STANOVISKO GENERÁLNÍHO ADVOKÁTA PHILIPPA LÉGERA

přednesené 8. července 2004 [1]

1. Tento opravný prostředek byl podán J. Pflugradtem proti rozsudku Soudu prvního stupně Evropských společenství (pátého senátu) ze dne 22. října 2002 [2] týkajícího se zamítnutí jeho žaloby na neplatnost jeho posudku o vývoji služby za rok 1999 [3] a přípisu ze dne 28. června 2000 generálního ředitele generálního ředitelství „Informační systémy" (dále jen „GŘ IS") Evropské centrální banky (dále jen „ECB"), týkajícího se úkolů, které mu byly svěřeny.

I – Právní rámec

2. Podle protokolu o statutu Evropského systému centrálních bank a Evropské centrální banky (ECB) připojeného ke smlouvě ES (dále jen „Statut ESCB") Rada guvernérů přijímá na návrh Výkonné rady právní úpravu uplatňující se na zaměstnance ECB. Tato právní úprava byla přijata rozhodnutím 1999/330/ES [4] (dále jen „pracovní řád").

3. Tento pracovní řád stanoví zejména:

„9. (a) Pracovní vztahy mezi ECB a jejími zaměstnanci se řídí pracovními smlouvami uzavřenými v souladu s tímto pracovním řádem. Řád pro zaměstnance přijatý Výkonnou radou upřesňuje podmínky tohoto pracovního řádu.

[...]

1 – Původní jazyk: francouzština.

2 — Pflugradt v. ECB (T-178/00 a T-341/00, Recueil, s. II-4035, dále jen „napadený rozsudek").

3 — Ze dne 23. listopadu 1999.

4 — Rozhodnutí Evropské centrální banky ze dne 9. června 1998 o přijetí pracovního řádu pro zaměstnance Evropské centrální banky, pozměněné dne 31. března 1999 (Úř. věst. L 125, s. 32).

(c) Pracovní řád není upraven žádným zvláštním vnitrostátním právem. ECB uplatňuje i) obecné zásady společné právním řádům členských států, ii) obecné zásady práva Společenství (ES) a iii) pravidla obsažená v nařízeních a směrnicích (ES) týkající se sociální politiky určené členským státům. Pokaždé, kdy to bude nezbytné, budou tyto právní akty uplatněny ECB. V tomto ohledu budou řádně vzata v úvahu doporučení (ES) v oblasti sociální politiky. Při výkladu práv a povinností upravených tímto pracovním řádem ECB náležitě přihlédne k zásadám zakotveným nařízeními, pravidly a judikaturou uplatňujícími se na zaměstnance orgánů Společenství.

10. (a) Pracovní smlouvy mezi ECB a jejími zaměstnanci mají formu dopisů obsahujících nabídku zaměstnání, které jsou spolupodepisovány zaměstnanci. Dopisy obsahující nabídku zaměstnání obsahují náležitosti smlouvy upřesněné směrnicí Rady 91/533/EHS ze dne 14. října 1991 [...]“ [5]. *(neoficiální překlad)*

4. Rovněž na základě statutu ESCB Rada guvernérů přijala jednací řád ECB, pozměněný dne 22. dubna 1999 [6], který stanoví zejména:

„Článek 11

11.1 Každý zaměstnanec ECB obdrží oznámení o místu, které je mu přiděleno ve struktuře ECB, o svých nadřízených a o odpovědnosti, která je mu svěřena při výkonu jeho funkcí.

[...]

Článek 21, Pracovní řád

21.1 Pracovní vztahy mezi ECB a jejími zaměstnanci jsou upraveny pracovním řádem a řádem pro zaměstnance.

21.2 Na návrh Výkonné rady Rada guvernérů schvaluje a mění pracovní řád. Generální rada je konzultována v souladu s postupem stanoveným tímto jednacím řádem.

5 — O povinnosti zaměstnavatele informovat zaměstnance o podmínkách pracovní smlouvy nebo pracovního poměru (Úř. věst. L 288, s. 32).

6 — Úř. věst. L 125, s. 34, oprava v Úř. věst. 2000, L 273, s. 40.

21.3 Pracovní řád je proveden v rámci řádu pro zaměstnance, který je přijímán a měněn Výkonnou radou." *(neoficiální překlad)*

II – Skutkový stav a řízení před Soudem

5. J. Pflugradt je zaměstnán u ECB od 1. července 1998. Byl zaměstnán u GŘ IS, kde zastává funkci „koordinátora odborníků UNIX". Po schválení, dne 9. října 1998, textu dokumentu nazvaného „UNIX coordinator responsabilities", obsahujícího seznam jeho různých úkolů, mu byl o 4 dny později zaslán dopis obsahující nabídku zaměstnání se zpětným účinkem ke dni jeho nástupu.

6. Posudek o vývoji služby J. Pflugradta byl vypracován ECB za rok 1999; tento posudek byl dotyčným napaden různými vnitřními opravnými prostředky v rámci ECB, aniž by obdržel pozitivní výsledek ve věci. J. Pflugradt uvádí zejména to, že tento posudek obsahuje nepoctivé a neopodstatněné komentáře. V návaznosti na toto podal u Soudu žalobu na neplatnost tohoto posudku, představujícího napadený akt ve věci T-178/00.

7. Přípisem ze dne 28. června 2000 generální ředitel DG IS předal J. Pflugradtovi nový seznam úkolů vyplývajících pro něj jako pro „koordinátora odborníků UNIX". Protože nebyl spokojen se změnou svých úkolů, vyplývajících z tohoto přípisu, J. Pflugradt podal různé vnitřní opravné prostředky v rámci ECB, aniž by obdržel pozitivní výsledek. Podal tedy k Soudu žalobu na neplatnost tohoto přípisu, představujícího napadený akt ve věci T-341/00.

8. Návrhy na zahájení řízení doručenými kanceláři Soudu dne 4. července a 10. listopadu 2000 tak J. Pflugradt podal dvě žaloby směřující ke zrušení jeho posudku o vývoji služby za rok 1999 a ke zrušení přípisu ze dne 28. června 2000.

III – Napadený rozsudek

9. Soud spojil obě věci (T-178/00 a T-341/00)[7] v rozsudku, který vydal dne 22. října 2002, kterým obě žaloby zamítl.

7 — Usnesením ze dne 6. prosince 2001 předseda pátého senátu Soudu rozhodl obě věci spojit za účelem ústní části řízení, na základě níž byl vydán napadený rozsudek.

A – *K žalobě ve věci T-178/00*

10. V rámci své žaloby na neplatnost ve věci T-178/00 J. Pflugradt tvrdí, že na základě jeho posudku o vývoji služby za rok 1999 byl zbaven některých funkcí ve věcech zaměstnanců, a to odpovědnosti hodnotit členy skupiny UNIX. Rovněž tento posudek obsahuje různá hodnocení jeho práce, založená na nesprávných skutečnostech.

11. Soud odmítá oba žalobní důvody na základě následující úvahy: v prvé řadě připomíná, že statut ESCB uděluje funkční autonomii ECB, ale vztahy mezi ECB a jejími zaměstnanci jsou upraveny pracovními smlouvami, které mají formu dopisů obsahujících nabídku zaměstnání zaslaných tímto orgánem jeho zaměstnancům a spolupodepisovaných těmito zaměstnanci. Tyto dopisy obsahující nabídku zaměstnání obsahují podstatné náležitosti smlouvy, totiž služební zařazení, platovou třídu a stručný popis práce. Soud uvádí, že ECB rovněž předala J. Pflugradtovi dokument obsahující seznam povinností specificky se vztahujících k jeho pracovnímu místu. Nicméně, upřesňuje Soud, ECB může prosazovat změny podmínek výkonu pracovních smluv pouze v případě, že se týkají pouze nepodstatných náležitostí smlouvy.

12. Soud dále upřesňuje:

„54 ECB má totiž podobně jako všechny ostatní instituce nebo podniky řídící pravomoc v rámci organizace své vnitřní struktury a v rámci vedení svých zaměstnanců. Jako orgán Společenství může dokonce využít rozsáhlého správního uvážení v rámci organizace své vnitřní struktury a v přidělování svých zaměstnanců za účelem naplnění svých poslání veřejného zájmu (viz analogicky rozsudky Soudního dvora ze dne 21. června 1984, Lux v. Účetní dvůr, C-69/83, Recueil, s. 2447, bod 17, a ze dne 12. listopadu 1996, Ojha v. Komise, C-294/95 P, Recueil, s. I-5863, bod 40; rozsudky Soudu ze dne 6. listopadu 1991, Von Bonkewitz-Lindner v. Parlament, T-33/90, Recueil, s. II-1251, bod 88, a ze dne 9. června 1998, Hick v. CES, T-176/97, Recueil FP, s. I-A-281 a II-845, bod 36). Může proto v průběhu času nechat vyvíjet pracovní vztahy se svými zaměstnanci v závislosti na zájmu služby za účelem dosažení účinné organizace práce a soudržného rozdělení různých úkolů mezi zaměstnance a přizpůsobení se měnícím se potřebám. Zaměstnanec přijatý na pracovní místo na dobu neurčitou, která může případně trvat až do okamžiku, kdy dosáhne věku 65 let, nemůže rozumně očekávat, že všechny aspekty vnitřní organizace zůstanou nezměněny po dobu celého jeho služebního zařazení nebo že mu bude po celou tuto dobu zachována pracovní náplň, která mu byla svěřena při jeho přijetí do zaměstnání.

55 V tomto ohledu je třeba poznamenat, že k přijetí žalobce do zaměstnání a vytvoření popisu pracovního místa ze dne 5. října 1998 došlo v obecném kontextu zřizování útvarů ECB v průběhu prvního roku jejího fungování. To je zřejmé zejména z dočasného charakteru přidělení úkolů a pracovní náplně nacházejících se v tomto popisu pracovního místa. V případě devíti z nich totiž uvedený popis pracovního místa uvádí, že žalobci ‚v počáteční fázi třetí fáze' vypomáhá spolupracovník. Mimoto ECB v témže dokumentu uvádí, že doporučí přezkoumání přidělení všech úkolů a celé pracovní náplně: ‚pokud by se po prvním čtvrtletí 1999 mělo ukázat, že se obecné pracovní zatížení v oblasti UNIX snižuje, bylo by žádoucí, aby veškeré tyto úkoly koordinátora UNIX byly stanoveny znovu (současně s pokusem o vytvoření vhodného popisu kategorií pracovních míst ECB), s přihlédnutím k veškerým okolnostem a politikám ECB k tomuto datu'.

56 Pracovní smlouva žalobce navíc uvádí, že pracovní řád ‚v případě potřeby pozměněný' tvoří její nedílnou součást, čímž tato smlouva výslovně upravuje to, že podmínky pracovního poměru se mohou měnit podle změn pracovního řádu.

57 Je namístě ověřit, zda odpovědnost za provedení ročního hodnocení práce členů skupiny UNIX tvoří podstatnou náležitost vzhledem k funkci koordinátora skupiny, a zda tedy odnětí této odpovědnosti zasahuje do podstatných náležitostí pracovní smlouvy žalobce.

58 Je nepochybné, že i přes změnu své pracovní náplně si žalobce zachoval své pracovní místo ‚koordinátora odborníků UNIX' spadající do kategorie ‚professionals' a do platové třídy G, jakož i odměnu příslušející této platové třídě.

59 Z popisu pracovního místa ze dne 5. října 1998 vyplývá, že místo koordinátora odborníků UNIX je hlavně technické povahy, přičemž úkoly vztahující se k personální a administrativní agendě mají pouze druhotný význam. Pouhé zbavení úkolu hodnotit členy skupiny UNIX tak nemá v celkovém pohledu za následek zřetelné oslabení pracovní náplně tohoto koordinátora v porovnání s náplní odpovídající jeho pracovnímu místu. V tomto ohledu je třeba zdůraznit, že je nepochybné, že žalobce neměl nikdy příležitost provést hodnocení členů skupiny UNIX, vzhledem k tomu, že této odpovědnosti byl zbaven ještě předtím, než ECB zahájila první roční hodnocení svých zaměst-

nanců. Za takovýchto okolností dotčená změna nepředstavuje zhoršení pracovního místa žalobce, a nemůže být proto považována za změnu dotýkající se podstatné náležitosti pracovní smlouvy."

13. Pokud jde o druhý důvod, týkající se hodnocení práce J. Pflugradta, podle Soudu se ve skutečnosti jedná o zpochybnění platnosti hodnocení nadřízených J. Pflugradta ve vztahu k jím provedené práci v průběhu roku 1999, což Soudu nepřísluší učinit. Kontrola legality prováděná Soudem ve vztahu k hodnocením obsaženým v ročním posudku se totiž týká pouze případného zneužití pravomoci. Protože existence takových okolností nebyla J. Pflugradtem prokázána, je tento důvod zamítnut.

14. Soud tedy žalobu J. Pflugradta v rámci této první věci zamítl.

B – *K žalobě ve věci T-341/00*

15. Žaloba J. Pflugradta v rámci této druhé věci je žalobou na neplatnost přípisu ze dne 28. června 2000, kterým ECB pozměnila jeho úkoly. Opíraje se o stejnou argumentaci jako v rámci věci T-178/00 J. Pflugradt tvrdí, že ECB porušila jeho právo být zaměstnán na pracovním místě odpovídajícím jeho pracovní smlouvě.

16. Soud rovněž přebírá svoje úvahy v první věci, když prohlašuje, že žalobce si nemůže činit nárok na to, aby mu byly zachovány všechny zvláštní funkce, které mu byly svěřeny při jeho přijetí do zaměstnání u ECB. Dospívá k závěru, že orgán nepřekročil svou organizační pravomoc tím, že jednostranně změnil úkoly žalobce, a to jednak proto, že není zpochybněno, že změny byly provedeny v zájmu služby, a jednak proto, že si žalobce ponechává své hlavní úkoly a neprokazuje, že tyto změny zasahují do podstatných náležitostí jeho pracovní smlouvy.

17. Soud tedy žalobu rovněž v rámci této druhé věci zamítl.

IV – Řízení před Soudním dvorem a návrhy účastníků řízení

18. Návrhem na zahájení řízení doručeným kanceláři Soudního dvora dne 18. listopadu 2002 J. Pflugradt podal tento opravný prostředek proti napadenému rozsudku. ECB předložila vyjádření k opravnému prostředku dne 3. března 2003.

19. J. Pflugradt (navrhovatel) navrhuje, aby Soudní dvůr:

— zrušil napadený rozsudek,

— zrušil obě rozhodnutí ECB a

— uložil žalované náhradu nákladů řízení.

20. ECB navrhuje, aby Soudní dvůr:

— zamítl opravný prostředek a

— uložil navrhovateli náhradu nákladů řízení.

V – Opravný prostředek

21. Na podporu svého opravného prostředku J. Pflugradt uplatňuje několik důvodů. První vychází z porušení článku 36.1 Statutu ESCB a čl. 9 písm. a) první věty pracovního řádu Soudem v tom, že Soud přehlédl smluvní povahu právního vztahu mezi ECB a jejími zaměstnanci. ECB tak nemohla jednostranně změnit svoji smlouvu.

22. Ve svém druhém důvodu navrhovatel tvrdí, že Soud tím, že na přidělování zaměstnanců ECB použil obdobně pravidla veřejné služby Společenství, ve skutečnosti porušil dodržování této zásady. Zejména tím, že nepoukázal na to, že při změně pracovního přidělení, ke kterému ECB přistoupila, měla povinnost doložit zájem služby.

23. Ve svém třetím důvodu se navrhovatel dovolává nesprávného zjištění skutkového stavu Soudem a ve svém čtvrtém důvodu nesprávného posouzení skutkového stavu Soudem.

24. Pátý a poslední důvod je založen na nesprávném odůvodnění rozsudku Soudu; navrhovatel tvrdí, že nechtěl před Soudem napadnout hodnocení v jeho posudku za rok 1999 provedené ECB, ale skutečnosti, o které ECB opřela svůj posudek o vývoji služby, což je podle něj argument, ke kterému se Soud nevyjádřil.

25. Budeme posuzovat důvody v takto stanoveném pořadí.

A – *K prvnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení založeného na porušení článku 36.1 Statutu ESCB a čl. 9 písm. a) první věty pracovního řádu*

26. První důvod opravného prostředku směřuje k napadení stanoviska přijatého Soudem, pokud se týká právní povahy pracovních vztahů mezi ECB a jejími zaměstnanci a rovněž určení správního uvážení, které má ECB v rámci pracovního přidělování svých zaměstnanců, jak jej provedl Soud.

27. Podle navrhovatele z čl. 9 písm. a) první věty pracovního řádu totiž vyplývá, že právní vztahy mezi ECB a jejími zaměstnanci jsou pracovní smlouvy. Jejich právní vztah je tedy smluvní povahy [8]. Napadený rozsudek přehlíží rozsah a uspořádání funkční autonomie, kterou má ECB se zřetelem k tomuto textu a článku 36.1 Statutu ESCB.

28. J. Pflugradt tvrdí, že je potřeba rozlišovat mezi správním uvážením ECB týkajícím se přidělování zaměstnanců a správním uvážením týkajícím se organizace orgánu, v rámci kterého má orgán bezpochyby rozsáhlou pravomoc. Vztahy se zaměstnanci jsou založeny na smluvních vztazích respektujících autonomii vůle. Z předcházejícího vyplývá, že ECB nemůže jednostranně měnit podmínky smlouvy uzavřené mezi ní a navrhovatelem, a to ani v důsledku posudku o vývoji služby za rok 1999, ani v důsledku přípisu ze dne 28. června 2000. Podle navrhovatele totiž popis pracovního místa tvoří nedílnou součást jeho pracovní smlouvy. Tento popis, obsahující jeho základní pracovní úkoly, mu byl ECB zaslán ke schválení. Až po přijetí jeho obsahu byla mezi J. Pflugradtem a ECB [9] uzavřena pracovní smlouva, obsažená v dopise obsahujícím nabídku zaměstnání. Popis pracovního místa je tedy podmínkou přijetí smlouvy J. Pflugradtem.

29. Ve svém vyjádření k opravnému prostředku ECB tvrdí, že i když povaha právních vztahů mezi ECB a jejími zaměstnanci je smluvní, není pouze čistě smluvní. Zvláště se nejedná o soukromoprávní smlouvu. Pracovní smlouva je ve velkém rozsahu tvořena statutárními prvky upravenými v pracovním řádu, jehož obsah je blízký služebnímu řádu vztahujícímu se na úředníky a ostatní zaměstnance. Ostatně právě tato podobnost vedla Soud v tomto konkrétním případě

8 — Opravný prostředek (bod 4).

9 — V souladu s čl. 10 odst. a) pracovního řádu.

k použití judikatury přiznávající orgánům Společenství rozsáhlé správní uvážení v rámci organizace útvarů a přidělování zaměstnanců.

30. Podle ECB je správní uvážení orgánu obecné a deklaratorní a nemůže záviset na povaze pracovních vztahů, které má se svými zaměstnanci, ať již úředníky, či ostatními zaměstnanci.

Posouzení

31. Na rozdíl od navrhovatele si nemyslíme, že Soud učinil nesprávné právní posouzení tím, že přiznal rozsáhlé správní uvážení ECB v rámci pracovního přidělování svých zaměstnanců a současně uznal za platné změny některých pracovních úkolů navrhovatele učiněné ECB.

32. Je nesporné, že povaha pracovních vztahů mezi ECB a jejími zaměstnanci je smluvní [10]. Tento vztah je uskutečněn podpisem dopisu obsahujícího nabídku zaměstnání podle článku 10 pracovního řádu. Nicméně, i když je povaha vztahů smluvní, je nutné zdůraznit, že jedna ze smluvních stran smlouvy je orgán Společenství, za tímto účelem pověřený posláním v zájmu Společenství a oprávněný k úpravě ustanovení uplatňujících se na jeho zaměstnance [11].

33. Proto jsou vztahy s jeho smluvními zaměstnanci, prostřednictvím ustanovení pracovního řádu, založeny na důležitých statutárních prvcích nacházejících se v pracovním řádu přijatém Radou guvernérů.

34. Argument navrhovatele, zdůrazňující rozdíl mezi právním postavením úředníků a zaměstnanců ECB, který vyvozuje ze smluvního vztahu a z uplatnění autonomie vůle, nemůže být opodstatněný. Podmínky pracovního řádu tvoří sice součást smlouvy J. Pflugradta, ale nebyly předmětem jednání mezi J. Pflugradtem a orgánem. Je totiž nutné upřesnit, že proces přijímání do zaměstnání zahrnuje diskusi a souhlasný projev vůle, které podle pracovního řádu vyústí v dopis obsahující nabídku zaměstnání. Poznamenáváme, že se jedná o smlouvu ve značné míře statutárního charakteru, v jejímž rámci je již ve stadiu jejího uzavírání autonomie vůle budoucího zaměstnance velmi slabá. Článek 9 písm. c) poslední věta pracovního řádu

10 — Viz zvláště rozsudek Soudu ze dne 18. října 2001, X v. ECB (T-333/99, Recueil, s. II-3021, bod 61).

11 — Tamtéž (bod 63). Kde Soudní dvůr uznal, že ECB v rámci svých smluvních vztahů byla oprávněna upravit v pracovním řádu disciplinární opatření umožňující jí, zvláště v případě porušení povinností podle pracovní smlouvy jedním z jejích zaměstnanců, přijmout nezbytná opatření vzhledem k odpovědnostem a cílům, které jsou jí svěřeny. Ilustrace rozsáhlého správního uvážení ECB v rámci jejích vztahů se svými zaměstnanci.

ostatně stanoví, že výklad práv a povinností obsažených v tomto dokumentu vychází ze zásad obsažených v nařízeních a judikatuře vztahujících se na zaměstnance orgánů.

35. Rovněž konstatujeme, že pracovní řád, přijatý Radou guvernérů, je obsažen v dokumentu vypracovaném v obecně pojatém znění, které zajisté může doznat změn v průběhu času, ale pouze minimálních. Jednotlivé verze pracovního řádu ukazují, že ustanovení kryjí veškeré aspekty pracovního vztahu a mohou být měněna v malé míře. Tak je nutné upřesnit, jak učinila ECB na jednání dne 18. března 2004, že konsensuálním prvkem při uzavírání pracovní smlouvy byl ve skutečnosti pouze podpis J. Pflugradta na dopise obsahujícím nabídku zaměstnání. Při uzavírání této smlouvy mezi ECB a navrhovatelem ve skutečnosti nedošlo k opravdovému jednání.

36. Na základě výše uvedeného dospíváme k závěru, že argument navrhovatele o tom, že ECB nemůže na vztahy se svými zaměstnanci použít obdobně rozsáhlé správní uvážení, jímž disponuje vůči svým úředníkům, není opodstatněný. Jako orgán musí mít ECB právo organizovat svoje útvary, a nikoli své zaměstnance v rámci svého poslání obecného zájmu. Rozdílnost v postavení úředníků a zaměstnanců ECB nemůže odůvodnit rozdílné posuzování přidělování zaměstnanců tohoto orgánu. Konečně, jak jsme právě uvedli, jsou tyto vztahy sice smluvní povahy, ale nikoli čistě smluvní povahy. Orgán, v tomto případě ECB, má správní uvážení v rámci organizace svých útvarů, nehledě na právní akt smluvní povahy tvořící základ pracovního vztahu mezi ním a jeho zaměstnanci [12]. Argument Soudu v bodě 54 napadeného rozsudku, přiznávající ECB rozsáhlé správní uvážení v rámci organizace jejích útvarů a přidělování jejích zaměstnanců, je tedy namístě.

37. První důvod namítaný navrhovatelem proti napadenému rozsudku, vycházející z nesprávného právního posouzení, je tedy neopodstatněný.

B – *K druhému důvodu, vycházejícímu z nesprávného použití pravidel o změně pracovního přidělení uplatňujících se na úředníky*

38. V rámci svého druhého důvodu navrhovatel vychází z předpokladu [13], že zásady upravující pracovní přidělování zaměstnanců vzhledem k veřejné službě se uplatňují na zaměstnance ECB. Nicméně tvrdí, že i za tohoto předpokladu byly tyto zásady Soudem porušeny.

12 — Viz zejména rozsudky Soudního dvora ze dne 14. července 1988, Aldinger a další *v.* Parlament (C-23/87 a C-24/87, Recueil, s. 4395), a Soudu ze dne 11. července 1996, Aubineau v. Komise (T-102/95, Recueil FP, s. I-A-357 a II-1053, body 28 až 30), stanovující, že přidělování zaměstnanců platí pro orgány oprávněné ke jmenování rovněž, pokud jde o dočasné zaměstnance, tak jak bylo připomenuto ECB v její žalobní odpovědi (bod 74).

13 — Předpoklad, který považuje za chybný, ale z kterého vychází jako z předpokladu pro své úvahy.

39. Navrhovatel tvrdí, že v důsledku toho, že mu byla odňata odpovědnost za hodnocení, která mu příslušela, jeho pracovní místo již nebylo v rámci ECB stejné, i když jeho platová třída a jeho odměna zůstaly nezměněny. Tvrdí, že Soud tím, že neprohlásil tuto změnu za neplatnou, nesprávně použil zásady upravující pracovní přidělování zaměstnanců se zřetelem k právu veřejné služby Společenství. Podle J. Pflugradta se totiž Soud k tomu, aby se přesvědčil o rovnocennosti jeho pracovního místa, nemohl spokojit pouze s ověřením, že zařazení J. Pflugradta zůstalo stejné, ale měl přezkoumat skutkový stav, pokud jde o tuto rovnocennost.

40. Podle ustálené judikatury Soudního dvora [14] je změna pracovního přidělení úředníka možná tehdy, pokud k ní dojde v zájmu služby a pokud zaručuje rovnocennost funkcí – požadavek se tedy týká shody mezi platovou třídou a pracovním místem, a nikoli povinností, které pracovní místo zahrnuje jako takové.

41. V projednávané věci přitom Soud stanovil, v souladu s výše uvedenou judikaturou, že i v důsledku změn náplně práce J. Pflugradta jeho pracovní místo stále odpovídá platové třídě, do které byl přijat, a zachovává si své hlavní funkce [15]. Nesprávné uplatnění pravidel o změně pracovního přidělení tedy není prokázáno.

42. Důvod vycházející z porušení zásady rovnocennosti pracovních míst tedy není opodstatněný.

C – K třetímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného zjištění skutkového stavu

43. V rámci tohoto důvodu J. Pflugradt tvrdí, že Soud učinil nesprávné zjištění skutkového stavu, co se týče podstatných náležitostí pracovní smlouvy, zvláště tím, že neposoudil jako základní odpovědnost tu odpovědnost, které byl zbaven, tedy hodnocení členů skupiny UNIX. Nepřísluželo mu totiž přesvědčit Soud o tom, že se jednalo o odnětí podstatné náležitosti jeho smlouvy. Podle navrhovatele, na rozdíl od toho, co uvádí Soud v bodě 58 napadeného rozsudku, byl skutečně zbaven základní odpovědnosti, a Soud tedy svým stanoviskem provedl nesprávné zjištění skutkového stavu.

14 — Viz zejména rozsudky Lux v. Účetní dvůr, výše citovaný, body 24 a násl.; ze dne 23. března 1988, Hecq v. Komise (C-19/87, Recueil, s. 1681, bod 6), a Ojha v. Komise, výše citovaný (bod 40).

15 — Body 58 a 90 napadeného rozsudku.

44. Navíc navrhovatel zdůrazňuje, že se ECB na podporu svého rozhodnutí změnit odpovědnosti J. Pflugradta [16] neodvolávala na zájem služby. Soud tak nemohl tvrdit, že žalobce nezpochybnil, že toto rozhodnutí bylo učiněno v zájmu služby.

45. Pracovní místo J. Pflugradta u ECB je místo koordinátora odborníků UNIX. Hodnocení členů skupiny tvoří součást smluvních úkolů obsažených v dokumentu přijatém a podepsaném J. Pflugradtem. Tato funkce mu byla odebrána.

46. V rámci svého opravného prostředku navrhovatel tvrdí, že mu nepříslušelo přesvědčit Soud o tom, že se změna jeho odpovědností týkala podstatných náležitostí pracovní smlouvy. Avšak podle ustálené judikatury se zřetelem k obecným zásadám musí navrhovatel předložit důkaz pro svá tvrzení. Příslušelo tak J. Pflugradtovi předložit důkaz o skutkových okolnostech umožňujících Soudu, v rámci jeho pravomocí soudce ve věci samé, posoudit správnost kvalifikace. Navrhovatel tak neučinil v prvním stupni a nemůže namítat tento nedostatek v rámci opravného prostředku.

16 — Opravný prostředek (body 173 a násl.).

47. Co se týče druhého argumentu tohoto důvodu, podle kterého Soud neprávem prohlásil, že žalobce nezpochybnil, že změna jeho odpovědností byla učiněna v zájmu služby, domníváme se, že není přípustný. Podle ustálené judikatury totiž skutkové okolnosti sdělené Soudu podléhají jeho svrchovanému posouzení, které navrhovatel nemůže zpochybnit v rámci opravného prostředku [17].

48. V důsledku toho je tedy třeba zamítnout třetí důvod jako nepřípustný.

D – *Ke čtvrtému důvodu, vycházejícímu z nesprávného posouzení skutkového stavu*

49. J. Pflugradt tvrdí, že Soud provedl nesprávné posouzení obou napadených aktů, tedy posudku o vývoji služby za rok 1999 a přípisu ze dne 28. června 2000 [18]. Podle něj zbavení jeho odpovědností provedené ECB, které vyplývá z tohoto přípisu, je radikálnější než zbavení provedené posudkem o vývoji služby. Avšak Soud vnitřně rozporným způsobem na základě toho nedošel k závěru, že smluvní situace žalobce doznala podstatné změny.

17 — Viz zejména rozsudek ze dne 1. června 1994, Komise v. Brazzelli Lualdi a další (C-136/92 P, Recueil, s. I-1981, bod 49).

18 — Opravný prostředek (bod 171).

50. Tento důvod se ve skutečnosti týká zpochybnění posouzení skutkového stavu provedeného Soudem. Avšak, jak jsme již uvedli výše, Soudní dvůr nemůže nahradit svrchované posouzení skutkového stavu provedené Soudem. Čtvrtý důvod je tedy nepřípustný.

E – *K pátému důvodu, vycházejícímu z nesprávného odůvodnění napadeného rozsudku Soudem*

51. V rámci tohoto důvodu J. Pflugradt namítá to, že Soud nesprávně odůvodnil svůj rozsudek. Navrhovatel totiž před Soudem tvrdil, že jeho posudek o vývoji služby za rok 1999 je založen na uvedení nesprávných skutečností, přičemž trvá na tom, že Soud neodpověděl na jeho argument a již tím řádně neodůvodnil svůj rozsudek [19].

52. J. Pflugradt tvrdí, že Soud vycházel z chybného předpokladu, podle kterého chtěl žalobce zpochybnit hodnocení učiněné ECB v jeho posudku o vývoji služby za rok 1999, zatímco ve skutečnosti zpochybnil pouze skutečnosti, na nichž ECB založila tento posudek o vývoji služby. Soud tedy nemohl zamítnout tuto argumentaci s tím, že mu nepřísluší kontrolovat hodnocení obsažené v posudku o vývoji služebního poměru, jejž žalobce zpochybňuje.

53. Podle judikatury Soudního dvora povinnost uvést odůvodnění, kterou je Soud vázán, odpovídá potřebě uvést jasným a jednoznačným způsobem jeho úvahy, aby dotčené strany rozpoznaly odůvodnění přijatého rozhodnutí a aby Soudní dvůr vykonával svou soudní kontrolu [20]. Soud musí odpovědět na důvody skutečně vznesené žalobcem, aby neporušil povinnost uvést odůvodnění, kterou je vázán.

54. Tato judikatura je omezena okolností, že povinnost Soudu uvést odůvodnění nelze vykládat tak, že by ukládala Soudu podrobně odpovědět na každý argument uplatněný žalobcem, zvláště pokud není dostatečně jasný a přesný a nespočívá na náležitě popsaných skutečnostech [21].

55. V projednávané věci navrhovatel opravného prostředku zpochybnil některá skutková tvrzení, na základě kterých ECB založila svůj posudek o vývoji služby za rok 1999, ale nezpochybnil samotný posudek [22]. Nicméně je nutno konstatovat, že mimo výčet někte-

19 — Opravný prostředek (body 192 a násl.).

20 — Viz zejména usnesení ze dne 25. června 1998, Nizozemské Antily v. Rada [C-159/98 P (R), Recueil, s. I-4147, bod 70].

21 — Viz rozsudek ze dne 6. března 2001, Connolly v. Komise (C-274/99 P, Recueil, s. I-1611, bod 121).

22 — Opravný prostředek (bod 192).

rých skutkových okolností obsažených v uvedeném posudku J. Pflugradt nepředložil náležitě popsané skutečnosti týkající se nesprávností skutkových zjištění.

náležitě popsaného vysvětlení argumentů předložených na podporu svého důvodu J. Pflugradt nemohl následně namítat to, že Soud nedostatečně odůvodnil svůj rozsudek.

56. Soud podle nás neporušil povinnost uvést odůvodnění, neboť odůvodnil svůj rozsudek v souladu s důvody a argumenty, které mu byly předloženy v rámci žaloby. Bez

57. Pátý důvod, vycházející z nesprávného odůvodnění rozsudku Soudem, je neopodstatněný.

VI – Závěry

58. Na základě veškerých předcházejících důvodů navrhujeme Soudnímu dvoru:

1) zamítnout opravný prostředek a

2) uložit navrhovateli náhradu nákladů řízení.