Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK SÚDU PRE VEREJNÚ SLUŽBU
EURÓPSKEJ ÚNIE (tretia komora)

z 10. septembra 2014 * [i]

„Verejná služba – Dočasný zamestnanec – Neobnovenie zmluvy na dobu určitú – Zamestnanci agentúry – Zníženie počtu zamestnancov – Viacročný finančný rámec ERA – Zrušenie dvoch miest zo zoznamu pracovných miest – Dodržanie podstatných formálnych náležitostí – Právo byť vypočutý – Interné smernice – Záujem služby“

Vo veci F-120/13,

ktorej predmetom je žaloba podaná podľa článku 270 ZFEÚ,

KE, bývalá dočasná zamestnankyňa Európskej železničnej agentúry, s bydliskom v Bruseli (Belgicko), v zastúpení: S. A. Pappas, avocat,

žalobkyňa,

proti

Európskej železničnej agentúre (ERA), v zastúpení: G. Stärkle, splnomocnený zástupca, za právnej pomoci B. Wägenbaur, avocat,

žalovanej,

SÚD PRE VEREJNÚ SLUŽBU (tretia komora),

v zložení: predseda komory S. Van Raepenbusch, sudcovia E. Perillo a J. Svenningsen (spravodajca),

tajomník: X. Lopez Bancalari, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní z 18. júna 2014,

vyhlásil tento

Rozsudok

1 Návrhom doručeným do kancelárie Súdu pre verejnú službu 12. decembra 2013 KE navrhuje zrušenie rozhodnutia výkonného riaditeľa Európskej železničnej agentúry (ERA alebo ďalej len „Agentúra“) z 22. marca 2013, ktorým žalobkyni potvrdil, že jej zmluva dočasného zamestnanca sa ukončí k dátumu stanovenému v tejto zmluve, teda k 30. septembru 2013.

* Jazyk konania: francúzština.

i — V súlade s právnou úpravou v oblasti ochrany osobných údajov v rámci výkonu súdnej právomoci Všeobecného súdu sú údaje týkajúce sa totožnosti účastníka konania skryté vo verejnej verzii rozsudku na základe rozhodnutia tajomníka.

Právny rámec

Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie

2 Podľa článku 2 písm. a) Podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie v znení uplatniteľnom na prejednávaný prípad (ďalej len „PZOZ“) sa za dočasného zamestnanca v zmysle týchto podmienok považuje „zamestnanec prijatý na pracovné miesto, ktoré je zahrnuté v zozname pracovných miest pripojenom ku kapitole rozpočtu, týkajúcej sa jednotlivého orgánu, a ktoré rozpočtové orgány označili ako dočasné“.

3 Článok 8 prvý odsek PZOZ stanovuje:

„Dočasní zamestnanci, pre ktorých platí článok 2 písm. a), môžu byť zamestnaní na čas určitý alebo neurčitý. Zmluvy zamestnancov, ktorí budú prijatí na dobu určitú, môžu byť obnovené najviac jedenkrát na čas určitý. Každé ďalšie obnovenie musí byť na čas neurčitý.“

4 Článok 47 písm. b) bod i) PZOZ kapitoly týkajúcej sa „skončenia pracovného pomeru“ stanovuje, že okrem prípadu úmrtia pracovný pomer dočasných zamestnancov zaniká, „ak je zmluva uzavretá na čas určitý… dňom uvedeným v zmluve“.

Nariadenie č. 881/2004

5 V zmysle článku 22 nariadenia (ES) Európskeho parlamentu a Rady č. 881/2004 z 29. apríla 2004, ktorým sa ustanovuje Európska železničná agentúra (Ú. v. EÚ L 164, s. 1; Mim. vyd. 07/008, s. 214) zmeneného a doplneného nariadením Európskeho parlamentu a Rady č. 1335/2008 zo 16. decembra 2008, ERA je orgánom Európskej únie, ktorý má právnu subjektivitu a ktorý zastupuje jej výkonný riaditeľ.

6 Článok 24 nariadenia č. 881/2004 s názvom „Personál“ stanovuje:

„1. Na personál agentúry sa vzťahujú zamestnanecké predpisy úradníkov [Európskej únie], [PZOZ] a pravidlá prijaté spoločne inštitúciami [Únie] na účely uplatňovania uvedených zamestnaneckých predpisov a podmienok zamestnávania.

2. Bez toho, aby bol dotknutý článok 26, právomoci prenesené na menovací orgán a zmluvný orgán podľa uvedených zamestnaneckých predpisov a podmienok zamestnávania, uplatňuje agentúra na svoj vlastný personál.

3. Bez toho, aby bol dotknutý článok 26 ods. 1 sa personál agentúry skladá z:

…

– iných pracovníkov definovaných v [PZOZ], ktorí sú zodpovední za vykonávacie alebo kancelárske práce.

…“

Rozhodnutie ERA z 2. októbra 2008

7 Dňa 2. októbra 2008 prijal výkonný riaditeľ ERA rozhodnutie 150/09.08 týkajúce sa politiky obnovovania zmlúv dočasných zamestnancov v Agentúre (ďalej len „rozhodnutie z 2. októbra 2008“). Odôvodnenia tohto rozhodnutia sa odvolávajú najmä na článok 8 ods. 1 PZOZ, na viacročný plán personálnej politiky prijatý správnou radou Agentúry a na článok 24 ods. 3 nariadenia č. 881/2004.

8 Článok 1 rozhodnutia z 2. októbra 2008 najmä stanovuje, že „dĺžka predĺženia zmlúv dočasných zamestnancov tak, ako sú definovaní v článku 24 ods. 3 nariadenia… č. 881/2004 je… pre dlhodobé miesta dva roky v prípade prvého predĺženia [;] v prípade druhého predĺženia sa zmluva stáva zmluvou na dobu neurčitú“ [*neoficiálny preklad*].

9 Podľa článku 2 rozhodnutia z 2. októbra 2008 „v prípade, ak zmluva môže byť predĺžená, výkonný riaditeľ informuje zamestnanca o predĺžení alebo nepredĺžení jeho zmluvy v zásade šesť mesiacov pred ukončením jeho zmluvy“ [*neoficiálny preklad*].

Usmernenia o predĺžení zmlúv

10 Dňa 26. novembra 2008 vedúci sekcie „Administratíva“ v ERA prijal usmernenia o predĺžení zmlúv (ďalej len „usmernenia“). Tieto usmernenia pripomínajú, že na základe rozhodnutia z 2. októbra 2008 budú zamestnanci Agentúry informovaní v zásade šesť mesiacov vopred o predĺžení alebo nepredĺžení ich zmluvy. Cieľom usmerní je spresniť postup, ktorý sa má v tejto veci uplatniť.

11 V usmerneniach sa uvádza, že oddelenie ľudských zdrojov sekcie „Administratíva“ (ďalej len „oddelenie ‚Ľudských zdrojov‘“) bude informovať vedúceho dotknutej sekcie najneskôr osem mesiacov pred dátumom uplynutia danej pracovnej zmluvy prostredníctvom „formulára č. 1“. Vedúci sekcie následne upozorní zamestnanca na dátum uplynutia jeho zmluvy a ponúkne mu možnosť rozhovoru s hodnotiteľom povereným vypracovaním správy o služobnom postupe zamestnanca (ďalej len „SSP“) – v lehote piatich pracovných dní od tejto informácie.

12 Vedúci sekcie následne vypracuje záznam k spisu prostredníctvom „formulára č. 2“, ktorý bude obsahovať hodnotenie vývoja samotného pracovného miesta a úloh s ním spojených, najmä stanovisko založené predovšetkým na poslednej dostupnej SSP o tom, či je zamestnanec spôsobilý naďalej zotrvať na tomto pracovnom mieste.

13 Na základe týchto informácií vedúci sekcie tiež doplní návrh priložený k záznamu oddelenia „Ľudské zdroje“ (príloha k „formuláru č. 1“) na obnovenie alebo neobnovenie zmluvy. Potom svoj návrh a sprievodný záznam k spisu musí predložiť oddeleniu „Ľudské zdroje“ najneskôr sedem mesiacov pred ukončením zmluvy. Toto oddelenie môže doplniť akýkoľvek komentár k záznamu k spisu („formulár č. 2“), najmä k rozpočtovým dopadom návrhu a koherencii návrhu vo vzťahu k existujúcej praxi v oblasti predĺženia zmlúv v Agentúre.

14 Oddelenie „Ľudské zdroje“ predloží návrh spolu s dvoma formulármi výkonnému riaditeľovi na schválenie, ktorý ho o svojom rozhodnutí informuje doplnením prílohy k „formuláru č. 1“. Po doručení rozhodnutia výkonného riaditeľa a v prípade, ak rozhodnutie odporúča zmluvu ukončiť, oddelenie „Ľudské zdroje“ pripraví list, ktorý podpíše výkonný riaditeľ a ktorý daného dočasného zamestnanca upozorní na dátum uplynutia jeho zmluvy.

15 Napokon usmernenia upresňujú, že lehoty začínajú plynúť až od dátumu, kedy dotknutej osobe bolo doručené oznámenie alebo najneskôr odkedy sa možno domnievať, že táto osoba, konajúca ako starostlivý zamestnanec, bola oboznámená s obsahom akýchkoľvek dokumentov, ktoré jej boli predložené.

Rozpočtové dokumenty

16 Rozhodnutím z 27. novembra 2012 prijala správna rada ERA rozpočet Agentúry a jeho implementačný plán na rok 2013. V tejto súvislosti implementačný plán na rok 2013 uvádza, že k 31. decembru 2011 mala ERA vo funkčnej skupine asistentov (AST) desať dočasných zamestnancov v platovej triede AST 1, že rozpočet Únie povoľoval iba sedem pracovných miest v tejto platovej triede a že Agentúra sa rozhodla znížiť tento počet na štyri.

17 Z viacročného plánu personálnej politiky prijatého 20. marca 2013 správnou radou ERA na obdobie 2014 – 2016 („Multi-annual Staff Policy Plan 2014-2016 for the European Railway Agency“) vyplýva, že pokiaľ ide o pracovné miesta funkčnej skupiny AST obsadené dočasnými zamestnancami k 31. decembru 2012, ich počet bol 42, že počet pracovných miest tejto funkčnej skupiny uvedený v rozpočte schválenom Úniou na rok 2013 bol 40, že tento počet uvedený v návrhu rozpočtu Únie na rok 2014 bol 39 a že na roky 2015 a 2016 bol predpokladaný počet 37 a 36.

Skutkové okolnosti

18 Žalobkyňa bola prijatá do zamestnania ERA ako asistentka v platovej triede AST 3 na základe zmluvy na dobu štyroch rokov na obdobie od 1. septembra 2007 do 31. augusta 2011. Z listu zo 7. mája 2007, ktorý jej adresoval výkonný riaditeľ Agentúry v postavení orgánu oprávneného uzatvárať pracovné zmluvy (ďalej len „OOUPZ“) vyplýva, že táto zmluva jej bola ponúknutá v súlade s článkom 2 písm. a) a článkami 8 až 50 PZOZ.

19 Dňa 5. mája 2011 bola táto zmluva predĺžená až do 30. septembra 2013 na základe dodatku podpísaného medzi ERA a žalobkyňou.

20 Na svoju žiadosť bola žalobkyňa preložená z oddelenia „Financie“ sekcie „Administratíva“ do „Úradu výkonného riaditeľa“ („Executive Director's Office“) oddelenia „Komunikácia“ ERA s cieľom vykonávať tam predovšetkým úlohy týkajúce sa komunikácie. Toto preloženie nadobudlo účinnosť 16. februára 2012 a sprevádzal ho prechod pracovného miesta žalobkyne do oddelenia riadenia (Directorate) Agentúry. V rozhodnutí o preložení z toho istého dňa sa tiež uvádzalo, že ide o preloženie v záujme služby a že vedúci sekcie žalobkyne v postavení jej nového priameho nadriadeného má aktualizovať popis pracovnej náplne žalobkyne tak, aby zohľadňoval funkcie a úlohy, ktorými bude poverená.

Konanie, ktoré viedlo k prijatiu napadnutého rozhodnutia

21 Dňa 22. februára 2013 vedúci oddelenia „Ľudské zdroje“ zaslal vedúcemu sekcie žalobkyne oznámenie, v ktorom ho požiadal, aby mu v súlade s rozhodnutím z 2. októbra 2008 predložil svoje stanovisko vyplnením časti priloženého formulára s názvom „Záznam k spisu“, ktorá sa ho týka, najneskôr do 15. marca 2013, aby mohol informovať dotknuté strany o obnovení alebo neobnovení zmluvy žalobkyne, ktorá sa mala skončiť k 30. septembru 2013.

22 Počas pohovoru, ktorý sa konal 14. marca 2013, bola žalobkyňa ústne informovaná svojím vedúcim sekcie o jeho zámere nepožiadať o obnovenie jej zmluvy. Podľa žalobkyne jej vedúci sekcie vysvetlil, že do oddelenia riadenia Agentúry bola so svojim pracovným miestom preložená iba na vykonávanie úloh komunikácie, ale že sa ukázalo, že nemala vzdelanie ani technické zručnosti na to, aby sa mohla na tomto mieste, ktoré je odteraz pridelené k riaditeľstvu Agentúry, rozvíjať. Požiadavky rozpočtovej povahy implikujúce zrušenie pracovného miesta, ktoré zastávala, tak neboli v tomto kontexte na účely odôvodnenia neobnovenia jej zmluvy spomenuté.

23 Žalobkyňa vysvetlila vo svojej odpovedi na opatrenie na zabezpečenie priebehu konania, že počas tohto pohovoru, ktorý trval približne dvadsať minút, tvrdila, že v nadväznosti na jej preloženie na riaditeľstvo Agentúry mal jej vedúci sekcie upraviť popis jej pracovnej náplne, čo neurobil. Žalobkyňa teda vo svojej vyššie uvedenej odpovedi vyhlásila, že „nerozumie… prečo sa jej vytklo, že nemá potrebné zručnosti na pracovné miesto súvisiace s komunikáciou, keďže jej pracovné miesto bolo miesto súvisiace s finančnou a administratívnou podporou“. V tej istej odpovedi v tejto súvislosti vytkla svojmu vedúcemu sekcie, že ju nedostatočne zapojil do finančných otázok oddelenia riadenia Agentúry.

24 Agentúra na pojednávaní vysvetlila, že otázka obnovenia zmluvy mala byť pôvodne prediskutovaná počas pohovoru stanoveného na 13. marca 2013, ale že tento pohovor sa nakoniec nekonal z dôvodu neprítomnosti žalobkyne. Ráno 14. marca 2013 sa teda žalobkyňa stretla s vedúcim sekcie s cieľom prediskutovať túto otázku, a dohodli sa, že o nej budú znovu diskutovať počas dňa, čo aj urobili podvečer počas pohovoru, ktorý podľa Agentúry trval približne hodinu.

25 Toho istého dňa, 14. marca 2013, vedúci sekcie uviedol v zázname k spisu predloženom oddelením „Ľudské zdroje“ v časti „Hodnotenie vývoja samotného pracovného miesta a úloh s ním spojených“, že „pracovné miesto obsadené zamestnancom bolo vytvorené s cieľom vyhovieť jeho želaniu nadobudnúť skúsenosť mimo finančného odvetvia“. Tiež sa v ňom uvádzalo, že „na účely realizácie zníženia pracovných miest [funkčnej skupiny] AST v rámci rozpočtu 2013 Európskej únie a rozpočtov pre nasledujúce roky a vo všeobecnom záujme Agentúry sa rozhodlo o neobnovení tohto pracovného miesta“. Pokiaľ ide o časť týkajúcu sa „názoru na spôsobilosť zamestnanca naďalej zotrvať na pracovnom mieste“ uviedol, že „z dôvodu zrušenia pracovného miesta toto nie je relevantné“.

26 Listom z 22. marca 2013, ktorý podpísala aj žalobkyňa 25. marca 2013, jej výkonný riaditeľ ERA potvrdil, že jej pracovná zmluva „ktorá začala [1. októbra] 2007, uplynie 30. [septembra] 2013“ (ďalej len „napadnuté rozhodnutie“). Žalobkyňa na svoju žiadosť zaslanú e-mailom z 27. marca 2013 získala kópiu záznamu k spisu, ktorý bol priložený k návrhu na neobnovenie jej zmluvy.

27 Vedúci oddelenia „Ľudské zdroje“ 2. apríla 2013 podpísal časť formulára týkajúcu sa tohto oddelenia, pričom vyškrtol časť „Rozpočtové dopady návrhu, koherencia s existujúcou praxou v rámci organizácie a akákoľvek iná informácia považovaná za potrebnú“, a teda ohľadom tejto časti neuviedol žiadnu poznámku.

28 Dňa 7. mája 2013 žalobkyňa na základe článku 90 ods. 2 Služobného poriadku úradníkov Európskej únie (ďalej len „služobný poriadok“) podala sťažnosť proti napadnutému rozhodnutiu. Na podporu tejto sťažnosti uviedla nedodržanie postupu zo strany OOUPZ v rozsahu, v akom ju jej vedúci sekcie „neinformoval o začatí konania o obnovení, ani o možnosti viesť diskusiu“; existenciu zjavne nesprávneho posúdenia pokiaľ ide o nevyhnutnosť zrušiť pracovné miesto žalobkyne a pokiaľ ide o všeobecný záujem Agentúry neobnoviť jej zmluvu; a absenciu zohľadnenia v napadnutom rozhodnutí záujmov žalobkyne, najmä skutočnosti, že v prípade obnovenia jej zmluvy by sa jej zmluva transformovala na zmluvu na dobu neurčitú.

Rozhodnutie o zamietnutí sťažnosti

29 Rozhodnutím z 5. septembra 2013 OOUPZ zamietol sťažnosť (ďalej len „rozhodnutie o zamietnutí sťažnosti“).

30 V tejto súvislosti OOUPZ uviedol, že predtým, ako predloží žalobkyni v odpovedi svoje tvrdenia, by jej rád pripomenul kontext, v ktorom bolo prijaté napadnuté rozhodnutie. Zdôraznil, že žalobkyňa bola na jej žiadosť preložená s jej pracovným miestom s účinnosťou k 16. februáru 2012 a že sa na základe spoločnej dohody rozhodlo, že sa zmenia jej úlohy viac v prospech úloh týkajúcich sa komunikácie, aby sa jej umožnil v ERA služobný postup. Z dôvodu oznámenej reformy a rozpočtových obmedzení,

najmä na úrovni zamestnancov, však OOUPZ čelil negatívnym výhľadom a bol nútený na žiadosť Európskej komisie znížiť počet svojich zamestnancov zrušením troch pracovných miest funkčnej skupiny AST.

31 Rozhodnutie o zamietnutí sťažnosti uvádzalo, že toto zníženie počtu zamestnancov sa uskutočnilo pod kontrolou a tlakom Komisie, ktorá vo svojom stanovisku zo 6. marca 2013 k viacročnému plánu personálnej politiky ERA na obdobie 2014 – 2016 od Agentúry znovu vyžadovala, aby sledovala globálnu politiku znižovania počtu zamestnancov inštitúcií Únie stanoveného na 2 % ročne. Práve v tomto kontexte sa riaditeľstvo rozhodlo zrušiť dve pracovné miesta funkčnej skupiny AST a vybrať tieto dve pracovné miesta z piatich, ktoré zastávali dočasní zamestnanci funkčnej skupiny AST, ktorých pracovné zmluvy mali uplynúť v roku 2013. Kritérium, ktoré sa zvolilo pre tento výber, spočívalo v identifikácii pracovných miest, ktorých zrušenie malo čo najmenší vplyv na prevádzkové fungovanie Agentúry a na základe uplatnenia tohto kritéria sa výber ERA dotkol pracovného miesta funkčnej skupiny AST v oddelení „Ľudské zdroje“ a pracovného miesta na úrovni oddelenia riadenia, teda miesta obsadeného žalobkyňou.

32 OOUPZ ďalej v rozhodnutí o zamietnutí sťažnosti spresnil, že sa rozhodol zrušiť pracovné miesto, ktoré zastávala žalobkyňa, a neobnoviť jej pracovnú zmluvu, pretože jej vedúci sekcie bol presvedčený, že úroveň výkonu žalobkyne pri realizácii základných úloh v oblasti komunikácie nedosiahne v predvídateľnej budúcnosti úroveň požiadaviek, ktoré sa viažu k takémuto typu pracovného miesta. OOUPZ uviedol, že žalobkyni bola táto skutočnosť ústne vysvetlená počas jej pohovoru 14. marca 2013 s jej nadriadeným.

33 OOUPZ dodal, že práve z týchto dôvodov sa domnieval, že zmluva žalobkyne nemohla byť obnovená, pretože nemohla byť financovaná rozpočtom 2014 Agentúry, nebolo možné vytvoriť nové pracovné miesta funkčnej skupiny AST a žiadne iné pracovné miesto tejto skupiny nebolo v danom čase ani v blízkej budúcnosti voľné, a teda nebolo možné predpokladať preloženie žalobkyne do inej sekcie.

34 V odpovedi na tvrdenia vznesené žalobkyňou v jej sťažnosti OOUPZ uviedol, že neobnovenie zmluvy žalobkyne rešpektovalo rozhodnutie z 2. októbra 2008, pretože bola v tomto zmysle riadne informovaná šesť mesiacov pred ukončením jej zmluvy. Pokiaľ ide o spochybňovanie zo strany žalobkyne rozpočtového obmedzenia Agentúry a vhodnosti zrušenia jej pracovného miesta, tak ako sú uvedené v zázname k spisu týkajúcom sa predĺženia jej zmluvy, OOUPZ tvrdí, že odkaz na zníženie počtu pracovných miest funkčnej skupiny AST vo všeobecnom rozpočte Únie na rok 2013 a rozpočtoch pre nasledujúce roky bol dostatočný na potreby takéhoto záznamu z hľadiska odôvodnenia a že detailnejšie dôvody boli poskytnuté v dokumentoch, na ktoré tento záznam odkazoval.

35 Pokiaľ ide o zohľadnenie záujmov žalobkyne, OOUPZ pripomenul, že záujem služby musí prevládať nad záujmom zamestnanca a že v každom prípade záujem zamestnanca nemôže administratíve brániť vo vykonaní racionalizácie svojich služieb, pokiaľ to považuje za potrebné. OOUPZ napokon pripomenul, že v bode 167 rozsudku AI/Súdny dvor (F-85/10, EU:F:2012:97) Súd pre verejnú službu rozhodol, že „administratíva nemôže mať povinnosť ponúknuť iné pracovné miesto dočasnému zamestnancovi, ktorého pracovný výkon sa posudzuje ako nedostatočný“.

Návrhy účastníkov konania

36 Žalobkyňa navrhuje, aby Súd pre verejnú službu napadnuté rozhodnutie zrušil a zaviazal ERA na náhradu trov konania.

37 Agentúra navrhuje zamietnuť žalobu a zaviazať žalobkyňu na náhradu trov konania.

Právny stav

38 Na podporu svojej žaloby žalobkyňa vzniesla tri dôvody, založené na porušení podstatných formálnych náležitostí, zjavne nesprávnom posúdení, a porušení povinnosti starostlivosti prislúchajúcej ERA.

O prvom dôvode založenom na porušení podstatných formálnych náležitostí

Tvrdenia účastníkov konania

39 Prvý dôvod sa skladá z dvoch častí, z ktorých prvá sa týka porušenia práva na obranu a druhá porušenia podstatnej formálnej náležitosti implikujúcej porušenie zásady rovnosti zaobchádzania.

40 Žalobkyňa v tejto súvislosti tvrdí, opierajúc sa o rozsudok Lux/Dvor audítorov (129/82 a 274/82, EU:C:1984:391, bod 20), že hoci interné smernice, akými sú rozhodnutie z 2. októbra 2008 a usmernenia, nemôžu byť kvalifikované ako právne pravidlá, ktoré je administratíva povinná dodržať za každých okolností, nesmie sa však od nich odchýliť bez toho, aby v tejto súvislosti poskytla relevantné dôvody. OOUPZ však túto zásadu v prejednávanom prípade porušil, pretože sa striktne nedržal postupu, o ktorého uplatňovaní sám rozhodol. Táto skutočnosť nielenže predstavuje porušenie zásady rovnosti zaobchádzania, ale tiež porušenie práva na obranu.

41 Žalobkyňa tiež tvrdí, že oddelenie „Ľudské zdroje“ požiadalo o stanovisko vedúceho sekcie ohľadom otázky obnovenia jej zmluvy až 22. februára 2013, teda s oneskorením približne dvadsať dní v porovnaní s tým, čo stanovujú usmernenia, podľa ktorých je tento konzultačný postup potrebné začať najneskôr osem mesiacov pred dátumom uplynutia dotknutej pracovnej zmluvy. Žalobkyňa tiež vytýka OOUPZ, že ju neinformoval, v rozpore s tým, čo stanovujú usmernenia, o začatí konania o obnovení ani o možnosti rozhovoru v lehote piatich pracovných dní od začatia tohto konania.

42 Tým, že OOUPZ žalobkyňu neinformoval o možnosti dialógu s vedúcim sekcie pre potreby jej hodnotiteľa, ktorým bol, v tomto prípade, tento istý vedúci sekcie, porušil právo žalobkyne byť vypočutá a uplatniť svoje tvrdenia k otázke neobnovenia jej zmluvy.

43 OOUPZ sa okrem toho v prejednávanom prípade dopustil „podstatného porušenia postupu“ v rozsahu, v akom oddelenie „Ľudské zdroje“, ktoré finalizovalo záznam k spisu tým, že ho podpísalo 2. apríla 2013, nebolo kontaktované pred prijatím napadnutého rozhodnutia, ktoré bolo prijaté 22. marca 2013. Uvedené predstavuje nezrovnalosť z hľadiska požiadaviek usmernení, pretože výkonný riaditeľ má prijať rozhodnutie o obnovení alebo neobnovení zmluvy najmä s ohľadom na poznámky oddelenia „Ľudské zdroje“, ktoré v tomto prípade chýbali. Toto porušenie má v uvedenej veci osobitný význam, pretože napadnuté rozhodnutie bolo založené predovšetkým na rozpočtových dôvodoch implikujúcich potrebu zrušiť tieto pracovné miesta. Žalobkyňa tiež tvrdí, že ak by sa postup dodržal, napadnuté rozhodnutie mohlo byť podstatne rozdielne.

44 ERA navrhuje dôvod zamietnuť a predovšetkým tvrdí, v prvom rade, že žalobkyňa v tejto veci v každom prípade bola informovaná o rozhodnutí o neobnovení jej zmluvy šesť mesiacov pred uplynutím tejto zmluvy, čo bolo v súlade s rozhodnutím z 2. októbra 2008. V druhom rade, pokiaľ ide o usmernenia, predovšetkým tvrdí, že tieto sa majú uplatňovať iba v prípadoch, kedy existuje možnosť obnovenia danej zmluvy, čo neplatí, ak má byť dotknuté pracovné miesto zrušené z rozpočtových dôvodov, ako je to v prejednávanej veci.

Posúdenie Súdom pre verejnú službu

– *Všeobecné úvahy*

45 Žalobkyňa v rámci svojho prvého dôvodu Agentúre v podstate vytýka, že porušila jej právo byť vypočutá pred prijatím napadnutého rozhodnutia a že nedodržala postup, ktorý sama zaviedla na účely zaistenia dodržania tohto práva.

46 Z tohto hľadiska je v prvom rade potrebné skonštatovať, že PZOZ, najmä ich článok 47, nestanovujú osobitný postup, ktorého cieľom by malo byť, aby sa dočasnému zamestnancovi zamestnanému na dobu určitú umožnilo byť riadne vypočutý pred tým, ako sa voči nemu prijme rozhodnutie o neobnovení jeho zmluvy, teda rozhodnutie, ktoré je vzhľadom na svoj obsah spôsobilé nepriaznivo ovplyvniť profesijnú a osobnú situáciu dotknutej osoby.

47 V prípade neexistencie úpravy v služobnom poriadku však môže inštitúcia alebo agentúra stanoviť interné postupy a podmienky umožňujúce vypočuť dočasného zamestnanca predtým, ako sa rozhodne o osude jeho pracovného pomeru, najmä prijatím interných smerníc, pokiaľ využitie takejto možnosti nevedie k odchýleniu sa od výslovného pravidla služobného poriadku alebo PZOZ (pozri v tomto zmysle rozsudky Schneider/Komisia, T-54/92, EU:T:1994:283, bod 19, a Petrilli/Komisia, F-98/07, EU:F:2009:7, bod 55 a tam citovanú judikatúru).

48 V tejto súvislosti uvedené interné smernice v oblasti, v ktorej inštitúcia alebo agentúra disponuje širokou mierou voľnej úvahy priznanou služobným poriadkom, formu rozhodnutia oznámeného všetkým zamestnancom, ktoré má zabezpečiť dotknutým úradníkom a zamestnancom rovnaké zaobchádzanie. Ak inštitúcia alebo agentúra prijme také rozhodnutie, treba ho považovať za orientačné pravidlo správania, ktoré si administratíva sama stanovila a od ktorého sa nemôže odchýliť bez uvedenia presných dôvodov, ktoré ju k tomu viedli, inak poruší zásadu rovnosti zaobchádzania (pozri v tomto zmysle rozsudky Louwage/Komisia, 148/73, EU:C:1974:7, bod 12; Lux/Dvor audítorov, EU:C:1984:391, bod 20, a Monaco/Parlament, T-92/96, EU:T:1997:105, bod 46; pozri, pokiaľ ide o hodnotenie zamestnancov, rozsudok Bernard/Europol, F-99/07 a F-45/08, EU:F:2009:84, bod 79 a tam citovanú judikatúru).

49 V prejednávanom prípade usmernenia, ktoré upresňujú postup, ktorý sa má dodržať v oblasti obnovovania zmlúv dočasných zamestnancov v rámci ERA, predstavujú internú smernicu v zmysle vyššie uvedenej judikatúry a je teda potrebné konštatovať, že ERA tým, že stanovila, že dotknuté osoby budú informované v zásade šesť mesiacov pred uplynutím ich zmluvy a spresnila postup, ktorý musia oddelenia Agentúry dodržať a ktorý umožňuje dotknutým osobám predložiť ich stanovisko, prijatím rozhodnutia z 2. októbra 2008 a usmernení, upravila v prospech svojich zamestnancov právo byť vypočutý ohľadom vhodnosti obnovenia ich pracovnej zmluvy na dobu určitú.

50 V každom prípade, Charta základných práv Európskej únie od nadobudnutia jej účinnosti od 1. decembra 2009 ako akt, ktorý má na základe článku 6 ZEÚ rovnakú právnu silu ako zmluvy, výslovne vo svojom článku 41 stanovuje základné právo každého „právo každého na vypočutie pred prijatím akékoľvek individuálneho opatrenia, ktoré by sa ho mohlo nepriaznivo dotýkať“. Na základe článku 51 Charty je článok 41 učený priamo inštitúciám, orgánom a úradom Únie, ktoré sú tak povinné ho uplatňovať a dodržiavať v medziach stanovených v článku 52 Charty.

51 Prvý dôvod je potrebné skúmať s ohľadom na všetky tieto úvahy.

– O prvej časti založenej na porušení práva na obranu

52 Na úvod je potrebné zdôrazniť, že tak ako to žalobkyňa uznala najmä počas pojednávania, vedela o obsahu rozhodnutia z 2. októbra 2008 a usmernení, na základe ktorých sa viedlo konanie o obnovení jej zmluvy, ktoré nastalo 5. mája 2011.

53 Pokiaľ ide o otázku, či Agentúra konala v plnom súlade s usmerneniami, ktoré upravujú najmä dialóg, ktorý sa má uskutočniť medzi Agentúrou a dotknutým zamestnancom, pokiaľ ide o možnosti obnovenia jeho zmluvy, zo spisu a vyjadrení v priebehu pojednávania vyplýva, že žalobkyňa bola počas pohovoru, ktorý mala so svojim vedúcim sekcie 14. marca 2013, informovaná o dôvodoch, pre ktoré zamýšľal nenavrhnúť OOUPZ obnoviť jej zmluvu dočasného zamestnanca, teda, prinajmenšom podľa žalobkyne, nedostatočnosť jej výkonov vo vzťahu k požiadavkám na pracovné miesto, ktoré zastávala (pozri v tomto zmysle rozsudok Bianchi/ETF, F-38/06, EU:F:2007:117, bod 66).

54 Pokiaľ ide o dôvody, ktoré pôvodne zvolil vedúci sekcie na základe jeho návrhu predloženého OOUPZ, hoci OOUPZ si nakoniec zvolil dodatočné dôvody v napadnutom rozhodnutí a v rozhodnutí o zamietnutí sťažnosti, žalobkyňa uznala, že v tejto veci so svojim vedúcim sekcie hovorila 14. marca 2013 a mala tak možnosť spochybniť jeho vnímanie kvality jej výkonov a pravdepodobnosti, že sa môžu v budúcnosti vyvinúť tak, aby zodpovedali potrebám Agentúry. Mala teda skutočnú možnosť uviesť svoje stanovisko pred jej nariadením predtým, ako OOUPZ na jeho návrh prijal napadnuté rozhodnutie.

55 Agentúra však musí dbať na to, aby bol v rámci uplatňovania usmernení dotknutý zamestnanec jasne informovaný o predmete pohovoru so svojim nadriadeným, aby mohol účinne vyjadriť svoje stanovisko predtým, ako bude prijaté rozhodnutie, ktoré sa ho nepriaznivo dotkne pokiaľ ide o skončenie jeho pracovnej zmluvy. Hoci usmernenia nepredpisujú písomnú formu pre stanovený dialóg medzi nadriadeným a dotknutým zamestnancom, a teda informácia o predmete pohovoru môže byť ústna a vychádzať z kontextu, v ktorom prebiehal, písomné predvolanie dotknutej osoby sa zdá byť vhodnejšie.

56 Z tohto hľadiska žalobkyňa tvrdí, že po pohovore zo 14. marca 2013, ktorý sa konal až neskoro večer a iba z jej iniciatívy, nebola informovaná o tom, že sa začalo konanie týkajúce sa obnovenia jej zmluvy.

57 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že žalobkyňa uznala, že počas vyššie uvedeného pohovoru jej bolo známe rozhodnutie z 2. októbra 2008 a usmernenia, a to tým skôr, že už jej raz bola zmluva obnovená 5. mája 2011 na základe tých istých usmernení. Za týchto podmienok je málo pravdepodobné, že by si po pohovore zo 14. marca 2013 neuvedomila, že sa začalo konanie týkajúce sa obnovenia jej zmluvy. Okrem toho okolnosť, že pohovor prebiehal v neskorých hodinách, nemôže spochybniť skutočnosť, že mala skutočnú možnosť účinne predniesť svoje pripomienky svojmu vedúcemu sekcie, najmä pokiaľ ide o úroveň jej profesijnej výkonnosti ako aj z hľadiska úloh spojených s jej pracovným miestom predtým, ako vedúci sekcie oznámi OOUPZ svoj návrh týkajúci sa obnovenia jej zmluvy.

58 Žalobkyňa tiež nemôže opomínať, že ak by si to želala, mala možnosť výslovne stanovenú usmerneniami požiadať po pohovore zo 14. marca 2013 o pokračovanie v dialógu so svojim vedúcim sekcie, v jeho pozícii hodnotiteľa, a prípadne s jeho nadriadeným. Hoci je nepochybné, že vedúci sekcie odišiel na dovolenku 15. marca 2013, žalobkyni nič nebránilo po tom, ako sa dozvedela jeho stanovisko ohľadom ďalšieho pokračovania jej zmluvy, znovu brániť svoje záujmy, najmä predložením výkonnému riaditeľovi v postavení OOUPZ, ktorý mal prijať napadnuté rozhodnutie, písomné alebo ústne pripomienky s cieľom presvedčiť ho, aby neprijal návrh vedúceho sekcie.

59 V tejto súvislosti je potrebné dodať, že medzi pohovorom žalobkyne s jej vedúcim sekcie a prijatím napadnutého rozhodnutia uplynulo osem dní. Počas tejto lehoty žalobkyňa ešte mala možnosť písomne doplniť svoje stanovisko (pozri analogicky 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 Okrem toho, obsah sťažnosti žalobkyne potvrdzuje jej dobré porozumenie napadnutého rozhodnutia, napriek stručnej povahe odôvodnenia, pokiaľ ide o dôvody odôvodňujúce jeho prijatie, čo potvrdzuje, že bola riadne informovaná o dôvodoch, pre ktoré sa jej vedúci sekcie rozhodol nepožadovať obnovenie jej zmluvy (pozri v tomto zmysle rozsudok Solberg/OEDT, F-124/12, EU:F:2013:157, bod 34).

61 Zo všetkého vyššie uvedeného vyplýva, že Agentúra v prejednávanom prípade neporušila právo žalobkyne byť vypočutá pred prijatím napadnutého rozhodnutia, a to tým skôr, že napadnuté rozhodnutie sa netýkalo výpovede zmluvy na dobu určitú, ale fakultatívneho obnovenia takejto zmluvy (pozri, pokiaľ ide o rozsah práva byť vypočutý v závislosti od povahy aktu spôsobujúceho ujmu, rozsudok Bui Van/Komisia, T-491/08 P, EU:T:2010:191, body 75 až 77).

62 V každom prípade, podľa judikatúry, aj v prípade existencie porušenia práva na obranu, na prijatie dôvodu je okrem iného potrebné, aby v prípade neexistencie takého porušenia mohol postup viesť k odlišnému výsledku (rozsudok Wunenburger/Komisia, T-246/04 a T-71/05, EU:T:2007:34, bod 149 a tam citovaná judikatúra).

63 V tejto súvislosti však Súd pre verejnú službu pre úplnosť uvádza, že žalobkyňa vo svojej sťažnosti uplatnila dodatočné tvrdenia, na ktoré OOUPZ odpovedal tak, že potvrdil napadnuté rozhodnutie z dôvodov spojených hlavne s rozpočtovými požiadavkami. Preto aj ak by žalobkyňa skutočne využila možnosť, ktorá jej bola ponúknutá, a požiadala o intenzívnejší dialóg s jej nadriadeným a mala tak možnosť uplatniť tieto isté tvrdenia pred prijatím napadnutého rozhodnutia, postup by neviedol k odlišnému výsledku.

64 Vzhľadom na vyššie uvedené je teda potrebné prvú časť dôvodu zamietnuť.

– O druhej časti založenej na porušení podstatnej formálnej náležitosti implikujúcej porušenie zásady rovnosti zaobchádzania

65 Na úvod treba skonštatovať, že lehoty stanovené v usmerneniach slúžia najmä hlavnému cieľu, stanovenému v rozhodnutí z 2. októbra 2008, a to dbať na to, aby Agentúra konala so starostlivosťou tak, aby dočasný zamestnanec, ktorého zmluva má uplynúť, bol informovaný aspoň šesť mesiacov pred dátumom uplynutia tejto zmluvy ohľadom jej obnovenia alebo neobnovenia, a teda rozhodnutie v tejto súvislosti bolo prijaté včas, najmä aby dotknutá osoba nezostala neinformovaná a prípadne mohla prijať kroky na nájdenie pracovného miesta a zorganizovať prípadné presťahovanie sa z miesta jej zamestnania do iného členského štátu ako je členský štát sídla Agentúry.

66 Okrem toho, z názvu častí, ktoré majú byť vyplnené vedúcim sekcie, vyplýva, že cieľom postupu stanoveného v usmerneniach je predovšetkým získať jeho stanovisko k otázke, či sa úlohy spojené s dotknutým pracovným miestom môžu vyvíjať a či dočasný zamestnanec, zastávajúci toto pracovné miesto, najmä vzhľadom na spôsob, akým vykonával svoje úlohy predtým, čo je predmetom SSP, si zaslúži naďalej byť zamestnaný na tomto pracovnom mieste ERA, čím by odôvodnil obnovenie jeho zmluvy. Ako teda správne zdôrazňuje ERA, cieľom informácií získaných na základe tohto postupu je určiť, či zamestnanec, ktorého pracovná zmluva má skončiť, môže alebo musí byť naďalej zamestnaný na tomto pracovnom mieste, čo však nevyhnutne predpokladá, že toto pracovné miesto sa nachádza v zozname pracovných miest Agentúry a z hľadiska rozpočtu sa s ním v budúcnosti počíta.

67 Treba tiež pripomenúť, že na základe judikatúry v prípade, ak orientačné lehoty stanovené v usmerneniach nie sú dodržané, je ešte potrebné, aby taká nezrovnalosť mohla mať dopad na obsah napadnutého rozhodnutia (rozsudok Wunenburger/Komisia, EU:T:2007:34, bod 149 a tam citovaná judikatúra).

68 V tejto súvislosti, po prvé, pokiaľ ide o okolnosť, že konanie týkajúce sa obnovenia jej zmluvy sa začalo až 22. februára 2013, teda s omeškaním približne dvadsať dní v porovnaní s lehotou stanovenou v usmerneniach, žalobkyňa nepreukázala, aký vplyv by mohlo mať toto omeškanie na obsah napadnutého rozhodnutia.

69 Po druhé, pokiaľ ide o skutočnosť, že oddelenie „Ľudské zdroje“ bolo požiadané o stanovisko až po prijatí napadnutého rozhodnutia, z usmernení vyplýva, že cieľom konzultácie s týmto oddelením nie je hodnotenie zásluh dotknutého zamestnanca ani vhodnosti obnovenia zmluvy dotknutej osoby z hľadiska záujmu Agentúry. Usmernenia sa totiž obmedzujú iba na to, že oddelenie „Ľudské zdroje“ „môže“ doplniť akýkoľvek komentár k záznamu k spisu, najmä k rozpočtovým dopadom návrhu a koherencii tohto návrhu vo vzťahu k existujúcej praxi v oblasti predĺženia zmlúv v Agentúre. Oddelenie „Ľudské zdroje“ teda mohlo, v prípade, ako je tento, neuviesť žiaden komentár k návrhu rozhodnutia, ktoré nebolo spôsobilé vyvolať žiadne rozpočtové dôsledky v časti „výdavky“ rozpočtu Agentúry v budúcom roku a zodpovedalo zrušeniu pracovného miesta rozpočtovým orgánom. Okrem toho, nič nenasvedčuje tomu, že ak by oddelenie „Ľudské zdroje“ vyplnilo časť formulára, ktorá je mu vyhradená pred prijatím napadnutého rozhodnutia, formulovalo by aj komentár.

70 V takej situácii, ako je v prejednávanom prípade, keď sa má zrušiť dotknuté pracovné miesto, je totiž rozpočtový dopad, predpokladaný z hľadiska výdavkov rozpočtu na fungovanie Agentúry, návrhu smerujúceho k neobnoveniu zmluvy dočasného zamestnanca na tomto pracovnom mieste, skutočne neutrálny, ako to tvrdí ERA, pretože takéto rozhodnutie iba potvrdzuje nepoužitie rozpočtových prostriedkov zrušených pre nasledujúce rozpočtové obdobie. Prípadná konzultácia oddelenia „Ľudské zdroje“, ak by sa aj uskutočnila v orientačných lehotách uvedených v týchto usmerneniach, by preto nemohla mať dopad na obsah, a teda ani zákonnosť napadnutého rozhodnutia.

71 Po tretie, pokiaľ ide o tvrdenie založené na porušení zásady rovnosti zaobchádzania OOUPZ, toto tvrdenie musí byť zamietnuté, pretože, na jednej strane, OOUPZ vysvetlil dôvody, v tomto prípade rozpočtové a spojené so zrušením pracovného miesta, pre ktoré striktne nedodržal postup a orientačné lehoty stanovené v usmerneniach a, na druhej strane, zamestnancovi, ktorý by sa nachádzal v porovnateľnej situácii ako žalobkyňa, by tiež skončila jeho zmluva dočasného zamestnanca v stanovenom termíne.

72 Z vyššie uvedeného vyplýva, že druhá časť, a teda prvý dôvod, musia byť zamietnuté.

O druhom dôvode založenom na zjavne nesprávnom posúdení

Tvrdenia účastníkov konania

73 Žalobkyňa predovšetkým tvrdí, že OOUPZ sa tým, že tvrdí, že pracovné miesto, ktoré zastávala, bolo vytvorené s cieľom umožniť jej nadobudnúť skúsenosť mimo finančnej oblasti, dopustil zjavne nesprávneho posúdenia, pretože cieľom preloženia žalobkyne, ktoré sa vykonalo na jej žiadosť, bolo tiež a predovšetkým umožniť sekcii, kde bola naposledy pridelená, využívať schopnosti žalobkyne vo finančnej oblasti. Žalobkyňa tak spochybňuje, že zrušenie jej pracovného miesta bola voľba, ktorá umožnila mať menší prevádzkový dopad na fungovanie Agentúry.

74 Žalobkyňa tiež spochybňuje, že ERA bola povinná zrušiť jej pracovné miesto, aby tak splnila ciele stanovené v rozpočtových a finančných plánoch. V tejto súvislosti poukazuje na to, že v rozpočte 2013 Agentúra predpokladala vytvorenie dvoch pracovných miest administrátorov a kritizuje skutočnosť, že úsilie zrušiť tri pracovné miesta sa dotklo iba funkčnej skupiny AST. Ďalej zdôrazňuje, že Komisia v stanovisku k viacročnému plánu personálnej politiky na obdobie 2014 – 2016 nepochybne odporučila zníženie stavu zamestnancov o 2 %, ale tiež poukázala na zhoršenie miery obsadenia pracovných miest stanovených v implementačnom pláne, pretože iba 139 pracovných miest zo 144

bolo v Agentúre obsadených. Keďže ERA mala od roku 2010 štyri až šesť neobsadených pracovných miest, voľba OOUPZ sa mala skôr týkať zrušenia jedného z týchto pracovných miest ako pracovného miesta žalobkyne. Žalobkyňa napokon tvrdí, že zrušenie požadované rozpočtovými obmedzeniami sa týkalo miest v platovej triede AST 1 a AST 2. Keďže zastávala miesto v platovej triede AST 3 a takisto AST 4 k 6. septembru 2013, jej pracovné miesto nemalo byť týmto zrušením dotknuté.

75 Okrem toho tvrdí, že výkonný riaditeľ nemohol na svoj vlastný podnet zmeniť organizačný plán Agentúry, ktorý stanovuje počet pracovných miest povolený z hľadiska funkčnej skupiny a platovej triedy pre každý rozpočtový rok. Túto právomoc má totiž iba správna rada Agentúry.

76 Agentúra navrhuje zamietnuť dôvod ako nedôvodný.

Posúdenie Súdom pre verejnú službu

77 Je potrebné pripomenúť, že rozhodnutie o obnovení alebo neobnovení zmluvy dočasného zamestnanca uzatvorenej na určitú dobu podlieha širokej miere voľnej úvahy, ktorú má OOUPZ v tejto oblasti, a teda pri preskúmaní zákonnosti takého rozhodnutia sa súd Únie musí obmedziť, nezávisle od kontroly splnenia povinnosti odôvodnenia, na overenie toho, že nedošlo k zjavnému pochybeniu pri zohľadnení záujmu služby alebo k zneužitiu právomoci zo strany OOUPZ (pozri rozsudok Bianchi/ETF, EU:F:2007:117, body 92 a 93 a tam citovanú judikatúru).

78 V tejto súvislosti môže byť pochybenie kvalifikované ako zjavné iba v prípade, ak je ľahko spozorovateľné a môže byť so samozrejmosťou odhalené z hľadiska kritérií, ktorým má podľa zámeru normotvorcu podliehať výkon voľnej úvahy administratívy. Preukázanie, že sa administratíva dopustila pri posúdení skutkového stavu zjavného pochybenia, ktoré by mohlo odôvodniť zrušenie rozhodnutia prijatého na základe tohto posúdenie, teda predpokladá, že dôkazné prostriedky, ktoré musí predložiť žalobca, sú dostatočné na to, aby sa posúdenie zohľadnené administratívou stalo neprijateľným. Inými slovami, dôvod založený na zjavnom pochybení musí byť zamietnutý, ak napriek skutočnostiam uvádzaným žalobcom možno spochybnené posúdenie stále považovať za odôvodnené a koherentné (pozri rozsudok AI/Súdny dvor, EU:F:2012:97, bod 153 a tam citovanú judikatúru).

79 V tomto prípade, keďže napadnuté rozhodnutie výslovne neuvádzalo dôvody, pre ktoré sa OOUPZ rozhodol neobnoviť zmluvu žalobkyne, je potrebné pripomenúť, že vzhľadom na vývoj konania pred podaním žaloby treba pri preskúmaní zákonnosti pôvodného aktu spôsobujúceho ujmu zohľadniť práve odôvodnenie obsiahnuté v rozhodnutí o zamietnutí sťažnosti, keďže na toto odôvodnenie sa hľadí tak, že uvedený akt dopĺňa (rozsudok Mocová/Komisia, F-41/11, EU:F:2012:82, bod 21), a že pokiaľ ide o rozhodnutie o neobnovení zmluvy dočasného zamestnanca, OOUPZ môže v štádiu sťažnosti zmeniť alebo nahradiť dôvody takéhoto rozhodnutia, tak ako to OOUPZ urobil v prejednávanom prípade (pozri rozsudok Mocová/Komisia, T-347/12 P, EU:T:2014:268, body 33 až 46).

80 Vzhľadom na vyššie uvedené, pokiaľ ide predovšetkým o rozpočtové dôvody uvádzané ERA, Súd pre verejnú službu konštatuje, že ako to vyplýva najmä zo stanoviska Komisie zo 6. marca 2013 adresovanom Agentúre, priloženého k žalobe, ERA bola povinná zrušiť pracovné miesta, aby dosiahla „cieľ 2 %“, a že tvrdenia žalobkyne, ktoré sa obmedzujú na spochybňovanie reálnosti tohto cieľa tým, že spochybňujú povahu a rozsah rozpočtových obmedzení uložených Agentúre v tejto oblasti, neodhaľujú žiadne zjavne nesprávne posúdenie ERA pri posúdení týchto požiadaviek na zrušenie pracovných miest.

81 Okrem toho treba pripomenúť, že organizácia a fungovanie služby patria do výlučnej právomoci inštitúcie a jediným zodpovedným za organizáciu služby je nadriadený orgán, ktorým je v prejednávanom prípade výkonný riaditeľ ERA. Tomu jedinému prináleží posúdiť potreby služby,

a v súlade s nimi prideľovať zamestnancov, ktorých má k dispozícii. (rozsudky Labeyrie/Komisia, 16/67, EU:C:1968:37, s. 445; Geist/Komisia, 61/76, EU:C:1977:127, bod 38; Pitrone/Komisia, T-46/89, EU:T:1990:62, bod 60, a Cesaratto/Parlament, T-108/96, EU:T:1997:115, bod 48).

82 Inštitúcie a agentúry Únie majú tiež voľnosť usporiadať si svoje administratívne jednotky a zohľadniť pritom všetky faktory, akými sú povaha a rozsah úloh, ktoré sú im zverené, a rozpočtové možnosti (rozsudky Bellardi-Ricci a i./Komisia, 178/80, EU:C:1981:310, bod 19; Scheuer/Komisia, T-108/89, EU:T:1990:45, bod 41; Sebastiani/Parlament, T-163/89, EU:T:1991:49, bod 33, a Lacruz Bassols/Súdny dvor, T-109/92, EU:T:1994:16, bod 88). Táto voľnosť znamená aj možnosť zrušiť pracovné miesta a zmeniť pridelenie úloh v záujme väčšej efektivity organizácie práce alebo s cieľom splniť rozpočtové požiadavky na zrušenie pracovných miest stanovené politickými inštitúciami Únie, rovnako ako právomoc prerozdeľovať úlohy, ktoré predtým vykonával zamestnanec na zrušenom pracovnom mieste, pričom takéto zrušenie pracovného miesta nemusí nevyhnutne podliehať podmienke, že všetky stanovené úlohy budú vykonávané nižším počtom zamestnancov ako pred reorganizáciou. Zrušenie pracovného miesta nevyhnutne neznamená zrušenie úloh, ktoré zahŕňalo (rozsudok Cesaratto/Parlament, EU:T:1997:115, body 49 až 51).

83 V dôsledku toho ERA tým, že sa rozhodla z dôvodov rozpočtových obmedzení zrušiť dve pracovné miesta asistentov namiesto pracovných miest administrátorov a identifikovala a vybrala z piatich pracovných miest asistentov, ktoré zastávali dočasní zamestnanci, ktorých zmluvy mali skončiť v priebehu roku 2013, pracovné miesto obsadené žalobkyňou ako jedno z tých, ktorých zrušenie bude mať najmenší prevádzkový dopad, zostala v medziach svojej voľnej úvahy v tejto oblasti (pozri v tomto zmysle rozsudok Karatzoglou/AER, T-471/04, EU:T:2008:540, bod 59).

84 Pokiaľ ide o údajný nedostatok právomoci výkonného riaditeľa na zmenu organizačného plánu Agentúry, ktorý nebol v období pred podaním žaloby namietaný, žalobkyňa nepreukázala, v čom sa výkonný riaditeľ ERA pred prijatím napadnutého rozhodnutia dopustil zjavne nesprávneho posúdenia.

85 Napokon, pokiaľ ide o rozhodnutie o preradení zo 16. februára 2012 priložené k žalobe, z tohto rozhodnutia výslovne vyplýva, že bolo prijaté v záujme služby. Podľa ustálenej judikatúry totiž záujem služby zahŕňa aj osobné želania dotknutých osôb, pretože záujem služby a osobná situácia zamestnanca sú neoddeliteľne spojené (pozri v tomto zmysle rozsudok Ridolfi/Komisia, F-3/09, EU:F:2009:162, bod 47). ERA v rozhodnutí o zamietnutí sťažnosti nesporne uviedla, že toto rozhodnutie o preradení bolo prijaté na žiadosť žalobkyne, pravdepodobne na účely zjednodušenia a s cieľom zdôrazniť, že práve v dôsledku tohto preradenia požadovaného žalobkyňou bola žalobkyňa pridelená na pracovné miesto, ktoré malo byť následne zrušené.

86 Žalobkyňa však nevysvetlila, v čom uvedenie skutočnosti o tom, že práve žalobkyňa požiadala o preradenie na neskôr zrušené pracovné miesto, v rozhodnutí o zamietnutí sťažnosti, predstavuje zjavne nesprávne posúdenie, ani v čom také pochybenie v spojení s rozhodnutím o preradení zo 16. februára 2012, ktorého zákonnosť nie je v prejednávanom prípade spochybnená, by mohlo mať nepriaznivý dopad na napadnuté rozhodnutie alebo na rozhodnutie o zamietnutí sťažnosti, ktoré mali odlišný predmet, teda neobnovenie jej zmluvy dočasného zamestnanca.

87 V každom prípade, z rozhodnutia o zamietnutí sťažnosti vyplýva, že OOUPZ odôvodnil svoje rozhodnutie o neobnovení predovšetkým rozpočtovými dôvodmi a iba okrajovo sa odvolal na kvalitu výkonov žalobkyne. Ak by teda žalobkyňa aj vykonávala v rámci svojho pracovného miesta v „Kancelárii výkonného riaditeľa“ viac finančných a administratívnych úloh, o ktorých sa domnieva, že ich lepšie ovláda, a ktoré boli naďalej uvedené ako také v jej pracovnej náplni, ktorú jej vedúci sekcie ešte neaktualizoval viac v prospech úloh týkajúcich sa komunikácie, táto skutočnosť by nemala vplyv na možnosť OOUPZ rozhodnúť, ako to urobil, o zrušení pracovného miesta, ktoré žalobkyňa zastávala, z dôvodu, že toto zrušenie by malo menší prevádzkový vplyv na fungovanie Agentúry.

88 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že tento druhý dôvod sa musí zamietnuť.

O treťom dôvode založenom na porušení povinnosti starostlivosti prislúchajúcej ERA

Tvrdenia účastníkov konania

89 Žalobkyňa uvádza, s cieľom poukázať na existenciu porušenia zo strany OOUPZ povinnosti starostlivosti voči nej, pričom uznáva, že záujem služby prevažuje nad záujmom úradníka, ale že jej záujem mohol byť zohľadnený prinajmenšom v čase prijatia rozhodnutia o neobnovení jej zmluvy. Tiež vyjadrila svoje rozpaky pokiaľ ide o odkaz v rozhodnutí o zamietnutí jej sťažnosti na rozsudok AI/Súdny dvor (EU:F:2012:97), pretože neposkytla OOUPZ dôvody na nespokojnosť, čo potvrdzuje skutočnosť, že v septembri 2013 bola povýšená. Vyvodzuje záver, že OOUPZ tým, že sa rozhodol neobnoviť jej zmluvu iba z dôvodu zrušenia jej pracovného miesta bez toho, aby analyzoval jej zásluhy v pozícii dočasného zamestnanca, ani nepreskúmal možnosť preložiť ju na iné pracovné miesto, porušil svoju povinnosť starostlivosti, pretože nezohľadnil vlastné záujmy žalobkyne.

90 ERA navrhuje dôvod zamietnuť, pričom spochybňuje, že by nepreskúmala možnosť preložiť žalobkyňu na iné pracovné miesto, pretože naopak, výkonný riaditeľ túto možnosť preskúmal, avšak skonštatoval, že v blízkej budúcnosti sa nevytvoria pracovné miesta funkčnej skupiny AST, a tiež nemožnosť preložiť žalobkyňu na jej predchádzajúce pracovné miesto. Výkonný riaditeľ tým išiel nad rámec povinností vyplývajúcich z rozsudku AI/Súdneho dvora (EU:F:2012:97). V každom prípade, žalobkyňa nepreukázala, aké funkcie boli disponibilné v Agentúre, aby jej zmluva mohla byť obnovená, v tomto prípade na neurčitú dobu.

Posúdenie Súdom pre verejnú službu

91 Je dôležité zdôrazniť, že hoci článok 8 PZOZ stanovuje možnosť obnoviť zmluvu dočasného zamestnanca, nejde o právo, ale len o možnosť ponechanú na posúdenie príslušného orgánu. Podľa už vyššie spomenutej ustálenej judikatúry inštitúcie Únie totiž disponujú širokou mierou voľnej úvahy pri organizácii svojich služieb podľa úloh, ktoré sú im zverené, a pri prideľovaní zamestnancov, ktorí sú im k dispozícii, s ohľadom na tieto úlohy, ale pod podmienkou, že toto prideľovanie sa uskutočňuje v záujme služby (rozsudky Nebe/Komisia, 176/82, EU:C:1983:214, bod 18; Lux/Dvor audítorov, 69/83, EU:C:1984:225, bod 17, a Potamianos/Komisia, T-160/04, EU:T:2008:438, bod 30).

92 Navyše, na rozdiel od toho, čo je stanovené pre úradníkov, pre dočasného zamestnanca zamestnaného na dobu určitú, ktorého zmluva má skončiť, neexistuje právo prednosti, ktoré by mu umožnilo ku koncu jeho pracovného pomeru byť začlenený na akékoľvek iné miesto rovnakej funkčnej skupiny, ktoré sa uvoľní alebo bude vytvorené v inštitúcii alebo v agentúre, ktorá ho zamestnávala (pozri v tomto zmysle rozsudok ETF/Michel, T-108/11 P, EU:T:2013:625, bod 88).

93 Na základe povinnosti starostlivosti je však príslušný orgán povinný pri posudzovaní záujmu služby s cieľom prijatia rozhodnutia o obnovení alebo neobnovení zmluvy dočasného zamestnanca na dobu určitú zohľadniť všetky skutočnosti, ktoré môžu byť pre jeho rozhodnutie dôležité, najmä záujem dotknutého zamestnanca. Zohľadnenie jeho osobného záujmu nemôže viesť až k zákazu uvedenému orgánu neobnoviť napriek námietke tohto zamestnanca zmluvu na dobu určitú, keď si to vyžaduje záujem služby (rozsudok Klug/EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, bod 79). Okrem toho v prípade agentúry je potrebné zohľadniť osobitný kontext, v ktorom všeobecne fungujú agentúry Únie, ktorý sa vyznačuje najmä skutočnosťou, že disponujú obmedzeným počtom zamestnancov, a osobitnými prevádzkovými obmedzeniami (pozri v tomto zmysle rozsudok ETF/Schuerings, T-107/11 P, EU:T:2013:624, body 97 a 100).

94 Napadnuté rozhodnutie v prejednávanej veci formálne neuvádza dôvody, na základe ktorých bolo prijaté. Z rozhodnutia o zamietnutí sťažnosti však vyplýva, že OOUPZ zvažoval záujem žalobkyne na obnovení jej zmluvy, v tomto prípade na dobu neurčitú. Z tohto hľadiska vysvetlil, že nemal možnosť prideliť žalobkyňu na iné pracovné miesto, ktoré bolo voľné alebo by malo byť voľné v blízkej budúcnosti.

95 V kontexte globálnych politických požiadaviek kladených na inštitúcie a agentúry Únie, aby znižovali postupne každoročne počet svojich zamestnancov preto nemožno OOUPZ vytýkať, že porušil zásadu starostlivosti tým, že z dôvodu zrušenia pracovných miest vo svojom rozpočte, z ktorých jedno bolo obsadené dotknutou osobou, nepristúpil k obnoveniu pracovného pomeru žalobkyne na dobu neurčitú.

96 Uvedené platí v každom prípade o to viac, že úroveň služieb dotknutého zamestnanca nevykazovala zvláštne zásluhy pri plnení úloh zadaných v poslednej dobe. Z judikatúry, na ktorú sa hoci len okrajovo odvoláva OOUPZ v rozhodnutí o zamietnutí sťažnosti, totiž vyplýva, že zohľadnenie osobného záujmu zamestnanca, ktorého pracovné výkony sú považované za nedostatočné, nemôže viesť až k zákazu príslušnému orgánu neobnoviť napriek námietke tohto zamestnanca jeho zmluvu na dobu určitú, keď si to vyžaduje záujem služby (rozsudky Klug/EMEA, EU:F:2008:150, bod 79; AI/Súdny dvor, EU:F:2012:97, body 167 a 168, a Solberg/OEDT, EU:F:2013:157, bod 45).

97 Hoci v prejednávanej veci posúdenie uvedené v SSP žalobkyne za rok 2012 nemôže byť zohľadnené, pretože bolo vypracované po prijatí napadnutého rozhodnutia, z dokumentov poskytnutých Agentúrou vyplýva, že výkon žalobkyne nevykazoval zvláštne zásluhy, a dokonca ani nezodpovedal tomu, čo od dotknutej osoby očakával jej nadriadený. Skutočnosť, že úroveň služby žalobkyne nebola dostatočnejšia, môže, ako to tvrdila Agentúra, predstavovať dodatočný dôvod k dôvodu uvedenému v bode 83 tohto rozsudku na to, aby sa pracovné miesto, ktoré žalobkyňa zastávala, vybralo ako jedno z dvoch, ktoré musia byť zrušené, s cieľom splniť rozpočtové požiadavky, a teda na odôvodnenie neobnovenia jej zmluvy.

98 Z vyššie uvedeného vyplýva, že tretí dôvod treba zamietnuť.

99 Keďže žiadnemu z troch dôvodov žalobkyne nemožno vyhovieť, žalobu je potrebné zamietnuť.

O trovách

100 Podľa článku 87 ods. 1 rokovacieho poriadku, pokiaľ ďalšie ustanovenia ôsmej kapitoly druhej hlavy tohto rokovacieho poriadku neustanovujú inak, účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté. Podľa článku 88 rokovacieho poriadku však účastníka konania, ktorý mal vo veci úspech, možno zaviazať na náhradu časti alebo celých trov konania, ak to odôvodňuje jeho správanie, vrátane správania pred podaním žaloby, a najmä ak druhému účastníkovi konania spôsobil úmyselným zavinením vznik trov konania“.

101 Z dôvodov uvedených v tomto rozsudku vyplýva, že žalobkyňa nemala vo svojej žalobe úspech. Okrem toho ERA vo svojich návrhoch výslovne navrhla zaviazať ju na náhradu trov konania. Okolnosti v prejednávanej veci však odôvodňujú uplatnenie ustanovení článku 88 rokovacieho poriadku, pretože Agentúra mohla viesť konanie týkajúce sa obnovenia zmluvy žalobkyne starostlivejším a transparentnejším spôsobom. Treba preto rozhodnúť, že ERA znáša svoje vlastné trovy konania a je povinná nahradiť polovicu trov konania, ktoré vynaložila žalobkyňa.

Z týchto dôvodov

SÚD PRE VEREJNÚ SLUŽBU (tretia komora)

rozhodol a vyhlásil:

1. **Žaloba sa zamieta.**

2. **Európska železničná agentúra znáša svoje vlastné trovy konania a je povinná nahradiť polovicu trov konania, ktoré vynaložila KE.**

3. **KE znáša polovicu svojich vlastných trov konania.**

Van Raepenbusch Perillo Svenningsen

Rozsudok bol vyhlásený na verejnom pojednávaní v Luxemburgu 10. septembra 2014.

Tajomníčka
W. Hakenberg

Predseda komory
S. Van Raepenbusch