



## Zbiór Orzeczeń

**Sprawa T-24/23**

**UF**

**przeciwko**

**Komisji Europejskiej**

**Wyrok Sądu (czwarta izba) z dnia 8 maja 2024 r.**

Służba publiczna – Personel tymczasowy – Umowa na czas nieokreślony –  
Rozwiązanie umowy – Artykuł 47 lit. c) ppkt (i) WZIP – Utrata zaufania – Brak ustalenia  
okoliczności faktycznych

1. *Urzędnicy – Personel tymczasowy – Personel tymczasowy podlegający art. 2 lit. c) warunków zatrudnienia innych pracowników – Pracownik ochrony osobistej członków Komisji – Rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony – Uznanie przysługujące administracji jako pracodawcy – Rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem – Uzasadnienie oparte na utracie zaufania – Obowiązek wszczęcia postępowania dyscyplinarnego – Brak [regulamin pracowniczy urzędników, załącznik IX; warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 47 lit. c) ppkt (i), art. 49 ust. 1]*

(zob. pkt 53–57)

2. *Urzędnicy – Personel tymczasowy – Personel tymczasowy podlegający art. 2 lit. c) warunków zatrudnienia innych pracowników – Pracownik ochrony osobistej członków Komisji – Rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony – Uzasadnienie oparte na utracie zaufania – Kontrola sądowa – Granice [warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2 lit. c), art. 47 lit. c) ppkt (i)]*

(zob. pkt 58)

3. *Urzędnicy – Personel tymczasowy – Personel tymczasowy podlegający art. 2 lit. c) warunków zatrudnienia innych pracowników – Pracownik ochrony osobistej członków Komisji – Rozwiązanie umowy zawartej na czas nieokreślony – Uzasadnienie oparte na utracie zaufania – Decyzja o zwolnieniu – Obowiązek wykazania rzeczywistego wystąpienia podnoszonych okoliczności – Zakres – Nieprzestrzeganie – Konsekwencje [warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 2 lit. c), art. 47 lit. c) ppkt (i)]*

(zob. pkt 64–70)

## Streszczenie

Sąd, rozpatrujący skargę UF, pracownika ochrony osobistej członków Komisji Europejskiej, stwierdził nieważność decyzji tej instytucji rozwiązującej zawartą z UF umowę o pracę na czas nieokreślony w charakterze członka personelu tymczasowego.

Przy tej okazji Sąd udzielił dodatkowych wyjaśnień na temat obowiązków instytucji, zwłaszcza na temat ustalania faktów w ramach decyzji o rozwiązaniu umowy ze względu na utratę zaufania, zawartej między instytucją a członkiem personelu tymczasowego na podstawie art. 2 lit. c) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (zwanym dalej „WZIP”).

W rozpatrywanej sprawie organ upoważniony do zawierania umów o pracę (zwany dalej „OUZU”) rozwiązał umowę ze skarżącym ze względu na utratę zaufania z zachowaniem pięcioletniego okresu wypowiedzenia po otrzymaniu skarg służb medycznych w sprawie rzekomo niewłaściwego zachowania skarżącego podczas przeprowadzania dwóch testów wirusologicznych na reakcje łańcuchowe polimerazy, zwanych „PCR”, którym musiał on poddawać się w ramach wykonywania swoich obowiązków. Skarżący złożył zażalenie na tę decyzję, które zostało jednak oddalone przez OUZU. W konsekwencji skarżący wniósł skargę do Sądu celem uzyskania, po pierwsze, stwierdzenia nieważności decyzji rozwiązującej z nim umowę o pracę a po drugie, naprawienia doznanej krzywdy.

### *Ocena Sądu*

Na początku Sąd zauważył, że co do zasady OUZU był uprawniony do rozwiązania umowy ze skarżącym na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP przed jej upływem i z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc na każdy przepracowany rok służby, przy czym nie mniej niż trzy miesiące i nie więcej niż 10 miesięcy, bez konieczności wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

Ze względu bowiem na szerokie uprawnienia dyskrecyjne, jakimi dysponuje OUZU w wypadku naruszenia obowiązków mogącego uzasadnić rozwiązanie umowy o pracę z członkiem personelu tymczasowego, nic nie zobowiązuje OUZU do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko temu pracownikowi, zamiast skorzystania z możliwości jednostronnego rozwiązania umowy przewidzianej w art. 47 lit. c) WZIP. Jedynie w sytuacji, gdy OUZU 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 urzędników Unii Europejskiej, mające przez analogię zastosowanie do personelu tymczasowego.

W niniejszej sprawie rozwiązanie umowy ze skarżącym, której okres wypowiedzenia został dochowany, było uzasadnione zerwaniem więzi zaufania między Komisją a skarżącym ze względu na przypisywane skarżącemu zachowania podczas przeprowadzania testów PCR na podstawie art. 47 lit. c) pkt (i) WZIP, a nie na podstawie art. 49 ust. 1 WZIP. W tym względzie o ile zadaniem OUZU nie jest zastępowanie swoją oceną oceny przełożonego skarżącego w odniesieniu do rzeczywistej utraty zaufania, o tyle OUZU musi niemniej jednak najpierw sprawdzić, czy brak lub utrata zaufania są faktycznie podnoszone, aby następnie upewnić się o prawdziwości faktów, a wreszcie upewnić się, że w świetle przedstawionych powodów żądanie rozwiązania stosunku pracy nie narusza praw podstawowych 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.

Ponadto o ile instytucja, która postanawia rozwiązać umowę o pracę z członkiem personelu tymczasowego, powołuje się w szczególności na konkretne okoliczności faktyczne leżące u podstaw decyzji o zwolnieniu z powodu utraty zaufania, o tyle sąd jest zobowiązany sprawdzić prawdziwość tych okoliczności faktycznych. W szczególności w zakresie, w jakim instytucja wyjaśnia powody, które doprowadziły do utraty zaufania, powołując się na konkretne okoliczności faktyczne, sąd powinien sprawdzić, czy uzasadnienie to opiera się na prawidłowych ustaleniach faktycznych. W tym względzie sąd nie zastępuje swoją oceną oceny właściwego organu, zgodnie z którą doszło do utraty zaufania, lecz ogranicza się do sprawdzenia, czy wskazane przez instytucję okoliczności leżące u podstaw decyzji są prawidłowo ustalone.

W tym względzie, po zbadaniu kwestionowanych okoliczności, Sąd stwierdził, że decyzja OUZU jest niezgodna z prawem, ponieważ organ ten uznał, że miał wystarczającą wiedzę na podstawie zeznań pielęgniarzy, którzy przeprowadzali sporne testy PCR i których wersja wydarzeń została zakwestionowana przez skarżącego, i odmówił przeprowadzenia weryfikacji okoliczności faktycznych leżących u podstaw zaskarżonej decyzji w świetle innych dowodów, które były przecież dostępne, a nawet poprzez zorganizowanie dochodzenia administracyjnego. Tym samym Sąd uwzględnił argumentację skarżącego, zgodnie z którą okoliczności uzasadniające decyzję nie zostały wykazane. Oddalił jednak żądanie odszkodowawcze, ponieważ skarżącemu nie udało się wykazać – do czego był zobowiązany – że krzywda, na którą się powoływał, nie mogła zostać w pełni naprawiona poprzez stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji i jako taka podlega naprawieniu.