



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDU PRO VEŘEJNOU SLUŽBU EVROPSKÉ UNIE
(třetí senát)
12. února 2014

Věc F-83/12

Jean-Pierre Bodson a další
v.
Evropská investiční banka (EIB)

„Veřejná služba — Zaměstnanci EIB — Smluvní povaha pracovního vztahu — Odměňování —
Reforma systému prémie EIB“

Předmět: Žaloba podaná na základě článku 270 SFEU, kterou se žalobci domáhají zrušení rozhodnutí obsaženého v jejich výplatních páskách za duben 2012 týkajících se odměn v rozsahu, v němž provádí rozhodnutí správní rady Evropské investiční banky (EIB nebo dále jen „Banka“) ze dne 14. prosince 2010, a rozhodnutí řídicího výboru EIB ze dne 9. listopadu 2010 a 16. listopadu 2011, kterými se reformuje systém prémie, a dále uložení povinnosti EIB zaplatit jim rozdíl mezi částkami dlužnými na základě výše uvedených rozhodnutí a dřívějším systémem, jakož i náhrady škody.

Rozhodnutí: Žaloba se zamítá. Jean-Pierre Bodson a sedm dalších žalobců ponesou vlastní náklady řízení a nahradí náklady řízení vynaložené Evropskou investiční bankou.

Shrnutí

1. Soudní řízení — Organizační procesní opatření — Návrh, aby byly ze spisu vyňaty dokumenty vyhotovené advokátem účastníka řízení — Dokumenty vyhotovené v rámci kolektivního vyjednávání s žalovanou institucí — Neexistence důvěrné povahy — Zamítnutí

*2. Úředníci — Zaměstnanci Evropské investiční banky — Žaloba — Lhůty — Požadavek přiměřené lhůty — Použití čl. 91 odst. 3 služebního řádu per analogiam — Nepřípustnost — Posouzení v závislosti na okolnostech dané věci
(Článek 270 SFEU; služební řád, čl. 91 odst. 3)*

*3. Žaloby úředníků — Zaměstnanci Evropské investiční banky — Akt nepříznivě zasahující do právního postavení — Pojem — Výroční premie udělovaná na základě uvážení v závislosti na výkonu příjemce — Zahrnutí
(Služební řád, čl. 90 odst. 2; pracovní řád zaměstnanců Evropské investiční banky, příloha II)*

*4. Žaloby úředníků — Zaměstnanci Evropské investiční banky — Právní zájem na podání žaloby — Žaloba směřující proti první výplatní pásce po reformě systému odměňování — Přípustnost
(Služební řád, články 90 a 91; pracovní řád zaměstnanců Evropské investiční banky, článek 20)*

5. *Úředníci — Zaměstnanci Evropské investiční banky — Povaha pracovního vztahu coby vztahu upraveného vnitřním předpisem — Uspořádání jednotlivých oddělení a stanovení platů zaměstnanců — Posuzovací pravomoc administrativy*
(Protokol o výsadách a imunitách Evropské unie, článek 21; pracovní řád zaměstnanců Evropské investiční banky, články 13 a 20; jednací řád Evropské investiční banky, článek 31)

6. *Úředníci — Zaměstnanci Evropské investiční banky — Odměňování — Reforma systému prémie — Posuzovací pravomoc administrativy — Rozsah — Povinnost zachovat dřívější systém, který je příznivější — Neexistence*

7. *Úředníci — Zaměstnanci Evropské investiční banky — Uspořádání jednotlivých oddělení — Posuzovací pravomoc administrativy — Soudní přezkum — Meze*

1. Korespondence mezi klientem a advokátem, který není vázán ke klientovi zaměstnaneckým poměrem, je důvěrná za předpokladu, že se jedná o korespondenci vedenou v rámci a pro účely práva klienta na obhajobu.

Právní posudek vyhotovený v souvislosti s kolektivním vyjednáváním mezi zástupci zaměstnanců a vedením instituce, který nebyl vypracován pro účely trestního stíhání nebo soudního sporu, nemůže představovat korespondenci vedenou v rámci a pro účely práva klienta na obhajobu.

(viz body 46 a 47)

Odkazy:

Soudní dvůr: 18. května 1982, AM & S v. Komise, 155/79, bod 21; 14. září 2010, Akzo Nobel Chemicals a Akcros Chemicals v. Komise, C-550/07 P, bod 41

Soud prvního stupně: 4. dubna 1990, Hilti v. Komise, T-30/89, bod 13

2. Co se týče lhůty, ve které musí být žaloba podána, nemohou dotčení zaměstnanci očekávat – pokud žádné ustanovení unijního práva takovou lhůtu nestanoví – že se na jejich žalobu uplatní pevně stanovená promlčecí lhůta, nýbrž že se uplatní přiměřená lhůta, která musí být posouzena v závislosti na všech okolnostech vlastních každé věci, a zejména na významu sporu pro dotčenou osobu, složitosti věci, jakož i jednání dotčených účastníků řízení. Z toho obecně plyne, že pojem „přiměřená lhůta“ nemůže být chápán jako zvláštní pevně stanovená promlčecí lhůta a zvláště že lhůta tří měsíců stanovená v čl. 91 odst. 3 služebního řádu se nemůže použít per analogiam jako pevně stanovená promlčecí lhůta na zaměstnance Evropské investiční banky podávající žalobu na neplatnost jejího aktu, který nepříznivě zasahuje do jejich právního postavení.

Co se tedy týče žalob na neplatnost rozhodnutí obsažených ve výplatních páskách zaměstnanců Banky, nemůže být lhůta 4 měsíců a 10 dnů považována za nepřiměřenou vzhledem k tomu, že lhůta pro podání žaloby proti rozhodnutí týkajícímu se platového postavení zaměstnance začíná běžet od doručení výplatní pásky, která je výrazem tohoto rozhodnutí, a vzhledem k následné nejistotě o tom, zda má být zohledněna jiná dřívější informace, a k tomu, že rozhodnutí, kterými se stanoví výše výkonnostních odměn zaměstnanců Banky, představují první opatření, která provádějí nový systém prémie nastolený po dlouhých jednáních se zástupci zaměstnanců.

(viz body 64 až 66)

Odkazy:

Soudní dvůr: 28. února 2013, Arango Jaramillo a další v. EIB, C-334/12 RX-II, body 28 až 44

Tribunál Evropské unie: 9. července 2013, Arango Jaramillo a další v. EIB, T-234/11 P-RENV-RX, bod 31

3. Pokud jde o žalobu na neplatnost rozhodnutí obsaženého ve výplatní pásce týkající se výkonnostní odměny, nemůže obstát argumentace, podle které režim odměňování výkonu je diskrečním a nejistým režimem, podle kterého zaměstnanci nemají nárok na žádné nabyté právo, neboť diskreční povaha pravomoci nemůže v žádném případě zbavit úředníky a zaměstnance tak zásadní záruky, jako je právo na účinnou soudní ochranu, avšak pouze omezuje intenzitu soudního přezkumu vykonávaného soudem, který nemůže nahradit posouzení administrativy svým posouzením.

(viz body 71 a 72)

4. Pokud jde o právní zájem úředníka nebo zaměstnance na podání žaloby, je výplatní páska, v níž se poprvé konkretizuje provedení nových aktů s obecnou působností o stanovení peněžních nároků úředníka nebo zaměstnance, nutně odrazem – ve vztahu ke svému adresátovi – přijetí individuálního administrativního rozhodnutí s právně závaznými účinky, jimiž mohou být přímo a bezprostředně dotčeny zájmy dotčeného úředníka nebo zaměstnance.

(viz body 77 až 79)

Odkazy:

Soud pro veřejnou službu: 30. září 2010, Lebedef a Jones v. Komise, F-29/09, body 34 až 36 a citovaná judikatura

5. Když se uzavírají pracovní smlouvy s unijní institucí pověřenou určitým posláním veřejného zájmu a oprávněnou k tomu, aby vnitřním nařízením upravila ustanovení použitelná na své zaměstnance, vůle smluvních stran takové smlouvy má nutně své meze v povinnostech různé povahy, které vyplývají z tohoto zvláštního poslání a které se vztahují jak na řídicí orgány této instituce, tak na její zaměstnance. Podle článku 31 svého jednacího řádu je Evropská investiční banka oprávněna k tomu, aby vnitřním nařízením upravila ustanovení použitelná na své zaměstnance. Z tohoto důvodu má vztah mezi Bankou a jejími smluvními zaměstnanci v podstatě povahu vztahu upraveného vnitřním předpisem.

V tomto smyslu má Banka za účelem plnění svého poslání veřejného zájmu posuzovací pravomoc uspořádat svá oddělení a jednostranně stanovit platy svých zaměstnanců, bez ohledu na právní akty smluvní povahy, na kterých jsou uvedené pracovní vztahy založeny.

(viz body 104, 105 a 107)

Odkazy:

Soudní dvůr: 14. října 2004, Pflugradt v. ECB, C-409/02 P, body 34 až 36

6. Pokud jde o reformu systému prémie Evropské investiční banky, skutečnost, že dřívější systém prémie byl pojat jako diskreční a proměnlivý, ale jemuž uplatňovaná praxe *de facto* dávala významnou stabilitu, neznamená, že dotyčné osoby nabyly právo, které vylučuje reformu.

Skutečnost, že se unijní instituce po dlouhou dobu řídila určitou politikou, totiž nezakládá dotyčným osobám právo na zachování výhod, které jim tato politika mohla přinést. V důsledku toho může orgán kdykoli do budoucna změnit pracovní režim zaměstnanců, o kterém má za to, že je v souladu se služebním zájmem, a to i v případě, že jsou tyto změny pro zaměstnance nepříznivé. To platí *a fortiori* v případě, že se jedná o pouhou praxi.

Dále je třeba připomenout, že rozpočtové možnosti jsou jedním z ukazatelů, které administrativa zohledňuje ve své personální politice. V důsledku toho není vůle dosahovat úspor na úkor zaměstnanců sama o sobě protiprávním důvodem a není ani jako taková v rozporu s povinností jednat s náležitou péčí. Navíc změna pracovního režimu zaměstnanců podléhá pouze podmínce, aby byla odůvodněna služebním zájmem.

Mimoto, i kdyby se zaměstnanci mohli dovolávat legitimního očekávání ve smyslu zachování nebo stability dřívějšího systému prémie, reforma tohoto systému zahrnuje přechodné období pěti let a toto období se jeví dostatečným.

(viz body 118 až 120, 134 a 139)

Odkazy:

Soudní dvůr: 17. prosince 1981, Bellardi-Ricci a další v. Komise, 178/80, bod 19; 17. září 1981, Ludwigshafener Walzmühle Erling a další v. Rada a Komise, 197/80 až 200/80, 243/80, 245/80 a 247/80, bod 40; 11. března 1982, Grogan v. Komise, 127/80, bod 34

Soud prvního stupně: 29. listopadu 2006, Campoli v. Komise, T-135/05, body 10, 86 a 87

Soud pro veřejnou službu: 9. října 2007, Bellantone v. Účetní dvůr, F-85/06, bod 64; 25. listopadu 2008, Bosman v. Rada, F-145/07, bod 41

7. Evropská investiční banka má širokou posuzovací pravomoc k vymezení své politiky řízení zaměstnanců a stanovení podrobných pravidel pro provádění této politiky. Navíc reakce na rozpočtové obavy vyžaduje zohlednění ekonomického vývoje a finančních proměnných, v rámci čehož má Banka širokou posuzovací pravomoc. V důsledku toho může být soudní přezkum, který unijní soud v této oblasti vykonává, pouze omezený. Unijní soud se tedy musí omezit na přezkum toho, zda jsou posouzení Banky stížena zjevným pochybením nebo zda Banka zjevně nepřekročila meze své posuzovací pravomoci.

(viz body 161 a 162)

Odkazy:

Soudní dvůr: 9. června 2005, HLH Warenvertrieb a Orthica, C-318/03, bod 75

Tribunál Evropské unie: 16. května 2013, Canga Fano v. Rada, T-281/11 P, bod 127

Soud pro veřejnou službu: 29. září 2011, AJ v. Komise, F-80/10, bod 35