Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDU PRO VEŘEJNOU SLUŽBU EVROPSKÉ UNIE (třetího senátu)

10. září 2014* [i]

„Veřejná služba – Dočasný zaměstnanec – Neobnovení pracovní smlouvy na dobu určitou – Zaměstnanci agentury – Snižování počtu zaměstnanců – Víceletý finanční rámec agentury ERA – Zrušení dvou pracovních míst v tabulkovém stavu zaměstnanců – Dodržení podstatných formálních náležitostí – Právo být vyslechnut – Interní směrnice – Zájem služby“

Ve věci F-120/13,

jejímž předmětem je žaloba podaná na základě článku 270 SFEU,

KE, bývalá dočasná zaměstnankyně Evropské agentury pro železnice, s bydlištěm v Bruselu (Belgie), zastoupená S. A. Pappasem, advokátem,

žalobkyně,

proti

Evropské agentuře pro železnice (ERA), zastoupené G. Stärklem, jako zmocněncem, ve spolupráci s B. Wägenbaurem, advokátem,

žalované,

SOUD PRO VEŘEJNOU SLUŽBU

(třetí senát),

ve složení S. Van Raepenbusch, předseda, E. Perillo a J. Svenningsen (zpravodaj), soudci,

vedoucí soudní kanceláře: X. Lopez Bancalari, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 18. června 2014,

vydává tento

* Jednací jazyk: francouzština.

i V souladu s právní úpravou v oblasti ochrany osobních údajů v rámci soudních funkcí Tribunálu byly ve veřejném znění rozsudku údaje týkající se totožnosti účastníků řízení skryty rozhodnutím vedoucího soudní kanceláře.

Rozsudek

1 Žalobou došlou kanceláři Soudu dne 12. prosince 2013 se KE domáhá zrušení rozhodnutí výkonného ředitele Evropské agentury pro železnice (ERA nebo dále jen „Agentura“) ze dne 22. března 2013, kterým žalobkyni potvrdil, že její pracovní smlouva dočasného zaměstnance skončí k datu v této smlouvě stanovenému, totiž 30. září 2013.

Právní rámec

Pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie

2 Podle čl. 2 písm. a) pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie ve znění použitelném na projednávaný případ (dále jen „PŘOZ“) se za dočasné zaměstnance ve smyslu uvedeného řádu rozumí „zaměstnanci přijatí za účelem obsazení pracovních míst, která jsou uvedena na seznamu pracovních míst, přiloženému k oddílu rozpočtu každého orgánu a která rozpočtový orgán označil za dočasná“.

3 Článek 8 první pododstavec PŘOZ stanoví:

„Dočasní zaměstnanci, na které se vztahuje čl. 2 [písm.] a), mohou být přijati na dobu určitou nebo neurčitou. Smlouvy uvedených zaměstnanců, kteří jsou přijati na dobu určitou, nemohou být obnoveny více než jednou na dobu určitou. Každé další obnovení musí být na dobu neurčitou.“

4 V kapitole o „[s]končení pracovního poměru“ stanoví čl. 47 písm. b) i) PŘOZ, že kromě případu úmrtí končí pracovní poměr dočasných zaměstnanců, „pokud je smlouva uzavřena na dobu určitou, […] ke dni uvedenému ve smlouvě“.

Nařízení č. 881/2004

5 Podle článku 22 nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 881/2004 ze dne 29. dubna 2004 o zřízení Evropské agentury pro železnice (Úř. věst. L 164, s. 1; Zvl. vyd. 07/08, s. 214), ve znění nařízení č. 1335/2008 Evropského parlamentu a Rady ze dne 16. prosince 2008, je ERA subjekt Evropské unie nadaný právní subjektivitou, který zastupuje její výkonný ředitel.

6 Článek 24 nařízení č. 881/2004, nadepsaný „Zaměstnanci“, stanoví:

„1. Na zaměstnance agentury se vztahuje Služební řád úředníků [Evropské unie], [PŘOZ] a pravidla společně přijatá orgány [Unie] k provedení tohoto služebního řádu a pracovního řádu.

2. Aniž je dotčen článek 26, vykonává agentura ve vztahu ke svým zaměstnancům pravomoci, které služební řád a pracovní řád svěřují orgánu oprávněnému ke jmenování a orgánu oprávněnému uzavírat smlouvy.

3. Aniž je dotčen čl. 26 odst. 1, tvoří zaměstnance agentury:

[…]

– ostatní zaměstnanci, jak je vymezuje [PŘOZ], kteří plní prováděcí nebo administrativní úkoly.

[…]“

Rozhodnutí ERA ze dne 2. října 2008

7 Dne 2. října 2008 přijal výkonný ředitel ERA rozhodnutí 150/09.08 o politice obnovy pracovních smluv dočasných zaměstnanců Agentury (dále jen „rozhodnutí ze dne 2. října 2008“). Body odůvodnění tohoto rozhodnutí odkazují zejména na čl. 8 první pododstavec PŘOZ, víceletý plán zaměstnanecké politiky přijatý správní radou Agentury a na čl. 24 odst. 3 nařízení č. 881/2004.

8 Článek 1 rozhodnutí ze dne 2. října 2008 stanoví zejména, že „[d]oba obnovení pracovních smluv dočasných zaměstnanců, jak jsou definováni v čl. 24 odst. 3 nařízení […] č. 881/2004, je […] pro dlouhodobé pozice dva roky v případě prvního obnovení[; v] případě druhého obnovení se pracovní smlouva stane pracovní smlouvou na dobu neurčitou“.

9 Podle čl. 2 rozhodnutí ze dne 2. října 2008 „[v] případech, kdy pracovní smlouva může být prodloužena, bude zaměstnanec o prodloužení či neprodloužení své pracovní smlouvy informován výkonným ředitelem v zásadě šest měsíců před skončením jeho pracovní smlouvy“.

Hlavní zásady prodlužování pracovních smluv

10 Dne 26. listopadu 2008 přijal vedoucí odboru „Správa“ agentury ERA hlavní zásady prodlužování pracovních smluv (dále jen „hlavní zásady“). Tyto hlavní zásady připomínají, že podle rozhodnutí ze dne 2. října 2008 budou zaměstnanci Agentury informováni o prodloužení či neprodloužení jejich pracovní smlouvy v zásadě nejméně šest měsíců předem. Hlavní zásady mají za cíl upřesnit postup, který se má v dané oblasti použít.

11 Hlavní zásady tak uvádějí, že útvar lidských zdrojů odboru „Správa“ (dále jen „útvar ‚Lidské zdroje‘ “) bude informovat vedoucího dotyčného odboru nejpozději osm měsíců před datem skončení pracovní smlouvy dotčeného zaměstnance prostřednictvím „formuláře č. 1“. Vedoucí odboru následně zaměstnanci připomene datum skončení jeho pracovní smlouvy a nabídne mu možnost dialogu s hodnotitelem pověřeným vypracováním hodnotící zprávy služebního postupu zaměstnance (dále jen „HZSP“) – v průběhu pěti pracovních dní po této informaci.

12 Vedoucí odboru následně sepíše poznámku pro spis, a to prostřednictvím „formuláře č. 2“ obsahujícím hodnocení vývoje samotného pracovního místa a úkolů, které se k němu vážou, zejména stanovisko k otázce, zda je zaměstnanec na tomto pracovním místě schopen jej nadále zastávat, založené především na poslední HZSP, která je k dispozici.

13 Na základě těchto informací vedoucí odboru rovněž doplní návrh připojený ke sdělení útvaru „Lidské zdroje“ (příloha k „formuláři č. 1“), který se týká obnovení nebo neobnovení pracovní smlouvy. Následně, nejpozději sedm měsíců před skončením pracovní smlouvy, předloží svůj návrh a průvodní sdělení útvaru „Lidské zdroje“ k založení do spisu. Tento útvar může k poznámce pro spis („formulář č. 2“) připojit jakýkoli komentář, především k dopadům návrhu na rozpočet a k souladu návrhu se zvyklostmi existujícími v oblasti prodlužování pracovních smluv v Agentuře.

14 Útvar „Lidské zdroje“ předloží návrh doplněný o dva formuláře ke schválení výkonnému řediteli a ten následně útvar informuje o svém rozhodnutí tím, že vyplní přílohu „formuláře č. 1“. Po obdržení rozhodnutí výkonného ředitele a v případě, kdy rozhodnutí doporučuje skončení pracovní smlouvy, připraví útvar „Lidské zdroje“ dopis, který bude podepsán výkonným ředitelem a připomene dotyčnému dočasnému zaměstnanci datum skončení jeho pracovní smlouvy.

15 Hlavní zásady konečně upřesňují, že lhůty musejí být počítány až od data, kdy dotyčná osoba obdržela oznámení nebo nejpozději od data, kdy by tato osoba, jednající jako pečlivý zaměstnanec, měla znát obsah jakýchkoli dokumentů, které jí byly předány.

Rozpočtové dokumenty

16 Rozhodnutím ze dne 27. listopadu 2012 přijala správní rada agentury ERA rozpočet Agentury, jakož i její organizační plán na rok 2013. V tomto ohledu organizační plán na rok 2013 uvádí, že k 31. prosinci 2011 měla ERA ve funkční skupině asistentů (AST) deset dočasných zaměstnanců v platové třídě AST 1, že rozpočet Unie v této platové třídě připouští pouze sedm pracovních míst a že Agentura rozhodla o snížení tohoto počtu na čtyři.

17 Z víceletého plánu zaměstnanecké politiky na období 2014–2016, přijatého správní radou ERA dne 20. března 2013 („Multi-annual Staff Policy Plan 2014–2016 for the European Railway Agency"), vyplývá ohledně pracovních míst ve funkční skupině AST obsazených k 31. prosinci 2012 dočasnými zaměstnanci, že jich bylo 42, že počet pracovních míst v této funkční skupině ve schváleném rozpočtu Unie na rozpočtový rok 2013 je 40, že v návrhu rozpočtu Unie na rozpočtový rok 2014 jich je 39 a že zamýšlený počet pro rok 2015 je 37 a 36 pro rok 2016.

Skutkové okolnosti sporu

18 Žalobkyně byla zaměstnána agenturou ERA jako asistentka v platové třídě AST 3 na základě pracovní smlouvy na dobu čtyř let, pokrývající období od 1. září 2007 do 31. srpna 2011. Z dopisu ze dne 7. května 2007, který jí byl zaslán výkonným ředitelem Agentury jako orgánem oprávněným uzavírat pracovní smlouvy (dále jen „OOUPS"), vyplývá, že tato pracovní smlouva jí byla nabídnuta podle čl. 2 písm. a), stejně jako podle článků 8 až 50 PŘOZ.

19 Dne 5. května 2011 byla tato pracovní smlouva prostřednictvím dodatku podepsaného agenturou ERA a žalobkyní prodloužena až do 30. září 2013.

20 Na svou žádost byla žalobkyně převedena z útvaru „Finance" odboru „Správa" do „Kanceláře výkonného ředitele" („Executive Director's Office"), útvaru „Komunikace" agentury ERA, aby tam vykonávala zejména úkoly související s komunikací. Toto přeřazení nabylo účinnosti k 16. únoru 2012 a bylo doprovázeno převodem pracovního místa žalobkyně do útvarů ředitelství (Directorate) Agentury. V rozhodnutí o přeřazení ze stejného dne bylo rovněž upřesněno, že se jedná o přeřazení v zájmu služby a že vedoucí odboru žalobkyně jako její nový přímý nadřízený je povinen aktualizovat popis pracovního místa žalobkyně tak, aby obsahoval funkce a úkoly, kterými byla nově pověřena.

Postup vedoucí k přijetí napadeného rozhodnutí

21 Dne 22. února 2013 předal vedoucí útvaru „Lidské zdroje" vedoucímu odboru žalobkyně sdělení, ve kterém jej žádal, aby mu v souladu s rozhodnutím ze dne 2. října 2008 vyplněním příslušné části připojeného formuláře, nazvaného „Poznámka pro spis", nejpozději do 15. března 2013 sdělil své stanovisko, aby mohl informovat zúčastněné strany o obnovení, nebo neobnovení pracovní smlouvy žalobkyně, která skončí dne 30. září 2013.

22 Během pohovoru dne 14. března 2013 byla žalobkyně ústně informována vedoucím jejího odboru o jeho záměru nežádat o prodloužení její pracovní smlouvy. Podle žalobkyně jí vedoucí odboru vysvětlil, že byla se svým pracovním místem převedena do útvarů ředitelství Agentury pouze za účelem vykonávání úkolů v oblasti komunikace, avšak ukázalo se, že nemá vzdělání ani odborné znalosti, aby na tomto pracovním místě, nyní připojeném k ředitelství Agentury, setrvávala. Rozpočtové požadavky vedoucí ke zrušení pracovního místa, které zastávala, tak v tomto kontextu nebyly při odůvodnění neobnovení její pracovní smlouvy vzneseny.

23 Žalobkyně v odpovědi na jedno z organizačních procesních opatření vysvětlila, že během tohoto pohovoru, který trval asi 20 minut, poukazovala na to, že po jejím převedení na ředitelství Agentury měl být popis jejího pracovního místa upraven vedoucím jejího odboru, což ten opomněl učinit. Žalobkyně tedy ve výše zmíněné odpovědi uvedla, že „nerozumí, proč je jí nyní vytýkáno, že nemá znalosti nezbytné pro pracovní místo v oblasti komunikace, když její pracovní místo bylo pracovní místo finanční a administrativní podpory“. Ve stejné odpovědi v tomto ohledu vytýkala vedoucímu svého odboru, že ji dostatečně neuvedl do finančních otázek útvarů ředitelství Agentury.

24 Co se týče Agentury, ta během ústního jednání vysvětlila, že otázka obnovení pracovní smlouvy měla původně být projednána během pohovoru stanoveného na 13. března 2013, ale že tento pohovor se nakonec neuskutečnil z důvodu absence žalobkyně. Ráno dne 14. března 2013 se tedy žalobkyně setkala s vedoucím odboru, aby projednali tuto otázku, a dohodli se, že ji znovu projednají během dne, což učinili večer během pohovoru, který podle Agentury trval přibližně jednu hodinu.

25 Stále 14. března 2013 uvedl vedoucí odboru v poznámce pro spis, předložené útvarem „Lidské zdroje“ pod oddílem „Hodnocení vývoje pracovního místa a souvisejících úkolů“, že „pracovní místo zastávané zaměstnankyní bylo vytvořeno, aby bylo vyhověno jejímu přání získat zkušenosti mimo finanční sektor“. Bylo v ní rovněž upřesněno, že „za účelem snížení počtu pracovních míst [ve funkční skupině] AST v rámci rozpočtu [Evropské unie] na rok 2013 a rozpočtů na následující roky, a v obecném zájmu Agentury bylo rozhodnuto, že toto pracovní místo nebude obnoveno“. Ohledně rubriky týkající se „[s]tanoviska o schopnostech zaměstnance pro pokračování na daném pracovním místě“ uvedl, že „[z] důvodu zrušení pracovního místa tato n[ebyla] relevantní“.

26 Dopisem ze dne 22. března 2013, spolupodepsaným žalobkyní dne 25. března 2013, potvrdil výkonný ředitel ERA, že její pracovní smlouva, která začala platit dne [1. října] 2007, skončí dne 30. [září] 2013“ (dále jen „napadené rozhodnutí“). Na svou žádost, vyjádřenou v e-mailu ze dne 27. března 2013, obdržela žalobkyně kopii poznámky pro spis přiložené k návrhu na neobnovení její pracovní smlouvy.

27 Vedoucí odboru „Lidské zdroje“ dne 2. dubna 2013 podepsal část formuláře týkající se tohoto útvaru, přičemž proškrtl rubriku „Dopad návrhu na rozpočet, soulad s praxí existující v organizaci a všechny ostatní informace považované za nezbytné“, a v důsledku toho neuvedl v této rubrice žádný komentář.

28 Dne 7. května 2013 žalobkyně na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“) podala proti napadenému rozhodnutí stížnost. Na podporu této stížnosti uvedla nerespektování postupu ze strany OOUPS v tom, že vedoucí jejího odboru „[ji] neinformoval o zahájení řízení o obnovení ani o možnosti projednání“; existenci zjevně nesprávného posouzení, pokud jde o nezbytnost zrušit pracovní místo žalobkyně a o obecný zájem Agentury na neobnovení její pracovní smlouvy, a nezohlednění zájmů žalobkyně v napadeném rozhodnutí, zejména skutečnost, že v případě obnovení její pracovní smlouvy by se přeměnila na pracovní smlouvu na dobu neurčitou.

Rozhodnutí o zamítnutí stížnosti

29 Rozhodnutím ze dne 5. září 2013 OOUPS stížnost zamítl (dále jen „rozhodnutí o zamítnutí stížnosti“).

30 V tomto ohledu OOUPS uvedl, že před vysvětlením svých argumentů v odpovědi žalobkyni by jí rád připomněl souvislosti, ve kterých bylo přijato napadené rozhodnutí. Zdůraznil tak, že žalobkyně byla na svou žádost převedena se svým pracovním místem s účinností od 16. února 2012 a že bylo společně rozhodnuto o změně jejích pravomocí tak, aby obsahovaly více úkolů v oblasti komunikace, aby měla možnost pokračovat ve službě v ERA. Z důvodu ohlášené reformy a rozpočtových škrtů zejména na úrovni zaměstnanců však musel OOUPS čelit nepříznivým vyhlídkám a požadavku snížit na žádost Evropské komise počet svých zaměstnanců tím, že zruší tři pracovní místa ve funkční skupině AST.

31 Rozhodnutí o zamítnutí stížnosti uvádělo, že toto snížení počtu zaměstnanců probíhalo pod kontrolou a tlakem Komise, která ve svém stanovisku ze dne 6. března 2013 k víceletému plánu zaměstnanecké politiky ERA na období 2014–2016, po Agentuře nově požadovala, aby dodržovala globální politiku snižování počtu zaměstnanců orgánů Unie stanoveného na 2 % ročně. V tomto kontextu ředitelství rozhodlo o zrušení dvou pracovních míst ve funkční skupině AST a o výběru těchto dvou pracovních míst z pěti pracovních míst obsazených dočasnými zaměstnanci ve funkční skupině AST, jejichž pracovní smlouvy měly skončit v roce 2013. Kritérium použité pro tuto volbu spočívalo v určení pracovních míst, jejichž zrušení bude mít nejmenší možný vliv na provozní fungování Agentury a po použití tohoto kritéria ERA vybrala jedno pracovní místo ve funkční skupině AST v odboru „Zdroje a podpora“ a jedno pracovní místo na úrovni útvarů ředitelství, totiž to zastávané žalobkyní.

32 OOUPS v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti rovněž upřesnil, že bylo rozhodnuto o zrušení pracovního místa, které zastávala žalobkyně, a o tom, že nebude obnovena její pracovní smlouva, protože vedoucí jejího odboru byl přesvědčen, že úroveň výkonu žalobkyně při plnění základních úkolů v oblasti komunikace by v dohledné budoucnosti nedosáhla úrovně požadované pro takové pracovní místo. OOUPS uvedl, že toto bylo žalobkyni vysvětleno ústně během jejího pohovoru s jejím nadřízeným dne 14. března 2013.

33 OOUPS doplnil, že z těchto důvodů byl toho názoru, že pracovní smlouva žalobkyně nemohla být obnovena, protože by nemohla být financována z rozpočtu Agentury na rok 2014, že nebylo možné vytvářet ve funkční skupině AST nová pracovní místa a že kromě toho žádné jiné pracovní místo v této funkční skupině nebylo či údajně nebylo v blízké budoucnosti volné, takže nebylo možné uvažovat o převedení žalobkyně do jiného odboru.

34 V odpovědi na argumenty vznesené žalobkyní v její stížnosti OOUPS uvedl, že neobnovení pracovní smlouvy žalobkyně se řídilo rozhodnutím ze dne 2. října 2008, protože byla v tomto smyslu řádně informována šest měsíců před skončením své pracovní smlouvy. Ohledně zpochybnění ze strany žalobkyně reálnosti rozpočtových omezení zatěžujících Agenturu a vhodnosti zrušení jejího pracovního místa, jak byly popsány v poznámce pro spis týkající se prodloužení její pracovní smlouvy, OOUPS tvrdil, že odkaz na snížení počtu pracovních míst funkční skupiny AST v obecném rozpočtu Unie na rozpočtový rok 2013 a roky následující byl stran odůvodnění dostatečný pro potřeby takové poznámky a že podrobnější důvody byly uvedeny v dokumentech, na které bylo v této poznámce odkázáno.

35 Co se týče zohlednění zájmů žalobkyně, OOUPS připomněl, že zájem služby musí převládat nad zájmem zaměstnance a že v každém případě zájem zaměstnance nemůže správě bránit v provedení racionalizace svých útvarů, pokud to považuje za nezbytné. OOUPS nakonec připomněl, že v bodě 167 rozsudku AI v. Soudní dvůr (F-85/10, EU:F:2012:97) Soud rozhodl že „správa nemohla být povinna nabídnout dočasnému zaměstnanci, jehož profesní výkon byl nedostatečný, nové přidělení“.

Návrhová žádání účastnic řízení

36 Žalobkyně navrhuje, aby Soud zrušil napadené rozhodnutí a uložil agentuře ERA náhradu nákladů řízení.

37 Agentura navrhuje, aby žaloba byla zamítnuta a aby byla žalobkyni uložena náhrada nákladů řízení.

Právní otázky

38 Na podporu své žaloby žalobkyně vznáší tři žalobní důvody, které vycházejí z porušení podstatných formálních náležitostí, ze zjevně nesprávného posouzení a z porušení povinnosti péče příslušející agentuře ERA.

K prvnímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení podstatných formálních náležitostí

Argumenty účastnic řízení

39 První žalobní důvod sestává ze dvou částí, z nichž první se týká porušení práva na obhajobu a druhá porušení podstatné náležitosti zakládající porušení zásady rovného zacházení.

40 V tomto ohledu na základě rozsudku Lux v. Účetní dvůr (129/82 a 274/82, EU:C:1984:391, bod 20) žalobkyně tvrdí, že i když interní směrnice jako rozhodnutí ze dne 2. října 2008 a hlavní zásady nemohou být kvalifikovány jako právní pravidla, k jejichž dodržování by byla správa povinna za všech okolností, nemůže se od nich správa odchýlit, aniž by v tomto ohledu předložila přesvědčivé důvody. OOUPS přitom v projednávaném případě tuto zásadu porušil, protože se nedržel přesně postupu, o jehož zavedení sám rozhodl. To představuje nejen porušení zásady rovného zacházení, ale rovněž porušení práva na obhajobu.

41 Žalobkyně rovněž tvrdí, že útvar „Lidské zdroje“ požádal vedoucího odboru o stanovisko k otázce obnovení její pracovní smlouvy až 22. března 2013, tedy se zpožděním asi dvaceti dní oproti tomu, co stanoví hlavní zásady, totiž že toto konzultační řízení musí být zahájeno nejpozději osm měsíců před datem skončení dotčené smlouvy. Žalobkyně rovněž vytýká OOUPS, že ji v rozporu s tím, co stanoví hlavní zásady, neinformoval o zahájení procesu obnovení ani o možnosti vést v pěti následujících pracovních dnech po zahájení uvedeného procesu diskuzi.

42 Tím, že žalobkyně nebyla informována o možnosti dialogu s vedoucím odboru, a v případě potřeby se svým hodnotitelem, což byl v daném případě právě vedoucí odboru, porušil OOUPS právo žalobkyně být slyšena a uplatnit své argumenty k otázce neobnovení své pracovní smlouvy.

43 Kromě toho OOUPS se v projednávaném případě rovněž dopustil „podstatného porušení řízení“ tím, že útvar „Lidské zdroje“, který dokončil poznámku pro spis jejím podpisem dne 2. dubna 2013, nebyl dotázán před přijetím napadeného rozhodnutí, které bylo vydáno dne 22. března 2013. Toto představuje vadu ve vztahu k požadavkům hlavních zásad, protože výkonný ředitel má přijmout rozhodnutí o obnovení či neobnovení smlouvy s přihlédnutím zejména k vyjádření útvaru „Lidské zdroje“, které právě chybělo. Toto porušení v projednávaném případě přitom má zvláštní dosah, protože napadené rozhodnutí bylo založeno hlavně na rozpočtových důvodech zahrnujících nutnost zrušení pracovních míst. Žalobkyně rovněž tvrdí, že pokud by postup byl dodržen, napadené rozhodnutí mohlo být významně odlišné.

44 ERA navrhuje zamítnutí žalobního důvodu, když hlavně tvrdí, zaprvé že v projednávaném případě byla žalobkyně v každém případě informována o rozhodnutí neobnovit její pracovní smlouvu šest měsíců před jejím skončením, což bylo v souladu s rozhodnutím ze dne 2. října 2008. Zadruhé, co se týče hlavních zásad, tvrdí Agentura zejména, že měly být použity pouze v případech, kdy existovala možnost obnovení dotčené pracovní smlouvy, což nebyl případ, kdy, tak jako v této věci, mělo být dotčené pracovní místo z rozpočtových důvodů zrušeno.

Závěry Soudu

– *Obecné úvahy*

45 V rámci svého prvního žalobního důvodu žalobkyně Agentuře v zásadě vytýká, že porušila její právo být před přijetím napadeného rozhodnutí slyšena a že nedodržela postup, který sama zavedla za účelem zajištění dodržování tohoto práva.

46 K tomuto aspektu je třeba zaprvé konstatovat, že PŘOZ, konkrétně jeho článek 47, nestanoví zvláštní postup, jehož cílem by bylo umožnit, aby byl dočasný zaměstnanec zaměstnaný na dobu určitou řádně vyslechnut, než vůči němu bude přijato rozhodnutí neobnovit jeho pracovní smlouvu, rozhodnutí, které je svým obsahem takové povahy, že může nepříznivě ovlivnit profesní a osobní situaci dotyčného.

47 Nicméně v situaci, kdy ustanovení služebního řádu neupravují danou oblast, může orgán nebo agentura stanovit vnitřní řízení a postupy umožňující vyslechnout dočasného zaměstnance, než bude rozhodnuto o osudu jeho pracovního poměru, zejména přijetím vnitřních směrnic, za předpokladu, že využití této možnosti nevede k odchýlení se od výslovného pravidla služebního řádu nebo PŘOZ (v tomto smyslu viz rozsudky Schneider v. Komise, T-54/92, EU:T:1994:283, bod 19, a Petrilli v. Komise, F-98/07, EU:F:2009:7, bod 55 a citovaná judikatura).

48 V tomto ohledu mohou mít takové vnitřní směrnice v oblasti, v níž má orgán nebo agentura širokou posuzovací pravomoc svěřenou služebním řádem, formu rozhodnutí oznámeného všem zaměstnancům, jehož cílem je zaručit dotčeným úředníkům a zaměstnancům totožné zacházení. Přijme-li orgán nebo agentura takové rozhodnutí, musí být jako takové považováno za orientační pravidlo chování, které si administrativa sama stanovila a od něhož se nemůže odchýlit bez upřesnění důvodů, které ji k tomu vedly, neboť jinak poruší zásadu rovného zacházení (v tomto smyslu viz rozsudky Louwage v. Komise, 148/73, EU:C:1974:7, bod 12; Lux v. Účetní dvůr, EU:C:1984:391, bod 20, a Monaco v. Parlament, T-92/96, EU:T:1997:105, bod 46; ohledně hodnocení zaměstnanců viz rozsudek Bernard v. Europol, F-99/07 a F-45/08, EU:F:2009:84, bod 79 a citovaná judikatura).

49 V projednávaném případě hlavní zásady, které podrobně popisují postup, který má být dodržován v oblasti obnovování pracovních smluv dočasných zaměstnanců v agentuře ERA, představují vnitřní směrnici ve smyslu výše uvedené judikatury, a je tak třeba konstatovat, že ERA stanovením, že dotyční budou v zásadě informováni ve lhůtě šesti měsíců před skončením jejich pracovní smlouvy a detailním popisem postupu, který má být útvary Agentury dodržován a který stanoví možnost dotyčných uplatnit jejich stanovisko, přijetím rozhodnutí ze dne 2. října 2008 a hlavních zásad upravila ve prospěch svých zaměstnanců právo být slyšen při příležitosti obnovení jejich pracovní smlouvy na dobu určitou.

50 V každém případě od okamžiku, kdy vstoupila dne 1. prosince 2009 v platnost jako akt, který má podle článku 6 SEU stejnou právní sílu jako Smlouvy, zaručuje Listina základních práv Evropské unie v článku 41 každému výslovně, že je jeho základní právo „být vyslechnut před přijetím jemu určeného individuálního opatření, které by se jej mohlo nepříznivě dotknout“. Podle článku 51 Listiny je přitom uvedený článek 41 určen přímo orgánům, institucím a jiným subjektům Unie, které tak jsou povinny jej používat a dodržovat v rámci omezení uvedených v článku 52 Listiny.

51 První žalobní důvod je třeba zkoumat podle všech těchto úvah.

– K první části žalobního důvodu, vycházející z porušení práva na obhajobu

52 Úvodem je třeba uvést, že jak uznala zejména při ústním jednání, žalobkyně znala obsah rozhodnutí ze dne 2. října 2008 a hlavní zásady, kterými se řídil postup při obnovení její pracovní smlouvy dne 5. května 2011.

53 Ohledně toho, zda Agentura v projednávaném případě plně dodržela hlavní zásady upravující zejména dialog, který má být veden mezi Agenturou a dotyčným zaměstnancem ohledně možností obnovení jeho pracovní smlouvy, vyplývá ze spisu a debaty během ústního jednání, že žalobkyně byla o důvodech, pro které vedoucí jejího odboru zamýšlel nenavrhnout OOUPS obnovení její pracovní smlouvy dočasného zaměstnance, informována během pohovoru s ním dne 14. března 2013, totiž alespoň podle vlastních slov žalobkyně o skutečnosti, že její pracovní výkony neodpovídaly požadavkům pracovního místa, které zastávala (v tomto smyslu viz rozsudek Bianchi v. ETF, F-38/06, EU:F:2007:117, bod 66).

54 Stran důvodů původně uvedených vedoucím odboru na základě jeho návrhu předloženého OOUPS, i když dodatečné důvody byly nakonec OOUPS uvedeny v napadeném rozhodnutí a v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, žalobkyně uznala, že na toto téma měla pohovor s vedoucím jejího odboru dne 14. března 2013, a že tak měla příležitost oponovat jeho vnímání kvality jejích pracovních výkonů a pravděpodobnosti jejich vývoje v budoucnosti tak, aby odpovídaly potřebám Agentury. Ve skutečnosti tedy měla možnost sdělit své stanovisko nadřízenému před tím, než na jeho návrh přijal OOUPS napadené rozhodnutí.

55 V rámci provádění hlavních zásad musí Agentura zajistit, aby byl dotyčný zaměstnanec jasně informován o předmětu pohovoru se svým nadřízeným, aby mohl před přijetím rozhodnutí, které se jej nepříznivě dotkne, pokud jde o uplynutí doby platnosti jeho pracovní smlouvy, účelně vyjádřit své stanovisko. Třebaže hlavní zásady neukládají písemnou formu stanoveného dialogu mezi nadřízeným a dotyčným zaměstnancem, a informace o předmětu pohovoru tudíž může být podána ústně a vycházet z kontextu, v němž k němu došlo, může se písemné předvolání dotyčného jevit jako vhodnější.

56 K tomuto aspektu žalobkyně tvrdí, že ke dni jejího pohovoru dne 14. března 2013, který se konal až pozdě večer a výlučně z její iniciativy, nebyla informována o tom, že postup týkající se obnovení její pracovní smlouvy byl zahájen.

57 V tomto ohledu je třeba připomenout, že žalobkyně v průběhu uvedeného pohovoru uznala, že věděla o rozhodnutí ze dne 2. října 2008 a o hlavních zásadách, a to tím spíše že její pracovní smlouva jí již jednou, dne 5. května 2011, byla za použití stejných hlavních zásad obnovena. Za těchto podmínek je málo pravděpodobné, že by si nebyla vědoma toho, že k datu jejího pohovoru dne 14. března 2013 již byl zahájen postup týkající se obnovení její pracovní smlouvy. Kromě toho okolnost, že pohovor se odehrál opožděně, není takové povahy, aby zpochybnila to, že ve skutečnosti měla možnost účelně uplatnit své připomínky u vedoucího svého odboru, zejména ohledně úrovně svých pracovních výkonů stejně jako ve vztahu k úkolům spojeným s jejím pracovním místem předtím, než tento vedoucí odboru sdělil OOUPS svůj návrh týkající se obnovení její pracovní smlouvy.

58 Žalobkyně také nemohla nevědět, že přeje-li si to, má možnost výslovně stanovenou hlavními zásadami požadovat po pohovoru dne 14. března 2013 pokračování dialogu s vedoucím svého odboru jako hodnotitelem a případně i s jeho nadřízeným. I když není zpochybňováno, že vedoucí odboru odjel dne 15. března 2013 na dovolenou, nic nebránilo žalobkyni poté, co se dozvěděla o jeho postoji k dalšímu vývoji její pracovní smlouvy, znovu hájit své zájmy, především předložením písemného nebo ústního vyjádření výkonnému řediteli jednajícímu jako OOUPS, který měl přijmout napadené rozhodnutí, aby jej přesvědčila, že se nemá řídit návrhem vedoucího odboru.

59 V tomto ohledu je třeba dodat, že den pohovoru žalobkyně s vedoucím jejího odboru a den přijetí napadeného rozhodnutí dělí osm dní. V průběhu této doby měla žalobkyně ještě možnost doplnit své stanovisko písemně (analogicky viz rozsudky Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, body 49 až 52, a Kamino International Logistics, C-129/13, EU:C:2014:2041, bod 33).

60 Kromě toho obsah stížnosti žalobkyně potvrzuje, že napadenému rozhodnutí navzdory stručnosti jeho odůvodnění důvodů vedoucích k jeho přijetí porozuměla správně, což potvrzuje, že byla o důvodech, kvůli kterým se vedoucí jejího odboru rozhodl nepožádat o prodloužení její pracovní smlouvy, řádně informována (v tomto smyslu viz rozsudek Solberg v. EMCDDA, F-124/12, EU:F:2013:157, bod 34).

61 Ze všech výše uvedených skutečností vyplývá, že Agentura v projednávaném případě neporušila právo žalobkyně být před přijetím napadeného rozhodnutí slyšena, což platí o to více, že uvedené rozhodnutí se netýká rozvázání pracovní smlouvy na dobu určitou, ale možnosti obnovení takové pracovní smlouvy (ohledně rozsahu práva být slyšen v závislosti na povaze aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení viz rozsudek Bui Van v. Komise, T-491/08 P, EU:T:2010:191, body 75 až 77).

62 V každém případě podle judikatury, dokonce i v případě, kdy by k porušení práva na obhajobu došlo, aby mohl být žalobní důvod uznán, je kromě toho třeba, aby řízení bez této vady mohlo vést k jinému výsledku (rozsudek Wunenburger v. Komise, T-246/04 a T-71/05, EU:T:2007:34, bod 149 a citovaná judikatura).

63 V tomto ohledu přitom Soud pro úplnost uvádí, že žalobkyně ve své stížnosti uplatnila dodatečné argumenty, na které OOUPS odpověděl tím, že potvrdil napadené rozhodnutí hlavně z důvodů spojených s rozpočtovými požadavky. Pokud by tedy žalobkyně skutečně využila možnosti, která jí byla nabídnuta, požadovat důkladnější dialog se svými nadřízenými, a měla by tak příležitost uplatnit tyto stejné argumenty před přijetím napadeného rozhodnutí, řízení by k jinému výsledku nevedlo.

64 S ohledem na výše uvedené je tedy třeba zamítnout první část prvního žalobního důvodu.

– K druhé části žalobního důvodu, vycházející z porušení podstatné formální náležitosti vedoucí k porušení zásady rovnosti zacházení

65 Úvodem je třeba konstatovat, že lhůty stanovené v hlavních zásadách slouží zejména hlavnímu cíli definovanému v rozhodnutí ze dne 2. října 2008, a to zajistit, aby Agentura jednala s řádnou péčí, aby dočasný zaměstnanec, jehož pracovní smlouva se blíží ke konci, byl informován alespoň šest měsíců před skončením této pracovní smlouvy ve věci jejího obnovení nebo neobnovení, a tedy aby rozhodnutí v tomto ohledu bylo přijato včas, zejména aby dotyčný nebyl zaskočen a případně mohl podniknout kroky týkající se hledání zaměstnání a zařídit případné přestěhování z místa svého zaměstnání do jiného členského státu než je ten, ve kterém sídlí Agentura.

66 Kromě toho vyplývá z nadpisu rubrik, které mají být vyplněny vedoucím odboru, že postup stanovený v hlavních zásadách směřuje především k získání jeho stanoviska k otázce, zda úkoly vztahující se k dotčenému pracovnímu místu se mají vyvíjet, a zda si dočasný zaměstnanec zastávající toto pracovní místo zaslouží s ohledem zejména na způsob, jakým plnil své úkoly dříve, což je předmětem HZSP, být na tomto pracovním místě agenturou ERA nadále zaměstnán, čímž je zdůvodněno obnovení jeho pracovní smlouvy. Jak správně zdůrazňuje ERA, informace tímto postupem získané mají za cíl určit, zda zaměstnanec, jehož pracovní smlouva končí, může nebo musí být nadále na tomto pracovním místě zaměstnán, což nezbytně vyžaduje, aby toto pracovní místo bylo z rozpočtového hlediska do budoucna obsaženo v tabulkovém stavu zaměstnanců Agentury.

67 Je rovněž třeba připomenout, že při použití judikatury, nejsou-li dodrženy orientační lhůty stanovené v hlavních zásadách, je dále ještě nezbytné, aby taková vada mohla mít dopad na obsah napadeného rozhodnutí (rozsudek Wunenburger v. Komise, EU:T:2007:34, bod 149 a citovaná judikatura).

68 Co se přitom v tomto ohledu týká zaprvé okolnosti, že postup týkající se obnovení její pracovní smlouvy byl zahájen až 22. února 2013, a to se zpožděním přibližně dvaceti dní ve vztahu k časovému harmonogramu stanovenému v hlavních zásadách, žalobkyně neprokázala, v čem mělo toto zpoždění mít dopad na obsah napadeného rozhodnutí.

69 Zadruhé ohledně toho, že útvar „Lidské zdroje“ byl požádán o stanovisko až po přijetí napadeného rozhodnutí, vyplývá z hlavních zásad, že projednání s tímto útvarem nemá za cíl hodnocení zásluh dotčeného zaměstnance ani vhodnosti obnovení pracovní smlouvy dotyčného z pohledu zájmu Agentury. Hlavní zásady totiž určují, že útvar „Lidské zdroje“ „může“ připojit k poznámce pro spis komentář, především k rozpočtovým dopadům návrhu vedoucího odboru a souladu tohoto návrhu se zvyklostmi existujícími v oblasti prodlužování pracovních smluv v Agentuře. Útvar „Lidské zdroje“ tak nemusel v případě, jako je ten v projednávané věci, formulovat žádný komentář mimo návrhu rozhodnutí, které právě nemohlo vyvolat žádné rozpočtové dopady v oddílu „výdaje“ rozpočtu

Agentury na nadcházející rok a odpovídalo zrušení jednoho pracovního místa rozpočtovým orgánem. Kromě toho nic nenasvědčuje tomu, že pokud by útvar „Lidské zdroje“ vyplnil část formuláře, která mu byla vyhrazena, před přijetím napadeného rozhodnutí, že by nějaký komentář zformuloval.

70 V situaci, jako je ta v projednávaném případě, kdy má být zrušeno dotčené pracovní místo, jsou totiž dopady návrhu neobnovit smlouvu dočasného zaměstnance, který pracuje na tomto místě, na rozpočet z hlediska výdajů na provozní rozpočet Agentury, jak tvrdí ERA, v podstatě neutrální, neboť takové rozhodnutí pouze potvrzuje nevyužití prostředků, které byly na příští rozpočtový rok zrušeny. Případné předložení útvaru „Lidské zdroje“, i pokud by k němu došlo v orientačních lhůtách stanovených v uvedených hlavních zásadách, by nemohlo mít vliv na obsah, a tudíž na legalitu napadeného rozhodnutí.

71 Zatřetí musí být zamítnut argument vycházející z porušení zásady rovného zacházení ze strany OOUPS, neboť jednak OOUPS vysvětlil důvody, v daném případě rozpočtové a související se zrušením pracovního místa, kvůli kterým se nedržel striktně postupu a orientačních lhůt stanovených v hlavních zásadách, a jednak ve stanoveném termínu rovněž skončila smlouva dočasného zaměstnance, který se nacházel v podobné situaci jako žalobkyně.

72 Z výše uvedeného vyplývá, že druhá část, a tedy první žalobní důvod je třeba zamítnout.

K druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu ze zjevně nesprávných posouzení

Argumenty účastnic řízení

73 Žalobkyně především uvádí, že když OOUPS tvrdí, že pracovní místo, které zastávala, bylo vytvořeno pouze proto, aby jí bylo umožněno získat zkušenosti mimo finanční oblast, dopustil se zjevně nesprávného posouzení, protože cílem převedení žalobkyně provedeného na její žádost, bylo rovněž a zejména umožnit odboru, kam byla naposledy přidělena, využít znalostí žalobkyně ve finanční oblasti. Žalobkyně tak napadá to, že zrušení jejího pracovního místa představovalo volbu s nejmenším provozním vlivem na fungování Agentury.

74 Žalobkyně rovněž napadá to, že ERA byla povinna zrušit její pracovní místo, aby dodržela cíle stanovené v rozpočtových a finančních výhledech. V tomto ohledu uvádí, že Agentura ve svém rozpočtu na rok 2013 stanovila vytvoření dvou pracovních míst administrátorů a kritizuje skutečnost, že snaha o snížení o tři pracovní místa dopadla jen na pracovní místa z funkční skupiny AST. Dále uvádí, že Komise ve svém stanovisku k víceletému plánu zaměstnanecké politiky na období 2014–2016 jistě doporučila snížení počtu zaměstnanců o 2 %, ale rovněž poukázala na zhoršení míry obsazenosti pracovních míst stanovených organizačním plánem, protože v Agentuře bylo obsazeno pouze 139 pracovních míst ze 144. Vzhledem k tomu, že ERA měla od roku 2010 mezi čtyřmi a šesti neobsazenými pracovními místy, měl OOUPS zvolit spíše zrušení jednoho z těchto pracovních míst než pracovního místa žalobkyně. Konečně žalobkyně tvrdí, že zrušení vyžadované rozpočtovými omezeními se týkalo pracovních míst v platové třídě AST 1 a AST 2. Vzhledem k tomu, že žalobkyně zastávala pracovní místo v platové třídě AST 3, a k 6. září 2013 dokonce AST 4, nemělo být její pracovní místo tímto snižováním dotčeno.

75 Dále tvrdí, že výkonný ředitel nemohl ze své vlastní iniciativy změnit organizační plán Agentury, který stanoví počet povolených pracovních míst podle funkčních skupin a podle platových tříd na každý rozpočtový rok. Touto pravomocí totiž disponovala pouze správní rada Agentury.

76 Agentura navrhuje zamítnutí tohoto žalobního důvodu jako neopodstatněného.

Závěry Soudu

77 Je třeba připomenout, že rozhodnutí o obnovení nebo neobnovení pracovní smlouvy dočasného zaměstnance uzavřené na dobu určitou spadá do široké posuzovací pravomoci OOUPS v této oblasti, takže při kontrole legality takového rozhodnutí se přezkum unijního soudu musí omezit, nezávisle na přezkumu dodržení povinnosti odůvodnění, na ověření neexistence zjevné nesprávnosti při zohlednění zájmu služby nebo zneužití pravomoci ze strany OOUPS (viz rozsudek Bianchi v. ETF, EU:F:2007:117, body 92 a 93 a citovaná judikatura).

78 V tomto ohledu může být nesprávnost považována za zjevnou pouze tehdy, je-li snadno postřehnutelná a může být očividně odhalena na základě kritérií, jejichž splněním zákonodárce zamýšlel podmínit výkon posuzovací pravomoci správou. Prokázání toho, že se správa dopustila zjevně nesprávného posouzení skutkového stavu takové povahy, že odůvodňuje zrušení rozhodnutí přijatého na základě takového posouzení tak předpokládá, že důkazy, které musí předložit žalobce, musejí být dostatečné k tomu, aby se posouzení administrativy stalo nepřijatelným. Jinými slovy, žalobní důvod vycházející ze zjevné nesprávnosti je třeba zamítnout, jestliže je navzdory důkazům předloženým žalobcem možné zpochybněné posouzení stále připustit jako odůvodněné a soudržné (viz rozsudek AI v. Soudní dvůr, EU:F:2012:97, bod 153 a citovaná judikatura).

79 V projednávaném případě, kdy napadené rozhodnutí neobsahuje výslovně důvody, kvůli kterým OOUPS rozhodl, že pracovní smlouva žalobkyně nebude obnovena, je třeba připomenout, že s ohledem na evolutivní povahu postupu před zahájením soudního řízení, musí být pro účely přezkumu legality původního aktu, který nepříznivě zasahuje do právního postavení, zohledněno odůvodnění obsažené v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, jelikož se na toto odůvodnění pohlíží tak, že odpovídá původnímu aktu (rozsudek Mocová v. Komise, F-41/11, EU:F:2012:82, bod 21), a že ohledně rozhodnutí o neobnovení pracovní smlouvy dočasného zaměstnance může OOUPS ve stadiu stížnosti změnit nebo nahradit odůvodnění takového rozhodnutí, tak jak učinil OOUPS v projednávaném případě (viz rozsudek Mocová v. Komise, T-347/12 P, EU:T:2014:268, body 33 až 46).

80 Po tomto připomenutí Soud nejprve ohledně rozpočtových důvodů vznesených agenturou ERA konstatuje, jak rovněž vyplývá zejména ze stanoviska ze dne 6. března 2013 zaslaného Komisí Agentuře připojeného k žalobě, že ERA byla povinna zrušit pracovní místa, aby dosáhla „cíle 2 %“, a že argumentace žalobkyně zpochybňující reálnost tohoto cíle, když napadá povahu a rozsah rozpočtových požadavků stanovených Agentuře v dané oblasti, nepoukazuje na žádné zjevně nesprávné posouzení agenturou ERA při posouzení uvedených požadavků na zrušení pracovních míst.

81 Kromě toho je třeba připomenout, že organizace a fungování útvaru jsou výlučně v pravomoci orgánu a za organizaci útvarů je odpovědný pouze nadřízený orgán, jako je v projednávaném případě výkonný ředitel ERA. Pouze tomuto orgánu přísluší posoudit potřeby útvaru a v důsledku toho přidělit zaměstnance, které má k dispozici (rozsudky Labeyrie v. Komise, 16/67, EU:C:1968:37, s. 445; Geist v. Komise, 61/76, EU:C:1977:127, bod 38; Pitrone v. Komise, T-46/89, EU:T:1990:62, bod 60, a Cesaratto v. Parlament, T-108/96, EU:T:1997:115, bod 48).

82 Orgány a agentury Unie mohou rovněž volně vytvářet své administrativní odbory s přihlédnutím k souboru faktorů, jako je povaha a rozsah přidělených úkolů a rozpočtové možnosti (rozsudky Bellardi-Ricci a další v. Komise, 178/80, EU:C:1981:310, bod 19; Scheuer v. Komise, T-108/89, EU:T:1990:45, bod 41; Sebastiani v. Parlament, T-163/89, EU:T:1991:49, bod 33, a Lacruz Bassols v. Soudní dvůr, T-109/92, EU:T:1994:16, bod 88). Tato svoboda přitom zahrnuje svobodu rušit pracovní místa a upravovat přidělování úkolů v zájmu vyšší efektivity organizace práce nebo v zájmu splnění rozpočtových požadavků v souvislosti se zrušením pracovních míst uložených politickými orgány Unie, stejně jako pravomoc přerozdělovat úkoly vykonávané dříve zaměstnancem, jehož pracovní místo bylo zrušeno, aniž bylo toto zrušení pracovního místa nutně podmíněno tím, že

všechny uložené úkoly jsou plněny menším počtem osob než před reorganizací. Zrušení pracovního místa ostatně nemusí nutně znamenat ukončení platnosti úkolů, které zahrnovalo (rozsudek Cesaratto v. Parlament, EU:T:1997:115, body 49 až 51).

83 V důsledku toho se ERA, která z důvodů rozpočtových omezení rozhodla o zrušení dvou pracovních míst asistentů, a nikoli míst administrátorů, a která určila a vybrala mezi pěti pracovními místy asistentů obsazenými dočasnými zaměstnanci, jejichž pracovní smlouvy uplynuly v průběhu roku 2013, pracovní místo, které zastávala žalobkyně, jako jedno z těch, jejichž zrušení bude mít nejmenší provozní dopad, tudíž pohybovala v mezích své posuzovací pravomoci v této oblasti (v tomto smyslu viz rozsudek Karatzoglou v. EAO, T-471/04, EU:T:2008:540, bod 59).

84 Co se týče údajné absence oprávnění výkonného ředitele měnit organizační plán Agentury, která ostatně nebyla při postupu před zahájením soudního řízení vznesena, žalobkyně neprokázala, čím se měl výkonný ředitel ERA při přijetí napadeného rozhodnutí dopustit zjevně nesprávného posouzení.

85 Konečně ohledně rozhodnutí o přeřazení ze dne 16. února 2012, připojeného k žalobě, vyplývá z tohoto rozhodnutí výslovně, že bylo přijato v zájmu služby. Podle ustálené judikatury přitom zájem služby zahrnuje rovněž posouzení osobních přání dotyčných, protože zájem služby a osobní situace zaměstnance jsou neoddělitelně spjaty (v tomto smyslu viz rozsudek Ridolfi v. Komise, F-3/09, EU:F:2009:162, bod 47). ERA skutečně v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti uvedla, že toto rozhodnutí o přeřazení bylo přijato na žádost žalobkyně, pravděpodobně v zájmu zjednodušení a s cílem zdůraznit, že to bylo v důsledku tohoto přeřazení vyžádaného žalobkyní, že byla přiřazena na pracovní místo, které následně bylo zrušeno.

86 Žalobkyně přesto nevysvětlila, v čem uvedení okolnosti, že to byla ona, kdo požádal o přeřazení na pracovní místo, které je nyní zrušené, v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti představuje zjevně nesprávné posouzení ani v čem taková vada v souvislosti s rozhodnutím o přeřazení ze dne 16. února 2012, jehož legalita není v projednávaném případě napadána, mohlo mít dopad na napadené rozhodnutí a na rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, rozhodnutí, která měla jiný předmět, totiž neobnovení její pracovní smlouvy dočasného zaměstnance.

87 V každém případě vyplývá z rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, že OOUPS odůvodnil své rozhodnutí o neobnovení hlavně důvody rozpočtové povahy a že pouze doplňkově odkazoval na kvalitu pracovních výkonů žalobkyně. I kdyby tedy žalobkyně v rámci svého pracovního místa v „Kanceláři výkonného ředitele“ vykonávala více úkolů finanční a administrativní podpory, u kterých tvrdí, že je ovládá lépe, a které jsou nadále jako takové obsaženy v popisu jejího pracovního místa, který vedoucí jejího odboru dosud neaktualizoval tak, aby obsahoval více úkolů z oblasti komunikace, nemělo by to vliv na možnost OOUPS rozhodnout, jak to učinil, o zrušení pracovního místa zastávaného žalobkyní z důvodu, že toto zrušení představovalo nejmenší provozní dopad na fungování Agentury.

88 Z předcházejících úvah vyplývá, že druhý žalobní důvod je třeba zamítnout.

K třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení povinnosti péče, která přísluší ERA

Argumenty účastnic řízení

89 Ačkoli žalobkyně uznává, že zájem služby převládá nad zájmem úředníka, na podporu existence porušení povinnosti péče ze strany OOUPS vůči ní tvrdí, že její zájem měl být vzat v úvahu alespoň v okamžiku rozhodnutí o neobnovení její pracovní smlouvy. Vyjádřila rovněž svou rozpačitost ohledně odkazu na rozsudek AI v. Soudní dvůr (EU:F:2012:97), v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, protože důvodem pro OOUPS nemohla být nespokojenost, což dokazuje okolnost, že v září 2013 byla povýšena. Uzavírá, že OOUPS rozhodnutím o neobnovení její pracovní smlouvy pouze z důvodu

zániku jejího pracovního místa bez posouzení jejích zásluh jako dočasného zaměstnance či zvážení možnosti převedení na jiné pracovní místo porušil svou povinnost péče, protože nevzal v úvahu vlastní zájmy žalobkyně.

90 ERA navrhuje zamítnutí žalobního důvodu, přičemž zpochybnila, že nezkoumala možnost převedení žalobkyně na jiné pracovní místo, protože výkonný ředitel naopak takovou možnost zkoumal, ale konstatoval, že v blízké budoucnosti nebudou pracovní místa ve funkční skupině AST vytvořena ani není možné přeřadit žalobkyni na její původní pracovní místo. Tím šel výkonný ředitel nad rámec povinností vyplývajících z rozsudku AI v. Soudní dvůr (EU:F:2012:97). V každém případě žalobkyně neprokázala, které funkce byly v Agentuře k dispozici, aby její pracovní smlouva byla obnovena, v daném případě na dobu neurčitou.

Závěry Soudu

91 Je třeba uvést, že ačkoli článek 8 PŘOZ stanoví možnost obnovit pracovní smlouvu dočasného zaměstnance, nejedná se o právo, ale pouhou možnost ponechanou na posouzení příslušného orgánu. Podle již dříve připomenuté ustálené judikatury mají totiž orgány Unie široký prostor pro uvážení při organizaci své vnitřní struktury v závislosti na úkolech, které jsou jim svěřeny, a v rámci přidělování zaměstnanců, které mají k dispozici, s ohledem na tyto úkoly za podmínky, že se toto přidělování uskutečňuje v zájmu služby (rozsudky Nebe v. Komise, 176/82, EU:C:1983:214, bod 18; Lux v. Účetní dvůr, 69/83, EU:C:1984:225, bod 17, a Potamianos v. Komise, T-160/04, EU:T:2008:438, bod 30).

92 Dále na rozdíl od toho, co je stanoveno pro úředníky, neexistuje přednostní právo dočasného zaměstnance, zaměstnaného na dobu určitou, jehož pracovní smlouva uplyne, které by mu po uplynutí doby jeho zaměstnání umožnilo opětovné zařazení na jakékoli jiné pracovní místo stejné funkční skupiny, které se uvolní nebo bude nově vytvořeno v orgánu či agentuře, která jej zaměstnávala (v tomto smyslu viz rozsudek ETF v. Michel, T-108/11 P, EU:T:2013:625, bod 88).

93 Na základě povinnosti jednat s náležitou péčí je však příslušný orgán při posuzování zájmu služby za účelem přijetí rozhodnutí o obnovení nebo neobnovení pracovní smlouvy dočasného zaměstnance na dobu určitou povinen zohlednit všechny skutečnosti, které by mohly ovlivnit jeho rozhodnutí, zejména zájem dotyčného zaměstnance. Přesto zohlednění osobního zájmu posledně uvedeného tak nemůže jít až tak daleko, aby bylo uvedenému orgánu zakázáno neobnovit smlouvu na dobu určitou, vyžaduje-li si to zájem služby, a to i v případě, že s tím tento zaměstnanec nesouhlasí (rozsudek Klug v. EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, bod 79). Kromě toho v případě agentury je třeba brát v úvahu zvláštní souvislosti, v rámci kterých agentury v Unii obecně působí, který je typický zejména tím, že disponují omezeným počtem zaměstnanců a zvláštními provozními omezeními (v tomto smyslu viz rozsudek ETF v. Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, body 97 a 100).

94 V projednávaném případě napadené rozhodnutí formálně neuvádí důvody, na základě kterých bylo přijato. Z rozhodnutí o zamítnutí stížnosti však vyplývá, že OOUPS předpokládal zájem žalobkyně na obnovení její pracovní smlouvy, v daném případě na dobu neurčitou. Z tohoto hlediska vysvětlil, že neměl možnost žalobkyni znovu přidělit na jiné volné pracovní místo nebo místo, které by se stalo volným v blízké budoucnosti.

95 OOUPS tudíž nelze v kontextu globálních politických požadavků postupně a každoročně snižovat počet zaměstnanců, které jsou kladeny na orgány a agentury Unie, vytýkat, že porušil zásadu jednat s řádnou péčí tím, že z důvodu zrušení pracovních míst ve svém rozpočtu, mezi nimi toho, které do té doby zastávala žalobkyně, neprovedl obnovení pracovního poměru žalobkyně na dobu neurčitou.

96 To platí tím spíše, že záznamy o službě dotyčného zaměstnance každopádně neodhalily zvláštní zásluhy při plnění úkolů zadaných v poslední době. Jak totiž vyplývá z judikatury, kterou ve svém rozhodnutí o zamítnutí stížnosti využil OOUPS, *třebaže doplňkově*, že zohlednění osobního zájmu zaměstnance,

jehož pracovní výkony byly považovány za neuspokojivé, totiž nemůže jít tak daleko, aby bylo příslušnému orgánu zakázáno neobnovit jeho smlouvu uzavřenou na dobu určitou, i když s tím tento zaměstnanec nesouhlasí, jestliže to vyžaduje zájem služby (rozsudky Klug v. EMEA, EU:F:2008:150, bod 79; AI v. Soudní dvůr, EU:F:2012:97, body 167 a 168 a Solberg v. EMCDDA, EU:F:2013:157, bod 45).

97 V projednávaném případě přitom vyplývá z dokumentů předložených Agenturou, že výkony žalobkyně nepředstavovaly zvláštní zásluhy ani neodpovídaly tomu, co od dotyčné očekával vedoucí jejího odboru, i když hodnocení obsažené v HZSP žalobkyně za rok 2012 nemůže být vzato v úvahu vzhledem k tomu, že HZSP byl vypracován po přijetí napadeného rozhodnutí. Okolnost, že úroveň výkonů žalobkyně nepatřila mezi nejvíce uspokojující, tedy mohla představovat, jak tvrdila Agentura, dodatečný důvod ve vztahu k důvodu uvedenému v bodě 83 tohoto rozsudku, a tedy aby pracovní místo, které zastávala žalobkyně, považovala za jedno ze dvou, která měla být zrušena, aby byly dodrženy rozpočtové požadavky, a tím bylo odůvodněno neobnovení její pracovní smlouvy.

98 Z předchozího vyplývá, že třetí žalobní důvod musí být zamítnut.

99 Jelikož žádný ze tří žalobních důvodů žalobkyně nemůže obstát, je třeba žalobu zamítnout.

K nákladům řízení

100 Podle čl. 87 odst. 1 jednacího řádu, s výhradou ostatních ustanovení osmé kapitoly druhé hlavy uvedeného řádu, se účastníku řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to účastník řízení, který měl ve věci úspěch, požadoval. Podle článku 88 stejného jednacího řádu lze účastníku řízení, který měl ve věci úspěch, uložit, že ponese vlastní náklady řízení a částečně nebo úplně nahradí náklady řízení vynaložené druhým účastníkem řízení, odůvodňuje-li to chování prvního účastníka řízení, a to i před zahájením řízení, zejména pokud je uvedený účastník řízení způsobil druhému účastníku řízení bezdůvodně nebo zlovolně.

101 Z důvodů uvedených v tomto rozsudku vyplývá, že žalobkyně neměla ve věci úspěch. ERA mimoto ve svých návrhových žádáních výslovně požadovala, aby byla žalobkyni uložena náhrada nákladů řízení. Nicméně okolnosti projednávaného případu odůvodňují použití ustanovení článku 88 jednacího řádu, vzhledem k tomu, že Agentura mohla postupovat v otázce obnovení pracovní smlouvy žalobkyně pečlivějším a průhlednějším způsobem. Je tedy třeba rozhodnout, že ERA ponese vlastní náklady řízení, a ukládá se jí náhrada poloviny nákladů vynaložených žalobkyní.

Z těchto důvodů

SOUD PRO VEŘEJNOU SLUŽBU

(třetí senát)

rozhodl takto:

1) Žaloba se zamítá.

2) Evropská agentura pro železnice ponese vlastní náklady řízení a nahradí polovinu nákladů řízení vynaložených KE.

3) KE ponese polovinu vlastních nákladů řízení.

Van Raepenbusch Perillo Svenningsen

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 10. září 2014.

Vedoucí soudní kanceláře
W. Hakenberg

Předseda
S. Van Raepenbusch