



Zbierka súdnych rozhodnutí

Vec T-24/23

UF
proti
Európskej komisii

Rozsudok Všeobecného súdu (štvrtá komora) z 8. mája 2024

„Verejná služba – Dočasní zamestnanci – Zmluva na dobu neurčitú – Ukončenie zmluvy – Článok 47 písm. c) bod i) PZOZ – Narušenie vzťahu dôvery – Chýbajúce zistenie skutkového stavu“

- Úradníci – Dočasní zamestnanci – Dočasní zamestnanci v zmysle článku 2 písm. c) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov – Pracovník bezpečnostnej služby pre osobnú ochranu členov Komisie – Ukončenie zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú – Voľná úvaha administratívy – Ukončenie zmluvy s výpovednou lehotou – Odôvodnenie založené na narušení vzťahu dôvery – Povinnosť začať disciplinárne konanie – Neexistencia*
[Služobný poriadok úradníkov, príloha IX; podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 47 písm. c) bod i) a článok 49 ods. 1]

(pozri body 53 – 57)
- Úradníci – Dočasní zamestnanci – Dočasní zamestnanci v zmysle článku 2 písm. c) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov – Pracovník bezpečnostnej služby pre osobnú ochranu členov Komisie – Ukončenie zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú – Odôvodnenie založené na narušení vzťahu dôvery – Súdne preskúmanie – Obmedzenia*
[Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 2 písm. c) a článok 47 písm. c) bod i)]

(pozri bod 58)
- Úradníci – Dočasní zamestnanci – Dočasní zamestnanci v zmysle článku 2 písm. c) podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov – Pracovník bezpečnostnej služby pre osobnú ochranu členov Komisie – Ukončenie zmluvy uzatvorenej na dobu neurčitú – Odôvodnenie založené na narušení vzťahu dôvery – Rozhodnutie o prepustení – Povinnosť preukázať existenciu uplatňovaných skutočností – Rozsah – Nedodržanie – Dôsledky*
[Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov, článok 2 písm. c) a článok 47 písm. c) bod i)]

Zhrnutie

Všeobecný súd, na ktorý UF, pracovník bezpečnostnej služby pre osobnú ochranu členov Komisie, podal žalobu, zrušil rozhodnutie tejto inštitúcie o ukončení jeho pracovnej zmluvy ako dočasného zamestnanca na dobu neurčitú.

Pri tejto príležitosti Všeobecný súd spresnil povinnosti inštitúcií, najmä pokiaľ ide o preukázanie skutkového stavu v rámci rozhodnutia o ukončení zmluvy z dôvodu porušenia dôvery uzatvorenej medzi inštitúciou a dočasným zamestnancom v zmysle článku 2 písm. c) Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (ďalej len „PZOZ“).

V prejednávanej veci orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy na základe sťažností lekárskej služby na údajne nevhodné správanie žalobcu počas dvoch virologických testov polymerázovej reťazovej reakcie, tzv. „PCR“ testov, ktoré musel podstúpiť v rámci svojej funkcie, ukončil jeho zmluvu z dôvodu narušenia vzťahu dôvery s päťmesačnou výpovednou lehotou. Žalobca podal proti tomuto rozhodnutiu sťažnosť, ktorú však orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy zamietol. Žalobca preto podal na Všeobecný súd žalobu, ktorou sa domáhal jednak zrušenia rozhodnutia o ukončení jeho pracovnej zmluvy a jednak náhrady spôsobenej nemajetkovej ujmy.

Posúdenie Všeobecným súdom

Všeobecný súd najprv uviedol, že orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy bol v zásade oprávnený ukončiť zmluvu žalobcu na základe článku 47 písm. c) bodu i) PZOZ pred uplynutím jej platnosti a s výpovednou dobou v dĺžke jedného mesiaca za každý dokončený rok služobného pomeru, pričom najkratšia výpovedná doba je tri mesiace a najdlhšia je 10 mesiacov, bez toho, aby musel začať disciplinárne konanie.

Vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorou disponuje orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy v prípade previnenia, ktoré môže odôvodniť prepustenie dočasného zamestnanca, nie je tento orgán povinný začať disciplinárne konanie proti danému zamestnancovi, ale môže namiesto toho využiť možnosť jednostranného ukončenia zmluvy, ako je upravená v článku 47 písm. c) PZOZ. Iba v prípade, keď orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy mieni prepustiť dočasného zamestnanca bez výpovednej lehoty, pokiaľ závažným spôsobom porušil svoje povinnosti, treba začať v súlade s článkom 49 ods. 1 PZOZ disciplinárne konanie upravené v prílohe IX k Služobnému poriadku pre úradníkov Európskej únie, analogicky uplatniteľné na dočasných zamestnancov.

V prejednávanej veci bolo ukončenie zmluvy žalobcu, ktorej výpovedná doba bola dodržaná, odôvodnené narušením vzťahu dôvery medzi Komisiou a žalobcom z dôvodu správania, ktorého sa mal žalobca dopustiť počas PCR testov, pričom jeho zmluva bola ukončená podľa článku 47 písm. c) bodu i) PZOZ, a nie podľa článku 49 ods. 1 PZOZ. V tejto súvislosti orgánu oprávnenému uzatvárať pracovné zmluvy síce neprislúcha, aby posúdenie priameho nadriadeného žalobcu nahradil svojim posúdením, pokiaľ ide o existenciu narušenia vzťahu dôvery, uvedený orgán však musí najskôr overiť, či sa neexistencia alebo strata vzťahu dôvery skutočne uplatňuje, následne sa musí ubezpečiť o vecnej správnosti skutkového stavu, a napokon sa musí ubezpečiť, že vo vzťahu k uvádzanému dôvodu nie je návrh na ukončenie zmluvy postihnutý vadou spočívajúcou v porušení základných práv alebo v zneužití právomoci. V tomto kontexte môže orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy vzhľadom na pripomienky

predložené dotknutou osobou najmä zastávať názor, že osobitné okolnosti odôvodňujú, aby sa zvažili iné opatrenia ako prepustenie, napríklad preradenie dotknutej osoby na inú funkciu v rámci Komisie.

Okrem toho, ak sa inštitúcia, ktorá sa rozhodne ukončiť zmluvu dočasného zamestnanca, odvoláva najmä na konkrétne skutkové okolnosti, na ktorých je založené rozhodnutie o prepustení z dôvodu straty dôvery, súd je povinný overiť pravdivosť týchto skutkových okolností. Konkrétne, pokiaľ inštitúcia uvádza dôvody, pre ktoré došlo k strate dôvery, pomocou odkazu na presné skutkové okolnosti, súd musí preskúmať, či sa tieto dôvody zakladajú na skutkových okolnostiach, ktoré sú vecne správne. Týmto spôsobom súd svojím posúdením nenahrádza posúdenie príslušného orgánu, ktorý tvrdí že strata dôvery je dokázaná, ale sa obmedzuje na preskúmanie toho, či skutkové okolnosti, ktoré inštitúcia uviedla a na ktorých sa zakladá rozhodnutie, sú vecne správne.

V tejto súvislosti Všeobecný súd po preskúmaní dotknutých skutkových okolností dospel k záveru, že orgán oprávnený uzatvárať pracovné zmluvy sa vo svojom rozhodnutí dopustil protiprávnosti, keď sa domnieval, že je dostatočne informovaný vďaka svedeckým výpovediam zdravotníkov, a keď odmietol overiť skutkové okolnosti, na ktorých je založené napadnuté rozhodnutie, z hľadiska iných dôkazov, a to napriek tomu, že takéto dôkazy boli k dispozícii, či dokonca na základe usporiadania správneho vyšetrovania. Všeobecný súd preto súhlasil s argumentáciou žalobcu založenou na tom, že skutočnosti odôvodňujúce rozhodnutie nie sú preukázané. Všeobecný súd však zamietol návrh na náhradu ujmy, keďže sa žalobcovi nepodarilo preukázať, ako mu prislúchalo, že nemajetková ujma, ktorú údajne utrpel, nemôže byť v plnom rozsahu napravená zrušením napadnutého rozhodnutia, a ako taká bola napravitelná.