



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDU PRE VEREJNÚ SLUŽBU (tretia komora)
zo 4. mája 2010

Vec F-47/09

Éric Mathias Fries Guggenheim
proti
Európskemu stredisku pre rozvoj odborného vzdelávania

„Verejná služba — Dočasný zamestnanec — Neobnovenie zmluvy — Článok 11a služobného poriadku — Článok 1 šiesty odsek prílohy II služobného poriadku — Funkcia zastupovania zamestnancov — Povinnosť nestrannosti a nezávislosti“

Predmet: Žaloba podaná podľa článku 236 ES a článku 152 AE, ktorou É. M. Fries Guggenheim navrhuje zrušenie rozhodnutia riaditeľky Európskeho strediska pre rozvoj odborného vzdelávania (Cedefop) zo 7. júla 2008 neobnoviť jeho zmluvu dočasného zamestnanca a v prípade potreby aj rozhodnutia z 18. júla 2008, ktorým bolo potvrdené vyššie uvedené rozhodnutie, ako aj zaviazanie Cedefop, aby mu v prípade, ak nedôjde k jeho opätovnému zamestnaniu, zaplatil náhradu škody.

Rozhodnutie: Žaloba sa zamieta. Žalobca je povinný nahradiť trovy konania.

Abstrakt

1. *Úradníci — Dočasní zamestnanci — Prijímanie — Obnovenie zmluvy na dobu určitú — Voľná úvaha administratívy*
[Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 47 písm. c)]
2. *Akty inštitúcií — Smernice — Priame uloženie povinností inštitúciám Únie v ich vzťahoch s ich zamestnancami — Vylúčenie — Možnosť odvolávať sa — Rozsah*
(Článok 10 ES)
3. *Úradníci — Práva a povinnosti — Povinnosť nezávislosti a bezúhonnosti*
(Služobný poriadok úradníkov, článok 11a)
4. *Úradníci — Organizácia služieb — Pridelovanie zamestnancov — Voľná úvaha administratívy — Hranice — Záujem služby*
(Služobný poriadok úradníkov, článok 4, článok 7 ods. 1 a články 29 a 45)
5. *Úradníci — Žaloba — Návrh na náhradu škody spojený s návrhom na zrušenie — Zamietnutie návrhu na zrušenie spôsobujúce zamietnutie návrhu na náhradu škody*
(Služobný poriadok úradníkov, článok 91)

1. Výpoveď zmluvy dočasného zamestnanca na dobu neurčitú v súlade s článkom 47 písm. c) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov a pri dodržaní výpovednej doby stanovenej v zmluve, ako aj predčasná výpoveď zmluvy dočasného zamestnanca na dobu určitú, podlieha širokej miere voľnej úvahy príslušného orgánu, pričom sa preskúmanie súdom Únie obmedzuje, nezávisle od kontroly splnenia povinnosti odôvodnenia, na overenie toho, či nedošlo k zjavnému pochybeniu alebo zneužitiu právomoci.

Platí to o to viac, ak nejde o predčasnú výpoveď, ale o neobnovenie zmluvy dočasného zamestnanca uzatvorenej na dobu určitú. V dôsledku toho sa preskúmanie súdu musí v tejto súvislosti obmedziť na overenie, že nedošlo k zjavnému pochybeniu pri hodnotení záujmu služby a k zneužitiu právomoci.

Príslušný orgán je pri rozhodovaní o postavení zamestnanca povinný zohľadniť všetky okolnosti, ktoré by mohli ovplyvniť jeho rozhodnutie a predovšetkým záujem dotknutého zamestnanca. To totiž vyplýva z povinnosti administratívy dodržiavať zásadu starostlivosti vyjadrujúcu rovnováhu vzájomných práv a povinností, ktorú služobný poriadok a analogicky podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov vytvorili vo vzťahoch medzi verejným orgánom a jeho zamestnancami.

Predchádzajúce všeobecné úvahy platia aj v prípade, keď zamestnanec vykonával funkcie zastupovania zamestnancov, keďže podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov neobsahujú žiadnu odchylnú alebo osobitnú úpravu, ktorá sa uplatňuje na výpoveď zmluvy dočasného zamestnanca, ktorý vykonával tieto funkcie. Keďže však pri výkone týchto funkcií môže byť dotknutý zamestnanec nútený oponovať niektorým stanoviskám administratívy alebo ich otvorene kritizovať, je príslušný orgán povinný vynaložiť osobitnú obozretnosť, aby jeho posúdenie týkajúce sa obnovenia zmluvy dotknutej osoby nebolo negatívne ovplyvnené správaním zamestnanca pri výkone jeho funkcií zastupovania zamestnancov, pod podmienkou, že toto správanie nevybočilo z obvyklých medzí sociálneho dialógu. Táto obozretnosť sa vyžaduje tým skôr, že kolektívne pracovnoprávne vzťahy sú niekedy poznamenané osobitnou napätou konfliktnou situáciou.

(pozri body 64 – 67)

Odkaz:

Súdny dvor: 26. februára 1981, De Briey/Komisia, 25/80, Zb. s. 637, bod 7

Súd prvého stupňa: 28. januára 1992, Speybrouck/Parlament, T-45/90, Zb. s. II-33, body 97 a 98; 17. marca 1994, Hoyer/Komisia, T-51/91, Zb. VS s. I-A-103 a II-341, bod 36; 14. júla 1997, B/Parlament, T-123/95, Zb. VS s. I-A-245 a II-697, bod 70; 12. decembra 2000, Dejaiffe/ÚHVT, T-223/99, Zb. VS s. I-A-277 a II-1267, bod 51; 6. februára 2003, Pyres/Komisia, T-7/01, Zb. VS s. I-A-37 a II-239, bod 50

Súd pre verejnú službu: 28. júna 2007, Bianchi/ETF, F-38/06, Zb. VS s. I-A-1-183 a II-A-1-1009, body 92, 93 a bod 94 a tam citovaná judikatúra

2. Je pravda, že smernice sú adresované členským štátom a nie inštitúciám alebo orgánom Únie. Ustanovenia smernice 2002/14, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskej únii, nemožno v dôsledku toho považovať za ustanovenia, ktoré ako také ukladajú povinnosti inštitúciám v ich vzťahoch s ich zamestnancami.

Okolnosť, že smernica ako taká nezaväzuje inštitúcie, však nevylučuje, že táto smernica sa môže na tieto inštitúcie v ich vzťahoch s ich úradníkmi a zamestnancami uplatňovať nepriamo. Inštitúcie predovšetkým musia v súlade s povinnosťou zachovávať lojalnosť, ktorú majú podľa článku 10 druhého odseku ES, zohľadňovať vo svojom správaní ako zamestnávateľ ustanovenia právnych predpisov prijatých na úrovni Únie, ktoré najmä stanovujú minimálne požiadavky určené na zlepšenie životných a pracovných podmienok pracovníkov v členských štátoch prostredníctvom aproximácie

vnútroštátnych právnych predpisov a postupov. Táto povinnosť sa vzťahuje aj na orgány zriadené normotvorcom Únie na to, aby pomáhali inštitúciám pri zavádzaní alebo riadení politík upravených v Zmluvách.

(pozri body 70 a 71)

Odkaz:

Súdny dvor: 9. septembra 2003, Rinke, C-25/02, Zb. s. I-8349, bod 24

Súd prvého stupňa: 21. mája 2008, Belfass/Rada, T-495/04, Zb. s. II-781, bod 43

Súd pre verejnú službu: 30. apríla 2009, Aayhan a i./Parlament, F-65/07, Zb. VS s. I-A-1-105 a II-A-1-567; 4. júna 2009, Adjemian a i./Komisia, F-134/07 a F-8/08, Zb. VS s. I-A-1-149 a II-A-1-841, bod 93, ktorý je predmetom odvolania na Všeobecnom súde Európskej únie, vec T-325/09 P

3. Hlboké názorové rozdiely medzi riaditeľstvom európskej agentúry a zástupcami jej zamestnancov v otázkach patriacich do oblasti sociálneho dialógu nemôžu samé osebe postačovať na to, aby odôvodnili legitímnu a objektívne opodstatnenú obavu, že riaditeľ agentúry by mohol mať mimo rámca tohto sociálneho dialógu nepriaznivé predsudky voči zamestnancovi vykonávajúcemu funkcie zastupovania zamestnancov alebo byť motivovaný osobným záujmom na neobnovení jeho zmluvy do tej miery, že by stratil nestrannosť pri výkone svojej funkcie.

Na jednej strane totiž tieto rozdiely, ktoré napokon nijako nesúvisia s osobnou situáciou zamestnanca, samé osebe nie sú natolko závažné, aby každé posúdenie riaditeľa bolo konkrétnym spôsobom postihnuté nedostatkom nestrannosti voči zamestnancovi. Na druhej strane čisto teoretické riziko osobného konfliktu, do ktorého by sa mohol riaditeľ dostať iba kvôli uvedeným názorovým rozdielom, nemôže stačiť na odôvodnenie porušenia článku 11a služobného poriadku.

(pozri body 78 a 79)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: 12. júla 2005, De Bry/Komisia, T-157/04, Zb. VS s. I-A-199 a II-901, body 38 a 39

4. Inštitúcie disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri organizácii svojich služieb podľa úloh, ktoré sú im zverené a pri pridelení zamestnancov, ktorí sú im k dispozícii na účely tejto organizácie, avšak pod podmienkou, že toto pridelenie sa uskutočňuje v záujme služby a rešpektuje rovnocennosť pracovných miest.

Vzhľadom na rozsah voľnej úvahy, ktorú majú inštitúcie pri hodnotení záujmu služby, sa preskúmanie súdom Únie musí obmedzovať na otázku, či administratíva zostala v medziach, voči ktorým nemožno mať výhrady, a svoju voľnú úvahu nepoužila zjavne nesprávne.

Záujem služby môže obmedziť voľnú úvahu, ktorou disponuje menovací orgán, požiadavkou, aby osoby zaradené do určitých funkcií boli nielen kompetentné, ale aj najkompetentnejšie na ich vykonávanie, a v tomto prípade musí tento orgán vykonať porovnávacie hodnotenie zásluh dotknutých osôb, aby z nich vybral tú najvhodnejšiu.

(pozri body 104 – 106)

Odkaz:

Súdny dvor: 7. marca 1990, Hecq/Komisia, C-116/88 a C-149/88, Zb. s. I-599, bod 11

Súd prvého stupňa: 22. januára 1998, Costacurta/Komisia, T-98/96, Zb. VS s. I-A-21 a II-49, bod 36; 26. novembra 2002, Cwik/Komisia, T-103/01, Zb. VS s. I-A-229 a II-1137, bod 30; 25. júla 2006, Fries Guggenheim/Cedefop, T-373/04, Zb. VS s. I-A-2-169 a II-A-2-819, bod 68, bod 69 a tam citovaná judikatúra a bod 71

5. Návrhy na náhradu ujmy v žalobách úradníkov musia byť zamietnuté, pokiaľ úzko súvisia s návrhmi na zrušenie, ktoré samotné boli zamietnuté ako nedôvodné.

(pozri bod 119)

Odkaz:

Súd prvého stupňa: 10. júna 2004, Liakoura/Rada, T-330/03, Zb. VS s. I-A-191 a II-859, bod 69; 13. júla 2005, Scano/Komisia, T-5/04, Zb. VS s. I-A-205 a II-931, bod 77

Súd pre verejnú službu: Bianchi/ETF, už citovaný, bod 104