Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (prvního senátu)

14. prosince 2018 *

„Veřejná služba – Úředníci – Reforma služebního řádu – Nařízení (EU, Euratom) č. 1023/2013 – Druhy pracovních míst – Přechodná pravidla týkající se zařazení do jednotlivých druhů pracovních míst – Článek 30 přílohy XIII služebního řádu – Administrátoři v přechodném období (AD 13) – Administrátoři (AD 12) – Povýšení podle článku 45 služebního řádu, které je povoleno výhradně v rámci služebního postupu, který odpovídá druhu zastávaného pracovního místa – Přístup k pracovnímu místu ‚vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo' nebo ‚poradce nebo rovnocenné pracovní místo' výlučně postupem podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu – Rovné zacházení – Ztráta způsobilosti být povýšen do vyšší platové třídy – Legitimní očekávání"

Ve věci T-526/16,

FZ, úředník Evropské komise, a další úředníci Evropské komise, jejichž jména jsou uvedena v příloze [1], zastoupení T. Bontinckem a A. Guillerme, advokáty,

žalobci,

proti

Evropské komisi, zastoupené původně J. Currallem a G. Gattinarou, poté G. Gattinarou a C. Berardis-Kayser a nakonec G. Berscheidem, G. Gattinarou a L. Radu Bouyon, jako zmocněnci,

žalované,

podporované

Evropským parlamentem, zastoupeným původně N. Chemaï a M. Dean, poté L. Deneys, J. Steelem a J. Van Pottelbergem, jako zmocněnci,

a

Radou Evropské unie, zastoupenou původně M. Bauerem a E. Rebastim, poté M. Bauerem a R. Meyerem, jako zmocněnci,

vedlejšími účastníky řízení,

jejímž předmětem je návrh podaný na základě článku 270 SFEU a znějící na zrušení rozhodnutí Komise, na jejichž základě orgán Komise oprávněný ke jmenování zařadil žalobce do druhů pracovních míst „administrátor v přechodném období" nebo „administrátor", v důsledku čehož žalobci

* Jednací jazyk: francouzština.

1 – Seznam dalších úředníků Evropské komise je připojen pouze k verzi oznámené účastníkům řízení.

s účinkem ode dne 1. ledna 2014 ztratili způsobilost být povýšeni do vyšší platové třídy, jak byla tato rozhodnutí potvrzena rozhodnutími uvedeného orgánu ze dne 3. července 2014, 17. července 2014 a 6. srpna 2014,

TRIBUNÁL (první senát),

ve složení I. Pelikánová, předsedkyně, P. Nihoul a J. Svenningsen (zpravodaj), soudci,

vedoucí soudní kanceláře: M. Marescaux, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 17. října 2018,

vydává tento

Rozsudek

Skutečnosti předcházející sporu

1 FZ a devět dalších žalobců, jejichž jména jsou uvedena v příloze, jsou úředníci Evropské komise zařazení do funkční skupiny administrátorů (AD) v platové třídě AD 12 nebo AD 13.

2 Podle oddílu A přílohy I služebního řádu úředníků Evropské unie ve znění použitelném od 1. května 2004 do 31. prosince 2013 (dále jen „služební řád z roku 2004“) mohli úředníci ve funkční skupině administrátorů, zařazení v souladu s článkem 5 uvedeného řádu, postupovat z platové třídy AD 5 do třídy AD 14 na základě povýšení podle článku 45 uvedeného služebního řádu, přičemž toto řízení, „které pro úředníka znamená jmenování do nejbližší vyšší platové třídy ve funkční skupině, do které přísluší“, „[se] provádí […] výhradně výběrem z okruhu úředníků, kteří splnili minimální dobu dvou let setrvání v platové třídě, po zvážení srovnatelných zásluh úředníků připadajících v úvahu pro povýšení“. V době platnosti tohoto služebního řádu tak úředníci zastávající pracovní místo administrátora v platové třídě AD 12 nebo AD 13 připadali v úvahu pro povýšení do nejbližší vyšší platové třídy podle článku 45 téhož služebního řádu.

3 Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 1023/2013 ze dne 22. října 2013, kterým se mění služební řád úředníků Evropské unie a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie (Úř. věst. 2013, L 287, s. 15), vstoupilo v platnost dne 1. listopadu 2013. Body 17, 18 a 19 odůvodnění tohoto nařízení znějí takto:

„(17) Rada požádala Komisi o vypracování studie a předložení vhodných návrhů týkajících se čl. 5 odst. 4 přílohy I oddílu A a čl. 45 odst. 1 služebního řádu [z roku 2004], aby byla vytvořena jasná vazba mezi odpovědnostmi a platovou třídou a zdůrazněna míra odpovědnosti při porovnávání zásluh v souvislosti s povýšením.

(18) Vzhledem k tomuto požadavku je vhodné, aby bylo povýšení do vyšší platové třídy podmíněno osobním nasazením, zdokonalováním dovedností a odborných schopností a plněním úkolů, jejichž význam odůvodňuje jmenování úředníka do této vyšší platové třídy.

(19) Služební postup ve funkčních skupinách [administrátorů (AD) a asistentů (AST)] by měl být restrukturalizován takovým způsobem, aby nejvyšší platové třídy byly vyhrazeny omezenému počtu úředníků, kteří nesou nejvyšší odpovědnost. Proto mohou administrátoři postoupit pouze do platové třídy AD 12, s výjimkou případů, kdy jsou jmenováni na konkrétní místo ve vyšší platové třídě, a platové třídy AD 13 a 14 by měly být vyhrazeny těm úředníkům, jimž je svěřena

značná odpovědnost. Podobně by měli mít úředníci platové třídy AST 9 možnost postoupit do platové třídy AST 10 pouze v souladu s postupem stanoveným v článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu.“

4 Článek 5 odst. 4 služebního řádu úředníků, ve znění použitelném ode dne 1. ledna 2014 (dále jen „nový služební řád“ nebo „služební řád“), stanoví:

„V příloze I oddílu A [nového služebního řádu] je tabulka uvádějící druhy pracovních míst. Orgán oprávněný ke jmenování v rámci příslušného orgánu může na základě této tabulky po projednání s Výborem pro služební řád podrobněji vymezit povinnosti a pravomoci spojené s každým druhem pracovního místa.“

5 Z bodu 1 oddílu A přílohy I nového služebního řádu, nadepsaného „Přehled druhů pracovních míst v každé funkční skupině podle čl. 5 odst. 4“, vyplývá, že pokud jde o funkční skupinu AD:

– úředníci nově přijatí na pracovní místo „administrátor“ mohou postoupit z platové třídy AD 5 do třídy AD 12;

– úředníci nově přijatí na pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ mohou postoupit z platové třídy AD 9 do třídy AD 14 a

– úředníci nově přijatí na pracovní místo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“ mohou postoupit z platové třídy AD 13 do platové třídy AD 14.

6 Článek 45 služebního řádu z roku 2004 byl kromě toho pozměněn tak, že do znění tohoto ustanovení, jež se nachází v novém služebním řádu, byla doplněna následující věta: „Pokud se nepoužije postup stanovený v článku 4 a v čl. 29 odst. 1 [služebního řádu], úředníci mohou být povýšeni pouze tehdy, pokud jejich pracovní místo odpovídá jednomu druhu pracovních míst v nejbližší vyšší platové třídě podle oddílu A přílohy I.“

7 V rámci přechodných opatření, jež jsou předmětem přílohy XIII nového služebního řádu, článek 30 této přílohy ve svém odstavci 1 stanoví:

„Odchylně od přílohy I oddílu A bodu [1] se následující tabulka druhů pracovních míst ve funkční skupině AD vztahuje na úředníky ve služebním poměru ke dni 31. prosince 2013:

[…]	[…]
Vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo	AD 9 – AD 14
Poradce nebo rovnocenné pracovní místo	AD 13 – AD 14
Hlavní administrátor v přechodném období	AD 14
Administrátor v přechodném období	AD 13
Administrátor	AD 5 – AD 12

“

8 Odstavce 2, 3 a 4 článku 30 přílohy XIII nového služebního řádu znějí následovně:

„2. S účinkem od 1. ledna 2014 zařadí orgán oprávněný ke jmenování úředníky, kteří jsou k 31. prosinci 2013 ve služebním poměru ve funkční skupině AD, do těchto druhů pracovních míst:

[…]

b) úředníci, kteří k 31. prosinci 2013 byli zařazeni do platové třídy AD 13 a nepůsobili na pracovním místě [,]vedoucího oddělení[‘] nebo [,]poradce[‘] či na [,]rovnocenných pracovních místech[‘], budou zařazeni na pracovní místo [,]administrátor v přechodném období[‘];

c) úředníci, kteří k 31. prosinci 2013 byli zařazeni do platové třídy AD 9 až AD 14, a to na pracovním místě [,]vedoucího oddělení či na rovnocenném pracovním místě[‘], budou zařazeni na pracovní místo [,]vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo[‘];

d) úředníci, kteří k 31. prosinci 2013 byli zařazeni do platové třídy AD 13 nebo AD 14, a to na pracovním místě [,]poradce či na rovnocenném pracovním místě[‘], budou zařazeni na pracovní místo [,]poradce nebo rovnocenné pracovní místo[‘];

e) úředníci, kteří k 31. prosinci 2013 byli zařazeni do platové třídy AD 5 až AD 12 a nepůsobili na pracovním místě [,]vedoucího oddělení či na rovnocenném pracovním místě[‘], budou zařazeni na pracovní místo [,]administrátor[‘].

3. Odchylně od odstavce 2 může orgán oprávněný ke jmenování zařadit úředníky v platové třídě AD 9 až AD 14, kteří nesou zvláštní odpovědnost, před 31. prosincem 2015 na pracovní místo [,]vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo[‘] nebo [,]poradce nebo rovnocenné pracovní místo[‘]. Každý orgán oprávněný ke jmenování přijme ustanovení s cílem provést tento článek. Celkový počet úředníků, kteří mají prospěch z tohoto ustanovení, nepřekročí k 31. prosinci 2013 5 % úředníků ve funkční skupině AD.

4. Zařazení na určitý druh pracovního místa platí, dokud úředníkovi není svěřena nová funkce odpovídající jinému druhu pracovního místa.“

9 Dne 16. prosince 2013 přijala Komise rozhodnutí C(2013) 8968 final, kterým se stanoví obecná prováděcí ustanovení k článku 45 nového služebního řádu, a toto rozhodnutí bylo zveřejněno v *Informations administratives* (Správní sdělení) č. 55-2013 ze dne 19. prosince 2013. Podle druhé odrážky článku 3 uvedených obecných prováděcích ustanovení platí, že „[ú]ředník může být předmětem rozhodnutí o povýšení, pouze pokud“ „je v době zahájení povyšovacího řízení na pracovním místě, které odpovídá jednomu druhu pracovních míst platové třídy, do které může být povýšen, jak jsou uvedeny v příloze I oddílu A v čl. 30 odst. 1 nebo v čl. 31 odst. 1 přílohy XIII [nového] služebního řádu“.

10 Po nabytí účinnosti opatření uvedených v bodech 3 až 9 výše dne 1. ledna 2014 byli žalobci v platové třídě AD 12 zařazeni na pracovní místo „administrátor“, což znamená, že jejich služební postup mohl probíhat mezi platovými třídami AD 5 a AD 12, zatímco žalobce v platové třídě AD 13 byl zařazen na pracovní místo „administrátor v přechodném období“, u něhož nevzniká nárok na povýšení do vyšší platové třídy. Dne 30. prosince 2013 orgán Komise oprávněný ke jmenování (dále jen „OOJ“) tedy v informačním systému pro řízení lidských zdrojů „SysPer 2“ (dále jen „SysPer 2“) změnil osobní složky žalobců, a to uvedením jejich nových pracovních míst, což mělo za následek to, že s účinkem ode dne 1. ledna 2014 již nemají nárok na povýšení do vyšší platové třídy.

11 V období mezi 12. a 31. březnem 2014 osm žalobců podalo na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu stížnosti proti rozhodnutím OOJ, a to jak obecné, tak individuální povahy, směřujícím k zablokování jakéhokoli povýšení žalobců do vyšší platové třídy v rámci každoročního povyšovacího řízení na základě článku 45 nového služebního řádu.

12 Dne 11. a 24. dubna 2014 další dva žalobci, a sice GH a GC, podali obdobné stížnosti.

13 Rozhodnutími ze dne 3. července 2014, která byla formulována totožně, zamítl OOJ stížnosti podané v období od 12. do 31. března 2014, s výjimkou stížnosti podané GK, která byla zamítnuta rozhodnutím OOJ ze dne 17. července 2014. Kromě toho rozhodnutím ze dne 6. srpna 2014 zamítl OOJ stížnosti ze dne 11. a 24. dubna 2014.

Řízení a návrhová žádání účastníků řízení

14 Návrhem došlým kanceláři Soudu pro veřejnou službu Evropské unie dne 20. října 2014 a zapsaným původně pod číslem F-113/14 podali žalobci projednávanou žalobu.

15 Rozhodnutím ze dne 26. listopadu 2014 předseda třetího senátu Soudu pro veřejnou službu po vyslechnutí účastníků řízení rozhodl přerušit řízení v této věci až do doby, než nabydou právní moci rozhodnutí, kterými se končí řízení ve věcech U4U a další v. Parlament a Rada (T-17/14) a USFSPEI v. Parlament a Rada (T-75/14).

16 Rada Evropské unie dne 10. prosince 2014 a Evropský parlament dne 20. ledna 2015 podaly na základě článku 86 jednacího řádu Soudu pro veřejnou službu návrh na vstup do řízení jako vedlejší účastníci na podporu návrhových žádání Komise. V tomto ohledu jim bylo sděleno, že o jejich návrzích bude rozhodnuto, jakmile se bude v řízení pokračovat.

17 Podle článku 3 nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) 2016/1192 ze dne 6. července 2016 o přenesení pravomoci rozhodovat v prvním stupni spory mezi Evropskou unií a jejími zaměstnanci na Tribunál (Úř. věst. 2016, L 200, s. 137) byla projednávaná věc předána Tribunálu ve stavu, v němž se nacházela ke dni 31. srpna 2016, a musí být napříště projednávána v souladu s jednacím řádem Tribunálu. Tato věc byla proto zaregistrována pod číslem T-526/16 a přidělena prvnímu senátu.

18 V návaznosti na vyhlášení rozsudku ze dne 15. září 2016, U4U a další v. Parlament a Rada (T-17/14, nezveřejněný, EU:T:2016:489), a rozsudku ze dne 16. listopadu 2017, USFSPEI v. Parlament a Rada (T-75/14, EU:T:2017:813), a po konstatování, že proti těmto rozhodnutím nebyly ve lhůtě stanovené v článku 56 statutu Soudního dvora Evropské unie podány kasační opravné prostředky, bylo rozhodnuto, že se v řízení v projednávané věci pokračuje, a Komise byla vyzvána k předložení žalobní odpovědi, což učinila ve stanovené lhůtě, a sice dne 17. dubna 2018.

19 Rozhodnutím ze dne 19. dubna 2018 bylo Parlamentu a Radě podle článku 144 jednacího řádu povoleno, aby vstoupily do řízení jako vedlejší účastníci na podporu návrhových žádání Komise.

20 Dne 31. května 2018 předložili žalobci repliku v rámci druhého kola předkládání spisů účastníků řízení, které Tribunál povolil.

21 Dne 31. května 2018 Parlament a Rada předložily své spisy vedlejšího účastníka, k nimž se hlavní účastníci řízení nevyjádřili.

22 V návaznosti na to, že v rámci věci FZ a další v. Komise (T-540/16) byl podán návrh na spojení uvedené věci s projednávanou věcí, byli účastníci řízení k tomuto bodu vyslechnuti a v tomto ohledu nevznesli žádnou námitku.

23 Po podání dupliky dne 17. července 2018 byla písemná část řízení ukončena.

24 Rozhodnutím ze dne 18. září 2018 po vyslechnutí účastníků řízení byla projednávaná věc spojena s věcí T-525/16 (GQ a další v. Komise) a věcí T-540/16 (FZ a další v. Komise) pro účely ústní části řízení.

25 Řeči účastníků řízení byly vyslechnuty na jednání konaném dne 17. října 2018. Na jednání Tribunál vyzval Komisi, aby mu ve lhůtě dvou týdnů poskytla některé informace o současném služebním postavení žalobců. V návaznosti na odpověď, kterou Komise předložila dne 31. října 2018, a na vyjádření žalobců ze dne 13. listopadu 2018 byla ústní část řízení ukončena.

26 Žalobci navrhují, aby Tribunál:

– primárně

  – prohlásil, že článek 45 a příloha I nového služebního řádu, jakož i související přechodná opatření jsou protiprávní;

  – zrušil rozhodnutí OOJ, a to jak obecné, tak individuální povahy, zablokovat jakoukoli možnost povýšení týkající se žalobců jakožto úředníků v platové třídě AD 12 nebo AD 13 v rámci povyšovacího řízení za rok 2014;

  – uložil Komisi náhradu nákladů řízení;

– podpůrně

  – zrušil rozhodnutí OOJ, a to jak obecné, tak individuální povahy, kterým byla zablokována jakákoli možnost povýšení týkající se žalobců jakožto úředníků v platové třídě AD 12 nebo AD 13 v rámci povyšovacího řízení za rok 2014;

  – uložil Komisi náhradu nákladů řízení.

27 Komise navrhuje, aby Tribunál:

– žalobu zamítl,

– uložil žalobcům náhradu nákladů řízení.

28 Parlament navrhuje, aby Tribunál zamítl argumenty žalobců směřující k prohlášení nepoužitelnosti článku 45 a přílohy I nového služebního řádu a souvisejících přechodných opatření.

29 Rada navrhuje, aby Tribunál:

– žalobu zamítl,

– uložil žalobcům náhradu nákladů řízení.

Právní otázky

K přípustnosti žaloby

30 Úvodem Komise sice uvádí, že žaloba je přípustná, avšak zdůrazňuje, že se žaloba ve skutečnosti týká pouze rozhodnutí OOJ o zařazení žalobců podle jejich konkrétní situace na pracovní místo „administrátor v přechodném období“ nebo „administrátor“ s účinkem ode dne 1. ledna 2014. Uvádí však, že zatímco osm žalobců podalo stížnosti proti těmto aktům nepříznivě zasahujícím do jejich právního postavení ve lhůtách stanovených služebním řádem, neplatí to pro GH a GC. Pokud jde o posledně jmenované, Komise nicméně doporučuje s ohledem na bod 57 usnesení ze dne 16. července 2015, FG v. Komise (F-20/15, EU:F:2015:93), uznat, že jejich stížnosti byly podány ve lhůtě tří měsíců od okamžiku sdělení ze dne 14. dubna 2014.

31 V této souvislosti a vzhledem k tomu, že existence aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení ve smyslu čl. 90 odst. 2 a čl. 91 odst. 1 služebního řádu je nezbytnou podmínkou přípustnosti každé žaloby podané úředníkem proti orgánu, k němuž přísluší, je třeba za okolností projednávaného případu nejprve určit, jaké akty žalobci zamýšlejí napadnout prostřednictvím projednávané žaloby, a posoudit, zda jde o akty, které nepříznivě zasahují do jejich právního postavení (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 39, a usnesení ze dne 16. července 2015, FG v. Komise, F-20/15, EU:F:2015:93, bod 43). A dále, vzhledem k tomu, že přípustnost žaloby podané u Tribunálu na základě článku 270 SFEU a článku 91 služebního řádu je podmíněna řádným průběhem postupu před zahájením soudního řízení a dodržením stanovených lhůt (viz rozsudek ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 36 a citovaná judikatura), je třeba určit, zda ve všech případech podali žalobci stížnosti ve lhůtě stanovené v čl. 90 odst. 2 služebního řádu.

32 V této souvislosti úředníci, kteří zastávali pracovní místo administrátora v platové třídě AD 5 až AD 13 ke dni 31. prosince 2013, mohli být zařazeni do různých druhů pracovních míst, tj. „administrátor v přechodném období“, „administrátor“, „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 40, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 43).

33 Například rozhodnutí OOJ zařadit žalobce na pracovní místo „administrátor v přechodném období“, případně „administrátor“, která byla vydána dne 30. prosince 2013 a provedena tím, že odkaz ohledně zařazení žalobců do těchto druhů pracovních míst byl vložen do jejich osobních složek v systému SysPer 2 (dále jen „napadená rozhodnutí“), nepříznivě zasahují do jejich právního postavení, neboť jejich následkem ztratili s účinkem od 1. ledna 2014 způsobilost k povýšení do vyšší platové třídy (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 42 a citovaná judikatura, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 45).

34 Kromě toho, jak Komise uznává, s výjimkou případů GH a GC byla tato rozhodnutí napadena žalobci prostřednictvím stížností podaných ve lhůtě tří měsíců v souladu s čl. 90 odst. 2 služebního řádu.

35 Co se týče obou žalobců, kteří podali své stížnosti ve dnech 24. a 11. dubna 2014, u nich nelze mít za to, že stížnosti podali opožděně s ohledem na lhůtu tří měsíců stanovenou v čl. 90 odst. 2 služebního řádu. Je totiž třeba konstatovat, že Komise nemůže potvrdit, kdy se tito žalobci dozvěděli o změně svých osobních složek v systému SysPer 2, k níž došlo 30. prosince 2013, z toho důvodu, že v rozporu s články 25 a 26 služebního řádu jim tato individuální rozhodnutí, která se jich týkala, nebyla oznámena (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 16. července 2015, FG v. Komise, F-20/15, EU:F:2015:93, bod 46 a citovaná judikatura).

36 Za takových okolností je třeba připustit, že i za předpokladu, že oba žalobci věděli dříve než 24., resp. 11. ledna o změně druhu svého pracovního místa v systému SysPer 2, forma, prostřednictvím níž jim rozhodnutí byla oznámena, je mohla uvést v omyl (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. dubna 1979, Orlandi v. Komise, 117/78, EU:C:1979:109, bod 11).

37 Za těchto podmínek je třeba prohlásit projednávanou žalobu za přípustnou v části, v níž směřuje proti napadeným rozhodnutím. Kromě toho s ohledem na evolutivní povahu postupu před zahájením soudního řízení bude třeba vzít v úvahu odůvodnění obsažené v rozhodnutích o zamítnutí stížností žalobců, neboť toto odůvodnění se podle všeho shoduje s odůvodněním napadených rozhodnutí (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 9. prosince 2009, Komise v. Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, body 58 a 59, a ze dne 16. ledna 2018, SE v. Rada, T-231/17, nezveřejněný, EU:T:2018:3, bod 22).

K návrhovým žádáním směřujícím k určení protiprávnosti některých ustanovení služebního řádu

38 Pokud jde o návrhová žádání směřující k tomu, aby Tribunál konstatoval protiprávnost článku 45 služebního řádu a souvisejících přechodných opatření, je třeba připomenout, že úředník nebo zaměstnanec se v rámci návrhových žádání směřujících ke zrušení individuálního rozhodnutí, které se ho týká, zajisté může na základě článku 277 SFEU dovolávat protiprávnosti aktu s obecnou působností, na jehož základě bylo toto rozhodnutí přijato. Pouze unijní soud je totiž podle posledně uvedeného ustanovení oprávněn konstatovat protiprávnost aktu s obecnou působností a vyvodit důsledky nepoužitelnosti, které z toho vyplývají pro akt s individuální působností, který byl před ním napaden (rozsudek ze dne 27. října 2016, ECB v. Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, bod 49).

39 Nicméně konstatování protiprávnosti unijním soudem podle článku 277 SFEU nemá účinky *erga omnes*, jelikož má sice za následek protiprávnost napadeného individuálního aktu, ale ponechává akt s obecnou působností v právním řádu, aniž to má vliv na legalitu ostatních aktů, které byly přijaty na jeho základě a nebyly napadeny ve lhůtě pro podání žaloby (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 21. února 1974, Kortner a další v. Rada a další, 15/73 až 33/73, 52/73, 53/73, 57/73 až 109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 a 135/73 až 137/73, EU:C:1974:16, body 37 a 38, a ze dne 27. října 2016, ECB v. Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, bod 53).

40 Z toho vyplývá, že v rámci žaloby na zrušení individuálního aktu, který nepříznivě zasahuje do právního postavení, má unijní soud zajisté pravomoc incidenčně rozhodnout o protiprávnosti ustanovení s obecnou působností, na němž je napadený akt založen. Nemá však pravomoc uvést taková zjištění ve výroku svých rozsudků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. října 2009, Ramaekers-Jørgensen v. Komise, F-74/08, EU:F:2009:142, bod 37).

41 V důsledku toho, jak správně tvrdí Komise, návrhová žádání směřující k tomu, aby Tribunál konstatoval protiprávnost článku 45 a přílohy I nového služebního řádu, jakož i souvisejících přechodných opatření, musí být z důvodu, že nebyla podána v rámci námitky protiprávnosti podané na základě článku 277 SFEU a směřující ke zrušení napadených rozhodnutí, prohlášena za zjevně nepřípustná.

K návrhovým žádáním znějícím na zrušení

42 Na podporu návrhových žádání znějících na zrušení vznášejí žalobci primárně jediný žalobní důvod, vycházející z protiprávnosti článku 45 a přílohy I nového služebního řádu. Podpůrně vznášejí dva další žalobní důvody, z nichž první se týká porušení uvedeného článku 45 a existence zjevně nesprávného posouzení a druhý se týká porušení povinnosti uvést odůvodnění.

43 Komise, podporovaná Parlamentem a Radou, navrhuje, aby Tribunál zamítl všechny žalobní důvody jako neopodstatněné.

K prvnímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z protiprávnosti článku 45 a přílohy I nového služebního řádu

44 Podle žalobců je úprava obsažená v novém služebním řádu, a sice nemožnost, aby úředníci platové třídy AD 12 nebo AD 13 zařazení do jednotlivých druhů pracovních míst „administrátor“ nebo „administrátor v přechodném období“ mohli být povýšeni do vyšší platové třídy na základě článku 45 nového služebního řádu, v rozporu se zásadou rovného zacházení, právem na služební postup a zásadou proporcionality, jakož i povinností jednat s náležitou péčí. V této souvislosti mají za to, že k okamžiku přijetí pro ně přicházelo v úvahu povýšení až do platové třídy AD 14 bez omezení. Uvedený článek a příloha I nového služebního řádu tedy podle žalobců zasáhly do jejich nabytých práv. Namítají tedy protiprávnost jak článku 45, tak přílohy I nového služebního řádu.

45 Komise, podporovaná Parlamentem a Radou, navrhuje, aby námitka protiprávnosti byla zamítnuta jako neopodstatněná.

46 Tento žalobní důvod se dělí na šest částí, které je třeba posoudit postupně.

– K první části prvního žalobního důvodu, týkající se porušení zásad rovného zacházení a práva na služební postup

47 Na podporu první části prvního žalobního důvodu žalobci uvádějí, že s ohledem na čl. 5 odst. 5 služebního řádu, podle něhož „[n]a všechny úředníky náležející do stejné funkční skupiny se vztahují stejné podmínky přijímání a služebního postupu“, porušil unijní normotvůrce zásady rovného zacházení a práva na služební postup.

48 V tomto ohledu se žalobci domnívají, že unijní normotvůrce tím, že v článku 45 nového služebního řádu upřesnil, že „[p]okud se nepoužije postup stanovený v článku 4 a v čl. 29 odst. 1 služebního řádu, úředníci mohou být povýšeni pouze tehdy, pokud jejich pracovní místo odpovídá jednomu druhu pracovních míst v nejbližší vyšší platové třídě podle oddílu A přílohy I“, porušil zásadu rovného zacházení a práva na služební postup, když znemožnil žalobcům postoupit z pracovních míst „administrátor“ nebo „administrátor v přechodném období“, u kterých již není možnost povýšení do vyšší platové třídy, neboť ta je vyhrazena úředníkům, kteří zastávají pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“.

49 S žalobci je tak podle jejich názoru zacházeno nerovně ve srovnání s administrátory, kteří spadají do stejné funkční skupiny jako žalobci, jelikož jak administrátoři v platových třídách AD 5 až AD 11, tak administrátoři v platových třídách AD 9 až AD 13 vykonávající funkci „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“ budou mít nadále prospěch z povyšovacího mechanismu, který je založen na srovnání zásluh úředníků v takové třídě a na takovém druhu pracovního místa v průběhu času, zatímco v případě žalobců přichází jejich povýšení do platové třídy AD 13 nebo AD 14 v úvahu pouze v rámci postupu podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu, který neumožňuje povýšení na základě prokázání zásluh dosažených v průběhu času, jelikož vychází především z posouzení dovedností úředníků-administrátorů, kteří projeví zájem o jmenování na volné pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“.

50 Kromě toho, zatímco administrátoři v nižších platových třídách AD 5 až AD 11 mají zaručeno povýšení s ohledem na počet povýšení, která musí být každoročně schválena OOJ v rámci příslušného orgánu, v případě žalobců hraje roli náhoda, pokud jde o počet volných pracovních míst „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, která se OOJ rozhodne obsadit každoročně v rámci postupu podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu. Navíc v rámci postupu jmenování na taková pracovní místa disponuje OOJ významnější posuzovací pravomocí než v rámci povyšovacího řízení, hlavně vzhledem k tomu, že do něj není zapojen Smíšený

výbor pro povyšování. Žalobci dodávají, že v rámci uvedeného postupu jmenování jsou v konkurenčním postavení nejen s dalšími administrátory Komise, stejně jako v případě srovnávání zásluh, které probíhá v rámci povyšovacího řízení, ale rovněž s administrátory ostatních orgánů, což snižuje jejich šance na povýšení.

51 V tomto ohledu je třeba připomenout, že právní vztah mezi úředníky a administrativou má povahu služebního poměru, a nikoli povahu smluvní (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. března 1975, Gillet v. Komise, 28/74, EU:C:1975:46, bod 4). Práva a povinnosti úředníků může unijní normotvůrce kdykoli změnit a v této souvislosti se předpisy pozměňující legislativní ustanovení, jako jsou nařízení přijatá na základě článku 336 SFEU, která mění služební řád, až na výjimky uplatní na budoucí účinky situací, které nastaly za působnosti dřívějšího předpisu, s výjimkou situací, které nastaly a byly definitivně ustaveny za působnosti předchozího pravidla a zakládají nabytá práva (viz rozsudky ze dne 22. prosince 2008, Centeno Mediavilla a další v. Komise, C-443/07 P, EU:C:2008:767, body 60 až 62, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 58).

52 Přitom podle judikatury je v rámci reformy služebního řádu právo považováno za nabyté jen tehdy, pokud skutečnost, která vedla k jeho vzniku, nastala před legislativní změnou, což není případ práva, u kterého skutečnost, která ho zakládá, nenastala za působnosti právního předpisu, který byl změněn. Pokud tedy úředníci, jak je tomu v projednávaném případě, až do vstupu nového služebního řádu v platnost pouze přicházeli v úvahu pro povýšení a toto povýšení bylo podmíněno vydáním rozhodnutí náležejícího do pravomoci OOJ, které tento orgán ještě nepřijal, v daném případě k 1. lednu 2014, nemohou se takoví úředníci dovolávat nabytého práva na zachování své způsobilosti k danému povýšení po tomto datu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. prosince 2008, Centeno Mediavilla a další v. Komise, C-443/07 P, EU:C:2008:767, body 63 až 65, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 59).

53 Kromě toho se úředníci nemohou dovolávat zásady ochrany legitimního očekávání za účelem zpochybnění použití nového právního ustanovení, zvláště v oblasti, v níž má unijní normotvůrce širokou posuzovací pravomoc (rozsudky ze dne 22. prosince 2008, Centeno Mediavilla a další v. Komise, C-443/07 P, EU:C:2008:767, bod 91, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 60). Argumenty žalobců týkající se porušení zásady legitimního očekávání a jejich údajně nabytých práv, pokud jde o způsobilost k povýšení do vyšší platové třídy, v důsledku omezení jejich služebního postupu, o němž údajně rozhodl uvedený normotvůrce anebo Komise a které vyplývá ze zařazení na pracovní místo „administrátor“ nebo „administrátor v přechodném období“, proto musí být zamítnuty.

54 Dále je třeba zdůraznit, že s ohledem na širokou posuzovací pravomoc přiznanou unijnímu normotvůrci mohl tento v bodě 19 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 a v bodě 1 oddílu A přílohy I nového služebního řádu legitimně uvést, že platové třídy AD 13 a 14 by měly být napříště vyhrazeny omezenému počtu úředníků, v tomto případě pouze administrátorům, kteří nesou vysokou odpovědnost ve smyslu tohoto bodu odůvodnění, a sice „značnou odpovědnost“.

55 Konkrétně na rozdíl od toho, co tvrdí žalobci, mohl mít unijní normotvůrce za to, že by se přístup k pracovnímu místu v platové třídě AD 13 nebo AD 14 již neměl uskutečňovat v rámci povyšování administrátorů na základě článku 45 služebního řádu z roku 2004, což je řízení, které má podle judikatury upravovat služební postup úředníků s ohledem na vyvinuté úsilí a prokázané zásluhy, a to včetně doby trvání (rozsudky ze dne 11. července 2007, Konidaris v. Komise, T-93/03, EU:T:2007:209, bod 91, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 72), ale napříště má být realizován postupem jmenování stanoveným v článku 4 a čl. 29 odst. 1 nového služebního řádu.

56 Podle téže judikatury je totiž účelem takového postupu obsazení volného pracovního místa podle čl. 29 odst. 1 služebního řádu snaha nalézt v zájmu služby úředníka v rámci daného orgánu nebo v jiných orgánech, který může nejlépe vykonávat funkce charakteristické pro pracovní místo, jež má být obsazeno. Přitom s ohledem na cíl unijního normotvůrce, jímž je racionalizace veřejných výdajů

a vzájemného vztahu mezi funkcí a platovou třídou, se normotvůrce mohl domnívat, že takový postup lépe umožňuje OOJ svěřit nejdůležitější funkce na vysoké úrovni pouze omezenému počtu úředníků, kteří prokázali nejvhodnější odborné dovednosti, v daném případě tedy administrátorům, kteří mohou převzít odpovědnost na pozici „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ a „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, což jsou objektivně důležitější pracovní místa než v případě základních administrátorů.

57 Dále je třeba zdůraznit, že OOJ disponuje širokou posuzovací pravomocí v rámci organizace a uspořádání svých služeb, a tudíž i míry odpovědnosti za úkoly, které považuje za nezbytné svěřit svým úředníkům a zaměstnancům (viz rozsudek ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 81 a citovaná judikatura), což znamená, že pod dohledem rozpočtového orgánu může volně stanovit a racionalizovat počet „vedoucích oddělení nebo rovnocenných pracovních míst“ a „poradců nebo rovnocenných pracovních míst“, které skutečně potřebuje.

58 V tomto ohledu na rozdíl od toho, co tvrdí žalobci, není změna služebního řádu, pokud jde o strukturu služebního postupu administrátorů, v rozporu s tím, že v novém služebním řádu byl zachován čl. 5 odst. 5, podle něhož „[n]a všechny úředníky náležející do stejné funkční skupiny se vztahují stejné podmínky přijímání a služebního postupu“. V rámci nového služebního řádu se totiž bez ohledu na datum přijetí nebo vstupu do funkce vztahují na všechny administrátory stejné podmínky pro služební postup, tedy možný postup až do platové třídy AD 12 na základě jediného mechanismu pro povýšení podle článku 45 nového služebního řádu, a pokud chtějí postoupit do ještě vyšší platové třídy, mají možnost tak učinit tím, že budou zastávat funkce zahrnující značnou odpovědnost v návaznosti na postup podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 nového služebního řádu, který je organizován za účelem obsazení pracovních míst druhu „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“.

59 Pokud jde o zásadu práva na služební postup, je dále třeba připomenout, že unijní právo nestanoví výslovně ani zásadu jednoty služebního postupu ani zásadu služebního postupu. Judikatura naproti tomu uznala zásadu práva na služební postup jako zvláštní formu zásady rovného zacházení uplatnitelnou na úředníky (rozsudek ze dne 5. března 2008, Toronjo Benitez v. Komise, F-33/07, EU:F:2008:25, body 87 a 88, a usnesení ze dne 27. září 2011, Lübking a další v. Komise, F-105/06, EU:F:2011:152, body 81 a 82).

60 V tomto ohledu z čl. 5 odst. 5 služebního řádu zajisté vyplývá, že „[n]a všechny úředníky náležející do stejné funkční skupiny se vztahují stejné podmínky přijímání a služebního postupu“. Nicméně z článku 45 nového služebního řádu vyplývá, že unijní normotvůrce rozhodl, že od 1. ledna 2014, „[p]okud se nepoužije postup stanovený v článku 4 a v čl. 29 odst. 1 služebního řádu, úředníci mohou být povýšeni pouze tehdy, pokud jejich pracovní místo odpovídá jednomu druhu pracovních míst v nejbližší vyšší platové třídě podle oddílu A přílohy I“. Jak vyplývá z bodu 19 odůvodnění nařízení č. 1023/2013, měl unijní normotvůrce při provádění čl. 5 odst. 5 služebního řádu, který vyžaduje „stejné podmínky přijímání a služebního postupu“ pro všechny administrátory, v úmyslu restrukturalizovat služební postup administrátorů tak, že zavede základní služební postup administrátorů, v rámci něhož mohou postupovat mezi platovými třídami od AD 5 až do AD 12, a následně specifický služební postup vyhrazený těm, kteří zastávají značnou odpovědnost, například na pozici „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, přičemž tento postup umožňuje přístup do vyšších platových tříd AD, konkrétně AD 13 a AD 14.

61 Jak zdůrazňuje Rada, unijní normotvůrce novým požadavkem, že pokud se nepoužije postup stanovený v článku 4 a v čl. 29 odst. 1 služebního řádu, úředníci mohou být povýšeni pouze tehdy, pokud jejich pracovní místo odpovídá jednomu druhu pracovních míst v nejbližší vyšší platové třídě, stanovil omezení použitelné bez rozdílu na všechny funkční skupiny a na všechny administrátory a asistenty v rámci těchto skupin, a to bez ohledu na datum jejich přijetí nebo nástupu do funkce.

62 V každém případě o porušení zásady rovného zacházení, což je obecná zásada unijního práva zakotvená v článcích 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie a použitelná na právo unijní veřejné služby, jde pouze tehdy, když se na dvě kategorie osob, jejichž faktické a právní situace nevykazují podstatné odlišnosti, uplatňuje rozdílné zacházení při jejich zařazení a takové rozdílné zacházení není objektivně odůvodněno. Při uplatnění této zásady musí posouzení srovnávaných situací zohlednit veškeré prvky, které je charakterizují (rozsudek ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 65; v tomto smyslu viz rovněž rozsudky ze dne 22. prosince 2008, Centeno Mediavilla a další v. Komise, C-443/07 P, EU:C:2008:767, bod 76, a ze dne 15. listopadu 2011, Nolin v. Komise, T-58/11 P, EU:T:2011:664, body 37 a 38).

63 Je tedy třeba určit, zda se úředníci v platové třídě AD 12 nebo AD 13 zařazení na pracovní místo „administrátor“ nebo „administrátor v přechodném období“ nacházejí ve srovnatelné situaci jako „administrátoři“ na pozicích nižších platových tříd AD 5 až AD 11 a jako všichni úředníci spadající do téže funkční skupiny, kteří však vykonávají funkci „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, přičemž úředníci v těchto dvou posledně jmenovaných skupinách mají na rozdíl od žalobců i nadále možnost být povýšeni do platové třídy vyšší než AD 12 nebo AD 13 na základě článku 45 nového služebního řádu.

64 Pokud jde o úředníky „administrátory“ v platových třídách AD 5 až AD 11, kteří stejně jako žalobci nezastávají funkce „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ ani „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, je nutno konstatovat, že nejsou objektivně ve stejné situaci jako úředníci platové třídy AD 12 nebo AD 13, jako jsou žalobci, kteří zastávají stejnou funkci „administrátor“, neboť na rozdíl od nich takoví úředníci dosud nedosáhli nejvyšší možné platové třídy stanovené pro pracovní místo, v němž mají možnost postupu.

65 Podle ustálené judikatury přitom zásada rovného zacházení znamená, že všichni úředníci povýšení do stejné platové třídy musí mít za stejné zásluhy stejné vyhlídky na povýšení do vyšší platové třídy (viz rozsudek ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 70 a citovaná judikatura).

66 Nyní je tedy třeba porovnat situaci žalobců se situací úředníků v platových třídách AD 12 nebo AD 13, kteří zastávají funkce „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“.

67 V této souvislosti a s ohledem na povahu funkcí, které jsou svěřeny vedoucím oddělení a které jsou podstatně významnější než funkce svěřené administrátorům, kteří pracují pod vedením těchto vedoucích oddělení, nemohou žalobci tvrdit, že jsou v situaci srovnatelné se situací těchto vedoucích oddělení, v daném případě s vedoucími oddělení v platových třídách AD 12 nebo AD 13.

68 Pokud jde o „poradce nebo rovnocenná pracovní místa“, z judikatury vyplývá, že stejně jako „vedoucí oddělení nebo rovnocenná pracovní místa“ nebo úředníci, kteří budou přijati na vlastní požadavek Komise do funkce „hlavní odborník“, musí vykonávat funkce lišící se od funkcí „administrátorů“ nebo doplňkové k těmto úkolům, či dokonce manažerskou odpovědnost, kterou lze chápat jako „značnou odpovědnost“ nebo případně významnější odpovědnost než dříve, což může odůvodnit, že během platnosti nového služebního řádu „právní poradci“ a „hlavní odborníci“ zastávají pracovní místa související se zaměstnáním druhu „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“ v platové třídě AD 13 s možností povýšení do platové třídy AD 14, a to na rozdíl od „administrátorů“ v platových třídách AD 12 nebo AD 13 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 74).

69 V každém případě má Tribunál za to, že žalobci, včetně těch, kteří vykonávají funkci zástupce vedoucího oddělení, neprokázali, že funkce, které vykonávali ke dni 31. prosince 2013, byly stejně významné či významnější než funkce, které vykonávají vedoucí oddělení nebo poradci ve stejné platové třídě.

70 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba první část prvního žalobního důvodu zamítnout.

– Ke druhé části prvního žalobního důvodu, týkající se porušení zásady proporcionality

71 Na podporu druhé části prvního žalobního důvodu žalobci uvádějí, že zablokování jejich služebního postupu v platových třídách AD 12 nebo AD 13, což je podle nich důsledkem nových ustanovení služebního řádu, je nepřiměřené s ohledem na cíl uvedený unijním normotvůrcem, kterým je vyhrazení nejvyšších platových tříd omezenému počtu úředníků, kteří nesou značnou odpovědnost na nejvyšší úrovni. Takový cíl je již splněn tím, že podle služebního řádu z roku 2004 byl administrátorům znemožněn přístup k platovým třídám AD 15 a AD 16, neboť tyto platové třídy byly vyhrazeny pouze ředitelům a generálním ředitelům. Kromě toho opatření dotčené v případě žalobců nemůže být považováno za způsobilé k dosažení tvrzeného cíle, neboť OOJ může každoročně přehodnotit počet platových tříd považovaných za vyhrazené pro osoby s vysokou odpovědností, které zastávají funkci „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, a tím může neodůvodněným způsobem omezit možnosti služebního postupu úředníků ve funkční skupině administrátorů, kteří se nemohou dostat nad platovou třídu AD 12 s výjimkou jmenování na pracovní místo tohoto druhu.

72 V tomto ohledu je třeba připomenout, že zásada proporcionality vyžaduje, aby akty unijních orgánů nepřekračovaly meze toho, co je přiměřené a nezbytné k dosažení legitimních cílů sledovaných dotčenou právní úpravou, přičemž se rozumí, že pokud se nabízí volba mezi více přiměřenými opatřeními, je třeba zvolit nejméně omezující opatření, a že způsobené nevýhody nesmějí být nepřiměřené vzhledem ke sledovaným cílům. Pokud jde o soudní přezkum dodržování těchto podmínek, byla unijnímu normotvůrci v rámci výkonu pravomocí, které jsou mu svěřeny, přiznána široká posuzovací pravomoc v oblastech, ve kterých jeho činnost předpokládá volby jak politické, tak ekonomické či sociální povahy a v nichž má provést komplexní posouzení a hodnocení. Nejedná se tedy o otázku, zda opatření přijaté v takové oblasti je jedinou nebo nejlepší možností. Pokud má unijní normotvůrce širokou posuzovací pravomoc, jak je tomu v případě, když přijímá na základě článku 336 SFEU změny služebního řádu a pracovního řádu ostatních zaměstnanců, pouze zjevně nepřiměřený charakter opatření ve vztahu k cíli, který příslušný orgán zamýšlí sledovat, může ovlivnit legalitu takového opatření s ohledem na zásadu proporcionality (rozsudek ze dne 26. února 2016, Bodson a další v. EIB, T-240/14 P, EU:T:2016:104, body 116 a 117).

73 V projednávaném případě, pokud jde o ustanovení reformy, která vstoupila v platnost dne 1. ledna 2014, si unijní normotvůrce podle všeho stanovil za legitimní cíl, aby bylo povýšení do vyšší platové třídy podmíněno osobním nasazením, zdokonalováním dovedností a odborných schopností a rovněž plněním úkolů, jejichž význam odůvodňuje jmenování úředníka do této vyšší platové třídy.

74 Unijní normotvůrce totiž zamýšlel vyřešit neuspokojivou situaci zjištěnou v praxi ve veřejné službě Unie, a sice to, že nemohla být stanovena jasná vazba mezi odpovědností a platovou třídou úředníků. V tomto ohledu ze zprávy Komise Evropskému parlamentu a Radě o rovnováze mezi starou a novou strukturou služebního postupu ze dne 30. března 2011 [COM(2011) 171 final] zejména vyplývá, že „struktura služebního postupu [podle služebního řádu z roku 2004] může mít větší vliv na strukturu platů v odděleních, než se původně předpokládalo“, a „[m]ůže se například stát, že vedoucí oddělení má menší výdělek než všichni ostatní úředníci pracující v jeho oddělení, včetně jeho/její sekretářky[, a v]edoucí oddělení mohou být jmenováni v platové třídě AD 9, zatímco administrátoři mohou dosáhnout platové třídy AD 14 (tzn. o pět platových tříd výše ve srovnání s pouze jednou platovou třídou výše podle předchozího služebního řádu) a administrativní pracovníci platové třídy AST 11 (o dvě platové třídy výše než počáteční platová třída u vedoucích oddělení)“.

75 Podle názoru unijního normotvůrce by měl být nyní kladen vyšší důraz na úroveň odpovědnosti při porovnávání zásluh v souvislosti s povýšením. V konečném důsledku z nařízení č. 1023/2013 jednoznačně vyplývá, že unijní normotvůrce měl v úmyslu ukončit možnost, kterou připouštěl

služební řád z roku 2004, že úředníci mohou být nevyhnutelně povýšeni do nejvyšších platových tříd, aniž by odpovědnost, která jim byla svěřena, odpovídala zastávané platové třídě, což mohlo mít za následek, že úředníci funkční skupiny administrátorů mohli dosáhnout platové třídy AD 13 nebo AD 14, aniž nutně nesli vysokou nebo zvýšenou odpovědnost.

76 S ohledem na tento legitimní cíl mohl unijní normotvůrce stanovit, aniž tím porušil zásadu proporcionality, že platové třídy AD 13 a AD 14, jež zakládají nárok na zvlášť vysokou úroveň odměny, budou napříště vyhrazeny administrátorům, kteří nesou značnou odpovědnost. Takové opatření se totiž jeví jako vhodné pro nápravu absence vzájemného vztahu mezi vysokou platovou třídou, které dosáhli někteří administrátoři prostřednictvím mechanismu povyšování podle článku 45 služebního řádu z roku 2004 na základě zásluh v průběhu času, a nikoli na základě dovedností a schopností dané osoby, a mezi úrovní odpovědnosti, která jim byla svěřena, která byla nižší než odpovědnost vedoucích oddělení nebo poradců a která se v průběhu času nemusela měnit.

77 Okolnost, které se žalobci dovolávají, a sice že co se týče funkční skupiny administrátorů, byly platové třídy AD 15 a AD 16 podle služebního řádu z roku 2004 vyhrazeny pouze pro ředitele a generální ředitele, není relevantní. Ostatně je třeba uvést, že v rámci reformy, která vstoupila v platnost v roce 2014, měl unijní normotvůrce v úmyslu vyloučit přístup k vyšším platovým třídám pouze na základě mechanismu povýšení podle článku 45 služebního řádu jak pro administrátory, kteří již nemohou dosáhnout platových tříd AD 13 a AD 14 tímto jednoduchým mechanismem, tak pro „asistenty“ nebo „asistenty v přechodném období“, u nichž je přístup k platovým třídám AST 10 a AST 11 nyní rovněž vyloučen ve prospěch mechanismu jmenování-povýšení na pracovní místo „hlavní asistent“ postupem stanoveným v článku 4 a v čl. 29 odst. 1 služebního řádu.

78 S ohledem na výše uvedené je třeba druhou část prvního žalobního důvodu zamítnout jako neopodstatněnou.

– *K třetí části prvního žalobního důvodu, týkající se porušení zásady řádné správy a povinnosti péče*

79 V rámci třetí části prvního žalobního důvodu žalobci tvrdí, že OOJ přijetím napadených rozhodnutí dostatečně nezohlednil jejich zájmy, a tím porušil jak zásadu řádné správy, tak povinnost péče. Kromě toho kritizují skutečnost, že nyní se musí znovu podrobit zkouškám své způsobilosti k výkonu funkce „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, přestože nezměnili funkční skupinu, OOJ je již podrobil zkouškám způsobilosti při jejich přijímání a prokázali zásluhy v průběhu své profesní dráhy.

80 Co se týče porušení zásady řádné správy a povinnosti péče, jak tvrdí žalobci, je třeba konstatovat, že tyto zásady neumožňují OOJ porušit ustanovení služebního řádu, která byla přijata unijním normotvůrcem a která jako taková platí pro OOJ i všechny ostatní orgány oprávněné ke jmenování v rámci příslušných orgánů, institucí a jiných subjektů Unie. Konkrétně povinnost jednat s náležitou péčí nelze vykládat tak, že vyžaduje, aby měl OOJ povinnost vyrovnat ztrátu možnosti povýšení do platové třídy AD 13 nebo AD 14, o níž rozhodl unijní normotvůrce, prostřednictvím interních opatření zaměřených na vytváření většího počtu pracovních míst „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, neboť by to vedlo k tomu, že by OOJ jednal proti vůli uvedeného normotvůrce tím, že by omezil požadovaný dopad opatření přijatých tímto normotvůrcem v rámci reformy.

81 Z nařízení č. 1023/2013 totiž jednoznačně vyplývá, že cílem unijního normotvůrce bylo ukončit možnost, kterou připouštěl služební řád z roku 2004, že úředníci mohou být nevyhnutelně povýšeni do nejvyšších platových tříd, aniž by odpovědnost, která jim byla svěřena, odpovídala zastávané platové třídě, což mohlo mít za následek, že úředníci z funkční skupiny administrátorů mohli dosáhnout platové třídy AD 13 nebo AD 14, aniž nutně nesli vysokou nebo zvýšenou odpovědnost.

82 Kromě toho nemohl OOJ zařadit žalobce na pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“. Ke dni 31. prosince 2013 totiž nevykonávali funkce odpovídající těmto druhům pracovních míst, takže vzhledem k tomu, že nepodali žádost o odchylné zařazení podle čl. 30 odst. 3 přílohy XIII nového služebního řádu, musel je OOJ zařadit na pracovní místo „administrátor“, respektive „administrátor v přechodném období“ ve smyslu čl. 30 odst. 2 přílohy XIII nového služebního řádu (v tomto smyslu viz usnesení ze dne 16. prosince 2015, Bärwinkel v. Rada, F-118/14, EU:F:2015:154, bod 56).

83 Z toho plyne, že navzdory potížím, na něž žalobci poukazují, pokud jde o jejich vyhlídky možného přístupu k pracovnímu místu spjatému s nárokem na povýšení do platové třídy AD 13 nebo AD 14, které jsou nyní omezenější s ohledem na přísnější pravidla a selektivní přístup k těmto pracovním místům, nemohl OOJ mařit uplatňování nových ustanovení služebního řádu ve jménu zásady řádné správy a povinnosti péče.

84 Z toho vyplývá, že třetí část prvního žalobního důvodu musí být zamítnuta jako neopodstatněná.

– *Ke čtvrté části prvního žalobního důvodu, týkající se porušení nabytých práv*

85 Na podporu čtvrté části prvního žalobního důvodu žalobci uvádějí, že unijní normotvůrce vyloučením možnosti jejich povýšení do platové třídy AD 13 nebo AD 14 v rámci povyšovacího řízení podle článku 45 nového služebního řádu porušil jejich nabytá práva na porovnání zásluh se všemi úředníky v platových třídách AD 12, respektive AD 13.

86 V tomto ohledu stačí připomenout, že pokud úředníci, jak je tomu v projednávaném případě, až do vstupu nového služebního řádu v platnost pouze přicházeli v úvahu pro povýšení a toto povýšení bylo podmíněno vydáním rozhodnutí náležejícího do pravomoci OOJ, které tento orgán ještě nepřijal, v daném případě k 1. lednu 2014, nemohou se takoví úředníci dovolávat nabytého práva na zachování své způsobilosti k danému povýšení po tomto datu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 22. prosince 2008, Centeno Mediavilla a další v. Komise, C-443/07 P, EU:C:2008:767, body 63 až 65, a ze dne 16. července 2015, EJ a další v. Komise, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 59). V tomto ohledu je judikatura vypracovaná Mezinárodní organizací práce (MOP), která se netýká služebního řádu, irelevantní (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. prosince 2017, Arango Jaramillo a další v. EIB, T-482/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:901, bod 113).

87 Kromě toho se žalobci nemohou platně dovolávat toho, že omezení přístupu k platové třídě AD 13 nebo AD 14 povýšením podle článku 45 služebního řádu pouze na osoby, jež zastávají nebo budou zastávat pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“ v návaznosti na postup podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu „zjevně narušuje základní podmínky zaměstnání, jež pro ně byly určující při rozhodování, zda nastoupit [do služby] k orgánům“ Unie „a [v této službě] setrvat“.

88 Podle nového služebního řádu totiž úředníci v platové třídě AD 12 nebo AD 13, jako jsou žalobci, nejsou zbaveni přístupu k vyšším platovým třídám AD 13 a AD 14, ale k dosažení těchto platových tříd pouze musí prokázat, že mají vlastnosti, které požaduje OOJ a které odpovídají vysoké úrovni odpovědnosti očekávané od osob, které zastávají pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“. Nejedná se tedy o zablokování jejich služebního postupu, ale – jak tvrdí Rada – o změny ve způsobu, jenž umožní povyšování do nejvyšších platových tříd funkční skupiny administrátorů, v daném případě tak, že budou vybráni na nové pracovní místo, které je spjato se skutečně vysokou odpovědností, která odůvodňuje odpovídající zvýšenou úroveň odměny. Žalobci mají tedy stále možnost zúčastnit se výběrového řízení na základě článku 4 a článku 29 služebního řádu na obsazení pracovních míst spadajících do těchto druhů pracovních míst, což jim umožní získat zpět způsobilost k povýšení do vyšší platové třídy (v tomto

smyslu viz rozsudek ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 86). Ostatně většina žalobců tak učinila a polovině z nich to umožnilo jmenování na pracovní místo odborníka, s nímž je spjat nárok na povýšení do vyšších platových tříd AD 13 a AD 14.

89 Jen pro úplnost je třeba uvést, že v každém případě unijní normotvůrce na základě čl. 30 odst. 5 až 9 přílohy XIII nového služebního řádu stanovil za určitých podmínek zvýšení platu úředníků v platové třídě AD 12 nebo AD 13, což je případ žalobců, a že navíc podle odstavců 10 a 11 tohoto článku 30, pokud by později nastoupili na pracovní místo vedoucího oddělení, toto zvýšení platu jim bude moci být zachováno anebo mohou být jmenováni na příznivější stupeň.

90 S ohledem na výše uvedené je třeba čtvrtou část prvního žalobního důvodu zamítnout.

– K páté části prvního žalobního důvodu, týkající se porušení koeficientů stanovených v článku 9 přílohy XIII a v oddíle B přílohy I nového služebního řádu

91 V rámci páté části prvního žalobního důvodu žalobci uvádějí, že nová ustanovení služebního řádu jsou v rozporu s pravidly a zásadami, jimiž se řídí koeficienty pro povýšení, jak jsou stanoveny v oddíle B přílohy I a v článku 9 přílohy XIII nového služebního řádu, neboť se na ně tyto koeficienty již nevztahují, a v důsledku toho nemohou počítat s povýšením do vyšší platové třídy.

92 V tomto ohledu je nutno konstatovat, že tato argumentace nemůže obstát. Unijní normotvůrce totiž právě s cílem zajistit těsnější souvislost mezi platovými třídami AD 13 nebo AD 14 a úrovní odpovědnosti úředníků v těchto platových třídách vyloučil, aby se přístup k těmto platovým třídám uskutečňoval na základě prostého mechanismu povyšování podle článku 45 služebního řádu, který dříve poměrně automaticky zajišťoval, že určitý počet administrátorů v platových třídách AD 12 nebo AD 13 bude každoročně povýšen do platové třídy AD 13 nebo AD 14, aniž by tito administrátoři museli nutně mít významnou nebo vysokou odpovědnost či zvýšenou odpovědnost.

93 Bylo proto logické, že unijní normotvůrce stanovil, že v důsledku toho nebude podle nového služebního řádu počet pracovních míst „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“ přesně určen na základě koeficientů použitelných v rámci povyšovacího řízení. Cílem opatření přijatého v rámci reformy služebního řádu totiž naopak bylo, aby OOJ určil tento počet pracovních míst, který je ostatně omezen, v závislosti na jeho skutečných potřebách počtu zaměstnanců na vysoké úrovni, kteří mohou dosáhnout na tato pracovní místa, a aby k tomu již nedocházelo automaticky.

94 Mimoto, jelikož vyloučení použití povyšovacího řízení podle článku 45 služebního řádu pro účely přístupu k platovým třídám AD 13 nebo AD 14 není v rozporu se zásadou rovného zacházení, není třeba v projednávaném případě zkoumat, zda mechanismy, které se běžně používají v povyšovacím řízení, měly být rozšířeny i na postup stanovený v článku 4 a v čl. 29 odst. 1 služebního řádu.

95 Ostatně je třeba uvést, že neodmyslitelnou součástí cíle reformy služebního řádu je snížit počet pracovních míst v platových třídách AD 13 a AD 14 pouze na úředníky, kteří nesou vysokou odpovědnost, a to právě vynětím těchto pracovních míst z prostého mechanismu povyšování.

96 Vedle toho je věcí OOJ určit počet pracovních míst „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, která potřebují, přičemž je nutné vyhledat dovednostní profily pro obsazení těchto míst, a dále v tomto ohledu získat schválení rozpočtového orgánu za účelem vytvoření takových pracovních míst. Přitom pokud by se unijní normotvůrce rozhodl uložit OOJ, aby každoročně vypsaly určitý počet tohoto druhu pracovních míst s cílem zajistit povýšení úředníků platové třídy AD 12 nebo AD 13, jako jsou žalobci, mělo by to za následek nepřímé

znovuzavedení systému povyšování, který podle jeho názoru neumožňoval zajistit, aby povýšení do nejvyšších platových tříd, jako jsou třídy AD 13 a AD 14, bylo podmíněno osobním nasazením, zlepšováním dovedností a odborných schopností či zastáváním vysoké či zvýšené odpovědnosti.

97 Tyto úvahy platí *a fortiori*, pokud jde o koeficienty stanovené v oddíle B přílohy I služebního řádu, které se – jak správně zdůrazňuje Komise – v každém případě uplatnily pouze do 30. dubna 2011.

98 S ohledem na výše uvedené je třeba pátou část prvního žalobního důvodu zamítnout.

– K šesté části prvního žalobního důvodu, týkající se porušení „paktu“ mezi odborovými a zaměstnaneckými organizacemi a Radou při přijímání předchozí reformy služebního řádu

99 V rámci šesté části prvního žalobního důvodu žalobci tvrdí, že přijetím nařízení č. 1023/2013 porušili unijní normotvůrce a Komise článek 10 služebního řádu, který stanoví, že každý návrh na novelizaci služebního řádu musí být projednán s Výborem pro služební řád. Původní návrh Komise totiž skutečně byl s tímto výborem projednán. Neobsahoval však návrh na zablokování služebního postupu administrátorů v platových třídách AD 12 a AD 13, neboť byl připojen až na návrh Parlamentu v usnesení ze dne 2. července 2013. Přitom s ohledem na podstatné změny původního návrhu Komise měl být Výbor pro služební řád znovu konzultován, což se v daném případě nestalo.

100 Kromě toho unijní normotvůrce a Komise porušili podle žalobců dohodu uzavřenou mezi Radou a odborovými nebo zaměstnaneckými organizacemi (dále jen „OZO“) v rámci předchozí reformy služebního řádu z roku 2004 a v obecnější rovině nesplnili svoji povinnost řádně spolupracovat s OZO a zejména je náležitě konzultovat s tím, že jim poskytnou odpovídající informace. Přitom co se týče zejména zablokování služebního postupu administrátorů v platové třídě AD 12 nebo AD 13, nedošlo k žádné diskuzi a v konečném důsledku byly OZO omezeně a nedostatečně informovány o předpokládaných změnách v rámci reformy služebního řádu. Žalobci z toho dovozují, že byly porušeny články 27 a 28 Listiny základních práv.

101 V tomto ohledu již Tribunál rozhodl, že Komise sice využila své pravomoci legislativní iniciativy tím, že Parlamentu a Radě dne 13. prosince 2011 předložila návrh na změnu služebního řádu, avšak tuto pravomoc nevyužila ke změně tohoto návrhu. I když se totiž Komise účastnila třístranných jednání, která se konala v rámci dotčeného řádného legislativního postupu, skutečnost, že třístranná jednání probíhající ve fázi prvního čtení v Parlamentu vedla za účasti Komise ke kompromisu mezi Parlamentem a Radou, který směřoval ke změně návrhu na změnu služebního řádu, nelze považovat za změnu uvedeného návrhu ze strany samotné Komise ve smyslu judikatury vyplývající z rozsudku ze dne 11. července 2007, Centeno Mediavilla a další v. Komise (T-58/05, EU:T:2007:218). Kromě toho ani přijetí textu, kterým se mění návrh na změnu služebního řádu, Parlamentem v prvním čtení nelze považovat za změnu původního návrhu Komise z její strany (rozsudek ze dne 15. září 2016, U4U a další v. Parlament a Rada, T-17/14, nezveřejněný, EU:T:2016:489, body 136 až 139).

102 Komise tedy nebyla povinna opětovně konzultovat Výbor pro služební řád podle článku 10 služebního řádu, a to ani po dokončení třístranných jednání konaných během prvního čtení v Parlamentu, ani po přijetí tohoto návrhu v prvním čtení (rozsudek ze dne 15. září 2016, U4U a další v. Parlament a Rada, T-17/14, nezveřejněný, EU:T:2016:489, bod 140).

103 Kromě toho dohoda uzavřená mezi Radou a OZO v kontextu přijímání reformy, jejímž výsledkem byl služební řád z roku 2004, jíž se dovolávají žalobci, se týkala pouze této reformy, a následné přijetí nařízení č. 1023/2013 nemohlo tuto dohodu ohrozit, protože připuštěním takového odůvodnění by byla dotčena pravomoc unijního normotvůrce podle článku 336 SFEU (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. listopadu 2017, USFSPEI v. Parlament a Rada, T-75/14, EU:T:2017:813, body 86 až 89).

104 Pokud jde o otázku, zda byly OZO právně dostačujícím způsobem informovány a konzultovány v rámci postupu přijímání nového služebního řádu, a to i s ohledem na články 27 a 28 Listiny základních práv, Tribunál o ní již podrobně rozhodl prostřednictvím vyčerpávající odpovědi na výtky, které v tomto ohledu formulovalo několik OZO, v rozsudcích ze dne 15. září 2016, U4U a další v. Parlament a Rada (T-17/14, nezveřejněný, EU:T:2016:489, body 120 až 174), a ze dne 16. listopadu 2017, USFSPEI v. Parlament a Rada (T-75/14, EU:T:2017:813, body 96 až 124).

105 Jelikož přitom nebyl vznesen žádný podstatně nový argument odlišný od argumentů, kterých se podrobně a podloženě dovolávaly samy OZO ve věcech, v nichž byly vydány oba rozsudky uvedené v bodě 104 výše, je třeba ze stejných důvodů, které byly uplatněny v těchto dvou rozsudcích, do jejichž vynesení bylo řízení v projednávané věci přerušeno, šestou část prvního žalobního důvodu zamítnout.

106 První žalobní důvod musí být vzhledem k zamítnutí jeho jednotlivých částí zamítnut jako celek.

K druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení článku 45 nového služebního řádu a ze zjevně nesprávného posouzení

107 Na podporu druhého žalobního důvodu, který byl vznesen podpůrně, se žalobci dovolávají „porušení článku 45 služebního řádu a zjevně nesprávného posouzení“, jež v zásadě míří na bod 19 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 přijatého unijním normotvůrcem. V podstatě tvrdí, že vzhledem k tomu, že „samotná podstata“ systému povyšování podle uvedeného článku nebyla tímto nařízením změněna, byl unijní normotvůrce povinen respektovat zásady, na nichž tento systém stojí, a proto nemohl vyloučit žalobce z jakéhokoliv srovnávacího hodnocení jejich zásluh pro účely přístupu k vyšší platové třídě. Uvedený bod 19 odůvodnění je tedy podle nich v rozporu s článkem 45 služebního řádu.

108 Komise, podporovaná Parlamentem a Radou, navrhuje, aby byl tento žalobní důvod zamítnut jako neopodstatněný.

109 V tomto ohledu je třeba připomenout, že unijní normotvůrce může kdykoli změnit služební řád úředníků prostřednictvím nařízení přijímaných na základě článku 336 SFEU (viz usnesení ze dne 23. dubna 2015, Bensai v. Komise, F-131/14, EU:F:2015:34, bod 40 a citovaná judikatura). Pokud se tak rozhodne učinit, nemůže mu přitom být vytýkáno porušení téhož služebního řádu, jelikož je jeho autorem, a to včetně jeho novel, a jelikož pro něj tento služební řád není závazný na rozdíl od předpisů vyšší právní síly, jako je Smlouva.

110 Kromě toho a v každém případě, i kdyby mohl být druhý žalobní důvod považován za námitku protiprávnosti směřující proti bodu 19 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 a tato námitka byla přípustná, přestože podle judikatury nemůže být bod odůvodnění sám o sobě předmětem žaloby na neplatnost (usnesení ze dne 17. září 2014, Afepadi a další v. Komise, T-354/12, nezveřejněné, EU:T:2014:798, bod 32), bylo by nutné konstatovat, že právě přijetím tohoto bodu odůvodnění stejně jako změny článku 45 služebního řádu unijní normotvůrce zjevně chtěl změnit povyšovací řízení podle článku 45 služebního řádu z roku 2004 tak, že se nebude vztahovat na administrátory v platových třídách AD 12 a AD 13, kteří nevykonávají funkci „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, což jsou pracovní místa, která napříště musí být obsazena na základě jmenování podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu. V tomto ohledu a na rozdíl od toho, co tvrdí žalobci, uvedený normotvůrce výslovně doplnil větu do znění článku 45 nového služebního řádu s cílem vyloučit použití tohoto řízení v situacích, jako je situace žalobců, ve kterých úředníci dosáhli nejvyšší platové třídy stanovené pro druh pracovního místa, které zastávají.

111 Druhý žalobní důvod je tudíž třeba zamítnout.

Ke třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z porušení povinnosti uvést odůvodnění

112 V rámci třetího žalobního důvodu uplatněného podpůrně žalobci Komisi vytýkají, že nesplnila povinnost uvést odůvodnění, když nad rámec vysvětlení uvedených unijním normotvůrcem v bodech 17 až 19 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 nevysvětlila, proč žalobci nebyli považováni za osoby nesoucí nejvyšší odpovědnost a mohou být napříště povýšeni do platové třídy AD 13 nebo AD 14 pouze v případě, že se na základě postupu pro jmenování podle článku 4 a čl. 29 odst. 1 služebního řádu dostanou na pracovní místo „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“.

113 Komise, podporovaná Parlamentem a Radou, navrhuje, aby byl tento žalobní důvod zamítnut jako neopodstatněný.

114 V tomto ohledu je třeba připomenout, že povinnost uvést odůvodnění stanovená v čl. 25 druhém pododstavci služebního řádu, který pouze přebírá všeobecnou povinnost zakotvenou v článku 296 SFEU, má za cíl jednak poskytnout dotyčné osobě dostatečné informace pro zjištění, zda je akt opodstatněný, nebo zda je případně stižen vadou, která umožňuje napadnout jeho platnost před unijním soudem, a jednak umožnit unijnímu soudu přezkoumat legalitu tohoto aktu. Z toho plyne, že odůvodnění musí být v zásadě sděleno dotčené osobě ve stejném okamžiku jako rozhodnutí, které nepříznivě zasahuje do jejího právního postavení, a že chybějící odůvodnění nemůže být zhojeno skutečností, že se dotyčná osoba dozví důvody rozhodnutí v průběhu řízení před unijním soudem (rozsudky ze dne 26. listopadu 1981, Michel v. Parlament, 195/80, EU:C:1981:284, bod 22, a ze dne 28. února 2008, Neirinck v. Komise, C-17/07 P, EU:C:2008:134, bod 50).

115 Tyto zásady však musí být prováděny s ohledem na evolutivní povahu postupu před zahájením soudního řízení, podle níž administrativní stížnost a její výslovné nebo implicitní zamítnutí tvoří nedílnou součást komplexního řízení, přičemž vyhotovení aktu, který stanoví konečné stanovisko orgánu, je uzavřeno teprve tím, že OOJ odpoví na stížnost (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. května 2014, Mocová v. Komise, T-347/12 P, EU:T:2014:268, body 33, 34 a 45).

116 V této souvislosti Tribunál připomněl, že doplnění odůvodnění ve fázi rozhodnutí o zamítnutí stížnosti je v souladu s účelem čl. 90 odst. 2 služebního řádu, podle kterého musí být rozhodnutí o stížnosti odůvodněno. Toto ustanovení totiž nezbytně předpokládá, že orgán oprávněný rozhodnout o stížnosti není vázán pouhým odůvodněním rozhodnutí, které je předmětem stížnosti, jež může být popřípadě nedostatečné, či dokonce neexistující v případě implicitního rozhodnutí o zamítnutí (rozsudky ze dne 7. července 2011, Longinidis v. Cedefop, T-283/08 P, EU:T:2011:338, bod 72, a ze dne 21. května 2014, Mocová v. Komise, T-347/12 P, EU:T:2014:268, bod 35).

117 V projednávaném případě neobsahovala napadená rozhodnutí zvláštní odůvodnění OOJ. Ten se totiž omezil především na provedení ustanovení služebního řádu, která nově vstoupila v platnost dne 1. ledna 2014 a která v případě žalobců stanoví jejich zařazení na pracovní místa druhu „administrátor“ nebo „administrátor v přechodném období“, což bylo provedeno tím, že s účinností od tohoto data došlo ke změně jejich osobních složek vedených v systému SysPer 2.

118 Avšak v reakci na stížnosti žalobců OOJ vysvětlil, že svým jednáním prováděl tato ustanovení služebního řádu, o nichž rozhodl unijní normotvůrce, aniž by měl v tomto ohledu posuzovací pravomoc, a poskytl žalobcům podrobné vysvětlení problematiky a způsobů provádění reformy služebního řádu, která vstoupila v platnost v roce 2014. Přitom takové vysvětlení ze strany OOJ je dostačující s ohledem na jeho povinnosti uvést odůvodnění, která je stanovena v čl. 25 druhém pododstavci služebního řádu a kterou má jakožto autor napadených rozhodnutí přijatých v rámci přesně stanovené pravomoci.

119 Pakliže žalobci chtějí v rámci tohoto žalobního důvodu unijnímu normotvůrci vytýkat, že porušil povinnost uvést odůvodnění, kterou má na základě článku 296 SFEU, bylo již ve specifickém kontextu bodů 17 až 19 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 rozhodnuto, že odůvodnění změn článku 45, jakož i příloh I a XIII nového služebního řádu, které se týkají struktury služebního postupu zaměstnanců, jasně a jednoznačně odráží úvahy Parlamentu a Rady a umožňuje žalobcům, aby se seznámili s důvody, které vedly k přijetí opatření, a Tribunálu, aby provedl svůj přezkum (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 15. září 2016, U4U a další v. Parlament a Rada, T-17/14, nezveřejněný, EU:T:2016:489, body 182 a 183).

120 Mimoto z nového služebního rámce jasně vyplývá, že pouze pokud se OOJ rozhodne v závislosti na svých potřebách obsadit pracovní místa „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“, budou mít úředníci, jako jsou žalobci, mají-li být jmenováni na základě článku 4 a článku 29 služebního řádu na pracovní místa „administrátor“ nebo „administrátor v přechodném období“ v platové třídě AD 12 nebo AD 13, možnost získat zpět svou způsobilost být povýšeni postupem podle článku 45 nového služebního řádu. Kromě toho z rozhodnutí o zamítnutí stížnosti zcela jasně vyplývá, že OOJ neuznal, že žalobci měli tak vysokou odpovědnost, která je obvykle svěřena osobám na pozici „vedoucí oddělení nebo rovnocenné pracovní místo“ nebo „poradce nebo rovnocenné pracovní místo“.

121 Z předcházejících úvah vyplývá, že třetí žalobní důvod je třeba zamítnout. Žalobu je tudíž třeba zamítnout jako celek.

K nákladům řízení

122 Podle čl. 134 odst. 1 jednacího řádu se účastníku řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to druhý účastník řízení požadoval.

123 Vzhledem k tomu, že Komise požadovala náhradu nákladů řízení a žalobci neměli ve věci úspěch, je důvodné posledně uvedeným uložit náhradu nákladů řízení.

124 Podle čl. 138 odst. 1 jednacího řádu orgány, které vstoupily do řízení jako vedlejší účastníci, nesou vlastní náklady řízení.

125 Parlament a Rada tedy ponesou vlastní náklady řízení.

Z těchto důvodů

TRIBUNÁL (první senát)

rozhodl takto:

1) Žaloba se zamítá.

2) FZ a dalším úředníkům Evropské komise, jejichž jména jsou uvedena v příloze, se ukládá náhrada nákladů řízení.

3) Evropský parlament a Rada Evropské unie ponesou vlastní náklady řízení.

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 14. prosince 2018.

Vedoucí soudní kanceláře
E. Coulon

Předsedkyně