, zawieszenie wykonania, tytułem głównym, zaskarżonej decyzji, i, posiłkowo, pisma z dnia 16 maja 2019 r., oraz po drugie, przyjęcie środków tymczasowych dotyczących szczegółowych zasad związanych z okresem wypowiedzenia. Zgodnie z art. 91 ust. 4 regulaminu pracowniczego postępowanie główne zostało zawieszono.
- 39 Postanowieniem z dnia 12 lipca 2019 r., CE/Komitet Regionów (T-355/19 R, niepublikowanym, EU:T:2019:543) prezes Sądu oddalił wniosek skarżącej w przedmiocie środków tymczasowych ze względu na to, że nie wykazała ona w sposób wymagany prawem pilności związanej z zawieszeniem wykonania wspomnianych aktów, a także stwierdził, że rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.
- 40 Zgodnie z art. 91 ust. 4 regulaminu pracowniczego postępowanie główne zostało podjęte na nowo po wydaniu w dniu 10 października 2019 r. decyzji oddalającej wprost zażalenie skarżącej.
- 41 Ze względu na zmianę składu Sądu, decyzją z dnia 18 października 2019 r., prezes Sądu, na podstawie art. 27 § 3 regulaminu postępowania przed Sądem, przekazał sprawę nowemu sędziemu sprawozdawcy, przydzielonemu do siódmej izby.
- 42 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 18 października 2019 r. skarżąca złożyła wniosek o utajnienie tożsamości na podstawie art. 66 regulaminu postępowania. Decyzją z dnia 29 października 2019 r. Sąd uwzględnił ten wniosek.
- 43 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 20 maja 2020 r. skarżąca wniosła o przeprowadzenie rozprawy na podstawie art. 106 § 2 regulaminu postępowania.
- 44 W dniu 24 września 2020 r. Sąd, w ramach środków organizacji postępowania przewidzianych w art. 89 regulaminu postępowania, zadał na piśmie szereg pytań, na które strony miały odpowiedzieć ustnie na rozprawie, a także wezwał Komitet Regionów do przedstawienia określonych dokumentów. Komitet Regionów wykonał ten obowiązek w wyznaczonym terminie.
- 45 Na rozprawie w dniu 10 grudnia 2020 r. wysłuchane zostały wystąpienia stron i ich odpowiedzi na pytania Sądu.
- 46 Skarżąca wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji i, posiłkowo, pisma z dnia 16 maja 2019 r.;
 - nakazanie naprawienia szkody w wysokości 19 200 EUR i zasądzenie zadośćuczynienia za krzywdę, szacowanego na kwotę 83 208,24 EUR;

¹ Poniżej zostały odtworzone jedynie te punkty wyroku, których publikację Sąd uznał za wskazaną.

– obciążenie Komitetu Regionów kosztami postępowania.

47 Komitet Regionów wnosi do Sądu o:

- oddalenie skargi;
- obciążenie skarżącej kosztami postępowania.

III. Co do prawa

A. W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

[...]

2. Co do istoty

[...]

a) W przedmiocie zarzutu pierwszego, dotyczącego nadużycia proceduralnego i naruszenia art. 47 i 49 WZIP oraz art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego

- 55 Skarżąca podnosi, że organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów nie miał uprawnień do jednostronnego rozwiązania jej umowy za wypowiedzeniem, zgodnie z art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP, i zawieszenia jej równocześnie w wykonywaniu jej funkcji na mocy art. 49 ust. 1 WZIP, bez przestrzegania reguł regulujących przyjęcie środka administracyjnego polegającego na zawieszeniu, określonych w art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego. W konsekwencji skarżąca jest zdania, że decyzja organu upoważnionego do zawierania umów o pracę, w której przewidziano łącznie rozwiązanie jej umowy zgodnie z art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP i zawieszenie jej w wykonywaniu funkcji w okresie wypowiedzenia, stanowi, zgodnie z orzecznictwem, nadużycie proceduralne.
- 56 W replice skarżąca uściśliła, że wbrew temu, co twierdzi Komitet Regionów, zaskarżona decyzja nie obejmuje „zwolnienia z wykonywania obowiązków”, lecz środek polegający na zawieszeniu. W tym względzie skarżąca podkreśla, że zgodnie z orzecznictwem „zwolnienie z wykonywania obowiązków” odnosi się do zezwolenia na niewykonywanie wyznaczonych zadań. W zaskarżonej decyzji nakazano jej zaś niewykonywanie jej funkcji w okresie wypowiedzenia. Ponadto skarżąca twierdzi, że utrzymanie jej wynagrodzenia w okresie wypowiedzenia nie jest istotną okolicznością w tym względzie. Zdaniem skarżącej jest oczywiste, że wydane w stosunku do niej zwolnienie ze świadczenia pracy nie różni się wcale od zawieszenia w wykonywaniu funkcji.
- 57 Ponadto skarżąca wskazuje, że Komitet Regionów nie może uzasadnić decyzji o zawieszeniu jej w wykonywaniu jej funkcji w okresie wypowiedzenia niemożnością innego dostosowania warunków pracy w tym okresie, co ma wynikać z interesu służby. Podnosi ona w tym względzie, że jeśli Komitet Regionów uważał, że jej zachowanie stanowi poważną przyczynę, mogącą skutkować jej zwolnieniem bez wypowiedzenia, powinien on być wszcząć w stosunku do niej postępowanie dyscyplinarne.
- 58 Komitet Regionów kwestionuje argumenty skarżącej.

- 59 Należy przypomnieć, że nadużycie proceduralne stanowi szczególnie wyraz pojęcia nadużycia władzy, którego dokładny zakres odnosi się do użycia uprawnień przez organ administracji w celu innym niż cel, w którym te uprawnienia zostały temu organowi przyznane. Dany akt jest dotknięty wadą nadużycia władzy jedynie wówczas, gdy z obiektywnych, właściwych dla danej sprawy i spójnych przesłanek wynika, że został on przyjęty wyłącznie lub w znacznej mierze w celu innym niż wskazany albo w celu obejścia procedury przewidzianej w regulaminie pracowniczym dla okoliczności danej sprawy (zob. podobnie wyrok z dnia 16 października 2019 r., ZV/Komisja, T-684/18, niepublikowany, EU:T:2019:748, pkt 35 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 60 Co się tyczy procedury umożliwiającej rozwiązanie umowy na czas nieokreślony danego pracownika tymczasowego, z art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP wynika, że stosunek zatrudnienia ustaje po upływie okresu wypowiedzenia przewidzianego w tej umowie. Ponadto art. 49 ust. 1 WZIP stanowi, że po przeprowadzeniu procedury dyscyplinarnej przewidzianej w załączniku IX do regulaminu pracowniczego, którą stosuje się na zasadzie analogii, stosunek pracy może zostać rozwiązany bez okresu wypowiedzenia z powodów dyscyplinarnych w poważnych przypadkach celowego lub wynikającego z niedbałości niedopełnienia obowiązków i że, przed takim rozwiązaniem, zainteresowany pracownik może zostać zawieszony na warunkach przewidzianych w art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.
- 61 W tym względzie, zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, ze względu na szerokie uprawnienia dyskrecjonalne, jakimi dysponuje organ upoważniony do zawierania umów o pracę w wypadku naruszenia obowiązków mogącego uzasadnić zwolnienie pracownika tymczasowego, nic nie zobowiązuje go do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko temu pracownikowi – zamiast skorzystania z możliwości jednostronnego rozwiązania umowy przewidzianej w art. 47 lit. c) WZIP – i jedynie w sytuacji, gdy organ upoważniony do zawierania umów o pracę zamierza zwolnić pracownika tymczasowego bez wypowiedzenia, w wypadku poważnego naruszenia jego obowiązków, należy wszcząć, zgodnie z art. 49 ust. 1 WZIP, postępowanie dyscyplinarne uregulowane w załączniku IX do regulaminu pracowniczego w odniesieniu do urzędników, mające przez analogię zastosowanie do pracowników tymczasowych (zob. wyrok z dnia 2 kwietnia 2019 r., Fleig/SEAE, T-492/17, niepublikowany, EU:T:2019:211, pkt 97 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 62 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że rozwiązanie umowy skarżącej zostało zasadniczo uzasadnione utratą zaufania między grupą a skarżącą ze względu na nieodpowiednie zarządzanie współpracownikami i wpływ wspomnianego zarządzania na ich zdrowie, bez wskazania w zaskarżonej decyzji przyczyny dyscyplinarnej dotyczącej skarżącej. Organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów wybrał bowiem rozwiązanie umowy skarżącej na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP, a nie na podstawie art. 49 ust. 1 WZIP.
- 63 Z powyższego wynika, że co do zasady organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów był uprawniony do rozwiązania umowy skarżącej na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP przed zakończeniem jej okresu i z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, bez konieczności wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.
- 64 W tym kontekście w zaskarżonej decyzji wskazano również, że w zakresie, w jakim bezpośrednie relacje pracownicze skarżącej z jej współpracownikami groziły pogorszeniem się ich stanu zdrowia i utrzymaniem trudnego środowiska pracy, została ona zwolniona z wykonywania obowiązków wynikających z jej umowy w sześciomiesięcznym okresie wypowiedzenia, przy zachowaniu jednak wynagrodzenia i świadczeń socjalnych wynikających z umowy. Ponadto

w zaskarżonej decyzji organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów uściślił, że skarżąca miała dostęp do biura w celu odebrania rzeczy osobistych w okresie dwóch tygodni następujących po rozpoczęciu okresu wypowiedzenia i że biuro było następnie używane przez instytucję w zależności od potrzeb i nie było już dostępne dla skarżącej. Ponadto wskazał on, że dostęp do poczty elektronicznej był możliwy jedynie w trybie „odczytu” w okresie miesiąca po rozpoczęciu okresu wypowiedzenia, zanim poczta ta została dezaktywowana automatycznie. Wreszcie zgodnie z zaskarżoną decyzją skarżąca zachowała prawo dostępu do biur Komitetu Regionów w okresie wypowiedzenia, lecz musiała zwrócić identyfikator służbowy, który zastąpiono nowym identyfikatorem, w związku z czym nie miała dostępu do spotkań grupy ani do zgromadzeń plenarnych.

- 65 W tym względzie konsekwencje, jakie organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów zamierzał wyciągnąć z utraty zaufania, polegały wprawdzie zasadniczo na rozwiązaniu umowy skarżącej na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP, lecz również, pomocniczo, na dostosowaniu warunków pracy skarżącej w okresie wypowiedzenia w zakresie, w jakim oznaczały one istotną zmianę tych warunków, w tym zwolnienie z wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z jej umowy w okresie wypowiedzenia.
- 66 W tym względzie należy wskazać, że o ile w art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP nie przewidziano wyraźnie dostosowania w okresie wypowiedzenia warunków pracy pracownika, którego umowę rozwiązano, w związku z czym okres ten uważa się za normalny okres pracy, o tyle instytucje, organy i jednostki Unii dysponują szerokimi uprawnieniami dyskrecyjnymi w zakresie organizacji ich służb i przydzielania podległego im personelu, pod warunkiem że to przydzielenie jest dokonywane w interesie służby i zapewnia przestrzeganie równoważności stanowisk, w tym w odniesieniu do członków personelu objętych okresem wypowiedzenia (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., CJ/ECDC, T-703/16 RENV, niepublikowany, EU:T:2017:892, pkt 42).
- 67 Ponadto orzeczono, że – bez naruszenia przyznanej organowi upoważnionemu do zawierania umów o pracę na wypadek naruszenia obowiązków mogącego uzasadnić zwolnienie pracownika możliwości jednostronnego rozwiązania umowy przewidzianej w art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP, zamiast wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko temu pracownikowi – należy jednak stwierdzić, że w tych okolicznościach rozwiązanie umowy wymaga przestrzegania wymogu wypowiedzenia, stanowiącego centralny element wspomnianych przepisów. W konsekwencji jeśli organ upoważniony do zawierania umów o pracę uważa, że naruszenia zarzucane przez niego pracownikowi stoją na przeszkodzie dalszemu wykonywaniu umowy w normalnych warunkach w okresie wypowiedzenia, powinien on wyciągnąć z tego konsekwencje i wszcząć postępowanie dyscyplinarne, zawieszając pracownika w wykonywaniu jego funkcji, zgodnie z art. 49 ust. 1 WZIP, chyba że zainteresowany został prawidłowo zwolniony z ich wykonywania (wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., CJ/ECDC, T-703/16 RENV, niepublikowany, EU:T:2017:892, pkt 51).
- 68 Ponadto gdy w wypadku naruszenia obowiązków mogącego uzasadnić zwolnienie pracownika organ upoważniony do zawierania umów o pracę decyduje się na rozwiązanie umowy danego pracownika za wypowiedzeniem zamiast wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko temu pracownikowi, organ upoważniony do zawierania umów o pracę powinien, określając funkcje administracyjne, jakie ów pracownik musi wykonywać w tym okresie, wskazać temu pracownikowi, w sposób uzasadniony i w tekście decyzji o rozwiązaniu umowy, że w danym wypadku pracownik ten musi powstrzymać się od wykonywania określonych funkcji (zob. wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., CJ/ECDC, T-703/16 RENV, niepublikowany, EU:T:2017:892, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 69 Niemniej nie można wykluczyć, że w określonych szczególnych okolicznościach powody rozwiązania umowy o pracę danej osoby na podstawie art. 47 WZIP znajdują swe źródło w sytuacji uzasadniającej uznanie przez instytucje, organy lub jednostki Unii – w ramach ich szerokich uprawnień dyskrejonalnych przy organizacji służb i przydzielaniu podlegającego im personelu – że interes służby wymaga odsunięcia danej osoby od wszystkich zadań w okresie wypowiedzenia jej umowy.
- 70 Taka sytuacja może mieć w szczególności miejsce w wypadku zwolnienia ze względu na utratę zaufania do pracownika zatrudnionego, tak jak skarżąca, na podstawie art. 2 lit. c) WZIP, wobec którego, tak jak w wypadku skarżącej, nie ustalono ani nawet nie podniesiono żadnego poważnego przewinienia służbowego w rozumieniu art. 23 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.
- 71 Wszyscy pracownicy tymczasowi zatrudnieni na podstawie art. 2 lit. c) WZIP zawierają umowę o pracę *intuitu personae*, której zasadniczym elementem jest wzajemne zaufanie (zob. podobnie wyrok z dnia 17 października 2006 r., Bonnet/Trybunał Sprawiedliwości, T-406/04, EU:T:2006:322, pkt 47, 101).
- 72 A zatem, jak podkreślił to Komitet Regionów na rozprawie, utrata takiego zaufania może uniemożliwić osobie lub jednostce zatrudniającej pracownika tymczasowego powierzenie mu jakiegokolwiek zadania w okresie wypowiedzenia.
- 73 W takiej sytuacji decyzja o niepowierzeniu żadnego zadania w okresie wypowiedzenia pracownikowi tymczasowemu, którego umowę rozwiązano, stanowi środek przyjęty w interesie służby i nie musi być koniecznie zrównywana, jak twierdzi w istocie skarżąca, z decyzją o zawieszeniu przyjętą na mocy art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego. Podobnie jeśli sytuacja związana z utratą zaufania w stosunku do pracownika tymczasowego zatrudnionego na podstawie art. 2 lit. c) WZIP uniemożliwia powierzenie temu pracownikowi zadań w okresie wypowiedzenia, nie można wymagać od organu upoważnionego do zawierania umów o pracę wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w tym okresie.
- 74 Skarżąca nie podnosi ponadto żadnej okoliczności mogącej wykazać, że faktycznie z przyczyny dyscyplinarnej zawieszono ją w wykonywaniu obowiązków i zwolniono.
- 75 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że teza skarżącej na poparcie jej zarzutu pierwszego opiera się na błędnym założeniu, zgodnie z którym organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów przyjął wobec niej środek polegający na zawieszeniu z przyczyny dyscyplinarnej na podstawie art. 23 i 24 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, który to środek miałby wymagać, by rozwiązanie jej umowy o pracę zostało zarządzane po przeprowadzeniu postępowania dyscyplinarnego zgodnie z art. 49 WZIP.
- 76 W konsekwencji organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów mógł, bez nadużycia proceduralnego, rozwiązać umowę o pracę skarżącej na podstawie art. 47 WZIP, decydując równocześnie, że nie powinna ona wykonywać pracy w okresie wypowiedzenia.
- 77 W związku z powyższym zarzut pierwszy należy oddalić jako bezzasadny.

b) W przedmiocie zarzutu drugiego, dotyczącego naruszenia prawa do należytych i sprawiedliwych warunków pracy, zasady dobrej administracji i zakazu wszelkiego mobbingu

[...]

1) W przedmiocie części pierwszej, dotyczącej w istocie naruszenia zasady dobrej administracji, prawa do obrony i prawa do bycia wysłuchanym

[...]

ii) W przedmiocie podnoszonego naruszenia prawa do bycia wysłuchanym przy przyjęciu zaskarżonej decyzji ze względu na to, iż przewidziano w niej szczegółowe zasady dostosowania warunków pracy skarżącej w okresie wypowiedzenia

- 92 Zgodnie z art. 41 ust. 2 karty prawo do dobrej administracji obejmuje w szczególności prawo każdej osoby do bycia wysłuchaną, zanim zostaną podjęte indywidualne środki mogące negatywnie wpłynąć na jej sytuację.
- 93 W szczególności prawo do bycia wysłuchanym gwarantuje każdej osobie możliwość użytecznego i skutecznego przedstawienia jej stanowiska w trakcie postępowania administracyjnego przed wydaniem jakiegokolwiek decyzji, która mogłaby negatywnie wpłynąć na jej interesy (zob. wyroki: z dnia 4 kwietnia 2019 r., OZ/EBI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, pkt 53 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 10 stycznia 2019 r., RY/Komisja, T-160/17, EU:T:2019:1, pkt 24 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 94 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 (zob. podobnie wyrok z dnia 11 grudnia 2014 r., Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 95 W kontekście takim jak w niniejszej sprawie dowód przestrzegania prawa zainteresowanego do bycia wysłuchanym ciąży na organie upoważnionym do zawierania umów o pracę (zob. podobnie wyroki: z dnia 6 grudnia 2007 r., Marcuccio/Komisja, C-59/06 P, EU:C:2007:756, pkt 47; z dnia 10 stycznia 2019 r., RY/Komisja, T-160/17, EU:T:2019:1, pkt 48; z dnia 7 listopada 2019 r., WN/Parlament, T-431/18, niepublikowany, EU:T:2019:781, pkt 44).
- 96 Należy stwierdzić, że przed przyjęciem zaskarżonej decyzji organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów nigdy nie wspominał o możliwości dostosowania warunków pracy skarżącej w okresie wypowiedzenia. Mimo że organ ten wysłuchał jej argumentów dotyczących prawdziwości i możliwości przypisania jej zarzucanych jej czynów, a także podstawy prawnej, na której zaskarżona decyzja mogłaby być przyjęta, skarżąca nie miała możliwości przedstawienia uwag dotyczących szczegółowych warunków pracy w okresie wypowiedzenia, jaki wspomniany organ zamierzał zarządzić, ani w szczególności dotyczących okoliczności, że skarżąca nie wykonuje już funkcji generalnego sekretarza grupy i że warunki dostępu do jej poczty elektronicznej i biura oraz do pomieszczeń Komitetu Regionów zostały dostosowane.

- 97 Takie środki nie mogły zaś zostać przyjęte przed wysłuchaniem skarżącej, tak aby upewnić się, że mogła ona wyrazić swoje stanowisko w tym względzie. W tym kontekście należy przypomnieć, że prawo do bycia wysłuchanym ma w szczególności na celu umożliwienie zainteresowanemu uściślenia niektórych okoliczności lub podniesienia innych, na przykład dotyczących jego sytuacji osobistej, które przemawiają za nieprzyjmowaniem zamierzonej decyzji lub nadaniem jej odmiennej treści (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., CJ/ECDC, T-703/16 RENV, niepublikowany, EU:T:2017:892, pkt 48).
- 98 Komitet Regionów nie może skutecznie podnosić w tym względzie, że kontekst, w jakim wystosowano list intencyjny, wyrażał w sposób dorozumiany, lecz samoistny, możliwość dostosowania sposobu rozwiązania umowy o pracę skarżącej poprzez zwolnienie jej z wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z jej umowy w okresie wypowiedzenia, i że skarżąca nie mogła nie wiedzieć, że zamierzano dostosować warunki jej pracy w okresie wypowiedzenia, gdy wezwano ją do przedstawienia uwag w przedmiocie zarzucanych jej czynów.
- 99 Należy wskazać, że różne dokumenty zawarte w aktach sprawy, w szczególności wiadomości elektroniczne przesyłane między jednym z członków grupy a skarżącą, nie umożliwiają uznania, że skarżąca mogła zrozumieć z pewnością, iż organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów zamierzał dostosować warunki jej pracy w okresie wypowiedzenia. Poza okolicznością, że pisma te nie pochodziły od tego organu, dokumenty akt sprawy wspomniane przez Komitet Regionów na poparcie jego argumentacji nie odnoszą się do takich środków, lecz przywołują lub sugerują możliwość zdymisjonowania skarżącej za porozumieniem stron.
- 100 W konsekwencji, co się tyczy wspomnianych w pkt 96 powyżej środków związanych z dostosowaniem warunków pracy skarżącej w okresie wypowiedzenia, Komitet Regionów naruszył prawo skarżącej do bycia wysłuchanym – z naruszeniem art. 41 ust. 2 lit. a) karty.
- 101 Jednakże naruszenie prawa do bycia wysłuchanym skutkuje stwierdzeniem nieważności decyzji przyjętej w następstwie przeprowadzenia danej procedury administracyjnej, jedynie jeśli przy braku takiej nieprawidłowości procedura ta mogłaby prowadzić do odmiennego rezultatu (zob. wyroki: z dnia 4 kwietnia 2019 r., OZ/EBI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 10 stycznia 2019 r., RY/Komisja, T-160/17, EU:T:2019:1, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 102 W niniejszym wypadku wysłuchanie skarżącej w przedmiocie szczegółowych zasad przewidzianych w odniesieniu do okresu wypowiedzenia, wspomnianych w pkt 96 powyżej, mogłoby skłonić organ upoważniony do zawierania umów o pracę Komitetu Regionów do ewentualnego rozważenia zastosowania innych szczegółowych zasad we wspomnianym okresie (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., CJ/ECDC, T-703/16 RENV, niepublikowany, EU:T:2017:892, pkt 49).
- 103 Ponadto podczas przesłuchania na rozprawie skarżąca potwierdziła, że prawo do bycia wysłuchanym nie ogranicza się do zwykłej możliwości wyrażenia sprzeciwu wobec samych szczegółowych zasad wykonania wypowiedzenia, lecz obejmuje także możliwość przedstawienia uwag mogących wywrzeć wpływ na treść zamierzonej decyzji. W tym względzie skarżąca wskazała, że gdyby wysłuchano jej przed przyjęciem decyzji w zakresie spornych szczegółowych zasad wykonania okresu wypowiedzenia, mogłaby ona zaproponować środek taki jak świadczenie pracy z miejsca zamieszkania.

- 104 W tych okolicznościach nie można racjonalnie wykluczyć, że szczegółowe zasady przebiegu okresu wypowiedzenia określonego w zaskarżonej decyzji – w szczególności zasady dotyczące zwolnienia skarżącej z obowiązku wykonywania obowiązków pracowniczych wynikających z jej umowy w okresie wypowiedzenia – mogłyby zostać sformułowane w sposób odmienny, gdyby skarżąca została należycie wysłuchana.
- 105 W konsekwencji prawo skarżącej do bycia wysłuchanym przed wydaniem zaskarżonej decyzji zostało naruszone w odniesieniu do dostosowania szczegółowych warunków pracy w okresie wypowiedzenia, wspomnianych w pkt 96 powyżej.
- 106 Należy zatem uwzględnić niniejszy zarzut szczegółowy i, w konsekwencji, stwierdzić nieważność zaskarżonej decyzji w zakresie, w jakim określono w niej szczegółowe zasady wykonania okresu wypowiedzenia, ze względu na naruszenie prawa do bycia wysłuchanym skarżącej. Jednakże ta niezgodność z prawem nie podważa sama w sobie zgodności z prawem wspomnianej decyzji w zakresie rozwiązania umowy skarżącej (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 23 października 2013 r., Gomes Moreira/ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, pkt 54).

[...]

IV. W przedmiocie kosztów

- 151 Zgodnie z art. 134 § 2 regulaminu postępowania jeżeli więcej niż jedna strona przegrała sprawę, Sąd rozstrzyga o podziale kosztów. W niniejszym wypadku ze względu na to, że żądanie stwierdzenia nieważności zostało częściowo uwzględnione, a żądanie zasądzenia odszkodowania oddalone, należy orzec, że każda ze stron pokryje własne koszty, w tym koszty związane z postępowaniem w przedmiocie środków tymczasowych, o których miano orzec w orzeczeniu kończącym postępowanie w sprawie.

Z powyższych względów

SĄD (siódma izba)

orzeka, co następuje:

- 1) **Stwierdza się nieważność decyzji Komitetu Regionów z dnia 16 kwietnia 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę z CE w odniesieniu do szczegółowych zasad wykonania wypowiedzenia.**
- 2) **W pozostałym zakresie skarga zostaje oddalona.**
- 3) **Każda ze stron pokrywa własne koszty, w tym koszty związane z postępowaniem w przedmiocie środków tymczasowych.**

da Silva Passos

Reine

Sampol Pucurull

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 16 września 2021 r.

Podpisy