



Sbírka soudních rozhodnutí

STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA
PRIITA PIKAMÄEA
přednesené dne 14. července 2022¹

Věc C-366/21 P

**Maxime Picard
proti**

Evropské komisi

„Kasační opravný prostředek – Veřejná služba – Smluvní zaměstnanci – Důchod – Nařízení (EU, Euratom) č. 1023/2013 – Přechodná opatření týkající se roční sazby pro nabytí nároků na důchod a věku pro odchod do důchodu – Časová působnost – Podpis nové smlouvy smluvního zaměstnance – Akt nepříznivě zasahující do právního postavení – Kvalifikace – Samostatné právní účinky“

I. Úvod

1. Tímto kasačním opravným prostředkem se Maxime Picard domáhá zrušení rozsudku Tribunálu Evropské unie ze dne 24. března 2021, Picard v. Komise (T-769/16, dále jen „napadený rozsudek“, EU:T:2021:153), kterým byla zamítnuta jeho žaloba znějící jednak na zrušení odpovědi vedoucího úseku „Důchody“ oddělení 4 Úřadu Komise pro správu a vyplácení individuálních nároků (PMO) ze dne 4. ledna 2016 v tom smyslu, že od 1. června 2014 se v případě navrhovatele změnil obvyklý věk odchodu do důchodu na 66 let a roční sazba pro nabytí nároků na důchod na 1,8 %, a jednak na zrušení rozhodnutí ředitele Ředitelství E Generálního ředitelství Evropské komise pro lidské zdroje (dále jen „GŘ pro lidské zdroje“) ze dne 25. července 2016 jakožto orgánu oprávněného k uzavírání pracovních smluv, jímž byla zamítnuta stížnost M. Picarda proti odpovědi ze dne 4. ledna 2016.

2. Projednávaná věc poskytuje Soudnímu dvoru příležitost posoudit dva okruhy otázek.

3. Zaprvé se Soudní dvůr bude muset vyslovit k podmínkám časové působnosti přechodných ustanovení použitelných na smluvní zaměstnance EU, která se týkají roční sazby pro nabytí nároků na důchod a věku odchodu do důchodu, stanovených nařízením 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 unie². Řešení, které Soudní dvůr v tomto bodě přijme, bude mít podstatný dopad na důchodový systém, který se vztahuje na významnou část smluvních zaměstnanců Unie.

¹ – Původní jazyk: francouzština.

² – Úř. věst. 2013, L 287, s. 15.

4. Zadruhé by tato věc mohla Soudnímu dvoru umožnit, aby s ohledem na pojem „akt nepříznivě zasahující do právního postavení“ objasnil, k jakému okamžiku je zaměstnanec Unie oprávněn zpochybnit kritéria použitá pro stanovení jeho nároků na důchod.

II. Právní rámec

5. Pro projednávanou věc jsou relevantní:

- články 25, 77, 83, 90 a 91 služebního řádu úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“), ve znění nařízení č. 1023/2013;
- článek 21 odst. 2 a čl. 22 odst. 1 přílohy XIII služebního řádu, ve znění nařízení č. 1023/2013;
- článek 8, čl. 86 odst. 2 a čl. 109 odst. 1 pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie (dále jen „pracovní řád“), ve znění nařízení č. 1023/2013;
- článek 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu.

III. Skutečnosti předcházející sporu

6. Skutečnosti předcházející sporu jsou uvedeny v bodech 1 až 25 napadeného rozsudku a lze je shrnout následovně.

7. Maxime Picard byl s účinností od 1. července 2008 zaměstnán Komisí jako smluvní zaměstnanec přidělený do oddělení 5 úřadu PMO (dále jen „smlouva z roku 2008“). Navrhovatel byl zařazen do první funkční skupiny. Tato smlouva byla třikrát prodloužena na dobu určitou a rozhodnutím ze dne 3. května 2011 na dobu neurčitou.

8. Dne 16. května 2014 nabídl GŘ pro lidské zdroje navrhovateli novou smlouvu na pozici smluvního zaměstnance, kterou navrhovatel téhož dne podepsal (dále jen „smlouva ze dne 16. května 2014“). Tato smlouva na dobu neurčitou nabyla účinnosti dne 1. června 2014, přičemž navrhovatel byl zařazen do druhé funkční skupiny.

9. Před uzavřením této smlouvy byly služební řád a pracovní řád změněny nařízením č. 1023/2013, jehož ustanovení relevantní v projednávané věci jsou použitelná ode dne 1. ledna 2014.

10. V návaznosti na reformu z roku 2014 stanoví čl. 77 druhý pododstavec služebního řádu, který se použije na smluvní zaměstnance na základě odkazu v čl. 109 odst. 1 pracovního řádu, novou roční sazbu pro nabytí nároků na důchod ve výši 1,8 %, zatímco předchozí sazba činila 1,9 %. Kromě toho čl. 77 pátý pododstavec služebního řádu stanoví věk pro odchod do důchodu na 66 let oproti dřívějším 63 letům.

11. V příloze XIII služebního řádu je nicméně stanoven přechodný režim. Podle čl. 21 druhého pododstavce této přílohy se tedy na úředníky, kteří nastoupili do služebního poměru v období mezi 1. květnem 2004 a 31. prosincem 2013, nadále vztahuje sazba pro nabytí nároků na důchod ve výši 1,9 %. Kromě toho čl. 22 odst. 1 druhý pododstavec uvedené přílohy stanoví, že úředníci,

kterí ke dni 1. května 2014 dosáhli věku 35 let³ a nastoupili do služebního poměru před 1. lednem 2014, mají nárok na starobní důchod po dosažení věku 64 let a 8 měsíců. Konečně čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu stanoví, že tato přechodná ustanovení „se použijí obdobně na ostatní zaměstnance, kteří jsou ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru“.

12. Navrhovatel, který měl pochybnosti o důsledcích reformy z roku 2014 na svou situaci v návaznosti na uzavření smlouvy ze dne 16. května 2014, požádal e-mailem ze dne 4. ledna 2016 vedoucího úseku „Důchody“ oddělení 4 PMO o vysvětlení (dále jen „e-mail ze dne 4. ledna 2016“).

13. E-mailem z téhož dne tento vedoucí navrhovateli potvrdil, že se jeho nároky na důchod změnily z důvodu změny smlouvy a že v jeho případě se s účinností od 1. června 2014 obvyklý věk odchodu do důchodu změnil na 66 let a roční sazba pro nabytí nároků na důchod na 1,8 % (dále jen „odpověď ze dne 4. ledna 2016“).

14. Dne 4. dubna 2016 podal navrhovatel proti odpovědi ze dne 4. ledna 2016 stížnost na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu.

15. Rozhodnutím ze dne 25. července 2016, oznámeným navrhovateli dne 26. července 2016, ředitel Ředitelství E GR pro lidské zdroje jakožto orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv uvedenou stížnost odmítl jako nepřípustnou z důvodu, že se nejedná o opatření, které nepříznivě zasahuje do právního postavení navrhovatele, a podpůrně ji zamítl jako neopodstatněnou (dále jen „zamítavé rozhodnutí ze dne 25. července 2016“).

IV. Řízení před Tribunálem

16. Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 7. listopadu 2016 podal navrhovatel žalobu, jíž se domáhal zrušení odpovědi ze dne 4. ledna 2016 a v nezbytném rozsahu i zamítavého rozhodnutí ze dne 25. července 2016. Samostatným podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 6. února 2017 vznesla Komise námitku nepřípustnosti této žaloby.

17. Rozhodnutím ze dne 12. října 2017 předseda třetího senátu přerušil řízení do doby, než nabude právní moci rozhodnutí, jímž bylo ukončeno řízení ve věci T-128/17, Torné v. Komise.

18. Po vyhlášení rozsudku ze dne 14. prosince 2018, Torné v. Komise⁴, a vzhledem k tomu, že proti němu nebyl podán kasační opravný prostředek, předložili účastníci řízení ve stanovené lhůtě vyjádření k důsledkům uvedeného rozsudku pro projednávanou věc.

19. Usnesením ze dne 13. května 2019 si Tribunál v souladu s čl. 130 odst. 7 jednacího řádu vyhradil, že přezkoumá námitku nepřípustnosti vznesenou Komisí spolu s věcí samou, a rozhodl, že o nákladech řízení bude rozhodnuto později.

20. Napadeným rozsudkem Tribunál žalobu podanou navrhovatelem zamítl.

³ – Jde o věk navrhovatele k uvedenému datu.

⁴ – Rozsudek ze dne 14. prosince 2018, Torné v. Komise (T-128/17, dále jen „rozsudek Torné“, EU:T:2018:969).

21. Tribunál se rozhodl nejprve zkoumat žalobní důvody uplatněné navrhovatelem, aniž by předtím rozhodl o námitce nepřípustnosti vznesené Komisí. Při tomto rozhodnutí vycházel z judikatury, podle níž je unijní soud oprávněn posoudit podle okolností každého případu, zda řádný výkon spravedlnosti odůvodňuje zamítnutí žaloby po meritorní stránce bez předchozího rozhodnutí o námitce nepřípustnosti vznesené žalovanou⁵.

22. Pokud jde o věc samou, Tribunál rozhodl, že Komise správně dospěla k závěru, že v důsledku smlouvy ze dne 16. května 2014 se na navrhovatele nevztahují přechodná ustanovení uvedená v příloze XIII služebního řádu týkající se roční sazby pro nabytí nároků na důchod a věku odchodu do důchodu.

23. V bodech 65 až 83 napadeného rozsudku Tribunál vyložil čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu v rozsahu, v jakém stanoví, že přechodná pravidla stanovená pro úředníky v člancích 21 a 22⁶ přílohy XIII služebního řádu „se použijí obdobně na ostatní zaměstnance, kteří jsou ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru“.

24. Tribunál mimo jiné rozhodl, že ze znění tohoto ustanovení vyplývá, že články 21 a 22 této přílohy se použijí pro zaměstnance, na které se vztahuje pracovní řád, v rozsahu, v němž je možné stanovit analogii mezi těmito zaměstnanci a úředníky s přihlédnutím k charakteristickým rysům každé z těchto kategorií zaměstnanců. Po přezkoumání těchto charakteristik Tribunál uvedl, že zatímco úředník nastoupí a zůstává ve služebním poměru u unijní administrativy na základě aktu o jmenování, který zůstává nezměněn po celou dobu jeho služebního postupu, smluvní zaměstnanec vstoupí a zůstává ve funkci na základě smlouvy po dobu její účinnosti.

25. Právě s ohledem na tyto úvahy Tribunál vyložil požadavek „pracovního poměru ke dni 31. prosince 2013“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu.

26. V bodě 81 napadeného rozsudku Tribunál uvedl, že pojem „obdobně“ uvedený v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu předpokládá, že se zaměstnanci nacházejí v obdobné situaci jako úředníci. Podle Tribunálu lze tuto situaci prokázat pouze v případě, že zaměstnanec nepodepsal novou smlouvu, z níž vyplývá zahájení nového pracovního poměru s unijní administrativou. V této souvislosti Tribunál připomněl, že již rozhodl, že pracovní poměr mezi zaměstnancem na jedné straně a unijní administrativou na straně druhé může zůstat nezměněn, a to i po podepsání nové smlouvy formálně odlišné od původní smlouvy, za podmínky, že poslední smlouva nepřináší podstatnou změnu pracovních povinností zaměstnance, zejména funkční skupiny, která by mohla zpochybnit funkční kontinuitu jeho pracovněprávního vztahu s unijní administrativou⁷.

27. Tribunál nejprve dospěl k závěru, že články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu se použijí pouze na ostatní zaměstnance, kteří byli v pracovním poměru ke dni 31. prosince 2013 a zůstávají v něm i po tomto datu na základě smlouvy až do doby, než bude jejich postavení přezkoumáno pro účely výpočtu nároků na důchod.

28. V bodech 85 až 93 napadeného rozsudku pak Tribunál vyvodil důsledky těchto zjištění pro situaci navrhovatele. Zejména po přezkoumání smluv uzavřených navrhovatelem s Komisí a charakteristik pracovních míst, na nichž působil, Tribunál konstatoval, že změna funkční

⁵ – Za tímto účelem Tribunál vycházel z rozsudků ze dne 26. února 2002, Rada v. Boehringer (C-23/00 P, EU:C:2002:118, body 50 až 52), a ze dne 13. ledna 2017, Deza v. ECHA (T-189/14, EU:T:2017:4, bod 26).

⁶ – S výjimkou odstavce 4 tohoto článku 22.

⁷ – Za tímto účelem Tribunál odkázal na rozsudek ze dne 16. září 2015, EMA v. Drakeford (T-231/14 P, dále jen „rozsudek EMA v. Drakeford“, EU:T:2015:639, bod 40).

skupiny zpochybnila funkční kontinuitu pracovního poměru navrhovatele s unijní administrativou. Tribunál z toho vyvodil, že smlouvou ze dne 16. května 2014 zanikly všechny účinky smlouvy z roku 2008, na jejímž základě byl navrhovatel „ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru“ podle čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu, a tudíž došlo k ukončení pracovního poměru mezi ním a unijní administrativou. Tribunál tak dospěl k závěru, že smlouva ze dne 16. května 2014 vedla k novému nástupu do funkce pro účely použití tohoto ustanovení, v jehož důsledku se na navrhovatele nevztahují přechodná ustanovení týkající se roční sazby pro nabytí nároků na důchod a věku odchodu do důchodu.

29. Nakonec Tribunál uvedl, že tento závěr nemůže být zpochybněn mimo jiné argumentem navrhovatele, že nová smlouva nevylučuje uplatnění těchto přechodných ustanovení, jelikož nevede k přerušení účasti v důchodovém systému Unie a přispívání do něj. Podle Tribunálu nemůže použití těchto ustanovení na zaměstnance záviset na údajně nepřerušené účasti v důchodovém systému Unie, nýbrž závisí na funkční kontinuitě pracovního poměru, jak je uvedeno v bodě 81 napadeného rozsudku.

V. Návrhová žádání účastníků řízení

30. Navrhovatel navrhuje, aby Soudní dvůr:

- zrušil napadený rozsudek;
- zrušil odpověď ze dne 4. ledna 2016 a v případě potřeby zamítavé rozhodnutí ze dne 25. července 2016 a
- uložil Komisi náhradu nákladů řízení v obou stupních.

31. Komise navrhuje, aby Soudní dvůr:

- zamítl kasační opravný prostředek a
- uložil navrhovateli náhradu nákladů řízení.

VI. Ke kasačnímu opravnému prostředku

A. K přípustnosti kasačního opravného prostředku

1. Argumentace účastníků řízení

32. Komise tvrdí, že kasační opravný prostředek je nepřípustný z důvodu, že navrhovatel v rozporu s čl. 169 odst. 2 jednacího řádu Soudního dvora přesně neoznačil body rozsudku, které napadá.

33. Tento orgán konstatuje, že navrhovatel napadenému rozsudku vytýká, že se Tribunál dopustil nesprávného právního posouzení, když v bodě 90 tohoto rozhodnutí rozhodl, že zaměstnanec již nebyl v důsledku uzavření nové smlouvy ke dni 31. prosince 2013 „v pracovním poměru“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu. Z toho vyvozuje, že tento odkaz na jediný bod napadeného rozsudku nesplňuje požadavky čl. 169 odst. 2 jednacího řádu.

34. Navrhovatel uvádí, že v bodech 25 a 26 svého kasačního opravného prostředku označil nesprávné právní posouzení, kterého se Tribunál dopustil v bodě 81 napadeného rozsudku, a že kritizuje výklad čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu podaný Tribunálem.

2. Analýza

35. Podle ustálené judikatury Soudního dvora vyplývá z čl. 256 odst. 1 druhého pododstavce SFEU, čl. 58 prvního pododstavce statutu Soudního dvora Evropské unie a čl. 168 odst. 1 písm. d) a čl. 169 odst. 2 jednacího řádu Soudního dvora, že kasační opravný prostředek musí přesným způsobem uvádět kritizované části rozsudku, jehož zrušení se navrhovatel domáhá, jakož i právní argumenty, kterými je tento návrh konkrétně podpořen, jinak je nepřijatelný⁸.

36. V této souvislosti poukazují na to, že v bodech 24 a násl. svého kasačního opravného prostředku navrhovatel tvrdí, že se Tribunál dopustil v bodě 81 napadeného rozsudku nesprávného právního posouzení při výkladu čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu, když rozhodl, že přechodná ustanovení se mohou nadále vztahovat na ostatní zaměstnance, pouze pokud neuzavřeli novou smlouvu, nebo pokud uzavřeli novou smlouvu, jestliže nadále vykonávají v podstatě stejné funkce.

37. Kromě toho navrhovatel v kasačním opravném prostředku kritizuje odůvodnění bodu 90 napadeného rozsudku, v němž se Tribunál výslovně opírá o výklad ustanovení čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu uvedený v bodě 81 tohoto rozsudku a dospívá k závěru, že smlouvou ze dne 16. května 2014 zanikly veškeré účinky smlouvy z roku 2008, a došlo tedy k ukončení pracovního poměru s unijní administrativou.

38. Z těchto skutečností vyplývá, že navrhovatel splnil požadavky čl. 169 odst. 2 jednacího řádu, když dostatečně přesně označil jednak části odůvodnění Tribunálu, které kritizuje, a jednak nesprávné právní posouzení, které zamýšlí uvést jako důvod svého kasačního opravného prostředku.

39. Z toho vyvozují, že kasační opravný prostředek je přijatelný.

B. K jedinému důvodu kasačního opravného prostředku

1. Argumentace účastníků řízení

40. Na podporu tohoto důvodu vycházejícího z nesprávného právního posouzení při výkladu čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu navrhovatel tvrdí, že Tribunál nesprávně vyložil oblast působnosti tohoto ustanovení, neboť nezohlednil cíle sledované unijním normotvůrcem ani systém zavedený služebním řádem a pracovním řádem v konkrétní oblasti důchodového systému Unie. V tomto

⁸ – Rozsudek ze dne 24. března 2022, GVN v. Komise (C-666/20 P, nezveřejněný, EU:C:2022:225, bod 51 a citovaná judikatura).

ohledu navrhovatel tvrdí, že jak Tribunál rozhodl v rozsudku Torné, časová působnost přechodných ustanovení závisí na zachování účasti v důchodovém systému a na kontinuitě placení příspěvků do tohoto systému.

41. Navrhovatel dále tvrdí, že Tribunál tím, že rozhodl, že smlouvou došlo k ukončení pracovního poměru s unijní administrativou, nezohlednil kontinuitu tohoto poměru, uznanou v čl. 86 odst. 2 pracovního řádu, z hlediska vývoje odměňování. Nakonec navrhovatel uvádí, že v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu použil unijní normotvůrce pojem zaměstnanci „v pracovním poměru“, zatímco v člancích 4 a 5 téže přílohy byl výslovně použit pojem „platné smlouvy“. Z toho navrhovatel dovozuje, že tento normotvůrce neměl v úmyslu omezit působnost přechodných ustanovení na platné smlouvy.

42. Komise tvrdí, že obdobnost se situací úředníků lze použít pouze v případě, že zaměstnanec nepodepsal novou smlouvu, která představuje vznik nového pracovního poměru. Dodává, že navrhovatel se nemůže účinně dovolávat rozsudku Torné, neboť toto rozhodnutí se netýkalo výkladu ustanovení čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu, ale podmínek použitelnosti ustanovení článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na úředníka, který zůstává ve služebním poměru pouze na základě své původní jmenovací listiny. V tomto ohledu zmíněný orgán zdůrazňuje, že situace úředníka není srovnatelná se situací smluvního zaměstnance, neboť ten zůstává v pracovním poměru po dobu účinnosti smlouvy. Komise uvádí, že Tribunál provedl podrobnou analýzu skutkových okolností, na jejímž základě dospěl k závěru, že mezi smlouvou z roku 2008 a smlouvou ze dne 16. května 2008 [2014] neexistuje kontinuita.

43. Komise rovněž tvrdí, že ustanovení článku 86 pracovního řádu, jehož se navrhovatel dovolává, jsou pro výklad výrazu „být ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu irelevantní. Nakonec má tento orgán za to, že důvodem terminologického rozdílu mezi tímto posledním článkem a články 4 a 5 přílohy pracovního řádu je rozdílný účel těchto ustanovení, jelikož první z nich se týká uplatňování přechodných opatření, zatímco druhá dvě prodloužení smluv.

2. Analýza

a) Úvodní poznámky

44. Cílem změn roční sazby pro nabytí nároků na důchod a věku odchodu do důchodu zavedených nařízením č. 1023/2013 je zachovat pojistně matematickou rovnováhu důchodového systému a zohlednit měnící se demografickou strukturu zaměstnanců orgánů Unie⁹. V člancích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu nicméně unijní normotvůrce zavedl přechodná opatření pro úředníky, kteří nastoupili do služebního poměru před 1. lednem 2014, aby jim zůstala zachována sazba pro nabytí nároků na důchod stanovená v předchozích zněních, a odstupňovaně stanovil věk, od kterého mají úředníci nárok na starobní důchod. Podle čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu se „[č]lánek 21, článek 22 s výjimkou odstavce 4 [...] uvedené přílohy [...] použijí obdobně na ostatní zaměstnance, kteří jsou ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru“.

⁹ – Tyto cíle, které byly uvedeny již v důvodové zprávě k návrhu nařízení Komise (Úř. věst. 2012, C 102, s. 19), jsou uvedeny v bodech 14 a 15 odůvodnění nařízení č. 1023/2013.

45. Za účelem určení významu a rozsahu této obdobnosti mezi úředníky a zaměstnanci v rámci pracovního řádu Tribunál zkoumal charakteristiky každé z těchto kategorií zaměstnanců. Konkrétně napadeným rozsudkem Tribunál v podstatě rozhodl, že zatímco úředník vstupuje do služebního poměru s unijní administrativou a setrvává v něm na základě služebněprávního vztahu, který je tvořen jmenovací listinou, jež zůstává nezměněna až do jeho odchodu ze služebního poměru, smluvní zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru a setrvává v něm na základě smluvního vztahu. S odkazem na tento rozdíl Tribunál rozhodl, že přechodná ustanovení se obdobně použijí na ostatní zaměstnance, kteří byli ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru a zůstávají v pracovním poměru i po tomto datu, a to buď na základě dříve uzavřené smlouvy, nebo na základě nové smlouvy, pokud tato smlouva neznamena přerušení výkonu práce zaměstnance.

46. Jinými slovy Tribunál rozhodl, že v případě smluvních zaměstnanců je pro časové použití přechodných ustanovení obsažených v nařízení č. 1023/2013 určující kritérium podstatné kontinuity výkonu práce.

47. Podle mého názoru však tento výklad, který je v podstatě založen na rozdílu mezi služebním řádem úředníků a pracovním řádem ostatních zaměstnanců, neodpovídá plně smyslu a rozsahu ustanovení čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu.

48. V této souvislosti připomínám, že podle ustálené judikatury je třeba při výkladu ustanovení unijního práva vzít v úvahu nejen jeho znění, ale i jeho kontext a cíle sledované právní úpravou, jejíž je součástí¹⁰.

49. V tomto ohledu podotýkám, že pokud jde o přechodná ustanovení, pracovní řád pojem „být v pracovním poměru“ nijak nedefinuje. Navíc slovo „obdobnost“¹¹, které je ve francouzštině běžně definováno jako „druh fyzické, duševní nebo morální vazby či podobnosti, který existuje v určitých ohledech mezi dvěma nebo více různými věcmi“¹², nemá samo o sobě natolik nosný význam, aby mohlo být základem pro výklad přechodných ustanovení stanovených v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu.

50. Při analýze těchto přechodných ustanovení je proto nutné vycházet z teleologické a kontextové výkladové metody.

b) K teleologickému výkladu

51. Unijní normotvůrce měl sice v úmyslu upravit důchodový systém pro úředníky a ostatní zaměstnance, nicméně zamýšlel tuto reformu spojit s doplňkovými opatřeními, která by zohlednila nároky na důchod, jež zaměstnanci získali dříve¹³. Tento cíl je výslovně vyjádřen v bodě 29 odůvodnění nařízení č. 1023/2013, který zní: „[k] postupnému uplatňování nových pravidel a opatření by měla být stanovena přechodná ustanovení a zároveň by měla být

¹⁰ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. března 2022, WV v. Evropská služba pro vnější činnost (C-162/20 P, EU:C:2022:153, bod 92 a citovaná judikatura).

¹¹ – Tento výraz se vyskytuje mimo jiné v německém („sinngemäß“), estonském („analoogia“), španělském („analogía“), italském („analogia“) a polském („analogii“) znění.

¹² – Tato definice je uvedena v osmém vydání *Dictionnaire de l'Académie française* (Slovník Francouzské akademie, Paříž 1935). Slovník Larousse (Paříž, 1977) definuje slovo „obdobnost“ takto: „Vzájemný vztah, podobnost mezi dvěma věcmi.“

¹³ – Tento záměr uznávat nabytá práva před vstupem nových ustanovení v platnost byl ostatně vyjádřen již v důvodové zprávě k návrhu nařízení Komise (Úř. věst. 2012, C 102, s. 19).

respektována nabytá práva zaměstnanců, kteří byli ve služebním nebo pracovním poměru před vstupem těchto změn služebního řádu v platnost, jakož i oprávněná očekávání těchto zaměstnanců“.

52. Tento bod odůvodnění přitom považuji za relevantní prvek výkladu přechodných ustanovení uvedených v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu.

53. V tomto ohledu zaprvé konstatuji, že uvedený bod odůvodnění, který následuje po přehledu všech změn služebního řádu a pracovního řádu provedených nařízením č. 1023/2013, se zjevně týká všech přechodných ustanovení stanovených tímto nařízením, včetně ustanovení týkajících se starobních důchodů. Zadruhé konstatuji, že z použití pojmu „stávající zaměstnanci“, který má obecnou povahu, vyplývá, že s ohledem na cíle uvedené v témže bodě odůvodnění unijní normotvůrce nerozlišoval mezi úředníky a ostatními zaměstnanci, na které se vztahuje pracovní řád.

54. Z toho vyvozují, že stejně jako ustanovení článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu musí být i ustanovení čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu vykládána s ohledem na cíle respektování nabytých práv a oprávněných očekávání ostatních zaměstnanců Unie, kteří byli v pracovním poměru před 1. lednem 2014¹⁴.

55. Tento přístup sice usnadňuje identifikaci cílů sledovaných unijním normotvůrcem, nelze jej však oddělit od analýzy celkové systematiky důchodového systému, do níž přechodná ustanovení spadají.

c) Ke kontextuálnímu výkladu

56. Dávky vyplácené v rámci důchodového systému jsou definovány v kapitole 3 hlavy V služebního řádu a v jeho příloze VIII. Na základě těchto ustanovení čl. 83 odst. 1 služebního řádu stanoví, že dávky stanovené v důchodovém systému se vyplácejí z rozpočtu Unie a že členské státy společně ručí za vyplácení těchto dávek. Kromě toho článek 83a a příloha XII služebního řádu definují pojistně matematická pravidla pro výpočet sazby příspěvku k zajištění rovnováhy důchodového systému.

57. Důchodový systém pro smluvní zaměstnance je upraven v článcích 109 a 110 pracovního řádu. Článek 109 odst. 1 věta první pracovního řádu tak stanoví: „[p]ři odchodu ze služby má smluvní zaměstnanec nárok na starobní důchod, převod pojistně matematické protihodnoty nebo na odchodné vyměřené v souladu s kapitolou 3 hlavy V a s přílohou VIII služebního řádu“.

58. Ze samotného znění těchto textů tedy vyplývá, že důchodové systémy pro úředníky a smluvní zaměstnance podléhají společným pravidlům.

59. Schematicky je důchodový systém definovaný ve výše uvedených ustanoveních koncipován jako fiktivní fond s definovanými dávkami, v němž příspěvky zaměstnanců slouží k financování jejich budoucích důchodů. Tyto příspěvky pokrývají náklady na důchodové nároky získané v daném roce a nijak nesouvisejí s výdaji na výplatu důchodů v daném roce.

¹⁴ – Navíc podle mého názoru takovému výkladu neodporuje ani použití pojmu „služební řád“ v bodě 29 odůvodnění nařízení č. 1023/2013, jelikož přechodná opatření uvedená v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu přímo odkazují na články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu.

60. Fungování tohoto fondu je založeno na zásadě pojistně matematické rovnováhy, podle které musí příspěvky zaměstnanců v souladu s čl. 83 odst. 2 služebního řádu pokrývat jednu třetinu nároků získaných v daném roce, což odpovídá důchodům, které bude třeba vyplácet úředníkům po jejich odchodu do důchodu¹⁵. Výše příspěvků placených úředníky podléhá pravidelnému posouzení, jak je stanoveno v příloze XII služebního řádu, s cílem zajistit, že tyto příspěvky skutečně financují jednu třetinu nákladů systému¹⁶.

61. Z výše uvedeného vyplývá, že jak pro úředníky, na které se vztahuje služební řád, tak pro ostatní zaměstnance, na které se vztahuje pracovní řád, je systém starobního důchodu pro zaměstnance Unie založen na placení aktualizovaného příspěvku, jehož důsledkem je vznik nároků na důchod za daný rok. V této souvislosti mám za to, že existence takového společného systému založeného na placení příspěvků pomáhá objasnit výklad pojmu „obdobně“ v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu.

62. S ohledem na kontext tohoto článku se totiž domnívám, že obdobné použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu nelze vázat na podmínku týkající se určení podstatné kontinuity funkcí vykonávaných smluvním zaměstnancem. Naopak se mi zdá, že toto použití, jak je třeba jej chápat s ohledem na příspěvkový důchodový systém stanovený unijním normotvůrcem ve prospěch úředníků a ostatních zaměstnanců, na které se vztahuje pracovní řád, musí být založeno na kritériu kontinuity účasti na důchodovém systému.

63. Z uvedeného vyvozují, že pro účely přechodných ustanovení stanovených v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu je třeba mít za to, že smluvní zaměstnanec přijatý před 31. prosincem 2013 musí být považován za zaměstnance, „který byl ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru“ a který byl i přesto, že po tomto datu uzavřel smlouvu, již se podstatně změnila jeho funkce, nadále účastníkem důchodového systému Unie a platil příspěvky do tohoto systému.

64. Dodávám, že tento výklad sám o sobě odpovídá smyslu a dosahu ustanovení čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu ostatních zaměstnanců, neboť umožňuje postavit smluvního zaměstnance do obdobné situace jako úředníka, který nastoupil do služby před 1. lednem 2014 a poté platil příspěvky do důchodového systému, takže se na něj vztahují přechodná ustanovení stanovená v člancích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu¹⁷.

65. Navíc nelze analýzu, již navrhuji Soudnímu dvoru, aby podle ní postupoval, zpochybnit odkazem na rozsudek EMA v. Drakeford obsaženým v bodě 81 napadeného rozsudku. Jak totiž správně uvádí M. Picard, tento rozsudek se týká překvalifikování smluv na dobu určitou uzavřených postupně s dočasnými zaměstnanci, jak je stanoveno v čl. 8 odst. 1 pracovního řádu ostatních zaměstnanců. V takovém případě vycházel Tribunál z kritéria týkajícího se podstatné kontinuity funkcí vykonávaných dočasným zaměstnancem za účelem určení, zda správní orgán pod záminkou prodloužení smluv na dobu určitou neměl v úmyslu obsadit stálé pracovní místo. Toto řešení, které vychází z obecné systematiky ustanovení čl. 8 odst. 1 pracovního řádu, je podle mého názoru irrelevantní pro výklad přechodných opatření stanovených nařízením č. 1023/2013 v oblasti starobního důchodu.

¹⁵ – Dvě třetiny příspěvku na důchodové pojištění představují dluh vůči zaměstnancům, který musí být uhrazen z rozpočtu Unie po jejich odchodu do důchodu.

¹⁶ – Pokud jde o přehled celé struktury, na níž je založen důchodový systém pro úředníky a smluvní zaměstnance Unie, viz Pilorge-Vrancken, J., *Droit de la fonction publique de l'Union européenne*, Bruylant, Éditions juridiques, 2017, s. 151 násl. a s. 254.

¹⁷ – V tomto ohledu připomínám, že v rozsudku Torné založil Tribunál svůj výklad článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu v podstatě na kritériu kontinuity účasti úředníka po jeho nástupu do funkce.

66. S ohledem na všechny tyto úvahy mám za to, že se Tribunál dopustil nesprávného právního posouzení, když zamítl žalobu na neplatnost odpovědi ze dne 4. ledna 2016 s odůvodněním, že přechodná ustanovení stanovená v čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu se použijí obdobně na smluvní zaměstnance, kteří byli ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru a kteří v něm po tomto datu zůstávají na základě smlouvy, která nevede k přerušení pracovního poměru.

67. Navrhuji proto Soudnímu dvoru, aby rozhodl, že jediný důvod kasačního opravného prostředku je opodstatněný, a aby proto napadený rozsudek zrušil.

VII. K žalobě podané k Tribunálu

68. Podle čl. 61 prvního pododstavce statutu Soudního dvora Evropské unie platí, že je-li opravný prostředek opodstatněný a Soudní dvůr zruší rozhodnutí Tribunálu, může Soudní dvůr vydat sám konečné rozhodnutí ve věci, pokud to soudní řízení dovoluje, nebo věc vrátit zpět Tribunálu k rozhodnutí.

69. V tomto ohledu připomínám, že v řízení před Tribunálem Komise vznesla námitku nepřipustnosti žaloby z důvodu neexistence aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení navrhovatele ve smyslu článku 90 služebního řádu. Tribunál s odkazem na ustálenou judikaturu Soudního dvora¹⁸ rozhodl, že v zájmu procesní ekonomie je vhodné posoudit všechny žalobní důvody vznesené navrhovatelem, aniž nejprve rozhodne o námitce nepřipustnosti vznesené Komisí, jelikož žaloba je v každém případě neopodstatněná. Z toho vyplývá, že Soudní dvůr musí nejprve rozhodnout o námitce nepřipustnosti předložené Komisí a poté případně posoudit návrhová žádání navrhovatele, aby mohl rozhodnout o celém sporu.

70. Soudní dvůr je přitom podle mého názoru schopen rozhodnout o všech těchto bodech, jelikož jednak je vylíčení skutkových okolností nezbytných pro rozhodnutí podle všeho úplné a dostatečné a jednak byly prvky sporu kontradiktorně projednány v řízení před Tribunálem¹⁹ a Soudním dvorem. Dodávám, že je v zájmu navrhovatele, který se obrátil na Tribunál dne 7. listopadu 2016, aby bylo urychleně vydáno soudní rozhodnutí.

A. K přípustnosti žaloby

1. Argumentace účastníků řízení

71. Na podporu své námitky nepřipustnosti Komise tvrdí, že odpověď ze dne 4. ledna 2016, poskytnutá formou e-mailu, nelze považovat za akt nepříznivě zasahující do právního postavení navrhovatele, jelikož jejím účelem bylo pouze navrhovatele informovat o ustanovení služebního řádu. Z tohoto důvodu obsahuje tato odpověď podle tvrzení Komise poučení, že zpráva má pouze informativní povahu. Dodává, že vzhledem k tomu, že odpověď ze dne 4. ledna 2016 byla zaslána pouze kolegou navrhovatele velmi krátce po jeho žádosti, nepředcházelo jí žádné předchozí zjišťování skutečností, které by bylo nezbytné pro přijetí aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení navrhovatele.

¹⁸ – V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 26. února 2002, Rada v. Boehringer (C-23/00 P, EU:C:2002:118, body 50 až 52), a ze dne 21. prosince 2016, Club Hotel Loutraki a další v. Komise (C-131/15 P, EU:C:2016:989, body 67 a 68 a citovaná judikatura).

¹⁹ – V tomto ohledu podotýkám, že přípustnost žaloby podané M. Picardem byla před Tribunálem podrobně projednána, jak vyplývá z podání účastníků řízení před Tribunálem a z protokolu o jednání před Tribunálem.

72. Komise rovněž tvrdí, že ustanovení služebního řádu týkající se sazby pro nabytí nároků na důchod a věku odchodu do důchodu nabývají prakticky účinek až ke dni odchodu zaměstnance do důchodu. Podle Komise nemůže navrhovatel žádat o předběžné stanovení některých svých nároků na důchod, a to tím spíše, že tato ustanovení se mohou do data jeho odchodu do důchodu ještě změnit. Z toho Komise vyvozuje, že jediným opatřením, které může nepříznivě zasahovat do právního postavení M. Picarda, je rozhodnutí, které bude přijato při jeho odchodu do důchodu.

73. Maxime Picard tvrdí, že administrativa byla povinna předem stanovit prvky pro výpočet jeho důchodu, jelikož tyto prvky byly v době podání jeho žádosti již známy a nemohly se změnit. Dodává, že odpověď ze dne 4. ledna 2016 se bezprostředně a přímo dotýkala jeho nároků na důchod, takže měl legitimní, vzniklý a aktuální právní zájem na tom, aby byl nejistý prvek jeho stavu stanoven soudem.

74. Navrhovatel dále zdůrazňuje, že Tribunál v rozsudku Torné rozhodl, že ustanovení služebního řádu musí být vykládána v tom smyslu, že implicitně ukládají dotčenému orgánu přijmout rozhodnutí okamžitě, aniž je nutné čekat do okamžiku skončení služebního poměru. Rovněž připomíná, že v bodě 49 zmíněného rozsudku Tribunál rozhodl, že se žalobkyně nepříznivě dotýkala právě sdělení stanovící datum nástupu do služby, a nikoli jeho použití v rámci budoucího výpočtu jejích nároků na důchod při jejich vyplácení v okamžiku odchodu do důchodu.

2. Analýza

75. Je třeba připomenout, jakožto nespornou skutkovou okolnost, že M. Picard podal proti odpovědi ze dne 4. ledna 2016 stížnost na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu. Orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv, kterému byla tato žádost postoupena, ji rozhodnutím GR pro lidské zdroje ze dne 25. července 2016 zamítl, a to primárně jako nepřipustnou z důvodu neexistence opatření, které nepříznivě zasahuje do právního postavení, a podpůrně jako neopodstatněnou.

76. Maxime Picard podal k Tribunálu žalobu na neplatnost odpovědi ze dne 4. ledna 2016 a v „nezbytném rozsahu“ i zamítavého rozhodnutí ze dne 25. července 2016.

77. Z ustanovení čl. 90 odst. 2 služebního řádu vyplývá, že opatření orgánů může úředník napadnout pouze, pokud se jej nepříznivě dotýká. Článek 91 odst. 1 služebního řádu stanoví, že přípustnost žaloby je rovněž podmíněna splněním této podmínky. Navíc podle článku 117 pracovního řádu se ustanovení o opravných prostředcích stanovená ve služebním řádu, včetně těch, které jsem citoval výše, použijí obdobně i na smluvní zaměstnance.

78. Z těchto skutečností vyplývá, že pro určení, zda je žaloba podaná M. Picardem přípustná, je třeba ověřit, zda odpověď ze dne 4. ledna 2016 představuje opatření, které nepříznivě zasahuje do právního postavení, ve smyslu výše uvedených ustanovení.

79. V této souvislosti připomínám, že podle ustálené judikatury Soudního dvora do právního postavení nepříznivě zasahují a mohou být předmětem žaloby na neplatnost pouze akty nebo opatření s právně závaznými účinky, jimiž mohou být přímo a bezprostředně dotčeny zájmy žalobce tím, že podstatným způsobem mění jeho právní postavení²⁰. Tato definice aktu, resp. opatření, které se nepříznivě dotýká dotčeného, v oblasti veřejné služby, se ostatně neliší od

²⁰ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. října 2021, KF v. SATCEN (C-464/20 P, nezveřejněný, EU:C:2021:848, bod 26 a citovaná judikatura).

definice, kterou Soudní dvůr přijal pro vymezení „napadnutelných aktů“ ve smyslu článku 263 SFEU²¹, takže judikatura vydaná v oblasti tohoto článku je obdobně použitelná i v projednávané věci.

80. Pro určení, zda má určitý akt takové závazné účinky, je třeba vycházet z podstaty tohoto aktu a posoudit uvedené účinky podle takových objektivních kritérií, jako je obsah tohoto aktu, případně s přihlédnutím k souvislostem přijetí tohoto aktu, jakož i pravomocem orgánu, jenž je jeho autorem²².

81. Z judikatury Soudního dvora dále vyplývá, že za akty vyvolávající závazné právní účinky se nepovažují přípravné akty, akty čistě prováděcí, pouhá doporučení a stanoviska a v zásadě ani interní instrukce²³.

82. Z těchto úvah vyplývá, že za účelem určení, zda určité opatření nepříznivě zasahuje do právního postavení určité osoby, je třeba vycházet pouze z jeho podstaty, takže jeho formální podoba je nepodstatná²⁴. Z výše uvedeného vyvozují, že pouhá okolnost, že odpověď ze dne 4. ledna 2016 měla v projednávané věci formu e-mailu, nepostačuje k tomu, aby byla vyloučena její kvalifikace jako opatření, které nepříznivě zasahuje do právního postavení dané osoby, a že je nutné ještě posoudit její obsah, aby bylo možné určit její právní povahu.

83. V tomto ohledu na základě nesporných skutkových okolností projednávané věci konstatují, že M. Picard e-mailem ze dne 4. ledna 2016 požádal vedoucího úseku „Důchody“ oddělení 4 PMO o vyjádření, zda se v důsledku podpisu smlouvy ze dne 16. května 2014 změnily jeho nároky na důchod.

84. V e-mailu z téhož dne tento vedoucí M. Picardovi odpověděl, že jeho nároky na důchod „se v důsledku změny smlouvy změnil“ tak, že „řádný věk odchodu do důchodu se fakticky posouvá na 66 let“, a že „pokud jde o procentní sazbu nároků na důchod získaných ročně, snižuje se tato sazba s účinností od 1. 6. 2014 na 1,8 % ročně“. Autor e-mailu v závěru zprávy uvádí: „[d]oufám, že pro vás budou tyto informace užitečné“.

85. Podle mého názoru z těchto okolností vyplývá, že nehledě na obezřetnou formulaci odpovědi ze dne 4. ledna 2016 nelze tento e-mail s ohledem na jeho obsah považovat za e-mail čistě informativní povahy. V tomto ohledu konstatují, že vedoucí úseku „Důchody“ oddělení 4 PMO obdržel od pana Picarda žádost o konkrétní informace a odpověděl mu jménem uvedeného orgánu, přičemž mu přesně sdělil, že v důsledku uzavření nové smlouvy se jeho věk odchodu do důchodu posunul na 66 let a snížila se sazba získaného nároku na důchod.

²¹ – Pokud jde o definici „napadnutelných aktů“ ve smyslu článku 263 SFEU, viz rozsudky ze dne 25. února 2021, VodafoneZiggo Group v. Komise (C-689/19 P, EU:C:2021:142, bod 48 a citovaná judikatura), a ze dne 22. dubna 2021, thyssenkrupp Electrical Steel a thyssenkrupp Electrical Steel Ugo v. Komise (C-572/18 P, EU:C:2021:317, bod 46 a citovaná judikatura).

²² – Viz rozsudek ze dne 6. října 2021, Poggiolini v. Parlament (C-408/20 P, EU:C:2021:806, bod 32 a citovaná judikatura).

²³ – Viz rozsudek ze dne 22. dubna 2021, thyssenkrupp Electrical Steel a thyssenkrupp Electrical Steel Ugo v. Komise (C-572/18 P, EU:C:2021:317, bod 47 a citovaná judikatura).

²⁴ – Například měsíční výplatní páska může prokazovat existenci rozhodnutí. V tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. června 1976, Wack v. Komise (1/76, EU:C:1976:91, bod 5), a ze dne 30. září 1986, Delhez a další v. Komise (264/83, EU:C:1986:344, bod 20 a citovaná judikatura). Podle stejné logiky je opatřením, které nepříznivě zasahuje do právního postavení úředníka, i ústní pohovor, při kterém orgán oprávněný ke jmenování vyjádřil své rozhodnutí nepokračovat v řízení o jeho jmenování na volné místo. V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 9. února 1984, Kohler v. Účetní dvůr (316/82, EU:C:1984:49, body 9 až 13).

86. Tato analýza nicméně sama o sobě nepostačuje k tomu, aby byla žaloba M. Picarda přípustná. Za účelem poskytnutí odpovědi na argumenty Komise zbývá ještě určit, zda je odpověď ze dne 4. ledna 2016 takové povahy, že se nepříznivě dotýká dotyčného ve smyslu čl. 90 odst. 2 služebního řádu, nebo zda je jediným rozhodnutím, které lze napadnout žalobou, rozhodnutí stanovící s konečnou platností nároky na důchod M. Picarda ke dni jeho odchodu do důchodu.

87. V tomto ohledu z judikatury Soudního dvora vyplývá, že mezitímní opatření, pokud vyjadřují mezitímní stanovisko orgánu, v zásadě nepředstavují akty, které mohou být předmětem žaloby na neplatnost²⁵. V takovém případě lze totiž případnou protiprávnost takových mezitímních opatření uplatnit na podporu žaloby namířené proti konečnému aktu²⁶.

88. Konstatování, že akt orgánu je mezitímním opatřením, které nevyjadřuje konečné stanovisko orgánu, však nemůže stačit k systematickému prokázání toho, že tento akt není „napadnutelným aktem“. Mezitímní akt, který vyvolává samostatné právní účinky, může být předmětem žaloby na neplatnost, jestliže jeho protiprávnost nelze napravit prostřednictvím žaloby namířené proti konečnému rozhodnutí, jehož je přípravnou fází. Z toho vyplývá, že pokud zpochybnění legality mezitímního aktu v rámci takové žaloby nemůže návrhovateli zaručit účinnou soudní ochranu před účinky tohoto aktu, musí být možné proti němu podat žalobu na neplatnost²⁷.

89. Tato judikatura je podle mého názoru použitelná i v projednávané věci za účelem ověření, zda odpověď ze dne 4. ledna 2016 může být předmětem žaloby na neplatnost. V této souvislosti uvádím, že v této odpovědi je M. Picardovi mimo jiné sděleno, že v důsledku změny jeho smlouvy se věk jeho odchodu do důchodu posouvá na 66 let. Pokud by však byl návrhovač povinen vyčkat do dosažení věku uvedeného v této odpovědi, než odejde do důchodu a bude moci napadnout konečné rozhodnutí vydané k tomuto datu, stanovící jeho nárok na starobní důchod, byl by zbaven jakéhokoli účinného opravného prostředku, který by mu umožnil tvrdit, že podle přechodných ustanovení stanovených v čl. 1 odst. 1 přílohy k pracovnímu řádu má mít nárok na starobní důchod od 63 let.

90. Z uvedeného vyplývá, že odpověď ze dne 4. ledna 2016 vyvolává samostatné právní účinky, jelikož může mít nevratné dopady, které se přímo a bezprostředně dotýkají právního postavení M. Picarda a které nelze napravit podáním žaloby proti konečnému rozhodnutí, které bude přijato v době jeho odchodu do důchodu.

91. Za těchto podmínek se domnívám, že tato odpověď musí být považována za akt nepříznivě zasahující do právního postavení M. Picarda ve smyslu čl. 90 odst. 2 služebního řádu, jelikož jinak by byl zbaven účinné soudní ochrany.

92. S ohledem na všechny tyto úvahy mám tedy za to, že žaloba podaná M. Picardem musí být považována za přípustnou.

²⁵ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 3. června 2021, Maďarsko v. Parlament (C-650/18, EU:C:2021:426, body 43 a 44 a citovaná judikatura).

²⁶ – V tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. dubna 2021, thyssenkrupp Electrical Steel a thyssenkrupp Electrical Steel Ugo v. Komise (C-572/18 P, EU:C:2021:317, bod 50 a citovaná judikatura).

²⁷ – Viz rozsudek ze dne 6. října 2021, Poggiolini v. Parlament (C-408/20 P, EU:C:2021:806, body 38 a 39 a citovaná judikatura).

B. K opodstatněnosti žaloby

93. Pokud Soudní dvůr přijme argumentaci, kterou jsem navrhl v rámci posouzení jediného žalobního důvodu, je třeba žalobě podané M. Picardem vyhovět. Z nesporných důkazů obsažených ve spise totiž vyplývá, že navrhovatel od 1. července 2008, kdy byl poprvé přijat jako smluvní zaměstnanec, pracoval nepřetržitě pro Unii a pokračoval v hrazení příspěvků do důchodového systému.

94. Z toho vyplývá, že M. Picard musí být považován za zaměstnance, který byl ke dni 31. prosince 2013 v pracovním poměru ve smyslu čl. 1 odst. 1 přílohy pracovního řádu, a musí mít tedy nárok na zachování roční sazby pro nabytí nároků na důchod a věku odchodu do důchodu za podmínek a postupů stanovených přechodnými ustanoveními nařízení č. 1023/2013.

95. S ohledem na výše uvedené navrhuji Soudnímu dvoru, aby zrušil odpověď ze dne 4. ledna 2016 a zamítavé rozhodnutí ze dne 25. července 2016.

VIII. K nákladům řízení

96. Článek 184 odst. 2 jednacího řádu Soudního dvora stanoví, že je-li kasační opravný prostředek opodstatněný a Soudní dvůr vydá sám konečné rozhodnutí ve věci, rozhodne o nákladech řízení.

97. Podle čl. 138 odst. 1 tohoto jednacího řádu, který se použije na základě čl. 184 odst. 1 jednacího řádu na řízení o kasačním opravném prostředku, se účastníku řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to účastník řízení, který měl ve věci úspěch, požadoval.

98. V projednávané věci navrhovatel žádá Soudní dvůr, aby v rámci projednání věci vyhověl jeho návrhům předloženým v prvním stupni a uložil Komisi náhradu nákladů řízení před soudy obou stupňů.

99. Vzhledem k tomu, že Komise neměla úspěch ve věci a M. Picard navrhuje, aby jí byla uložena náhrada nákladů, je namíste uložit Komisi, aby kromě svých vlastních nákladů řízení před oběma soudy nahradila i náklady řízení vynaložené navrhovatelem v řízení před Soudním dvorem a Tribunálem.

IX. Závěry

100. S ohledem na výše uvedené úvahy navrhuji, aby Soudní dvůr:

- „1) zrušil rozsudek Tribunálu Evropské unie ze dne 24. března 2021, Picard v. Komise (T-769/16, EU:T:2021:153);
- 2) zamítl námitku nepřípustnosti žaloby Maxima Picarda vznesenou Evropskou komisí v řízení u Tribunálu;
- 3) zrušil odpověď vedoucího útvaru ‚Důchody‘ oddělení 4 Úřadu Komise pro správu a vyplácení individuálních nároků ze dne 4. ledna 2016, podle níž byl M. Picardovi s účinností od 1. června 2014 posunut řádný věk odchodu do důchodu na 66 let a roční sazba nároků na důchod změněna na 1,8 %;

- 4) zrušil rozhodnutí ředitele Ředitelství E Generálního ředitelství Komise pro lidské zdroje jakožto orgánu oprávněného k uzavírání pracovních smluv ze dne 25. července 2016, kterým byla zamítnuta stížnost podaná M. Picardem proti odpovědi ze dne 4. ledna 2016;
- 5) rozhodl, že Evropská komise ponese vlastní náklady řízení v obou stupních a nahradí náklady řízení vynaložené navrhovatelem v řízení před Soudním dvorem a Tribunálem.“