



Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK VŠEOBECNÉHO SÚDU (odvolacia komora) z 24. novembra 2015

Vec T-670/13 P

**Európska komisia
proti
Luigimu D'Agostinovi**

„Odvolanie — Vzájomné odvolanie — Verejná služba — Zmluvný zamestnanec — Rozhodnutie o neobnovení — Povinnosť starostlivosti — Porušenie článku 12a ods. 2 služobného poriadku — Povinnosť odôvodnenia — Skreslenie spisu“**Predmet:**Odvolanie podané proti rozsudku Súdu pre verejnú službu Európskej únie (tretia komora) z 23. októbra 2013, D'Agostino/Komisia (F-93/12, Zb. VS, EU:F:2013:155), a smerujúce k zrušeniu tohto rozsudku**Rozhodnutie:**Rozsudok Súdu pre verejnú službu Európskej únie (tretia komora) z 23. októbra 2013, D'Agostino/Komisia (F-93/12), sa zrušuje v rozsahu, v akom Súd pre verejnú službu nesprávne uplatnil povinnosť starostlivosti. V zostávajúcej časti sa hlavné odvolanie zamieta. Rozsudok D'Agostino/Komisia sa zrušuje v rozsahu, v akom Súd pre verejnú službu nerozhodol o prvej časti druhého dôvodu a skreslil túto časť. V zostávajúcej časti sa vzájomné odvolanie zamieta. Vec sa vracia Súdu pre verejnú službu na ďalšie konanie. O trovách konania sa rozhodne neskôr.

Abstrakt

1. *Úradníci — Zmluvní zamestnanci — Prijímanie — Obnovenie zmluvy na dobu určitú — Voľná úvaha administratívy — Povinnosť starostlivosti prislúchajúca administratíve — Zohľadnenie záujmov dotknutého zamestnanca a služby — Súdne preskúmanie — Hranice*
(Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 2 a článok 3a)
2. *Úradníci — Zmluvní zamestnanci — Prijímanie — Obnovenie zmluvy na dobu určitú — Dôvod neobnovenia — Dôkazné bremeno*
3. *Úradníci — Psychické obťažovanie — Neobnovenie zmluvy na dobu určitú z legitímneho dôvodu, ktorý nesúvisí s obťažovaním — Porušenie článku 12a ods. 2 služobného poriadku — Neexistencia*
(Služobný poriadok úradníkov, článok 12a ods. 2)

1. Úvaha Všeobecného súdu týkajúca sa zamestnancov prijatých v súlade s článkom 2 podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, teda dočasných zamestnancov, a rozsahu povinnosti starostlivosti, sa tým skôr vzťahuje na zamestnancov prijatých v rámci článku 3a týchto podmienok, teda na zmluvných zamestnancov.

V tejto súvislosti z judikatúry vyplýva, že možnosť obnoviť zmluvu dočasného zamestnanca je iba možnosťou ponechanou na úvahu príslušného orgánu, pričom inštitúcie majú širokú mieru voľnej úvahy pri organizácii svojich služieb podľa úloh, ktoré sú im zverené, a pri pridelovaní zamestnancov, ktorí sú im k dispozícii s prihliadnutím na tieto úlohy, pod podmienkou, že toto pridelenie sa

uskutoční v záujme služby. Navyše, keď príslušný orgán rozhoduje o situácii zamestnanca, je povinný zohľadniť všetky okolnosti, ktoré môžu ovplyvniť jeho rozhodnutie, teda nielen záujem služby, ale okrem iného aj záujem dotknutého zamestnanca. To totiž vyplýva z povinnosti starostlivosti, ktorú má administratíva a ktorá je výsledkom rovnováhy vzájomných práv a povinností, ktorú služobný poriadok a analogicky podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov vytvorili vo vzťahoch medzi verejným orgánom a jeho zamestnancami. V každom prípade sa vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanej inštitúciám v tejto súvislosti preskúmanie súdu obmedzuje na overenie, či nedošlo k zjavnému pochybeniu alebo k zneužitiu právomoci.

V tejto súvislosti podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov neukladajú administratívne predbežnú povinnosť preskúmať možnosť ďalšieho uplatnenia dočasného zamestnanca ani v prípade výpovede zmluvy na dobu neurčitú, ani v prípade neobnovenia zmluvy na dobu určitú.

Ak teda administratíva nemá predbežnú povinnosť preskúmať možnosť ďalšieho uplatnenia dočasných zamestnancov prijatých na pracovné miesto, ktoré je zahrnuté v zozname pracovných miest, nemôže to byť inak v prípade zmluvných zamestnancov, ktorí nie sú pridelení na pracovné miesto uvedené v tomto zozname. Naopak aj v prípade tejto kategórie zamestnancov, hoci nezastávajú pracovné miesto zahrnuté v tomto zozname, je administratíva pri rozhodovaní o postavení zamestnanca povinná zohľadniť všetky okolnosti, ktoré môžu ovplyvniť jej rozhodnutie, teda nielen záujem služby, ale okrem iného aj záujem dotknutého zamestnanca.

(pozri body 32 – 34)

Odkaz:

Súdny dvor: rozsudok z 29. júna 1994, Klinke/Súdny dvor, C-298/93 P, Zb., EU:C:1994:273, bod 38

Všeobecný súd: rozsudky z 18. apríla 1996, Kyrpitsis/HSV, T-13/95, Zb. VS, EU:T:1996:50, bod 52; z 15. októbra 2008, Potamianos/Komisia, T-160/04, Zb. VS, EU:T:2008:438, bod 30; z 8. septembra 2009, ETF/Landgren, T-404/06 P, Zb., EU:T:2009:313, bod 162 a citovaná judikatúra; zo 4. decembra 2013, ETF/Schuerings, T-107/11 P, Zb. VS, EU:T:2013:624, bod 98; zo 4. decembra 2013, ETF/Michel, T-108/11 P, Zb. VS, EU:T:2013:625, bod 99, a z 21. mája 2014, Komisia/Macchia, T-368/12 P, Zb. VS, EU:T:2014:266, bod 57

2. Je povinnosťou účastníka konania, ktorý tvrdí, že rozhodnutie o neobnovení zmluvy na dobu určitú sa zakladá na iných dôvodoch, než ktoré uviedla administratíva v napadnutom rozhodnutí, aby preukázal, že je to tak.

(pozri bod 66)

Odkaz:

Všeobecný súd: uznesenie z 13. januára 2014, Lebedef/Komisia, T-116/13 P a T-117/13 P, Zb. VS, EU:T:2014:21, bod 41

3. Článok 12a ods. 2 služobného poriadku, podľa ktorého úradník, ktorý bol obeťou psychického alebo sexuálneho obťažovania, nemôže byť vystavený zaujatému zaobchádzaniu zo strany inštitúcie a zamestnanec, ktorý predložil dôkaz o psychickom alebo sexuálnom obťažovaní, nemôže byť vystavený zaujatému zaobchádzaniu zo strany inštitúcie, ak tento zamestnanec konal čestne, nebráni administratívne, aby z legitímneho dôvodu, ktorý nesúvisí s obťažovaním, ukončila zmluvný vzťah.

(pozri body 59 a 60)