



# Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (sjunde avdelningen)

den 16 juni 2021 \*

”Personalmål – Tillfälligt anställda – Artikel 2 c i anställningsvillkoren –  
Tillsvidareanställning – Förtida uppsägning med uppsägningstid – Artikel 47 c i)  
anställningsvillkoren – Bristande förtroende – Villkoren för uppsägningstiden –  
Åsidosättande av handläggningsregler – Rätten att yttra sig – Principen om god förvaltning –  
Rätten till försvar – Uppenbart oriktig bedömning”

I mål T-355/19,

CE, företrädd av advokaten M. Casado García-Hirschfeld,

sökande,

mot

**Regionkommittén**, företrädd av S. Bachotet och M. Esparrago Arzadun, båda i egenskap av ombud, biträdda av advokaten B. Wägenbauer,

svarande,

angående en talan enligt artikel 270 FEUF dels om ogiltigförklaring, i första hand, av regionkommitténs beslut av den 16 april 2019 om uppsägning av sökandens anställningsavtal och, i andra hand, av skrivelsen av den 16 maj 2019 genom vilken regionkommittén sköt upp det datum fram till vilket sökanden kunde hämta sina personliga tillhörigheter och få tillgång till sin e-post under uppsägningstiden, dels om ersättning för den ekonomiska och ideella skada som sökanden påstår sig ha lidit till följd av dessa beslut,

meddelar

TRIBUNALEN (sjunde avdelningen),

sammansatt av ordföranden R. da Silva Passos samt domarna I. Reine och M. Sampol Pucurull (referent),

justitiesekreterare: handläggaren M. Marescaux,

efter den skriftliga delen av förfarandet och förhandlingen den 10 december 2020,

följande

\* Rättegångsspråk: franska.

## Dom<sup>1</sup>

[utelämnas]

### II. Förfarandet och parternas yrkanden

- 38 Sökanden väckte förevarande talan genom en ansökan som inkom till tribunalens kansli den 13 juni 2019. Genom särskild handling som inkom till tribunalens kansli samma dag ansökte sökanden med stöd av artiklarna 278 och 279 FEUF om dels uppskov med verkställigheten av, i första hand, det angripna beslutet och, i andra hand, skrivelsen av den 16 maj 2019, dels interimistiska åtgärder avseende villkoren för uppsägningstiden. Behandlingen av huvudfrågan sköts upp i enlighet med artikel 91.4 i tjänsteföreskrifterna.
- 39 Genom beslut av den 12 juli 2019, EG/Regionkommittén (T-355/19 R, ej publicerat, EU:T:2019:543), avslag tribunalens ordförande sökandens ansökan om interimistiska åtgärder med motiveringen att sökanden inte hade visat att det förelåg en situation som ställer krav på skyndsamhet vad gäller uppskov med verkställigheten av de aktuella rättsakterna och förordnade att beslut om rättegångskostnader skulle meddelas senare.
- 40 I enlighet med artikel 91.4 i tjänsteföreskrifterna återupptogs behandlingen av huvudfrågan till följd av antagandet, den 10 oktober 2019, av det uttryckliga beslutet att avslå sökandens klagomål.
- 41 I samband med att tribunalens sammansättning ändrades genom beslut av den 18 oktober 2019, beslutade tribunalens ordförande, med tillämpning av artikel 27.3 i tribunalens rättegångsregler, att målet skulle tilldelas en ny referent, som tjänstgör på sjunde avdelningen.
- 42 Genom handling som inkom till tribunalens kansli den 18 oktober 2019 begärde sökanden att få vara anonym i enlighet med artikel 66 i rättegångsreglerna. Genom beslut av den 29 oktober 2019 biföll tribunalen denna begäran.
- 43 Genom handling som inkom till tribunalens kansli den 20 maj 2020 begärde sökanden att en förhandling skulle hållas med stöd av artikel 106.2 i rättegångsreglerna.
- 44 Den 24 september 2020 ställde tribunalen, som en åtgärd för processledning enligt artikel 89 i rättegångsreglerna, ett antal skriftliga frågor till parterna som skulle besvaras muntligen vid förhandlingen och begärde att regionkommittén skulle förete vissa handlingar. Regionkommittén efterkom denna anmodan inom den utsatta fristen.
- 45 Parterna utvecklade sin talan och svarade på tribunalens muntliga frågor vid förhandlingen den 10 december 2020.
- 46 Sökanden yrkar att tribunalen ska
- ogiltigförklara det angripna beslutet och, i andra hand, skrivelsen av den 16 maj 2019,
  - förplikta kommissionen att ersätta den ekonomiska skada som lidits, vilken uppgår till 19 200 euro, och den ideella skada som lidits, vilken uppskattas till 83 208,24 euro, och

<sup>1</sup> Nedan återges endast de punkter i denna dom som tribunalen anser bör publiceras.

– förplikta regionkommittén att ersätta rättegångskostnaderna.

47 Regionkommittén yrkar att tribunalen ska

– ogilla talan, och

– förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

### III. Rättslig bedömning

#### A. Angående yrkandena om ogiltigförklaring

[utelämnas]

#### 2. Prövning i sak

[utelämnas]

***a) Den första grunden: åsidosättande av handläggningsregler och åsidosättande av artiklarna 47 och 49 i anställningsvillkoren och artiklarna 23 och 24 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna***

- 55 Sökanden har gjort gällande att regionkommitténs tillsättningsmyndighet inte var behörig att ensidigt säga upp hennes avtal med uppsägningstid, i enlighet med artikel 47 c i) i anställningsvillkoren, samtidigt som den beslutade att avstänga henne från sin tjänst, enligt artikel 49.1 i anställningsvillkoren, utan att iaktta bestämmelserna om antagande av den administrativa åtgärden avstängning, såsom dessa fastställts i artiklarna 23 och 24 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna. Sökanden anser följaktligen att ett beslut av tillsättningsmyndigheten, i vilket det anges att hennes avtal ska sägas upp med tillämpning av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren och att hon samtidigt ska avstängas från tjänsten under hela uppsägningstiden, i enlighet med rättspraxis åsidosätter handläggningsreglerna.
- 56 Sökanden har i repliken preciserat att det angripna beslutet, i motsats till vad regionkommittén har påstått, inte avser ”befrielse från arbete”, utan att det rör sig om en avstängningsåtgärd. Sökanden har i detta avseende understrukit att enligt rättspraxis hänvisar ”befrielse från arbete” till ett tillstånd att inte göra vad som är föreskrivet. I det angripna beslutet ålades sökanden emellertid att inte utföra sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden. Sökanden har för övrigt gjort gällande att den omständigheten att hon behåller sin lön under uppsägningstiden inte är relevant i detta avseende. Enligt sökanden är det uppenbart att den befrielse från arbete som det har beslutats om knappast skiljer sig från en avstängning från tjänsten.
- 57 Sökanden har vidare påpekat att regionkommittén inte kan motivera sitt beslut att avstänga henne från sin tjänst under uppsägningstiden med att det skulle vara omöjligt att hantera denna period på något annat sätt, vilket följer av tjänstens intresse. Sökanden har i detta avseende gjort gällande att om regionkommittén ansåg att hennes beteende utgjorde synnerliga skäl vilka kunde medföra att hon sades upp utan uppsägningstid, ankom det på kommittén att inleda ett disciplinärt förfarande mot henne.

- 58 Regionkommittén har bestritt sökandens argument.
- 59 Det ska erinras om att åsidosättande av handläggningsregler utgör ett särskilt uttryck för begreppet maktmissbruk, vilket har en bestämd räckvidd som hänvisar till att en administrativ myndighet använder sin behörighet för ett annat ändamål än det som ligger till grund för behörigheten. Ett beslut innebär maktmissbruk endast om det på grundval av objektiva, relevanta och samstämmiga uppgifter framgår att det har antagits uteslutande, eller åtminstone huvudsakligen, för att uppnå andra mål än dem som angetts eller för att kringgå ett förfarande som särskilt föreskrivs i fördraget, i syfte att komma till rätta med situationen i det konkreta fallet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 oktober 2019, ZV/kommissionen, T-684/18, ej publicerad, EU:T:2019:748, punkt 35 och där angiven rättspraxis).
- 60 Vad gäller det förfarande som gör det möjligt att säga upp tillsvidareanställningen för en tillfälligt anställd, framgår det av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren att anställningen upphör vid utgången av den uppsägningstid som anges i detta avtal. I artikel 49.1 i anställningsvillkoren föreskrivs dessutom att efter det att det disciplinära förfarande som föreskrivs i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, som är analogt tillämpligt, har genomförts kan anställningen sägas upp utan uppsägningstid på grund av disciplinära skäl om den tillfälligt anställda allvarligt åsidosätter sina skyldigheter, antingen uppsåtligt eller av oaktsamhet, och att den anställda i fråga, före uppsägningen, kan sägas upp på de villkor som anges i artiklarna 23 och 24 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna.
- 61 Enligt fast rättspraxis finns det, på grund av det stora utrymme för skönsässig bedömning som tillsättningsmyndigheten har vid fel som kan motivera att en tillfälligt anställd sägs upp, ingenting som tvingar den att inleda ett disciplinärt förfarande mot den tillfälligt anställda i stället för att använda sig av den möjlighet att ensidigt säga upp avtalet som föreskrivs i artikel 47 c i anställningsvillkoren, och det är endast för det fall att tillsättningsmyndigheten avser att säga upp en tillfälligt anställd utan uppsägningstid, i händelse av ett allvarligt åsidosättande av den tillfälligt anställdas skyldigheter, som det disciplinära förfarande som föreskrivs i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, och som är analogt tillämpligt på tillfälligt anställda och kontraktsanställda, ska inledas, i enlighet med artikel 49.1 i anställningsvillkoren (se dom av den 2 april 2019, Fleig/Europeiska utrikestjänsten, T-492/17, EU:T:2019:211, punkt 97 (ej publicerad) och där angiven rättspraxis).
- 62 I förevarande fall kan det konstateras att uppsägningen av sökandens anställningsavtal i huvudsak motiverades av att gruppen inte längre hade förtroende för sökanden, på grund av att sökandens agerande gentemot medarbetarna hade varit olämpligt och den inverkan som nämnda agerande haft på medarbetarnas hälsa, utan att några disciplinära skäl hade anförts mot sökanden i det angripna beslutet. Regionkommitténs tillsättningsmyndighet beslutade nämligen att säga upp sökandens avtal med tillämpning av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren och att inte tillämpa artikel 49.1 i anställningsvillkoren.
- 63 Härav följer att regionkommitténs tillsättningsmyndighet i princip hade rätt att säga upp sökandens avtal med stöd av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren, innan det löpte ut och med sex månaders uppsägningstid, utan att behöva inleda ett disciplinärt förfarande.
- 64 I det angripna beslutet anges även att eftersom sökandens direkta kontakter med sina medarbetare riskerade att försämra deras hälsa och bevara en svår arbetsmiljö, var hon befriad från skyldigheten att utföra de arbetsuppgifter som följde av hennes avtal under uppsägningstiden på sex månader samtidigt som hon var garanterad att behålla sin lön och de sociala förmåner som

följde av hennes avtal. Regionkommitténs tillsättningsmyndighet preciserade dessutom i det angripna beslutet att sökanden skulle kunna få tillträde till sitt kontor för att hämta sina personliga tillhörigheter under två veckor från början av uppsägningstiden och att institutionen sedan skulle använda kontoret för sina egna behov varmed sökanden inte längre skulle ha tillgång till kontoret. Tillsättningsmyndigheten angav vidare att sökandens tillgång till sin e-post under en månads tid från det att uppsägningstiden började skulle organiseras så att hon endast kunde läsa sina e-postmeddelanden. Därefter skulle hennes e-postkonto avslutas automatiskt. Slutligen behöll sökanden, i enlighet med det angripna beslutet, rätten att få tillträde till regionkommitténs lokaler under uppsägningstiden, men var tvungen att återlämna sitt passerkort som skulle ersättas med ett nytt kort, vilket innebar att sökanden inte längre hade tillträde till gruppens möten och plenarsammanträdena.

- 65 De åtgärder som regionkommitténs tillsättningsmyndighet vidtog med anledning av att det inte längre förelåg något förtroende bestod således i huvudsak av att sökandens anställningsavtal sades upp med stöd av artikel 47 c i) i anställningsvillkoren, men även, i andra hand, av den planerade anpassningen av uppsägningstiden, i den mån som den innebar en betydande förändring av hennes arbetsvillkor, inbegripet befrielsen från att utföra det arbete som följde av hennes anställningsavtal under uppsägningstiden.
- 66 Det ska i detta hänseende påpekas att även om det i artikel 47 c i) i anställningsvillkoren inte uttryckligen föreskrivs att arbetsvillkoren för en anställd vars avtal har sagts upp kan anpassas under uppsägningstiden, varmed denna period antas utgöra en normal arbetsperiod, har unionens institutioner, organ och byråer ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller organisationen av sin verksamhet och placeringen av personal som står till deras förfogande, under förutsättning att det sker i tjänstens intresse och att hänsyn tas till tjänsternas likvärdighet, inklusive med avseende på anställda som fullgör sin uppsägningstid (se, analogt, dom av den 13 december 2017, CJ/ECDC, T-703/16 RENV, ej publicerad, EU:T:2017:892, punkt 42).
- 67 Det har vidare slagits fast att även om tillsättningsmyndigheten har rätt att, vid fel som kan motivera en uppsägning av en anställd, ensidigt säga upp avtalet enligt artikel 47 c i) i anställningsvillkoren i stället för att inleda ett disciplinärt förfarande mot den anställda, måste tillsättningsmyndigheten när den väljer att under sådana omständigheter säga upp avtalet respektera kravet på uppsägningstid, som utgör en central del av dessa bestämmelser. Om tillsättningsmyndigheten anser att de åsidosättanden som den lägger en anställd till last utgör hinder för att den anställda under normala förhållanden fullgör sitt avtal under en uppsägningstid, måste den följaktligen dra konsekvenserna av detta och således inleda ett disciplinärt förfarande samtidigt som den anställda avstängs i enlighet med artikel 49.1 i anställningsvillkoren, såvida inte den berörda personen har befriats från skyldigheten att utföra sina arbetsuppgifter (dom av den 13 december 2017, CJ/ECDC, T-703/16 RENV, ej publicerad, EU:T:2017:892, punkt 51).
- 68 När tillsättningsmyndigheten, i samband med ett fel som kan motivera uppsägning av en anställd, beslutar att säga upp den anställdas anställningsavtal med uppsägningstid i stället för att inleda ett disciplinärt förfarande mot vederbörande, ankommer det dessutom på tillsättningsmyndigheten att, inom ramen för sin behörighet att fastställa de administrativa uppgifter som den anställda ska utöva under denna period, på ett motiverat sätt och i beslutet om uppsägning av avtalet upplysa den anställda om att han eller hon i förekommande fall ska avstå från att utföra vissa bestämda uppgifter (se dom av den 13 december 2017, CJ/ECDC, T-703/16 RENV, ej publicerad, EU:T:2017:892, punkt 43 och där angiven rättspraxis).

- 69 Det kan emellertid inte uteslutas att skälen för att säga upp en persons anställningsavtal med stöd av artikel 47 i anställningsvillkoren, under vissa särskilda omständigheter, har sin grund i en situation som motiverar att unionens institutioner, organ eller byråer, inom ramen för sitt stora utrymme för skönmässig bedömning i fråga om organisationen av verksamheten och placeringen av den personal som står till deras förfogande, kan anse att tjänstens intresse kräver att den berörda personen fräntas alla sina arbetsuppgifter under uppsägningstiden.
- 70 Så kan särskilt vara fallet vid uppsägning på grund av bristande förtroende för en anställd som, i likhet med sökanden, rekryterats med stöd av artikel 2 c i anställningsvillkoren och mot vilken inget allvarligt fel i den mening som avses i artikel 23 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna har konstaterats eller ens gjorts gällande.
- 71 Alla tillfälligt anställda som rekryterats med stöd av artikel 2 c i anställningsvillkoren har nämligen ett anställningsavtal som ingåtts intuitu personae inom ramen för vilket ömsesidigt förtroende utgör en viktig beståndsdel (se, för ett liknande resonemang, dom av den 17 oktober 2006, Bonnet/domstolen, T-406/04, EU:T:2006:322, punkterna 47 och 101).
- 72 Såsom regionkommittén framhöll vid förhandlingen kan den omständigheten att ett sådant ömsesidigt förtroende inte längre föreligger göra det omöjligt för den person eller det organ som har anställt den tillfälligt anställda att ge den personen någon som helst arbetsuppgift under uppsägningstiden.
- 73 I ett sådant fall utgör beslutet att inte anförtro den tillfälligt anställda någon som helst uppgift under uppsägningstiden en åtgärd som vidtas i tjänstens intresse och kan inte nödvändigtvis, såsom sökanden har gjort gällande, likställas med ett beslut om avstängning enligt artiklarna 23 och 24 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna. När den situation som ligger till grund för det bristande förtroendet för en tillfälligt anställd som rekryterats med stöd av artikel 2 c i anställningsvillkoren innebär att den anställda inte kan anförtros några arbetsuppgifter under uppsägningstiden, kan det inte heller krävas att tillsättningsmyndigheten ska inleda ett disciplinärt förfarande under denna period.
- 74 Sökanden har för övrigt inte anfört någon omständighet som visar att hon i själva verket har stängts av och sagts upp av disciplinära skäl.
- 75 Under dessa omständigheter finner tribunalen att sökandens argument till stöd för den första grunden vilar på en felaktig förutsättning, nämligen att regionkommitténs tillsättningsmyndighet beslutade att avstänga henne av disciplinära skäl på grundval av artiklarna 23 och 24 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, en åtgärd som innebar att hennes anställningsavtal skulle sägas upp efter ett disciplinärt förfarande i enlighet med artikel 49 i anställningsvillkoren.
- 76 Regionkommitténs tillsättningsmyndighet kunde följaktligen, utan att detta innebar ett åsidosättande av handläggningsregler, säga upp sökandens anställningsavtal med stöd av artikel 47 i anställningsvillkoren och samtidigt besluta att hon inte skulle arbeta under uppsägningstiden.
- 77 Härav följer att talan inte kan bifallas såvitt avser den första grunden.

***b) Den andra grunden: åsidosättande av rätten till rättvisa arbetsförhållanden, principen om god förvaltningssed och förbudet mot all form av trakasserier***

[utelämnas]

*1) Den första delgrunden: åsidosättande av principen om god förvaltningssed, rätten till försvar och rätten att yttra sig*

[utelämnas]

*ii) Det påstådda åsidosättandet av rätten att yttra sig inom ramen för antagandet av det angripna beslutet, i den del det föreskriver anpassningsåtgärder i fråga om sökandens uppsägningstid*

- 92 Enligt artikel 41.2 i stadgan innebär rätten till god förvaltning bland annat att var och en har rätt att bli hörd innan en enskild åtgärd som skulle beröra honom eller henne negativt vidtas mot honom eller henne.
- 93 Rätten att yttra sig innebär särskilt att var och en garanteras en möjlighet att på ett meningsfullt och effektivt sätt framföra sin ståndpunkt under det administrativa förfarandet och innan ett beslut fattas som kan påverka hans eller hennes intressen på ett ogynnsamt sätt (se dom av den 4 april 2019, OZ/EIB, C-558/17 P, EU:C:2019:289, punkt 53 och där angiven rättspraxis, och dom av den 10 januari 2019, RY/kommissionen, T-160/17, EU:T:2019:1, punkt 24 och där angiven rättspraxis).
- 94 Denna rätt syftar särskilt till att säkerställa ett effektivt skydd för den berörda personen, så att den personen kan rätta till fel eller göra gällande uppgifter avseende sin personliga situation som ger stöd för att beslutet ska fattas, att det inte ska fattas eller att det ska ges ett visst innehåll (dom av den 11 december 2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, punkt 37 och där angiven rättspraxis).
- 95 I en situation som den förevarande åligger det tillsättningsmyndigheten att visa att sökandens rätt att yttra sig har respekterats (se, för ett liknande resonemang, dom av den 6 december 2007, Marcuccio/kommissionen, C-59/06 P, EU:C:2007:756, punkt 47, dom av den 10 januari 2019, RY/kommissionen, T-160/17, EU:T:2019:1, punkt 48, och dom av den 7 november 2019, WN/parlamentet, T-431/18, ej publicerad, EU:T:2019:781, punkt 44).
- 96 Tribunalen konstaterar att regionkommitténs tillsättningsmyndighet innan den antog det angripna beslutet aldrig nämnde möjligheten att sökandens uppsägningstid skulle komma att anpassas. Även om denna myndighet hade hört sökanden avseende de faktiska omständigheterna och ansvaret för desamma samt avseende den rättsliga grunden för det angripna beslutet, hade sökanden inte getts möjlighet att yttra sig över de särskilda villkoren för genomförandet av uppsägningstiden som nämnda myndighet hade fattat beslut om och i synnerhet beträffande den omständigheten att sökanden inte längre skulle utföra uppdraget som gruppens generalsekreterare eller att tillgången till hennes e-post, hennes kontor och regionkommitténs lokaler skulle anpassas.
- 97 Sådana åtgärder kunde emellertid inte vidtas utan att sökanden hade hörts i förväg för att säkerställa att hon hade kunnat uttrycka sin ståndpunkt i frågan. Det ska i detta avseende erinras om att rätten att yttra sig bland annat syftar till att göra det möjligt för den berörda att precisera

vissa uppgifter eller göra gällande andra omständigheter, till exempel avseende den berördas personliga situation, som skulle kunna tala för att det planerade beslutet inte ska fattas eller ges ett annat innehåll (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 december 2017, CJ/ECDC, T-703/16 RENV, ej publicerad, EU:T:2017:892, punkt 48).

- 98 Regionkommittén kan i detta avseende inte med framgång göra gällande att den omständigheten att uppsägningen av sökandens anställningsavtal kunde förenas med befrielse från skyldigheten att utföra de arbetsuppgifter som följde av hennes avtal under uppsägningstiden framgick underförstått, och var en naturlig följd, av det sammanhang i vilket avsiktsförklaringen avgavs och att sökanden därför inte kunde ha varit ovetande om att det fanns planer på att anpassa uppsägningstiden när hon ombads att yttra sig över de omständigheter som lades henne till last.
- 99 Det ska påpekas att de olika handlingarna i målet, bland annat e-postmeddelandena mellan en av gruppens medlemmar och sökanden, inte gör det möjligt att fastställa att sökanden måste ha förstått att regionkommitténs tillsättningsmyndighet hade för avsikt att anpassa uppsägningstiden. Förutom att de inte kommer från denna myndighet innehåller de handlingar i ärendet som regionkommittén nämnt till stöd för sina argument inte någon hänvisning till sådana åtgärder, utan nämner eller antyder möjligheten att sökanden avgår inom ramen för en kompromissöverenskommelse.
- 100 Regionkommittén åsidosatte följaktligen, i strid med artikel 41.2 a i stadgan, sökandens rätt att yttra sig över de åtgärder för att anpassa hennes uppsägningstid som nämns i punkt 96 ovan.
- 101 Enligt fast rättspraxis kan ett åsidosättande av rätten att yttra sig leda till ogiltigförklaring av det beslut som antagits efter det administrativa förfarandet i fråga endast när det förfarandet kunde ha lett till ett annat resultat om inte denna felaktighet förelegat (dom av den 4 april 2019, OZ/EIB, C-558/17 P, EU:C:2019:289, punkt 76 och där angiven rättspraxis, och dom av den 10 januari 2019, RY/kommissionen, T-160/17, EU:T:2019:1, punkt 51 och där angiven rättspraxis).
- 102 Om sökanden i förevarande fall hade beretts tillfälle att yttra sig om de villkor som föreskrivs för uppsägningstiden, vilka nämns i punkt 96 ovan, skulle det ha kunnat föranleda regionkommitténs tillsättningsmyndighet att eventuellt överväga andra villkor för denna period (se, för ett liknande resonemang, dom av den 13 december 2017, CJ/ECDC, T-703/16 RENV, ej publicerad, EU:T:2017:892, punkt 49).
- 103 Sökanden har dessutom, när hon tillfrågades under förhandlingen, hävdats att rätten att yttra sig inte är begränsad till blotta möjligheten att framföra invändningar mot de särskilda villkoren för genomförandet av själva uppsägningstiden, utan även ska ge den berörde möjlighet att inkomma med synpunkter som kan påverka innehållet i det planerade beslutet. Sökanden har i detta avseende angett att hon, om hon hade getts tillfälle att yttra sig innan ett beslut fattades om hur den omtvistade uppsägningen skulle verkställas, hade kunnat föreslå att myndigheten skulle överväga att låta henne arbeta hemifrån.
- 104 Under dessa omständigheter kan det inte rimligen uteslutas att de särskilda villkoren för genomförandet att uppsägningstiden som anges i det angripna beslutet, bland annat att befria sökanden från skyldigheten att utföra de arbetsuppgifter som följer av hennes avtal under uppsägningstiden, skulle ha kunnat leda till ett annat resultat om sökanden hade beretts tillfälle att yttra sig i vederbörlig ordning.



- 105 Sökandens rätt att yttra sig innan det angripna beslutet antogs har således åsidosatts vad gäller de särskilda villkoren för uppsägningstiden som nämns i punkt 96 ovan.
- 106 Följaktligen ska denna invändning godtas, vilket innebär att det angripna beslutet ska ogiltigförklaras i den del som det fastställer särskilda villkor för verkställigheten av uppsägningstiden på grund av att sökandens rätt att yttra sig har åsidosatts. Denna lagstridighet påverkar emellertid inte i sig lagenligheten av nämnda beslut i den del som sökandens avtal sägs upp (se, för ett liknande resonemang och analogt, dom av 23 oktober 2013, Gomes Moreira/ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, punkt 54).

[utelämnas]

#### IV. Rättegångskostnader

- 151 Enligt artikel 134.2 i rättegångsreglerna ska tribunalen besluta om fördelningen av rättegångskostnaderna om det finns flera tappande rättegångsdeltagare. Eftersom yrkandet om ogiltigförklaring delvis har bifallits och yrkandet om skadestånd ogillas, ska vardera parten bära sina rättegångskostnader, inbegripet kostnaderna för det interimistiska förfarandet.

Mot denna bakgrund beslutar

TRIBUNALEN (sjunde avdelningen)

följande:

- 1) **Regionkommitténs beslut av den 16 april 2019 att säga upp CE:s anställningsavtal ogiltigförklaras i den del som avser de särskilda villkoren för genomförandet av uppsägningstiden.**
- 2) **Talan ogillas i övrigt.**
- 3) **Vardera parten ska bära sina rättegångskostnader, inbegripet kostnaderna för det interimistiska förfarandet.**

da Silva Passos

Reine

Sampol Pucurull

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 16 juni 2021.

Underskrifter