Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK VŠEOBECNÉHO SÚDU (prvá komora)

zo 14. decembra 2018 *

„Verejná služba – Úradníci – Reforma služobného poriadku – Nariadenie (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 – Typy pracovných miest – Prechodné opatrenia týkajúce sa zaradenia do typov pracovných miest – Článok 30 prílohy XIII služobného poriadku – Administrátori v prechodnom období (AD 13) – Administrátori (AD 12) – Povýšenie podľa článku 45 služobného poriadku povolené iba pri služobnom postupe zodpovedajúcom typu obsadeného pracovného miesta – Prístup k typu pracovného miesta ‚vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia' alebo ‚poradca alebo rovnocenná pozícia' výlučne pri uplatnení postupu podľa článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku – Rovnosť zaobchádzania – Strata oprávnenosti na povýšenie do vyššej platovej triedy – Legitímna dôvera"

Vo veci T-526/16,

FZ, úradník Európskej komisie a ďalší úradníci Európskej komisie, ktorých mená sú uvedené v prílohe [1], v zastúpení: T. Bontinck a A. Guillerme, advokáti,

žalobcovia,

proti

Európskej komisii, v zastúpení: pôvodne J. Currall a G. Gattinara, neskôr G. Gattinara a C. Berardis-Kayser, a nakoniec v zastúpení: G. Berscheid, G. Gattinara a L. Radu Bouyon, splnomocnení zástupcovia,

žalovanej,

ktorú v konaní podporujú:

Európsky parlament, v zastúpení: pôvodne N. Chemaï a M. Dean, neskôr L. Deneys, J. Steele a J. Van Pottelberge, splnomocnení zástupcovia,

a

Rada Európskej únie, v zastúpení: pôvodne M. Bauer a E. Rebasti, neskôr M. Bauer a R. Meyer, splnomocnení zástupcovia,

vedľajší účastníci konania,

* Jazyk konania: francúzština.

1 Zoznam ďalších úradníkov Európskej komisie je priložený iba k verzii oznámenej účastníkom konania.

ktorej predmetom je návrh založený na článku 270 ZFEÚ na zrušenie rozhodnutí Komisie, na základe ktorých menovací orgán tejto inštitúcie zaradil žalobcov na typy pracovných miest „administrátor v prechodnom období“ alebo „administrátor“ s následkom straty, s účinnosťou k 1. januáru 2014, ich oprávnenosti na povýšenie do vyššej platovej triedy, tak ako boli potvrdené rozhodnutiami uvedeného orgánu z 3. júla, 17. júla a 6. augusta 2014,

VŠEOBECNÝ SÚD (prvá komora),

v zložení: predsedníčka komory I. Pelikánová, sudcovia P. Nihoul a J. Svenningsen (spravodajca),

tajomník: M. Marescaux, referentka,

so zreteľom na písomnú časť konania a po pojednávaní zo 17. októbra 2018,

vyhlásil tento

Rozsudok

Okolnosti predchádzajúce sporu

1 FZ a deväť ďalších žalobcov, ktorých mená sú uvedené v prílohe, sú úradníkmi Európskej komisie vo funkčnej skupine administrátorov (AD) platových tried AD 12 alebo AD 13.

2 Z oddielu A prílohy I Služobného poriadku úradníkov Európskej únie v jeho znení uplatniteľnom od 1. mája 2004 do 31. decembra 2013 (ďalej len „služobný poriadok z roku 2004“) vyplýva, že úradníci vo funkčnej skupine administrátorov zaradení v súlade s článkom 5 tohto služobného poriadku mohli postúpiť z platovej triedy AD 5 do platovej triedy AD 14 povýšením podľa článku 45 daného služobného poriadku, ktorého postup vedúci k „vymenovan[iu] úradníka do nasledujúcej vyššej platovej triedy vo funkčnej skupine, do ktorej patrí“, „sa vykonáva výhradne výberom spomedzi úradníkov, ktorí odpracovali aspoň dva roky vo svojej platovej triede, po vyhodnotení porovnateľných zásluh úradníkov, ktorí spĺňajú požiadavky na povýšenie“. Za účinnosti tohto služobného poriadku tak úradník zastávajúci miesto administrátora platovej triedy AD 12 alebo AD 13 bol podľa článku 45 tohto služobného poriadku spôsobilý na povýšenie do vyššej platovej triedy.

3 Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013, ktorým sa mení Služobný poriadok úradníkov Európskej únie a Podmienky zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie (Ú. v. EÚ L 287, 2013, s. 15), nadobudlo účinnosť 1. novembra 2013. Odôvodnenia 17, 18 a 19 tohto nariadenia znejú:

„(17) Rada požiadala Komisiu, aby vypracovala štúdiu a predložila príslušné návrhy k článku 5 ods. 4, prílohe I oddiel[u] A a článku 45 ods. 1 služobného poriadku s cieľom ustanoviť jednoznačné prepojenie medzi zodpovednosťou a platovou triedou a na účely kladenia väčšieho dôrazu na stupeň zodpovednosti pri porovnávaní zásluh v súvislosti s povýšením.

(18) Berúc do úvahy túto požiadavku je vhodné, aby povýšenie do vyššej platovej triedy bolo podmienené osobnou angažovanosťou, zlepšovaním zručností a schopností a vykonávaním povinností, ktorých význam odôvodňuje vymenovanie úradníka do tejto vyššej platovej triedy.

(19) Služobný postup vo funkčných skupinách AD a AST by sa mal reštrukturalizovať takým spôsobom, aby boli najvyššie platové triedy vyhradené pre obmedzený počet úradníkov nesúcich zodpovednosť najvyššieho stupňa. Administrátori preto môžu postúpiť iba do platovej triedy AD 12, pokiaľ nie sú vymenovaní na osobitné pracovné miesto nad touto platovou triedou, a platové

triedy AD 13 a 14 by mali byť vyhradené pre zamestnancov, ktorých postavenie nesie významnú zodpovednosť. Podobne môžu byť úradníci v platovej triede AST 9 povýšení do platovej triedy AST 10 len v súlade s postupom ustanoveným v článku 4 a v článku 29 ods. 1 služobného poriadku.“

4 Článok 5 ods. 4 služobného poriadku úradníkov v znení uplatniteľnom od 1. januára 2014 (ďalej len „nový služobný poriadok“ alebo „služobný poriadok“) stanovuje:

„Tabuľka, v ktorej sú uvedené typy pracovných miest, sa nachádza v prílohe I oddiele A [nového služobného poriadku]. Podľa tejto tabuľky môže menovací orgán každej inštitúcie po porade s Výborom pre služobný poriadok podrobnejšie vymedziť povinnosti a právomoci spojené s každým typom pracovného miesta.“

5 Z bodu 1 oddielu A prílohy I nového služobného poriadku s názvom „Typy pracovných miest v každej funkčnej skupine, ako je stanovené v článku 5 ods. 4“, vyplýva, že pokiaľ ide o funkčnú skupinu AD:

– novovymenovaní úradníci prijatí na typ pracovného miesta „administrátor“ môžu postúpiť z platovej triedy AD 5 do platovej triedy AD 12,

– novovymenovaní úradníci prijatí na typ pracovného miesta „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ môžu postúpiť z platovej triedy AD 9 do platovej triedy AD 14, a

– novovymenovaní úradníci prijatí na typ pracovného miesta „poradca alebo rovnocenná pozícia“ môžu postúpiť z platovej triedy AD 13 do platovej triedy AD 14.

6 Článok 45 služobného poriadku z roku 2004 bol okrem toho zmenený dodaním nasledujúcej vety do znenia tohto ustanovenia nachádzajúceho sa v novom služobnom poriadku: „Pokiaľ sa neuplatňuje postup stanovený v článku 4 a článku 29 ods. 1 [služobného poriadku], úradníci môžu byť povýšení, len ak zastávajú funkciu, ktorá zodpovedá jednému z typov pracovných miest uvedených v prílohe I oddiele A pre nasledujúcu vyššiu platovú triedu.“

7 V rámci prechodných opatrení, ktoré sú predmetom prílohy XIII nového služobného poriadku, článok 30 ods. 1 tejto prílohy stanovuje:

„Odchylne od prílohy I oddielu A bodu [1] sa na úradníkov, ktorí boli k 31. decembru 2013 v služobnom pomere, uplatňuje nasledujúca tabuľka typov pracovných miest vo funkčnej skupine AD:

…	…
Vedúci útvaru alebo rovnocenná funkcia	AD 9 – AD 14
Poradca alebo rovnocenná pozícia	AD 13 – AD 14
Samostatný administrátor v prechodnom období	AD 14
Administrátor v prechodnom období	AD 13
Administrátor	AD 5 – AD 12

“.

8 Odseky 2, 3 a 4 článku 30 prílohy XIII nového služobného poriadku stanovujú:

„2. S účinnosťou od 1. januára 2014 menovací orgán zaradí úradníkov, ktorí boli k 31. decembru 2013 v služobnom pomere vo funkčnej skupine AD do jednotlivých typov pracovných miest takto:

…

b) úradníci, ktorí boli k 31. decembru 2013 v platovej triede AD 13 a ktorí neboli vedúcimi útvaru alebo v rovnocennej pozícii ani poradcami alebo v rovnocennej pozícii, sa zaradia na pracovné miesto typu „administrátor v prechodnom období“;

c) úradníci, ktorí boli k 31. decembru 2013 v platovej triede AD 9 až AD 14 a ktorí boli vedúcimi útvaru alebo v rovnocennej pozícii, sa zaradia na pracovné miesto typu „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“;

d) úradníci, ktorí boli k 31. decembru 2013 v platovej triede AD 13 alebo AD 14 a ktorí boli poradcami alebo v rovnocennej pozícii, sa zaradia na pracovné miesto typu „poradca alebo rovnocenná pozícia“;

e) úradníci, ktorí boli k 31. decembru 2013 v platovej triede AD 5 až AD 12 a ktorí neboli vedúcimi útvaru alebo v rovnocennej pozícii, sa zaradia na pracovné miesto typu „administrátor“.

3. Odchylne od odseku 2 úradníkov v platových triedach AD 9 až AD 14 poverených osobitnými úlohami môže menovací orgán pred 31. decembrom 2015 zaradiť na pracovné miesto typu „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“. Každý menovací orgán prijme ustanovenia na uplatňovanie tohto článku. Celkový počet úradníkov využívajúcich tieto ustanovenia však neprekročí 5 % úradníkov vo funkčnej skupine AD k 31. decembru 2013.

4. Priradenie k typu pracovného miesta je platné dovtedy, kým úradník nie je pridelený do novej funkcie, ktorá zodpovedá inému typu pracovného miesta.“

9 Komisia prijala 16. decembra 2013 rozhodnutie C(2013) 8968 final, ktorým sa vydávajú všeobecné vykonávacie ustanovenia k článku 45 nového služobného poriadku, uverejnené v *Administratívnych informáciách* č. 55-2013 z 19. decembra 2013. Podľa článku 3 druhej zarážky týchto všeobecných vykonávacích ustanovení, „úradníkovi môže byť vydané rozhodnutie o povýšení [len] ak“ „v dobe, keď začne povyšovanie… je zaradený na pracovné miesto, ktoré zodpovedá jednému z typov pracovných miest pre platovú triedu, do ktorej môže byť povýšený, uvedených v prílohe I oddiele A, v článku 30 ods. 1 alebo v článku 31 ods. 1 prílohy XIII [nového] služobného poriadku“.

10 Dňa 1. januára 2014 v nadväznosti na nadobudnutie účinnosti opatrení uvedených v bodoch 3 až 9 vyššie boli žalobcovia platovej triedy AD 12 zaradení na typ pracovného miesta „administrátor“, čo znamenalo, že ich služobný postup bol vymedzený medzi platovými triedami AD 5 a AD 12, zatiaľ čo žalobca platovej triedy AD 13 bol zaradený na typ pracovného miesta „administrátor v prechodnom období“, ktoré nezakladá nárok na žiadne povýšenie do vyššej platovej triedy. Menovací orgán Komisie (ďalej len „MO“) tak 30. decembra 2013 zmenil v informačnom systéme pre správu personálu s názvom „SysPer 2“ (ďalej len „SysPer 2“) osobné spisy žalobcov tým, že v nich uviedol nový typ pracovného miesta, ktoré zastávali, s následkom, že s účinnosťou od 1. januára 2014 už nemali oprávnenosť na povýšenie do vyššej platovej triedy.

11 V období medzi 12. a 31. marcom 2014 podalo osem žalobcov podľa článku 90 ods. 2 služobného poriadku sťažnosť proti rozhodnutiam MO, vo všeobecnosti aj individuálne, smerujúcim k zablokovaniu každého povýšenia žalobcov do vyššej platovej triedy v rámci každoročného povyšovania stanoveného v článku 45 nového služobného poriadku.

12 V dňoch 11. a 24. apríla 2014 podali ďalší dvaja žalobcovia, a to GH a GC, obdobnú sťažnosť.

13 MO rozhodnutiami z 3. júla 2014, formulovanými rovnako, zamietol sťažnosti podané v období od 12. do 31. marca 2014, s výnimkou sťažnosti GK, ktorú MO zamietol rozhodnutím zo 17. júla 2014. Okrem toho MO rozhodnutím zo 6. augusta 2014 zamietol sťažnosti z 11. a 24. apríla 2014.

Konanie a návrhy účastníkov konania

14 Návrhom podaným do kancelárie Súdu pre verejnú službu Európskej únie 20. októbra 2014 a pôvodne zapísaným pod číslom F-113/14 podali žalobcovia predmetnú žalobu.

15 Rozhodnutím z 26. novembra 2014 predseda tretej komory Súdu pre verejnú službu po vypočutí účastníkov konania rozhodol prerušiť konanie, až kým rozhodnutia ukončujúce konania vo veciach U4U a i./Parlament a Rada (T-17/14) a USFSPEI/Parlament a Rada (T-75/14) nenadobudnú právoplatnosť.

16 Dňa 10. decembra 2014 a 20. januára 2015 podali Rada Európskej únie a Európsky parlament na základe článku 86 Rokovacieho poriadku Súdu pre verejnú službu návrh na vstup vedľajšieho účastníka do konania na podporu návrhov Komisie. V tejto súvislosti im bolo oznámené, že o ich návrhoch sa rozhodne, keď sa bude pokračovať v konaní.

17 Podľa článku 3 nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) 2016/1192 zo 6. júla 2016 o prenesení právomoci rozhodovať v prvom stupni v sporoch medzi Európskou úniou a jej zamestnancami na Všeobecný súd (Ú. v. EÚ L 200, 2016, s. 137) sa táto vec preniesla na Všeobecný súd v stave, v akom sa nachádzala k 31. augustu 2016, a odvtedy sa musí prejednávať v súlade s Rokovacím poriadkom Všeobecného súdu. Táto vec tak bola zapísaná do registra pod číslom T-526/16 a pridelená prvej komore.

18 V nadväznosti na vyhlásenie rozsudku z 15. septembra 2016, U4U a i./Parlament a Rada (T-17/14, neuverejnený, EU:T:2016:489) a neskôr rozsudku zo 16. novembra 2017, USFSPEI/Parlament a Rada (T-75/14, EU:T:2017:813) a na konštatovanie, že nedošlo k podaniu odvolania proti týmto rozhodnutiam v lehote stanovenej v článku 56 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie, sa v prejednávanej veci ďalej pokračovalo a Komisia bola vyzvaná, aby predložila vyjadrenie k žalobe, čo urobila v stanovenej lehote, a to 17. apríla 2018.

19 Rozhodnutím z 19. apríla 2018 bolo Parlamentu a Rade povolené, podľa článku 144 rokovacieho poriadku, vstúpiť do konania ako vedľajší účastníci konania na podporu návrhov Komisie.

20 Dňa 30. mája 2018 podali žalobcovia repliku v rámci druhého kola vyjadrení, ktoré bolo povolené Všeobecným súdom.

21 Parlament a Rada predložili 31. mája 2018 svoje vyjadrenia vedľajších účastníkov konania, ku ktorým hlavní účastníci konania nepredložili pripomienky.

22 V nadväznosti na podanie návrhu v rámci veci FZ a i./Komisia (T-540/16) na spojenie tejto veci s prejednávanou vecou boli účastníci konania vypočutí v tejto súvislosti a nevzniesli v tomto smere žiadnu námietku.

23 Po podaní dupliky 17. júla 2018 sa písomná časť konania ukončila.

24 Rozhodnutím z 28. júna 2018 po vypočutí účastníkov konania bola prejednávaná vec spojená s vecami T-525/16 (GQ a i./Komisia) a T-540/16 (FZ a i./Komisia) na účely ústnej časti konania.

25 Prednesy účastníkov konania boli vypočuté na pojednávaní 17. októbra 2018. Všeobecný súd vyzval Komisiu na pojednávaní, aby v lehote dvoch týždňov predložila niektoré informácie o aktuálnom služobnom postavení žalobcov. Po odpovedi Komisie z 31. októbra 2018 a pripomienkach žalobcov z 13. novembra 2018 sa ústna časť konania ukončila.

26 Žalobcovia navrhujú, aby Všeobecný súd:

– v prvom rade

  – určil protiprávnosť článku 45 a prílohy I nového služobného poriadku, ako aj príslušných prechodných ustanovení,

  – zrušil rozhodnutia MO, vo všeobecnosti aj individuálne, o blokovaní akejkoľvek možnosti povýšenia žalobcov, úradníkov na úrovni platovej triedy AD 12 alebo AD 13, v rámci každoročného povyšovania v roku 2014,

  – zaviazal Komisiu na náhradu trov konania,

– subsidiárne

  – zrušil rozhodnutia MO, vo všeobecnosti aj individuálne, o blokovaní akejkoľvek možnosti povýšenia žalobcov, úradníkov na úrovni platovej triedy AD 12 alebo AD 13, v rámci každoročného povyšovania v roku 2014,

  – zaviazal Komisiu na náhradu trov konania.

27 Komisia navrhuje, aby Všeobecný súd:

– zamietol žalobu,

– zaviazal žalobcov na náhradu trov konania.

28 Parlament navrhuje, aby Všeobecný súd zamietol tvrdenia žalobcov, ktorými sa snažia dosiahnuť neuplatniteľnosť článku 45 a prílohy I nového služobného poriadku, ako aj príslušných prechodných ustanovení.

29 Rada navrhuje, aby Všeobecný súd:

– zamietol žalobu,

– zaviazal žalobcov na náhradu trov konania.

Právny stav

O prípustnosti žaloby

30 Komisia na úvod zdôrazňuje, dospejúc k záveru o prípustnosti žaloby, že táto sa v skutočnosti týka iba rozhodnutí MO o zaradení žalobcov, podľa konkrétneho prípadu, na typy pracovných miest „administrátor v prechodnom období“ alebo „administrátor“ s účinnosťou od 1. januára 2014. Uvádza však, že hoci osem žalobcov podalo svoje sťažnosti proti týmto aktom, ktoré im spôsobili ujmu, v lehotách stanovených v služobnom poriadku, neplatí to pre GH a GC. Vo vzťahu k týmto žalobcom

však odporúča vyhlásiť, vzhľadom na bod 57 uznesenia zo 16. júla 2015, FG/Komisia (F-20/15, EU:F:2015:93), že ich sťažnosti boli podané v priebehu troch mesiacov plynúcich od oznámenia zo 14. apríla 2014.

31 Vzhľadom na to, že existencia aktu spôsobujúceho ujmu v zmysle článku 90 ods. 2 a článku 91 ods. 1 služobného poriadku je nevyhnutnou podmienkou prípustnosti každej žaloby, ktorú podajú úradníci proti inštitúcii, ku ktorej patria, za okolností prejednávanej veci treba v prvom rade určiť, ktoré akty chcú žalobcovia napadnúť prostredníctvom predmetnej žaloby a posúdiť, či tieto akty predstavujú akty, ktoré im spôsobujú ujmu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 28. apríla 2017, HN/Komisia, T-588/16, neuverejnený, EU:T:2017:292, bod 39, a uznesenie zo 16. júla 2015, FG/Komisia, F-20/15, EU:F:2015:93, bod 43). Vzhľadom na to, že prípustnosť žaloby podanej na Všeobecný súd na základe článku 270 ZFEÚ a článku 91 služobného poriadku podlieha riadnemu priebehu postupu pred začatím súdneho konania a dodržaniu lehôt, ktoré stanovuje (pozri rozsudok z 28. apríla 2017, NH/Komisia, T-588/16, neuverejnený, EU:T:2017:292, bod 36 a citovanú judikatúru), bude treba voči každému z nich určiť, či podali svoje sťažnosti v lehote stanovenej v článku 90 ods. 2 služobného poriadku.

32 V tejto súvislosti mohli byť úradníci zastávajúci pracovné miesta administrátorov platových tried AD 5 až AD 13 k 31. decembru 2013 zaradení na rôzne typy pracovných miest, a to na miesto „administrátor v prechodnom období“, „administrátor“, „poradca alebo rovnocenná pozícia“ alebo „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ (pozri v tomto zmysle rozsudky z 28. apríla 2017, HN/Komisia, T-588/16, neuverejnený, EU:T:2017:292, bod 40, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 43).

33 Rozhodnutia MO zaradiť žalobcov, podľa konkrétneho prípadu, na typy pracovných miest „administrátor v prechodnom období“ alebo „administrátor“, ku ktorým došlo 30. decembra 2013 a ktoré sa prejavili záznamom o zaradení žalobcov na tieto typy pracovných miest v ich osobných spisoch v systéme SysPer 2 (ďalej len „napadnuté rozhodnutia“), im spôsobujú ujmu, pretože majú za následok stratu ich oprávnenosti na povýšenie do vyššej platovej triedy s účinnosťou od 1. januára 2014 (pozri v tomto zmysle rozsudky z 28. apríla 2017, HN/Komisia, T-588/16, neuverejnený, EU:T:2017:292, bod 42 a citovanú judikatúru, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 45).

34 Okrem toho, ako uznáva Komisia, s výnimkou prípadov GH a GC, tieto rozhodnutia boli napadnuté žalobcami prostredníctvom sťažností podaných v lehote troch mesiacov v súlade s článkom 90 ods. 2 služobného poriadku.

35 Pokiaľ ide o dvoch žalobcov, ktorí podali svoje sťažnosti 24. a 11. apríla 2014, ani tieto sťažnosti nemožno považovať za podané oneskorene s ohľadom na lehotu troch mesiacov stanovenú v článku 90 ods. 2 služobného poriadku. Treba totiž konštatovať, že Komisia nemôže potvrdiť, k akým dátumom boli títo žalobcovia oboznámení so zmenou, ku ktorej došlo 30. decembra 2013 v ich osobných spisoch v systéme SysPer 2, z dôvodu, že pri porušení článkov 25 a 26 služobného poriadku im tieto individuálne rozhodnutia, ktoré sa ich týkajú, neoznámila (pozri v tomto zmysle uznesenie zo 16. júla 2015, FG/Komisia, F-20/15, EU:F:2015:93, bod 46 a citovanú judikatúru).

36 Za týchto okolností treba uznať, že aj za predpokladu, že by predmetní dvaja žalobcovia vedeli o zmene svojich typov pracovných miest v systéme SysPer 2 pred 24. a 11. januárom 2014, forma, akou im boli tieto rozhodnutia oznámené, ich mohla uviesť do omylu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 5. apríla 1979, Orlandi/Komisia, 117/78, EU:C:1979:109, bod 11).

37 Za týchto podmienok treba predmetnú žalobu vyhlásiť za prípustnú v rozsahu, v akom smeruje proti napadnutým rozhodnutiam. Okrem toho, vzhľadom na vyvíjajúci sa charakter konania pred podaním žaloby bude potrebné zohľadniť odôvodnenie nachádzajúce sa v rozhodnutiach o zamietnutí sťažností

žalobcov, keďže toto odôvodnenie by sa malo zhodovať s odôvodnením napadnutých rozhodnutí (pozri v tomto zmysle rozsudky z 9. decembra 2009, Komisia/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, body 58 a 59, a zo 16. januára 2018, SE/Rada, T-231/17, neuverejnený, EU:T:2018:3, bod 22).

O návrhoch podaných na účely určenia protiprávnosti niektorých ustanovení služobného poriadku

38 Pokiaľ ide o návrhy smerujúce k tomu, aby Všeobecný súd určil protiprávnosť článku 45 nového služobného poriadku a príslušných prechodných ustanovení, treba pripomenúť, že úradník alebo agent v rámci návrhov na zrušenie individuálneho rozhodnutia, ktoré sa ho týka, môže na základe článku 277 ZFEÚ namietať protiprávnosť všeobecne záväzného aktu, na základe ktorého bolo toto rozhodnutie prijaté. V zmysle tohto ustanovenia je len totiž súd Únie oprávnený konštatovať protiprávnosť všeobecne záväzného právneho aktu a vyvodiť dôsledky z neuplatniteľnosti, ktorá z toho vyplýva, pokiaľ ide o individuálny akt, ktorý bol pred ním napadnutý (rozsudok z 27. októbra 2016, ECB/Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, bod 49).

39 Konštatovanie protiprávnosti súdom Únie v súlade s ustanoveniami článku 277 ZFEÚ však nemá účinok *erga omnes*, pretože, hoci má za následok protiprávnosť napadnutého individuálneho aktu, ponecháva však všeobecne záväzný právny akt v právnom poriadku bez toho, aby to malo vplyv na zákonnosť ostatných aktov, ktoré boli prijaté na jeho základe a ktoré neboli napadnuté žalobou v stanovenej lehote (pozri v tomto zmysle rozsudky z 21. februára 1974, Kortner a i./Rada a i., 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 z 27. októbra 2016, ECB/Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, bod 53).

40 Vyplýva z toho, že v rámci návrhu na zrušenie individuálneho aktu spôsobujúceho ujmu je súd Únie oprávnený v incidenčnom konaní určiť protiprávnosť ustanovenia so všeobecnou pôsobnosťou, na ktorom je napadnutý akt založený. Nie je však oprávnený na takéto určenie vo výroku svojich rozsudkov (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. októbra 2009, Ramaekers-Jørgensen/Komisia, F-74/08, EU:F:2009:142, bod 37).

41 Ako správne tvrdí Komisia, návrhy smerujúce k tomu, aby Všeobecný súd konštatoval protiprávnosť článku 45 a prílohy I nového služobného poriadku, ako aj príslušných prechodných ustanovení, treba z tohto dôvodu vyhlásiť za zjavne neprípustné vzhľadom na to, že nepatria pod námietku protiprávnosti podanú podľa článku 277 ZFEÚ na dosiahnutie zrušenia napadnutých rozhodnutí.

O návrhoch na zrušenie

42 Žalobcovia na podporu svojich návrhov na zrušenie uvádzajú v prvom rade jediný žalobný dôvod založený na protiprávnosti článku 45 a prílohy I nového služobného poriadku. Subsidiárne vznášajú ďalšie dva žalobné dôvody, prvý týkajúci sa porušenia daného článku 45 a existencie zjavne nesprávneho posúdenia, a druhý týkajúci sa porušenia povinnosti odôvodnenia.

43 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou navrhuje zamietnuť všetky žalobné dôvody ako nedôvodné.

O prvom žalobnom dôvode založenom na protiprávnosti článku 45 a prílohy I nového služobného poriadku

44 Podľa žalobcov úprava stanovená v novom služobnom poriadku, a to nemožnosť pre úradníkov platovej triedy AD 12 alebo AD 13 zaradených na typy pracovných miest „administrátor“ alebo „administrátor v prechodnom období“ dosiahnuť povýšenie do vyššej platovej triedy podľa článku 45 nového služobného poriadku porušuje zásadu rovnosti zaobchádzania, právo na služobný postup a zásadu

proporcionality, ako aj povinnosť starostlivosti. V tomto kontexte sa domnievajú, že počas ich prijímania do zamestnania boli oprávnení na povýšenie až do platovej triedy AD 14 bez obmedzenia. Uvedený článok a príloha I nového služobného poriadku tým zasiahli do ich nadobudnutých práv. Z tohto dôvodu namietajú protiprávnosť tak článku 45, ako aj prílohy I nového služobného poriadku.

45 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou navrhuje zamietnuť námietku protiprávnosti ako nedôvodnú.

46 Tento žalobný dôvod sa skladá zo šiestich častí, ktoré treba preskúmať postupne.

– O prvej časti prvého žalobného dôvodu, ktorá je založená na porušení zásad rovnosti zaobchádzania a práva na služobný postup

47 Žalobcovia na podporu prvej časti prvého žalobného dôvodu uvádzajú, že so zreteľom na článok 5 ods. 5 služobného poriadku, podľa ktorého „rovnaké podmienky prijímania do zamestnania a služobného postupu sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí patria do rovnakej funkčnej skupiny“, normotvorca Únie porušil zásady rovnosti zaobchádzania a práva na služobný postup.

48 Žalobcovia sa v tejto súvislosti domnievajú, že spresnením v článku 45 nového služobného poriadku, že „pokiaľ sa neuplatňuje postup stanovený v článku 4 a článku 29 ods. 1 [služobného poriadku], úradníci môžu byť povýšení, len ak zastávajú funkciu, ktorá zodpovedá jednému z typov pracovných miest uvedených v prílohe I oddiele A pre nasledujúcu vyššiu platovú triedu“, normotvorca Únie porušil zásady rovnosti zaobchádzania a práva na služobný postup tým, že zablokoval žalobcov v typoch pracovných miest „administrátor“ alebo „administrátor v prechodnom období“, ktoré im už neponúkajú možnosť povýšenia do vyššej platovej triedy, keďže tá je vyhradená pre úradníkov zaradených na typy pracovných miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“.

49 Žalobcovia tvrdia, že sú predmetom nerovného zaobchádzania v porovnaní s administrátormi, ktorí pritom patria do rovnakej funkčnej skupiny ako oni, keďže tak administrátori platových tried AD 5 až AD 11, ako aj administrátori platových tried AD 9 až AD 13 vykonávajúci funkcie ako „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“ môžu naďalej využívať mechanizmus povýšenia založený na porovnaní zásluh v priebehu času úradníkov zastávajúcich tieto platové triedy a typy pracovných miest, zatiaľ čo v prípade žalobcov je povýšenie do platových tried AD 13 až AD 14 možné iba na základe postupu podľa článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku, ktorý neumožňuje získať povýšenie preukázaním zásluh dosiahnutých v priebehu času, pretože sa zakladá predovšetkým na hodnotení schopností úradníkov administrátorov preukazujúcich svoj záujem o vymenovanie na voľné pracovné miesto „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“.

50 Okrem toho, zatiaľ čo administrátori nižších platových tried AD 5 až AD 11 majú záruky na povýšenie vzhľadom na počet povýšení, ktorý musí MO v rámci inštitúcie každoročne schváliť, žalobcovia sú vystavení náhode, pokiaľ ide o počet voľných pracovných miest pozície „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, ktoré sa MO každoročne rozhodne obsadiť podľa postupu stanoveného v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku. V rámci postupu vymenovania na tieto pracovné miesta MO navyše disponuje väčšou mierou voľnej úvahy ako v rámci postupu povýšenia, najmä z dôvodu absencie zásahu spoločného výboru pre povýšenia. Žalobcovia dodávajú, že v rámci daného postupu vymenovania sa nachádzajú v konkurenčnom postavení nielen s ostatnými administrátormi Komisie, tak ako pri porovnávaní zásluh, ktoré sa robí pri postupe povýšenia, ale tiež s administrátormi iných inštitúcií, čo oslabuje ich šance na povýšenie.

51 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že právny vzťah medzi úradníkmi a administratívou má služobnú, a nie zmluvnú povahu (pozri v tomto zmysle rozsudok z 19. marca 1975, Gillet/Komisia, 28/74, EU:C:1975:46, bod 4). Práva a povinnosti úradníkov môže normotvorca Únie kedykoľvek zmeniť, pričom v tejto súvislosti normy, ktorými sa menia a dopĺňajú ustanovenia právnych predpisov, akými sú nariadenia o zmene a doplnení služobného poriadku prijaté na základe článku 336 ZFEÚ, sa v zásade, ak nie je stanovené inak, uplatnia na budúce účinky situácií, ktoré vznikli za platnosti predchádzajúcej právnej úpravy, okrem situácií, ktoré vznikli a s konečnou platnosťou sa realizovali za platnosti predchádzajúceho pravidla a ktoré zakladajú nadobudnuté práva (rozsudky z 22. decembra 2008, Centeno Mediavilla a i./Komisia, C-443/07 P, EU:C:2008:767, body 60 až 62, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 58).

52 Podľa judikatúry sa v kontexte reformy služobného poriadku právo považuje za nadobudnuté, ak okolnosť, na základe ktorej vzniklo, nastala pred legislatívnou zmenou, a nie je to tak v prípade práva, pri ktorom okolnosť vedúca k jeho vzniku nenastala počas platnosti právnej úpravy, ktorá bola zmenená. Ak teda, tak ako v prejednávanej veci, boli úradníci až do nadobudnutia účinnosti nového služobného poriadku iba spôsobilí na povýšenie a keďže toto povýšenie záviselo od rozhodnutia o povýšení do vyššej platovej triedy vyplývajúceho z právomoci MO, ktoré tento orgán ešte neprijal, v danom prípade k 1. januáru 2014, títo úradníci si nemôžu uplatňovať nadobudnuté právo na zachovanie spôsobilosti na toto povýšenie po uvedenom dátume (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. decembra 2008, Centeno Mediavilla a i./Komisia, C-443/07 P, EU:C:2008:767, body 63 až 65, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 59).

53 Úradníci sa navyše nemôžu odvolávať na zásadu ochrany legitímnej dôvery na účely namietania voči uplatneniu nového právneho ustanovenia, najmä v oblasti, v ktorej normotvorca Únie disponuje širokou mierou voľnej úvahy (rozsudky z 22. decembra 2008, Centeno Mediavilla a i./Komisia, C-443/07 P, EU:C:2008:767, bod 91, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 60). Tvrdenia žalobcov týkajúce sa porušenia zásady legitímnej dôvery a ich údajných nadobudnutých práv, pokiaľ ide o oprávnenosť na povýšenie do vyššej platovej triedy, z dôvodu vymedzenia hornej hranice ich služobných postupov, o ktorom údajne rozhodol tento normotvorca a/alebo Komisia a ktoré vyplýva z ich zaradenia na typ pracovného miesta „administrátor“ alebo „administrátor v prechodnom období“, preto treba zamietnuť.

54 Treba ďalej zdôrazniť, že s ohľadom na širokú mieru voľnej úvahy priznanú normotvorcovi Únie sa tento mohol oprávnene domnievať, v odôvodnení 19 nariadenia č. 1023/2013 a v bode 1 oddielu A prílohy I nového služobného poriadku, že platové triedy AD 13 a 14 mali byť už vyhradené obmedzenému počtu úradníkov, v danom prípade iba pre administrátorov nesúcich zodpovednosť najvyššieho stupňa v zmysle tohto odôvodnenia, a síce „významnú zodpovednosť“.

55 Na rozdiel od toho, čo tvrdia žalobcovia, sa normotvorca Únie mohol domnievať, že prístup k pracovnému miestu platovej triedy AD 13 alebo AD 14 sa už nemal uskutočňovať v rámci povýšenia administrátorov podľa článku 45 služobného poriadku z roku 2004, ktorého postup smeruje podľa judikatúry k zmene služobného postupu úradníkov z dôvodu vynaloženého úsilia a zásluh preukázaných pri výkone ich povinností (rozsudky z 11. júla 2007, Konidaris/Komisia, T-93/03, EU:T:2007:209, bod 91, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 72), ale malo k nemu dôjsť na základe postupu vymenovania stanoveného v článku 4 a článku 29 ods. 1 nového služobného poriadku.

56 Tento postup obsadenia voľného pracovného miesta stanovený v článku 29 ods. 1 služobného poriadku totiž podľa uvedenej judikatúry smeruje k hľadaniu, v záujme služby, úradníka danej inštitúcie alebo iných inštitúcií, ktorý by bol najvhodnejší na výkon funkcií spätých s týmto pracovným miestom. Z hľadiska cieľa normotvorcu Únie racionalizovať verejné výdavky a dosiahnuť koreláciu medzi funkciami a platovou triedou sa tento normotvorca mohol domnievať, že takýto postup mohol lepšie umožniť MO zveriť najvýznamnejšie a vysoké funkcie obmedzenému počtu úradníkov preukazujúcich

najvhodnejšie odborné schopnosti, v danom prípade administrátorom, ktorí môžu prevziať zodpovednosť, ktorú má „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ a „poradca alebo rovnocenná pozícia“, ktorá je objektívne významnejšia než zodpovednosť základných administrátorov.

57 Okrem toho treba zdôrazniť, že MO disponuje širokou mierou voľnej úvahy pri organizácii a vytváraní štruktúry svojich služieb, a teda aj miery zodpovednosti za úlohy, ktorú považuje za potrebnú zveriť svojim úradníkom a agentom (pozri rozsudok z 28. apríla 2017, HN/Komisia, T-588/16, neuverejnený, EU:T:2017:292, bod 81 a citovanú judikatúru), na základe čoho môže, za kontroly rozpočtového orgánu, určiť a racionalizovať počet pozícií „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ a „poradca alebo rovnocenná pozícia“, ktorý skutočne potrebuje.

58 V tomto smere na rozdiel od toho, čo tvrdia žalobcovia, zmena služobného poriadku, pokiaľ ide o štruktúru služobného postupu administrátorov, nie je v rozpore so zachovaním článku 5 ods. 5 v novom služobnom poriadku, podľa ktorého „rovnaké podmienky prijímania do zamestnania a služobného postupu sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí patria do rovnakej funkčnej skupiny“. V novom služobnom poriadku sa totiž na všetkých administrátorov, bez ohľadu na dátum prijatia do zamestnania alebo nástupu do funkcie, vzťahujú rovnaké podmienky služobného postupu, a to možný postup až do platovej triedy AD 12 len na základe mechanizmu povýšenia stanoveného v článku 45 nového služobného poriadku, a pokiaľ by chceli povýšenie do vyššej platovej triedy, majú možnosť to dosiahnuť zastávaním funkcií vyžadujúcich zvýšenú mieru zodpovednosti na základe postupu stanoveného v článku 4 a článku 29 ods. 1 nového služobného poriadku zavedeného na účely obsadenia voľných miest patriacich do typov pracovných miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“.

59 Pokiaľ ide o zásadu práva na služobný postup, treba ešte pripomenúť, že právo Únie výslovne nezakotvuje ani zásadu jednoty služobného postupu, ani zásadu služobného postupu. Naproti tomu judikatúra uznala zásadu práva na služobný postup ako osobitnú formu zásady rovnosti zaobchádzania, ktorá sa uplatňuje na úradníkov (rozsudok z 5. marca 2008, Toronjo Benitez/Komisia, F-33/07, EU:F:2008:25, body 87 a 88, a uznesenie z 27. septembra 2011, Lübking a i./Komisia, F-105/06, EU:F:2011:152, body 81 a 82).

60 Je síce pravda, že z článku 5 ods. 5 služobného poriadku vyplýva, že „rovnaké podmienky prijímania do zamestnania a služobného postupu sa vzťahujú na všetkých zamestnancov, ktorí patria do rovnakej funkčnej skupiny“. Z článku 45 nového služobného poriadku však vyplýva, že normotvorca Únie sa rozhodol, že od 1. januára 2014, „pokiaľ sa neuplatňuje postup stanovený v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku, úradníci môžu byť povýšení, len ak zastávajú funkciu, ktorá zodpovedá jednému z typov pracovných miest uvedených v prílohe I oddiele A pre nasledujúcu vyššiu platovú triedu“. Ako vyplýva z odôvodnenia 19 nariadenia č. 1023/2013, normotvorca Únie chcel zavedením článku 5 ods. 5 služobného poriadku, ktorý vyžaduje „rovnaké podmienky prijímania do zamestnania a služobného postupu“ pre všetkých administrátorov, reštrukturalizovať služobný postup administrátorov zavedením základného služobného postupu administrátorov, v rámci ktorého postupujú medzi platovými triedami AD 5 až AD 12, a následne osobitného služobného postupu vyhradeného pre administrátorov nesúcich významnejšiu zodpovednosť, ako sú „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, umožňujúceho prístup k najvyšším platovým triedam AD, teda AD 13 a AD 14.

61 Ako zdôrazňuje Rada, normotvorca Únie požiadavkou – pokiaľ sa neuplatní postup stanovený v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku – aby k povýšeniu úradníkov mohlo dôjsť iba v prípade, že zastávajú pracovné miesto, ktoré zodpovedá jednému z typov pracovných miest nasledujúcej vyššej platovej triedy, stanovil obmedzenie, ktoré je bez rozdielu uplatniteľné na všetky funkčné skupiny a v rámci týchto skupín na všetkých administrátorov a asistentov, a to bez ohľadu na dátum ich prijatia do zamestnania alebo nástupu do funkcie.

62 V každom prípade o porušenie zásady rovnosti zaobchádzania, ktorá predstavuje všeobecnú zásadu práva Únie zakotvenú v článkoch 20 a 21 Charty základných práv Európskej únie a uplatniteľnú v práve verejnej služby Únie ide iba vtedy, ak sa na dve kategórie osôb, ktorých skutková a právna situácia sa podstatne neodlišuje, uplatňuje odlišné zaobchádzanie pri ich zaradení a ak takéto rozdielne zaobchádzanie nie je objektívne odôvodnené. Pri uplatnení tejto zásady sa v rámci preskúmania porovnávaných situácií musia zohľadniť všetky skutočnosti, ktoré ich charakterizujú (rozsudok zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 65; pozri tiež v tomto zmysle rozsudky z 22. decembra 2008, Centeno Mediavilla a i./Komisia, C-443/07 P, EU:C:2008:767, bod 76, z 15. novembra 2011, Nolin/Komisia, T-58/11 P, EU:T:2011:664, body 37 a 38).

63 Treba teda určiť, či úradníci platovej triedy AD 12 alebo AD 13 zaradení na typ pracovného miesta „administrátor“ alebo „administrátor v prechodnom období“, sú v porovnateľnej situácii ako „administrátori“ zastávajúci miesta nižších platových tried, AD 5 až AD 11, ako aj úradníci patriaci do rovnakej funkčnej skupiny, ale vykonávajúci funkcie „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, pričom na tieto posledné dve skupiny úradníkov sa môže, na rozdiel od žalobcov, naďalej uplatňovať povýšenie nad platovú triedu AD 12 alebo AD 13 podľa článku 45 nového služobného poriadku.

64 Pokiaľ ide o úradníkov „administrátorov“ platovej triedy AD 5 až AD 11, ktorí podobne ako žalobcovia nezastávajú funkciu „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, treba konštatovať, že nie sú objektívne v rovnakej situácii ako úradníci platových tried AD 12 alebo AD 13, akými sú žalobcovia, zastávajúci tie isté funkcie „administrátorov“, keďže na rozdiel od týchto posledných ešte nedosiahli maximálnu platovú triedu stanovenú pre typ pracovného miesta, na ktoré sa snažia postúpiť.

65 Podľa judikatúry zásada rovnosti zaobchádzania znamená, že všetci úradníci v tej istej platovej triede majú pri rovnakých zásluhách rovnaké vyhliadky na povýšenie do vyššej platovej triedy (pozri rozsudok zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 70 a citovanú judikatúru).

66 Treba preto porovnať situáciu žalobcov so situáciami úradníkov platových tried AD 12 alebo AD 13, ktorí zastávajú funkcie „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“.

67 V tejto súvislosti vzhľadom na povahu funkcií, ktoré sú zverené vedúcim útvarov, ktoré sú podstatne významnejšie než funkcie administrátorov, ktorí práve podliehajú dohľadu týchto vedúcich útvarov, žalobcovia nemôžu tvrdiť, že sa nachádzajú v porovnateľnej situácii s týmito vedúcimi útvarov, v danom prípade tými v platových triedach AD 12 alebo AD 13.

68 Pokiaľ ide o „poradcov alebo rovnocenné pozície“, z judikatúry vyplýva, že títo, rovnako ako „vedúci útvarov alebo rovnocenné pozície“ alebo úradníci, ktorí budú prijatí do zamestnania Komisiou ako „uznávaní odborníci“, musia vykonávať odlišné alebo doplňujúce funkcie vo vzťahu k funkciám „administrátorov“, a to zodpovednosť dohľadu, ktorá sa prejavuje ako „významná zodpovednosť“, alebo prípadne zodpovednosť významnejšiu než je tá, ktorú mali v minulosti, ktorá môže za účinnosti nového služobného poriadku odôvodniť, že „právni poradcovia“ a „uznávaní odborníci“ zastávajú miesta patriace do typu pracovného miesta „poradca alebo rovnocenná pozícia“ platovej triedy AD 13 s možnosťou povýšenia do platovej triedy AD 14, na rozdiel od prípadu „administrátorov“ platových tried AD 12 alebo AD 13 (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 74).

69 Všeobecný súd sa v každom prípade domnieva, že žalobcovia, vrátane tých, ktorí vykonávajú funkcie zástupcu vedúceho útvaru, nepreukázali, že funkcie, ktoré vykonávali k 31. decembru 2013, boli rovnako významné alebo významnejšie ako tie, ktoré vykonávajú vedúci útvarov alebo poradcovia rovnakej platovej triedy.

70 Vzhľadom na uvedené úvahy treba prvú časť prvého žalobného dôvodu zamietnuť.

– O druhej časti prvého žalobného dôvodu, ktorá je založená na porušení zásady proporcionality

71 Žalobcovia na podporu druhej časti prvého žalobného dôvodu uvádzajú, že zablokovanie ich služobných postupov v platových triedach AD 12 alebo AD 13, zavedené podľa nich novými ustanoveniami služobného poriadku, je neprimerané z hľadiska cieľa vyhláseného normotvorcom Únie vyhradiť najvyššie platové triedy pre obmedzený počet úradníkov nesúcich zodpovednosť najvyššieho stupňa. Na jednej strane tento cieľ je už splnený z dôvodu zablokovania, za účinnosti služobného poriadku z roku 2004, prístupu do platových tried AD 15 a AD 16 pre administrátorov, keďže tieto platové triedy boli vyhradené iba pre riaditeľov a generálnych riaditeľov. Na druhej strane opatrenie, o ktoré ide v prípade žalobcov, nemožno považovať za schopné dosiahnuť uvádzaný cieľ, keďže MO môže každoročne prehodnotiť počet platových tried, ktoré majú byť vyhradené pre úradníkov nesúcich vysokú zodpovednosť, vykonávajúcich funkcie ako „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, a tým neodôvodnene znížiť možnosti služobného postupu úradníkov z funkčnej skupiny administrátorov, ktorí nemôžu postúpiť nad platovú triedu AD 12, s výnimkou prípadu vymenovania na tento typ pracovných miest.

72 V tomto zmysle treba pripomenúť, že zásada proporcionality vyžaduje, aby akty inštitúcií Únie neprekračovali hranice toho, čo je primerané a nevyhnutné na uskutočnenie legitímnych cieľov sledovaných predmetnou právnou úpravou, pričom ak sa ponúka výber medzi viacerými primeranými opatreniami, je potrebné prikloniť sa k najmenej obmedzujúcemu a spôsobené zásahy nesmú byť neprimerané vo vzťahu k sledovaným cieľom. Čo sa týka súdneho preskúmania dodržiavania týchto podmienok, normotvorcovi Únie bola v rámci výkonu právomocí, ktorými disponuje, priznaná široká miera voľnej úvahy v oblastiach, kde si jeho konanie vyžaduje výber tak politickej, ako aj hospodárskej alebo sociálnej povahy, a povinnosť vykonať komplexné posúdenie a hodnotenie. Nie je teda potrebné vedieť, či prijaté opatrenie v tejto oblasti bolo jediné alebo najlepšie možné. Keď totiž normotvorca Únie disponuje širokou mierou voľnej úvahy, čo je v prípade, keď prijíma na základe článku 336 ZFEÚ zmeny služobného poriadku, ako aj podmienok zamestnávania ostatných zamestnancov, iba zjavne neprimeraná povaha tohto opatrenia vo vzťahu k cieľu, ktorý príslušné inštitúcie sledujú, môže ovplyvniť zákonnosť takéhoto opatrenia s ohľadom na zásadu proporcionality (rozsudok z 26. februára 2016, Bodson a i./EIB, T-240/14 P, EU:T:2016:104, body 116 a 117).

73 V prejednávanej veci sa zdá, že pokiaľ ide o ustanovenia reformy, ktoré nadobudli účinnosť 1. januára 2014 a o ktoré ide v prejednávanej veci, normotvorca Únie si určil za legitímny cieľ dosiahnuť, aby povýšenie do vyššej platovej triedy bolo podmienené osobnou angažovanosťou, zlepšením zručností a schopností, ako aj vykonávaním povinností, ktorých význam odôvodňuje vymenovanie úradníka do tejto vyššej platovej triedy.

74 Normotvorca Únie chcel totiž napraviť neuspokojivú situáciu konštatovanú v praxi v rámci verejnej služby Únie, a to takú, že nemusel byť nevyhnutne preukázaný jasný vzťah medzi zodpovednosťou a platovou triedou úradníkov. V tejto súvislosti predovšetkým zo správy Komisie Európskemu parlamentu a Rade z 30. marca 2011 o rovnocennosti medzi starým a novým systémom služobného postupu [KOM(2011)171 v konečnom znení] vyplýva, že „… systém služobného postupu [podľa služobného poriadku z roku 2004] m[ohol] mať väčší vplyv na štruktúru platov v rámci oddelení, než sa pôvodne predpokladalo“ a že „[bolo] napríklad možné, že vedúci oddelenia zarábal menej ako všetci jemu podriadení úradníci na jeho oddelení vrátane sekretára [a že] vedúci oddelení m[ohli] byť vymenovaní z platovej triedy AD 9, zatiaľ čo administrátori m[ohli] dosiahnuť triedu AD 14 (ktorá je o päť tried vyššie, v porovnaní s len o jednu triedu vyššie v prípade predchádzajúceho služobného poriadku) a sekretári/administratívni pracovníci triedu AST 11 (ktorá je o dve triedy vyššie, než je trieda vedúcich oddelení pri nástupe do zamestnania)“.

75 Podľa normotvorcu Únie mal byť preto dôraz kladený viac na úroveň zodpovednosti pri porovnávaní zásluh v rámci povýšenia. V konečnom dôsledku z nariadenia č. 1023/2013 jednoznačne vyplýva, že tento normotvorca chcel ukončiť možnosť ponúkanú služobným poriadkom z roku 2004, a to takú, že úradníci mohli byť priamo povýšení do najvyšších platových tried bez toho, aby bolo možné preukázať vzťah medzi zodpovednosťou, ktorú museli niesť, a zastávanou platovou triedou, čo mohlo mať za následok, že úradníci funkčnej skupiny administrátorov dosiahli platové triedy AD 13 alebo AD 14 bez toho, aby museli niesť zodpovednosť najvyššieho stupňa alebo zvýšenú zodpovednosť.

76 Vzhľadom na tento legitímny cieľ sa normotvorca Únie mohol domnievať, bez porušenia zásady proporcionality, že platové triedy AD 13 a AD 14, zakladajúce nárok na osobitne vysokú odmenu, sú už vyhradené pre administrátorov s vysokou úrovňou zodpovednosti. Podobné opatrenie sa totiž zdá vhodné na nápravu konštatovaného chýbajúceho vzťahu na jednej strane medzi vyššou platovou triedou, do ktorej postúpili niektorí administrátori prostredníctvom mechanizmu povýšenia stanoveného v článku 45 služobného poriadku z roku 2004, ktorý je v podstate založený na dlhodobých zásluhách a nie na schopnostiach a spôsobilostiach dotknutých osôb, a na druhej strane úrovňou zodpovednosti, ktorá im bola zverená, nižšou, než je úroveň zodpovednosti vedúcich útvarov alebo poradcov, a ktorá sa nemusela meniť v priebehu času.

77 Okolnosť uvádzaná žalobcami, že pokiaľ ide o funkčnú skupinu administrátorov, platové triedy AD 15 a AD 16 boli za účinnosti služobného poriadku z roku 2004 vyhradené len pre riaditeľov a generálnych riaditeľov, nie je relevantná. Navyše treba uviesť, že v rámci reformy, ktorá nadobudla účinnosť v roku 2014, chcel normotvorca Únie vylúčiť prístup do najvyšších platových tried len na základe samotného mechanizmu povyšovania stanoveného v článku 45 služobného poriadku tak pre administrátorov, ktorí už nemôžu dosiahnuť platové triedy AD 13 a AD 14 týmto jednoduchým mechanizmom, ako aj pre „asistentov“ alebo „asistentov v prechodnom období“, pre ktorých je prístup jednoduchým povýšením do platových tried AST 10 a AST 11 už tiež vylúčený v prospech mechanizmu menovania-povýšenia na typ pracovného miesta „samostatný asistent“ podľa postupu stanoveného v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku.

78 Vzhľadom na vyššie uvedené treba druhú časť prvého žalobného dôvodu zamietnuť ako nedôvodnú.

– O tretej časti prvého žalobného dôvodu, ktorá sa týka porušenia zásady riadnej správy vecí verejných a povinnosti starostlivosti

79 Žalobcovia v rámci tretej časti prvého žalobného dôvodu uvádzajú, že MO prijatím napadnutých rozhodnutí nedostatočne zohľadnil ich záujmy, porušiac tým zásadu riadnej správy vecí verejných, ako aj svoju povinnosť starostlivosti. Okrem toho kritizujú skutočnosť, že budú musieť byť znovu podrobení skúškam testujúcim ich spôsobilosť vykonávať funkciu „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, hoci nezmenili funkčnú skupinu, že MO ich už podrobil týmto skúškam spôsobilosti pri ich prijímaní do zamestnania a že preukázali svoje zásluhy v priebehu svojej kariéry.

80 Pokiaľ ide o žalobcami uvádzané porušenie zásady riadnej správy vecí verejných a povinnosti starostlivosti, treba konštatovať, že tieto zásady neumožňujú MO porušiť ustanovenia služobného poriadku prijaté normotvorcom Únie, ktoré sa ako také vzťahujú na tento orgán, ako aj na všetky ostatné menovacie orgány iných inštitúcií, orgánov, úradov a agentúr Únie. Predovšetkým, povinnosť starostlivosti nemôže byť vykladaná v tom zmysle, že vyžaduje, aby bol MO povinný nahradiť stratu oprávnenosti na povýšenie do platových tried AD 13 alebo AD 14, o ktorej rozhodol normotvorca Únie, internými opatreniami smerujúcimi k vytvoreniu väčšieho počtu miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, pretože takýto postup by priviedol MO k tomu, že by konal proti vôli tohto normotvorcu znížením želaného pôsobenia opatrení, ktoré prijal v rámci reformy.

81 Z nariadenia č. 1023/2013 totiž jednoznačne vyplýva, že normotvorca Únie chcel ukončiť možnosť vyplývajúcu zo služobného poriadku z roku 2004, že úradníci mohli byť priamo povýšení do najvyšších platových tried bez toho, aby bolo možné preukázať vzťah medzi zodpovednosťou, ktorú nesú, a zastávanou platovou triedou, čo mohlo mať za následok, že úradníci z funkčnej skupiny administrátorov mohli dosiahnuť platové triedy AD 13 alebo AD 14 bez toho, aby museli niesť zodpovednosť najvyššieho stupňa alebo zvýšenú zodpovednosť.

82 Okrem toho MO nemohol žalobcov zaradiť na typy pracovných miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“. K 31. decembru 2013 totiž nevykonávali funkcie zodpovedajúce týmto typom pracovných miest, na základe čoho ich musel zaradiť na pracovné miesto typu „administrátor“ alebo „administrátor v prechodnom období“ podľa článku 30 ods. 2 prílohy XIII nového služobného poriadku, keďže nepodali žiadosť o odchýlne zaradenie podľa článku 30 ods. 3 prílohy XIII nového služobného poriadku (pozri v tomto zmysle uznesenie zo 16. decembra 2015, Bärwinkel/Rada, F-118/14, EU:F:2015:154, bod 56).

83 Z tohto dôvodu napriek ťažkostiam, na ktoré poukazujú žalobcovia v súvislosti s ich vyhliadkami, teraz obmedzenejšími, na prístup k typu pracovného miesta, ktoré by im zakladalo oprávnenosť na povýšenie do platových tried AD 13 alebo AD 14, vzhľadom na prísnejšie a selektívnejšie pravidlá prístupu k tomuto typu pracovných miest, MO neprislúchalo mariť uplatňovanie nových ustanovení služobného poriadku v mene zásady riadnej správy vecí verejných alebo jeho povinnosti starostlivosti.

84 Z toho vyplýva, že tretiu časť prvého žalobného dôvodu treba zamietnuť ako nedôvodnú.

– O štvrtej časti prvého žalobného dôvodu, ktorá sa týka porušenia nadobudnutých práv

85 Žalobcovia na podporu štvrtej časti prvého žalobného dôvodu uvádzajú, že vylúčením možnosti ich povýšenia do platových tried AD 13 alebo AD 14 na základe postupu povýšenia stanoveného v článku 45 služobného poriadku normotvorca Únie porušil ich nadobudnuté práva na porovnanie ich zásluh so zásluhami všetkých úradníkov príslušnej platovej triedy AD 12 alebo AD 13.

86 V tomto smere stačí pripomenúť, že pokiaľ tak ako v prejednávanej veci boli úradníci až do nadobudnutia účinnosti nového služobného poriadku iba spôsobilí na povýšenie a ak toto povýšenie záviselo od rozhodnutia o povýšení do vyššej platovej triedy vyplývajúceho z právomoci MO, ktoré tento orgán ešte neprijal, v danom prípade k 1. januáru 2014, títo úradníci si nemôžu uplatňovať nadobudnuté právo na zachovanie možnosti na toto povýšenie po uvedenom dátume (pozri v tomto zmysle rozsudky z 22. decembra 2008, Centeno Mediavilla a i./Komisia, C-443/07 P, EU:C:2008:767, body 63 až 65, a zo 16. júla 2015, EJ a i./Komisia, F-112/14, EU:F:2015:90, bod 59). Judikatúra rozvinutá v tejto súvislosti Medzinárodnou organizáciou práce (MOP), ktorá sa netýka služobného poriadku, je irelevantná (pozri v tomto zmysle rozsudok z 13. decembra 2017, Arango Jaramillo a i./EIB, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, neuverejnený, bod 113).

87 Okrem toho žalobcovia nemôžu platne tvrdiť, že vymedzenie prístupu do platových tried AD 13 alebo AD 14 povýšením podľa článku 45 nového služobného poriadku len pre osoby, ktoré sa na miesto „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“ dostanú na základe postupu stanoveného v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku, „zjavne porušuje základné podmienky zamestnania, ktoré mohli byť rozhodujúce na vstup a zotrvanie [v službe] inštitúcií“ Únie.

88 Podľa nového služobného poriadku totiž úradníci platovej triedy AD 12 alebo AD 13, akými sú žalobcovia, nie sú zbavení prístupu do vyšších platových tried AD 13 a AD 14, ale musia iba, na účely dosiahnutia týchto platových tried, preukázať schopnosti požadované zo strany MO, zodpovedajúce najvyššiemu stupňu zodpovednosti očakávanej od držiteľov pracovných miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“. Nejde preto o zablokovanie ich

služobných postupov, ale, ako tvrdí Rada, o zmenu v spôsobe umožňujúcom dosiahnuť povýšenie do najvyšších platových tried z funkčnej skupiny administrátorov, v danom prípade tak, že budú vybraní na obsadenie nového pracovného miesta, s ktorým sa spája skutočná vyššia zodpovednosť odôvodňujúca vyššiu úroveň odmeny. Žalobcovia sa teda stále môžu zúčastniť výberového konania podľa článku 4 a článku 29 služobného poriadku s cieľom obsadiť miesta spadajúce do daného typu pracovných miest, ktoré im umožnia získať späť oprávnenosť na povýšenie do vyššej platovej triedy (pozri v tomto zmysle rozsudok z 28. apríla 2017, HN/Komisia, T-588/16, neuverejnený, EU:T:2017:292, bod 86). To je napokon aj to, čo väčšina žalobcov urobila a polovici z nich tento postup umožnil vymenovanie na pracovné miesto zakladajúce nárok na povýšenie do vyšších platových tried AD 13 a AD 14.

89 Na doplnenie treba uviesť, že normotvorca Únie v každom prípade v článku 30 ods. 5 až 9 prílohy XIII nového služobného poriadku stanovil za istých podmienok zvýšenie základného platu úradníkov platových tried AD 12 alebo AD 13, akými sú žalobcovia, a okrem toho, pokiaľ by mali neskôr zastávať miesto vedúceho útvaru, pri uplatnení odsekov 10 a 11 uvedeného článku 30 si budú môcť zachovať tento zvýšený plat alebo im umožní vymenovanie na miesto vyššieho stupňa.

90 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy treba zamietnuť štvrtú časť prvého žalobného dôvodu.

– O piatej časti prvého žalobného dôvodu, ktorá sa týka porušenia sadzieb stanovených v článku 9 prílohy XIII a v oddiele B prílohy I nového služobného poriadku

91 V piatej časti prvého žalobného dôvodu žalobcovia uvádzajú, že nové ustanovenia služobného poriadku porušujú pravidlá a zásady uplatniteľné v oblasti sadzieb pri povýšení, tak ako sú stanovené v oddiele B prílohy I nového služobného poriadku a v článku 9 prílohy XIII služobného poriadku, pretože sa na nich tieto sadzby už nevzťahujú a z tohto dôvodu nemôžu počítať s povýšením do vyššej platovej triedy.

92 V tejto súvislosti je nutné konštatovať, že táto argumentácia nemôže obstáť. Normotvorca Únie totiž s cieľom zabezpečiť užší vzťah medzi platovými triedami AD 13 alebo AD 14 a úrovňou zodpovednosti úradníkov z týchto platových tried vylúčil, aby sa prístup k týmto platovým triedam uskutočňoval len prostredníctvom mechanizmu povýšenia stanoveného v článku 45 služobného poriadku, ktorý predtým s istou automatickosťou zabezpečoval, že určitý počet administrátorov z platových tried AD 12 alebo AD 13 bol každoročne povýšený do platových tried AD 13 alebo AD 14 bez toho, aby museli niesť zodpovednosť najvyššieho stupňa alebo zvýšenú zodpovednosť.

93 Pre normotvorcu Únie bolo teda logické stanoviť, že následkom toho počet pracovných miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“ práve nebude určený, za účinnosti nového služobného poriadku, v závislosti od sadzieb uplatniteľných v rámci postupu povýšenia. Opatrenie prijaté v kontexte reformy služobného poriadku smerovalo totiž naopak k tomu, aby MO určil tento počet, ktorý bol okrem toho obmedzený, v závislosti od skutočných potrieb počtu zamestnancov vysokej úrovne, ktorí mali obsadiť tento typ pracovného miesta, a už nie automaticky.

94 Keďže okrem toho vylúčenie uplatnenia postupu povýšenia stanoveného v článku 45 služobného poriadku na účely prístupu k platovým triedam AD 13 alebo AD 14 nie je v rozpore so zásadou rovnosti zaobchádzania, v prejednávanej veci nie je potrebné pýtať sa, či mechanizmy, ktoré sú zvyčajne uplatniteľné na postup povýšenia, mali byť rozšírené na postup stanovený v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku.

95 Navyše na jednej strane súčasťou cieľa reformy služobného poriadku je obmedziť počet pracovných miest platových tried AD 13 a AD 14 na úradníkov, ktorí nesú zodpovednosť najvyššieho stupňa, a to práve vyňatím týchto pracovných miest zo samého mechanizmu povýšenia.

96 Na druhej strane MO prislúcha určiť počet pracovných miest „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, ktoré potrebujú, profily schopností potrebných pre obsadenie týchto miest a tiež získať v tomto smere povolenie rozpočtového orgánu na účely vytvorenia týchto miest. Pokiaľ by sa normotvorca Únie rozhodol uložiť MO povinnosť každoročne vytvoriť určitý počet pracovných miest tohto typu na zabezpečenie povýšenia úradníkov z platových tried AD 12 alebo AD 13, akými sú žalobcovia, malo by to nepriamo za následok opätovné zavedenie systému povýšenia, ktorý z jeho pohľadu neumožňoval zabezpečiť, aby povýšenie do najvyšších platových tried, akými sú triedy AD 13 a AD 14, bolo podmienené osobnou angažovanosťou, zlepšovaním zručností a schopností, ako aj nesením zvýšenej zodpovednosti.

97 Tieto úvahy platia *a fortiori*, pokiaľ ide o sadzby stanovené v oddiele B prílohy I služobného poriadku, ktoré, ako správne zdôrazňuje Komisia, sa mali v každom prípade uplatňovať iba do 30. apríla 2011.

98 Vzhľadom na vyššie uvedené treba piatu časť prvého žalobného dôvodu zamietnuť.

– O šiestej časti prvého žalobného dôvodu, ktorá sa týka porušenia „dohody“ uzavretej medzi odborovými zväzmi a združeniami zamestnancov a Radou pri prijímaní predchádzajúcej reformy služobného poriadku

99 Žalobcovia v šiestej časti prvého žalobného dôvodu uvádzajú, že normotvorca Únie a Komisia prijatím nariadenia č. 1023/2013 porušili článok 10 služobného poriadku, ktorý stanovuje konzultácie s Výborom pre služobný poriadok o každom návrhu na zmenu služobného poriadku. Je pravda, že tento výbor bol konzultovaný o pôvodnom návrhu Komisie. Ten však neobsahoval návrh na zablokovanie služobného postupu administrátorov platových tried AD 12 a AD 13, keďže tento návrh bol dodaný až na podnet Parlamentu v rezolúcii z 2. júla 2013. Vzhľadom na závažný charakter zmeny pôvodného návrhu Komisie mal byť však Výbor pre služobný poriadok znovu konzultovaný, k čomu nedošlo.

100 Okrem toho normotvorca Únie a Komisia porušili dohodu, ktorá bola uzavretá medzi Radou a odborovými zväzmi a združeniami zamestnancov (ďalej len „OZZ“) v rámci predchádzajúcej reformy služobného poriadku z roku 2004, a všeobecnejšie, nesplnili svoju povinnosť spolupracovať s OZZ, a najmä povinnosť účinného konzultovania s OZZ tým, že im poskytnú potrebné informácie. Pokiaľ ide osobitne o zablokovanie služobného postupu administrátorov platových tried AD 12 alebo AD 13, nedošlo k žiadnemu dialógu a OZZ boli v konečnom dôsledku nedostatočne a zle informované o zmenách stanovených v rámci reformy služobného poriadku. Žalobcovia z toho vyvodzujú, že boli porušené články 27 a 28 Charty základných práv.

101 Všeobecný súd v tomto smere už rozhodol, že hoci Komisia využila svoju právomoc legislatívnej iniciatívy predložením návrhu na zmenu služobného poriadku Parlamentu a Rade 13. decembra 2011, nevyužila však túto právomoc na zmenu daného návrhu. Aj keď sa totiž Komisia zúčastnila trojstranných rokovaní, ku ktorým došlo počas riadneho legislatívneho postupu, skutočnosť, že trojstranné rokovania v štádiu prvého čítania v Parlamente viedli, s účasťou Komisie, ku kompromisu medzi Parlamentom a Radou sledujúcemu zmenu návrhu na zmenu služobného poriadku, nemohla byť považovaná za skutočnosť zakladajúcu zmenu daného návrhu zo strany samotnej Komisie, v zmysle judikatúry vyplývajúcej z rozsudku z 11. júla 2007, Centeno Mediavilla a i./Komisia (T-58/05, EU:T:2007:218). Navyše, ani prijatie textu Parlamentom v prvom čítaní, ktorým sa mení návrh zmeny služobného poriadku, nemožno považovať za zmenu, zo strany samotnej Komisie, jej pôvodného návrhu (pozri rozsudok z 15. septembra 2016, U4U a i./Parlament a Rada, T-17/14, neuverejnený, EU:T:2016:489, bod 136 až 139).

102 Komisia teda nebola povinná znovu konzultovať Výbor pre služobný poriadok podľa článku 10 služobného poriadku po ukončení trojstranných rokovaní, ktoré sa konali vo fáze prvého čítania v Parlamente, ani po tom, ako Parlament prijal jej návrh v prvom čítaní (rozsudok z 15. septembra 2016, U4U a i./Parlament a Rada, T-17/14, neuverejnený, EU:T:2016:489, bod 140).

103 Okrem toho dohoda uvádzaná žalobcami uzavretá medzi Radou a OZZ v kontexte prijatia reformy, ktorá viedla k služobnému poriadku z roku 2004, sa týkala iba tejto reformy, a preto následné prijatie nariadenia č. 1023/2013 nemohlo porušiť túto dohodu, pretože pripustenie takéhoto uvažovania by znamenalo zasiahnuť do právomoci normotvorcu Únie stanovenej v článku 336 ZFEÚ (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 16. novembra 2017, USFSPEI/Parlament a Rada, T-75/14, EU:T:2017:813, body 86 až 89).

104 Pokiaľ ide o otázku, či OZZ boli dostatočne informované a konzultované v rámci postupu prijímania nového služobného poriadku, aj s ohľadom na články 27 a 28 Charty základných práv, Všeobecný súd už rozhodol o tejto otázke podrobným spôsobom, keď vyčerpávajúco odpovedal na výhrady vznesené v tejto súvislosti viacerými OZZ v rozsudkoch z 15. septembra 2016, U4U a i./Parlament a Rada (T-17/14, neuverejnený, EU:T:2016:489, body 120 až 174), a zo 16. novembra 2017, USFSPEI/Parlament a Rada (T-75/14, EU:T:2017:813, body 96 až 124).

105 Pri absencii tvrdenia, ktoré by bolo podstatne nové v porovnaní s podrobnými a podloženými tvrdeniami OZZ uvedenými vo veciach, ktoré viedli k dvom rozsudkom uvedeným v bode 104 vyššie, treba z rovnakých dôvodov, ako sú tie v daných dvoch rozsudkoch, v očakávaní ktorých bola prejednávaná vec prerušená, zamietnuť šiestu časť prvého žalobného dôvodu.

106 Vzhľadom na zamietnutie týchto jednotlivých častí treba prvý žalobný dôvod zamietnuť v celom rozsahu.

O druhom žalobnom dôvode založenom na porušení článku 45 nového služobného poriadku a na zjavne nesprávnom posúdení

107 Na podporu druhého žalobného dôvodu vzneseného subsidiárne žalobcovia uvádzajú „porušenie článku 45 služobného poriadku a zjavne nesprávne posúdenie“, v podstate zamerané proti odôvodneniu 19 nariadenia č. 1023/2013 prijatému normotvorcom Únie. V podstate tvrdia, že vzhľadom na to, že „jadro“ systému povýšenia stanoveného v danom článku nebolo týmto nariadením zmenené, normotvorca Únie bol povinný dodržiavať zásady, na ktorých stojí tento systém a nemohol teda vylúčiť žalobcov z každého porovnávacieho hodnotenia ich zásluh na účely prístupu k vyššej platovej triede. Odôvodnenie 19 je preto v rozpore s článkom 45 služobného poriadku.

108 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou navrhuje zamietnuť tento žalobný dôvod ako nedôvodný.

109 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že normotvorca Únie môže kedykoľvek zmeniť služobný poriadok prostredníctvom nariadení prijatých podľa článku 336 ZFEÚ (pozri uznesenie z 23. apríla 2015, Bensai/Komisia, F-131/14, EU:F:2015:34, bod 40 a citovanú judikatúru). Ak sa rozhodne tak urobiť, nemožno mu vytýkať porušenie tohto služobného poriadku, keďže on je jeho autorom, vrátane jeho zmien, a keďže tento služobný poriadok ho nezaväzuje tak, ako ho zaväzujú texty vyššej právnej sily, akým je Zmluva.

110 Okrem toho a v každom prípade za predpokladu, že druhý žalobný dôvod možno považovať za námietku protiprávnosti podanú voči odôvodneniu 19 nariadenia č. 1023/2013 a že je prípustná, hoci podľa judikatúry odôvodnenie samo osebe nemôže byť predmetom žaloby o neplatnosť (uznesenie zo 17. septembra 2014, Afepadi a i./Komisia, T-354/12, neuverejnené, EU:T:2014:798, bod 32), treba konštatovať, že normotvorca Únie chcel práve prijatím tohto odôvodnenia, ako aj zmenou článku 45 služobného poriadku, jasne zmeniť postup povýšenia podľa článku 45 služobného poriadku z roku 2004

tým, že ho urobil neuplatniteľným na administrátorov z platových tried AD 12 a AD 13, ktorí nevykonávajú funkcie ako „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, pracovné miesta, ktoré už musia byť obsadené na základe postupu vymenovania podľa článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku. V tomto smere na rozdiel od toho, čo tvrdia žalobcovia, tento normotvorca výslovne dodal vetu do znenia článku 45 nového služobného poriadku na účely vylúčenia uplatnenia tohto postupu na situácie, akými sú situácie žalobcov, v ktorých úradníci dosiahli najvyššiu platovú triedu stanovenú pre typ pracovného miesta, ktoré zastávajú.

111 Druhý žalobný dôvod treba preto zamietnuť.

O treťom žalobnom dôvode založenom na porušení povinnosti odôvodnenia

112 V rámci tretieho žalobného dôvodu uvádzaného subsidiárne žalobcovia vytýkajú Komisii, že porušila povinnosť odôvodnenia, keď podrobnejšie nevysvetlila dôvody, nad rámec vysvetlení uvedených normotvorcom Únie v odôvodneniach 17 až 19 nariadenia č. 1023/2013, na základe ktorých neboli považovaní za úradníkov nesúcich zodpovednosť najvyššieho stupňa, a môžu byť povýšení do platových tried AD 13 alebo AD 14, len ak budú na základe postupu vymenovania stanoveného v článku 4 a článku 29 ods. 1 služobného poriadku zastávať miesto „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“.

113 Komisia podporovaná Parlamentom a Radou navrhuje zamietnuť tento žalobný dôvod ako nedôvodný.

114 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že povinnosť odôvodnenia stanovená článkom 25 druhým odsekom služobného poriadku, ktorý iba preberá všeobecnú povinnosť stanovenú článkom 296 ZFEÚ, má za cieľ jednak poskytnúť dotknutej osobe údaje dostatočné na posúdenie dôvodnosti aktu, alebo či má prípadne vady umožňujúce napadnúť jeho zákonnosť na súde Únie, a jednak umožniť súdu Únie vykonať preskúmanie zákonnosti tohto aktu. Z toho vyplýva, že odôvodnenie musí byť v zásade oznámené dotknutej osobe zároveň s rozhodnutím, ktoré bolo prijaté v jej neprospech, a nedostatok odôvodnenia nemožno napraviť tým, že dôvody rozhodnutia sú dotknutej osobe oznámené počas konania na súde Únie (rozsudky z 26. novembra 1981, Michel/Parlament, 195/80, EU:C:1981:284, bod 22, a z 28. februára 2008, Neirinck/Komisia, C-17/07 P, EU:C:2008:134, bod 50).

115 Tieto zásady však musia byť vykonané pri zohľadnení vyvíjajúcej sa povahy konania pred podaním žaloby, podľa ktorej správna sťažnosť a jej zamietnutie, výslovné alebo implicitné, sú neoddeliteľnou súčasťou komplexného konania, keďže vypracovanie aktu určujúceho konečné stanovisko inštitúcie je ukončené až pri prijatí odpovede menovacím orgánom na sťažnosť (pozri v tomto zmysle rozsudok z 21. mája 2014, Mocová/Komisia, T-347/12 P, EU:T:2014:268, body 33, 34 a 45).

116 Všeobecný súd v tomto kontexte pripomenul, že doplnenie odôvodnenia v štádiu rozhodnutia o zamietnutí sťažnosti bolo v súlade s účelom článku 90 ods. 2 služobného poriadku, v zmysle ktorého je samotné rozhodnutie o sťažnosti tiež odôvodnené. Toto ustanovenie totiž nevyhnutne predpokladá, že orgán, ktorý má rozhodnúť o sťažnosti, nebude viazaný samotným odôvodnením, prípadne nedostatočným či niekedy dokonca neexistujúcim, rozhodnutia, ktoré je predmetom sťažnosti (rozsudky zo 7. júla 2011, Longinidis/Cedefop, T-283/08 P, EU:T:2011:338, bod 72, a z 21. mája 2014, Mocová/Komisia, T-347/12 P, EU:T:2014:268, bod 35).

117 Pokiaľ ide o prejednávanú vec, napadnuté rozhodnutia neboli doplnené o osobitné odôvodnenie MO. Tento orgán sa totiž predovšetkým obmedzil na vykonanie ustanovení služobného poriadku, ktoré nadobudli účinnosť 1. januára 2014, a viedli, v prípade žalobcov, k ich zaradeniu na typy pracovných miest „administrátor“ alebo „administrátor v prechodnom období“, čo sa prejavilo zmenou v ich osobných spisoch vedených v systéme SysPer 2, s účinnosťou k tomuto dátumu.

118 V odpovedi na sťažnosti žalobcov však MO vysvetlil, že svojím postupom vykonával ustanovenia služobného poriadku, o ktorých rozhodol normotvorca Únie, bez toho, aby v tomto ohľade disponoval voľnou úvahou, a poskytol im podrobné vysvetlenie problémov a spôsobov výkonu reformy služobného poriadku, ktorá sa začala uplatňovať v roku 2014. Podobné vysvetlenia zo strany MO sú dostatočné vzhľadom na jeho povinnosť odôvodnenia, tak ako je stanovená v článku 25 ods. 2 služobného poriadku, ktorú má ako autor napadnutých rozhodnutí prijatých v rámci vymedzenej právomoci.

119 Pokiaľ majú žalobcovia týmto žalobným dôvodom v úmysle vytýkať normotvorcovi Únie, že porušil povinnosť odôvodnenia, ktorú má podľa článku 296 ZFEÚ, bolo už rozhodnuté, osobitne v súvislosti s odôvodneniami 17 až 19 nariadenia č. 1023/2013, že odôvodnenie zmien článku 45, ako aj príloh I a XIII nového služobného poriadku, týkajúcich sa štruktúry služobného postupu zamestnancov jasne a jednoznačne preukázalo uvažovanie Parlamentu a Rady a umožnilo tak žalobcom poznať dôvody prijatého opatrenia a Všeobecnému súdu vykonať preskúmanie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 15. septembra 2016, U4U a i./Parlament a Rada, T-17/14, neuverejnený, EU:T:2016:489, body 182 a 183).

120 Okrem toho z nového služobného rámca jasne vyplýva, že len ak sa MO rozhodne v závislosti od svojich potrieb obsadiť pracovné miesta „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“, budú mať úradníci „administrátori“ alebo „administrátori v prechodnom období“ platových tried AD 12 alebo AD 13, akými sú žalobcovia, v prípade, že musia byť menovaní podľa článku 4 a článku 29 služobného poriadku, možnosť znovu nadobudnúť oprávnenosť na povýšenie v rámci postupu stanoveného v článku 45 nového služobného poriadku. Navyše z rozhodnutí o zamietnutí sťažností tiež jasne vyplýva, že MO neuznal, že žalobcovia niesli tak významnú zodpovednosť, aká sa zvyčajne spája s miestom „vedúci útvaru alebo rovnocenná pozícia“ alebo „poradca alebo rovnocenná pozícia“.

121 Z vyššie uvedených úvah vyplýva, že tretí žalobný dôvod treba zamietnuť. Žalobu teda treba zamietnuť v celom rozsahu.

O trovách

122 Podľa článku 134 ods. 1 rokovacieho poriadku účastník konania, ktorý vo veci nemal úspech, je povinný nahradiť trovy konania, ak to bolo v tomto zmysle navrhnuté.

123 Keďže žalobcovia nemali vo veci úspech, je opodstatnené zaviazať ich na náhradu trov konania v súlade s návrhom Komisie.

124 Podľa článku 138 ods. 1 rokovacieho poriadku znášajú inštitúcie, ktoré vstúpili do konania ako vedľajší účastníci konania, svoje vlastné trovy konania.

125 Parlament a Rada znášajú teda svoje vlastné trovy konania.

Z týchto dôvodov

VŠEOBECNÝ SÚD (prvá komora)

rozhodol takto:

1. **Žaloba sa zamieta.**

2. **FZ a ďalší úradníci Európskej komisie, ktorých mená sú uvedené v prílohe, sú povinní nahradiť trovy konania.**

3. **Európsky parlament a Rada Európskej únie znášajú svoje vlastné trovy konania.**

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Rozsudok bol vyhlásený na verejnom pojednávaní v Luxemburgu 14. decembra 2018

Podpisy