



## Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (druhého rozšířeného senátu)

7. února 2019\*

„Veřejná služba – Úředníci – Článek 42c služebního řádu – Převedení na volno ze služebních důvodů – Rovné zacházení – Zákaz diskriminace na základě věku – Zjevně nesprávné posouzení – Právo být vyslechnut – Povinnost jednat s náležitou péčí – Odpovědnost“

Ve věci T-11/17,

**RK**, bývalá úřednice Rady Evropské unie, původně zastoupená L. Levi a A. Tymen, poté L. Levi, advokátkami,

žalobkyně,

proti

**Radě Evropské unie**, zastoupené M. Bauerem a R. Meyerem, jako zmocněnci,

žalované,

podporované

**Evropským parlamentem**, zastoupeným A. Troupiotisem a J. A. Steelem, jako zmocněnci,

vedlejším účastníkem,

jejímž předmětem je návrh založený na článku 270 SFEU a znějící jednak na zrušení nedatovaného rozhodnutí Rady o převedení žalobkyně na volno ze služebních důvodů na základě článku 42c služebního řádu úředníků Evropské unie a v případě potřeby rozhodnutí ze dne 27. září 2016, kterým se zamítá stížnost podaná žalobkyní, a jednak na náhradu újmy, která žalobkyni údajně vznikla,

TRIBUNÁL (druhý rozšířený senát),

ve složení M. Prek, předseda, E. Buttigieg (zpravodaj), F. Schalin, B. Berke a M. J. Costeira, soudci,

vedoucí soudní kanceláře: G. Predonzani, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 1. června 2018

vydává tento

\* Jednací jazyk: francouzština.

## Rozsudek

### I. Skutečnosti předcházející sporu

- 1 Služební řád úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“) byl změněn mimo jiné nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 1023/2013 ze dne 22. října 2013 (Úř. věst. 2013, L 287, s. 15).
- 2 Body 1, 3, 7 a 12 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 uvádějí:

„(1) Evropská unie by měla být se svými více než padesáti orgány a agenturami i nadále vybavena vysoce kvalitní evropskou veřejnou správou, jež jí umožní sledovat své cíle, provádět své politiky a činnosti a plnit úkoly na nejvyšší možné úrovni v souladu se Smlouvami s cílem reagovat na vnitřní i vnější výzvy, kterým bude v budoucnu čelit, a sloužit občanům Unie.

[...]

(3) Vzhledem k rozměru evropské veřejné služby v porovnání s cíli Unie a počtem jejich obyvatel by snižování počtu zaměstnanců orgánů a agentur Unie nemělo nijak narušovat plnění jejich úkolů, povinností a výkon funkcí v souladu s povinnostmi a pravomocemi, které stanoví Smlouvy. V tomto ohledu je třeba, aby náklady na personál všech orgánů a agentur byly, ve vztahu ke všem kategoriím zaměstnanců transparentní.

[...]

(7) Širším cílem by měla být optimalizace řízení lidských zdrojů v evropské veřejné službě, která se vyznačuje vysokou kvalitou, odbornou způsobilostí, nezávislostí, loajalitou, nestranností a stabilitou, jakož i kulturní a jazykovou rozmanitostí a atraktivními podmínkami pro přijímání zaměstnanců.

[...]

(12) Evropská rada ve svých závěrech ze dne 8. února 2013 týkajících se víceletého finančního rámce zdůraznila, že nutnost konsolidace veřejných financí v krátkodobém, střednědobém i dlouhodobém horizontu vyžaduje ze strany každého orgánu veřejné správy a jeho zaměstnanců mimořádné úsilí o zvýšení účinnosti a účelnosti a o přizpůsobení se měnícímu se hospodářskému prostředí. Tato výzva ve skutečnosti zopakovala cíl uvedený v návrhu Komise z roku 2011 na změnu služebního řádu úředníků Evropské unie a pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropské unie, který usiloval o zajištění efektivity nákladů a zohledňoval skutečnost, že výzvy, kterým Evropská unie v současnosti čelí, vyžadují mimořádné úsilí každého orgánu veřejné správy i každého jejich zaměstnance s cílem zvýšit efektivitu a přizpůsobit se měnícímu se hospodářskému a společenskému prostředí v Evropě. [...]

- 3 Článkem 1 bodem 24 nařízení č. 1023/2013 byla kapitola 2 hlavy III služebního řádu doplněna o oddíl 7 nadepsaný „Volno ze služebních důvodů“, který obsahuje jediné ustanovení, a to článek 42c. Toto ustanovení stanoví:

„Úředník, který dokončil alespoň deset let služby, může být nejdříve pět let před dosažením důchodového věku převeden z rozhodnutí orgánu oprávněného ke jmenování na volno ze služebních důvodů v zájmu uspokojení organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností v rámci orgánů.

Celkový počet úředníků, kteří jsou každoročně převedeni na volno ze služebních důvodů, nesmí být vyšší než 5 % z celkového počtu úředníků všech orgánů, kteří odešli do důchodu v předchozím roce. Takto vypočtený celkový počet je každému orgánu přidělen poměrným dílem podle počtu jeho úředníků k 31. prosinci předchozího roku. Výsledek tohoto přidělení se u všech orgánů zaokrouhlí nahoru na nejbližší celé číslo.

Toto volno nepředstavuje disciplinární opatření.

Délka volna v zásadě odpovídá období, které úředníkovi zbývá do dosažení důchodového věku. Ve výjimečných situacích však může orgán oprávněný ke jmenování rozhodnout o ukončení tohoto volna a převedení úředníka zpět do služby.

Úředník převedený na volno ze služebních důvodů automaticky odejde do důchodu, jakmile dosáhne důchodového věku.

Volno ze služebních důvodů se řídí následujícími pravidly:

- a) na místo úředníka může být jmenován jiný úředník;
- b) úředník převedený na volno ze služebních důvodů nemá nárok na postup do vyššího stupně nebo povýšení do vyšší platové třídy.

Úředník převedený na volno ze služebních důvodů obdrží finanční příspěvek vypočtený v souladu s přílohou IV.

Na žádost úředníka se z příspěvku odvádějí příspěvky do důchodového systému, které se vypočítají z výše uvedeného příspěvku. V takovém případě se doba služby, během níž byl úředník převeden na volno ze služebních důvodů, vezme v úvahu pro účely výpočtu roků započítatelných pro důchod ve smyslu článku 2 přílohy VIII.

Příspěvek nepodléhá úpravě koeficientem.“

- 4 Nařízení č. 1023/2013 vstoupilo v platnost dne 1. listopadu 2013 a článek 42c služebního řádu se použije od 1. ledna 2014.
- 5 Žalobkyně, RK, je bývalá úřednice Rady Evropské unie. Do služebního poměru v generálním sekretariátu Rady (dále jen „GSR“) nastoupila dne 16. března 1989 a byla jmenována úřednicí dne 16. září 1989. Během svého služebního poměru byla přiřazena k různým generálním ředitelstvím a útvarům. Od 1. dubna 2013 do 30. června 2016 byla zařazena na pracovní místo asistentky v oddělení „pro rozvoj zaměstnanců“ (dále jen „ORZ“) v generálním ředitelství A (administrativa).
- 6 Sdělením zaměstnancům č. 71/15 ze dne 23. října 2015 (dále jen „SZ 71/15“) poskytl generální tajemník Rady informace o provádění článku 42c služebního řádu ze strany orgánu. Toto sdělení zní:

„[...] Unijní orgány se musí neustále inovovat a modernizovat, což znamená, že úředníci musí získávat nové dovednosti a aktualizovat své znalosti, aby se mohli přizpůsobit novému vývoji. Tyto nové dovednosti se mohou týkat například nových informačních technologií, nových systémů zaváděných k vypracovávání dokumentů Evropské rady / Rady, nových postupů v oblasti veřejných zakázek nebo vnitřního auditu, nových pracovních metod nebo nových způsobů řízení či organizace.

Volno ze služebních důvodů má za cíl umožnit úředníkům, kteří mají potíže s nabýváním nových dovedností a přizpůsobením se vývoji pracovního prostředí, aby byli převedeni na volno před tím, než dosáhnou důchodového věku. [...]

Pro rok 2015 je v Radě a Evropské radě možnost takto postupovat v pěti (5) případech [...]"

- 7 Dne 12. listopadu 2015 proběhl rozhovor žalobkyně s vedoucím ORZ, během kterého ji informoval o svém záměru navrhnout administrativě, aby zvážila její převedení na volno ze služebních důvodů v souladu s článkem 42c služebního řádu.
- 8 Průběh a obsah tohoto rozhovoru jsou shrnuty ve zprávě vedoucího ORZ ze dne 18. listopadu 2015 zaslání ředitelce pro lidské zdroje a personální administrativu (dále jen „ředitelka LZPA“). V této zprávě požádal vedoucí ORZ administrativu o převedení žalobkyně na volno ze služebních důvodů na základě článku 42c služebního řádu.
- 9 Dne 25. listopadu 2015 byl žalobkyni za přítomnosti úředníka, který ji doprovázel, přidělen ředitelkou LZPA pozorovatel jmenovaný výborem zaměstnanců a vedoucím oddělení právních poradců administrativy. Ředitelka LZPA seznámila žalobkyni během tohoto rozhovoru s právním rámcem článku 42c služebního řádu a shrnula jí důvody proč má za to, že by v jejím případě mělo být toto ustanovení použito. Žalobkyně vyjádřila svůj nesouhlas se zamýšleným opatřením.
- 10 Po tomto rozhovoru ze dne 25. listopadu 2015 zaslala ředitelka LZPA zprávu generálnímu řediteli pro administrativu, jakožto orgánu oprávněnému ke jmenování (dále jen „OOJ“), v níž doporučila převedení žalobkyně na volno ze služebních důvodů na základě článku 42c služebního řádu ode dne 31. prosince 2015. K této zprávě byla přiložena zpráva vedoucího ORZ ze dne 18. listopadu 2015, jakož i přehled historického vývoje služebního postupu žalobkyně.
- 11 Zprávou ze dne 30. listopadu 2015 informoval generální ředitel pro administrativu žalobkyni o svém záměru ji převést na volno ze služebních důvodů a vyzval ji, aby podala své připomínky ve lhůtě deseti pracovních dnů.
- 12 Žalobkyně předložila své písemné připomínky dne 7. prosince 2015, ve kterých požádala OOJ, aby přehodnotil svůj záměr použít v jejím případě článek 42c služebního řádu a v každém případě znovu zvážil toto použití pro rok 2015, aby jí tak byl poskytnut dostatek času k přípravě na převedení na volno z finančního a psychologického hlediska.
- 13 Dne 8. prosince 2015 byla žalobkyně vyloučena generálním ředitelem pro administrativu.
- 14 Nedatovaným rozhodnutím generálního ředitele pro administrativu, jakožto OOJ, jehož přijetí žalobkyně potvrdila dne 4. února 2016, byla převedena na volno ze služebních důvodů s účinností ode dne 30. června 2016. Důvody, které vedly k přijetí tohoto opatření vůči žalobkyni, byly uvedeny v bodě 10 výše uvedeného rozhodnutí.
- 15 Zprvce v bodě 10 písm. a) výše uvedeného rozhodnutí bylo uvedeno, že ORZ, k němuž byla žalobkyně přiřazena, průběžně upravuje své pracovní metody v souladu s reformami prováděnými i v ostatních útvech ředitelství pro „lidské zdroje a personální administrativu“. Tento vývoj spočíval zejména v zavedení automatizovaných procesů a postupů, vytvoření nových činností, digitalizaci systémů řízení úkolů a jiných postupů, jakož i přijetí interinstitucionálních IT řešení použitelných na všechny systémy kontroly lidských zdrojů. Bylo uvedeno, že tempo těchto změn by mělo zůstat zachováno v zájmu respektování nových přístupů v oblasti lidských zdrojů a personální administrativy zavedených v GSR.
- 16 Zadruhé v bodě 10 písm. b) výše uvedeného rozhodnutí bylo uvedeno, že provádění takových reforem vyžaduje ze strany personálu patřičné odborné znalosti a určitý stupeň flexibility a přizpůsobivosti.
- 17 [důvěrné]
- 18 [důvěrné]

19 [důvěrné]

20 [důvěrné]

21 OOI rovněž upřesnil, že rozhodnutí uvedené v bodě 14 výše nabude účinnosti dne 30. června 2016 s cílem poskytnout žalobkyni dostatek času připravit se na volno z hlediska psychologického a finančního.

22 Vedoucí oddělení pro „individuální nároky“ sdělil žalobkyni zprávou ze dne 8. února 2016 informace týkající se jejích finančních nároků spojených s volnem ze služebních důvodů.

23 Dne 29. dubna 2016 podala žalobkyně na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu stížnost proti rozhodnutí uvedenému v bodě 14 výše. Tato stížnost byla zamítnuta výslovným rozhodnutím generálního tajemníka Rady ze dne 27. září 2016.

## II. Řízení a návrhová žádání účastníků řízení

24 Návrhem došlým kanceláři Tribunálu dne 6. ledna 2017 podala žalobkyně tuto žalobu.

25 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 16. ledna 2017 požádala žalobkyně o anonymizaci na základě článku 66 jednacího řádu Tribunálu. Rozhodnutím ze dne 17. února 2017 Tribunál této žádosti vyhověl.

26 Dne 4. dubna 2017 předložila Rada žalobní odpověď.

27 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 5. května 2017 podal Evropský parlament návrh na vstup do tohoto řízení jako vedlejší účastník na podporu návrhových žádání Rady.

28 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 2. června 2017 požádala žalobkyně o důvěrné zacházení s některými informacemi obsaženými v žalobě a jejích přílohách ve vztahu k Parlamentu.

29 Dne 14. června 2017 předložila žalobkyně repliku.

30 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 21. června 2017 požádala žalobkyně o důvěrné zacházení s některými informacemi obsaženými v replice a jejích přílohách ve vztahu k Parlamentu.

31 Usnesením předsedy druhého senátu Tribunálu ze dne 28. června 2017 bylo Parlamentu povoleno vedlejší účastenství na podporu návrhových žádání Rady. Bylo uvedeno, že poskytnutí doručených podání vedlejšímu účastníkovi a v projednávané věci doručení hlavním účastníkům řízení bude omezeno na nedůvěrnou verzi a že rozhodnutí o opodstatněnosti žádosti o důvěrné zacházení bude v projednávané věci rozhodnuto později s ohledem na výhrady, které mohou být v této souvislosti podány.

32 Parlament nepodal ve stanovené lhůtě výhradu proti výše uvedeným žádostem o důvěrné zacházení podaným žalobkyní.

33 Rada předložila dupliku dne 28. července 2017.

34 Parlament přeložil svůj spis vedlejšího účastníka dne 18. srpna 2017.

35 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 21. srpna 2017 požádala žalobkyně o důvěrné zacházení s některými informacemi obsaženými v duplice ve vztahu k Parlamentu. Tento nevznesl výhradu ve lhůtě stanovené k této žádosti.

- 36 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 11. září 2017 Rada uvedla, že se nevyjádří ke spisu vedlejšího účastníka Parlamentu.
- 37 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 13. října 2017 předložila žalobkyně svá vyjádření ke spisu vedlejšího účastníka Parlamentu.
- 38 Dne 18. října 2017 doručila kancelář Tribunálu účastníkům řízení sdělení o konci písemné části řízení.
- 39 Dopisem ze dne 7. listopadu 2017 předložila žalobkyně v souladu s článkem 106 jednacího řádu žádost uvádějící důvody, proč si přeje být vyslechnuta v rámci ústní části řízení.
- 40 Na návrh druhého senátu rozhodl Tribunál dne 10. dubna 2018 podle článku 28 jednacího řádu předat věc rozšířenému senátu.
- 41 Na návrh soudce zpravodaje se Tribunál (druhý rozšířený senát) rozhodl, že zahájí ústní část řízení, a v rámci organizačních procesních opatření podle článku 89 jednacího řádu vyzval účastníky řízení, aby písemně odpověděli na některé otázky a předložili některé dokumenty. Účastníci řízení těmto výzvám ve stanovené lhůtě vyhověli.
- 42 Řeči účastníků řízení a jejich odpovědi na ústní otázky položené Tribunálem byly vyslechnuty na jednání konaném dne 1. června 2018.
- 43 Ústní část řízení byla ukončena rozhodnutím předsedy druhého rozšířeného senátu Tribunálu ze dne 17. července 2018 poté, co Rada předložila dva soubory dokumentů požadovaných Tribunálem na jednání z titulu organizačního procesního opatření.
- 44 Žalobkyně navrhuje, aby Tribunál:
- zrušil rozhodnutí uvedené v bodě 14 výše a v případě potřeby rozhodnutí o zamítnutí stížnosti ze dne 27. září 2016 (dále jen „rozhodnutí o zamítnutí stížnosti“),
  - uložil Radě povinnost zaplatit náhradu způsobené majetkové a nemajetkové újmy,
  - uložil Radě náhradu veškerých nákladů řízení.
- 45 Rada navrhuje, aby Tribunál:
- žalobu zamítl,
  - uložil žalobkyni náhradu nákladů řízení.
- 46 Parlament navrhuje zamítnutí žaloby.

### **III. Právní otázky**

#### **A. K předmětu žaloby**

- 47 V rámci prvního bodu návrhových žádání se žalobkyně domáhá zrušení rozhodnutí uvedeného v bodě 14 výše a „v případě potřeby“ zrušení rozhodnutí o zamítnutí stížnosti. Je proto třeba objasnit vztah mezi těmito dvěma rozhodnutími a určit tak předmět této žaloby.



- 48 Je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury tvoří administrativní stížnost, jak je upravena v čl. 90 odst. 2 služebního řádu, a její výslovné nebo implicitní zamítnutí nedílnou součástí komplexního řízení a jsou jen jedním z předpokladů, které musí být splněny před podáním žaloby. Za těchto podmínek je žalobou, i když formálně směřující proti zamítnutí stížnosti, předložen k posouzení soudu akt nepříznivě zasahující do právního postavení, proti němuž byla stížnost podána (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 17. ledna 1989, Vainker v. Parlament, 293/87, EU:C:1989:8, body 7 a 8), ledaže je dopad zamítnutí stížnosti odlišný od dopadu aktu napadeného touto stížností (rozsudek ze dne 25. října 2006, Staboli v. Komise, T-281/04, EU:T:2006:334, bod 26).
- 49 Každé rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, ať již výslovné či implicitní, pokud je prosté a jednoduché, totiž pouze potvrzuje akt nebo nepřijetí aktu, které stěžovatel napadá, a nepředstavuje samo o sobě napadnutelný akt, takže na návrhová žádání směřující proti tomuto rozhodnutí bez samostatného obsahu ve vztahu k původnímu rozhodnutí musí být nahlíženo tak, že směřují proti původnímu aktu (viz rozsudek ze dne 19. června 2015, Z v. Soudní dvůr, T-88/13 P, EU:T:2015:393, bod 141 a citovaná judikatura).
- 50 Výslovné rozhodnutí o zamítnutí stížnosti nemusí vzhledem ke svému obsahu potvrzovat akt napadený žalobcem. O tento případ se jedná tehdy, když rozhodnutí o zamítnutí stížnosti obsahuje přezkum situace žalobce podle nových právních a skutkových okolností nebo když upravuje nebo doplňuje původní rozhodnutí. V těchto případech představuje zamítnutí stížnosti akt podléhající přezkumu soudem, který jej vezme v úvahu při posouzení legality napadeného aktu, případně jej posoudí jako akt nepříznivě zasahující do právního postavení nahrazující napadený akt (rozsudek ze dne 15. září, Skareby v. SEAE, T-585/16, EU:T:2017:613, bod 18).
- 51 V projednávané věci žalobkyně tvrdí, že návrh na zrušení rozhodnutí o zamítnutí stížnosti je přípustný, jelikož toto rozhodnutí obsahuje nové skutečnosti v porovnání s rozhodnutím uvedeným v bodě 14 výše, aniž by však upřesnily, o jaké skutečnosti se jedná. Rada a Parlament nezaujaly stanovisko ohledně problematiky týkající se vymezení předmětu žaloby a obecně nezpochybnily přípustnost návrhu na zrušení oněch dvou rozhodnutí uvedených v prvním bodě návrhových žádání žalobkyně.
- 52 V tomto ohledu je třeba nejprve uvést, že stížnost a žaloba k Tribunálu byly podány ve lhůtách stanovených v člancích 90 a 91 služebního řádu.
- 53 Dále je třeba konstatovat, že rozhodnutí o zamítnutí stížnosti potvrzuje rozhodnutí uvedené v bodě 14 výše a jeho odůvodnění. Kromě toho rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, aniž by jím byl proveden přezkum situace žalobkyně na základě nových právních a skutkových okolnostech, reaguje na její námítky uvedené ve stížnosti a při této příležitosti doplňuje odůvodnění obsažené v rozhodnutí uvedeném v bodě 14 výše. Za těchto okolností je třeba mít za to, že jediným aktem nepříznivě zasahujícím do právního postavení žalobkyně je rozhodnutí uvedené v bodě 14 výše (dále jen „napadené rozhodnutí“) a že legalita tohoto rozhodnutí musí být přezkoumána rovněž s ohledem na odůvodnění uvedené v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. prosince 2017, HQ v. OCVV, T-592/16, nezveřejněný, EU:T:2017:897, body 20 a 21).

## **B. K přípustnosti některých dokumentů předložených Radou dne 6. června 2018**

- 54 Je třeba připomenout, že Tribunál vyzval na jednání Radu, aby ve lhůtě jednoho týdne předložila dokumenty citované v poznámkách pod čarou č. 8 a 9 rozhodnutí o zamítnutí stížnosti. Dne 6. června 2018 předložila Rada nejen tyto dva výše uvedené dokumenty (přílohy E.1 a E.6 podání ze dne 6. června 2018), nýbrž i čtyři další dokumenty, které nebyly předmětem žádosti Tribunálu (přílohy E.2 až E.5 podání ze dne 6. června 2018) a prezentovala obsah těchto dokumentů v bodech 4 až 7 podání ze dne 6. června 2018. Z toho vyplývá, že dokumenty obsažené ve výše uvedených přílohách E.2 až E.5, dokument obsažený v příloze E.1 týkající se setkání ORZ ze dne 29. ledna 2015, které nebyly předmětem žádosti Tribunálu, jakož i úvahy věnované bodům 4 až 7 podání ze dne 6. června 2018 se

prohlašují za nepřipustné na základě čl. 85 odst. 3 jednacího řádu, jelikož nejsou předmětem žádosti Tribunálu formulované na jednání a jelikož Rada neposkytla žádné vysvětlení ohledně důvodů, proč nebyly přeloženy dříve.

### C. K návrhu na zrušení

55 Na podporu svého návrhu znějícího na zrušení uplatňuje žalobkyně čtyři žalobní důvody, první představující námitku protiprávnosti namířenou proti článku 42c služebního řádu, druhý vycházející z porušení tohoto ustanovení, jakož i SZ 71/15, nesprávných skutkových zjištění a ze zjevně nesprávného posouzení, třetí vycházející z porušení práva být vyslechnut a čtvrtý vycházející z porušení povinnosti jednat s náležitou péčí<sup>a</sup> zásady řádné správy.

#### 1. K prvnímu žalobnímu důvodu vycházejícímu z protiprávnosti článku 42c služebního řádu

##### a) Úvodní poznámky

56 Žalobkyně tvrdí, že článek 42c služebního řádu je protiprávní, jelikož porušuje zásadu rovnosti před zákonem a zásadu zákazu diskriminace založené zejména na věku, které jsou zakotveny v člancích 20 a 21 Listiny základních práv Evropské unie, směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání (Úř. věst. 2000, L 303, s. 16, Zvl. vyd. 05/04, s. 79), a článku 1d služebního řádu.

57 V této souvislosti žalobkyně tvrdí, že článek 42c služebního řádu zavádí rozdíl v zacházení na základě věku definovaný v čl. 2 odst. 2 písm. a) směrnice 2000/78, jelikož se uplatní výslovně na úředníky a zaměstnance „[n]ejdříve pět let před dosažením [jejich] důchodového věku“. Podle žalobkyně není tento rozdíl v zacházení objektivně a rozumně odůvodněný legitimním cílem ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78. Kromě toho, i kdyby bylo třeba mít za to, že článek 42c služebního řádu sleduje takový objektivní cíl, nejsou prostředky k jeho dosažení ani přiměřené, ani nezbytné ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78.

58 Rada a Parlament zpochybňují argumentaci žalobkyně a navrhují zamítnutí tohoto žalobního důvodu.

59 Úvodem je třeba určit ustanovení, na základě nichž musí být námitka protiprávnosti vznesená žalobkyní posouzena.

60 V tomto ohledu je třeba poukázat na to, že zásada rovného zacházení je obecnou zásadou práva Evropské unie, která je zakotvena v článku 20 Listiny základních práv, a zásada zákazu diskriminace uvedená v čl. 21 odst. 1 této Listiny je jejím zvláštním vyjádřením (rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 29).

61 Kromě toho čl. 51 odst. 1 Listiny základních práv stanoví, že ustanovení Listiny jsou určena především orgánům, institucím a jiným subjektům Unie v souladu se zásadou subsidiarity.

62 Z toho vyplývá, že legalita článku 42c služebního řádu, který byl do služebního řádu doplněn nařízením č. 1023/2013, musí být posuzována s ohledem na normu vyšší právní síly, kterou je čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv uvedený v argumentaci žalobkyně, který zakazuje jakoukoli diskriminaci založenou zejména na věku.

63 Pokud jde o odkaz žalobkyně na směrnici 2000/78, je třeba nejprve uvést její relevantní ustanovení.



64 Článek 1 směrnice 2000/78, nadepsaný „Účel“, stanoví:

„Účelem této směrnice je stanovit obecný rámec pro boj s diskriminací na základě náboženského vyznání či víry, zdravotního postižení, věku nebo sexuální orientace v zaměstnání a povolání, s cílem zavést v členských státech zásadu rovného zacházení.“

65 Článek 2 směrnice 2000/78, nazvaný „Pojem diskriminace“, stanoví ve svém prvním a druhém odstavci:

„1. Pro účely této směrnice se ‚zásadou rovného zacházení‘ rozumí neexistence jakékoli přímé nebo nepřímé diskriminace na jakémkoli základě uvedeném v článku 1.

2. Pro účely odstavce 1 se

- a) ‚přímou diskriminací‘ rozumí, pokud se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci na základě jednoho z důvodů uvedených v článku 1;
- b) ‚nepřímou diskriminací‘ rozumí, pokud by v důsledku zdánlivě neutrálního ustanovení, kritéria nebo zvyklosti byla osoba určitého náboženského vyznání nebo víry, určitého zdravotního postižení, určitého věku nebo určité sexuální orientace v porovnání s jinými osobami znevýhodněna, ledaže
  - i) takové ustanovení, kritérium nebo praxe jsou objektivně odůvodněny legitimním cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné [...]

66 Článek 6 směrnice 2000/78, nazvaný „Opodstatněnost rozdílů v zacházení na základě věku“, ve svém prvním odstavci stanoví:

„Bez ohledu na čl. 2 odst. 2 mohou členské státy stanovit, že rozdíly v zacházení na základě věku nepředstavují diskriminaci, jestliže jsou v souvislosti s vnitrostátními právními předpisy objektivně a rozumně odůvodněny legitimními cíli, zejména legitimními cíli politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání, a jestliže prostředky k dosažení uvedených cílů jsou přiměřené a nezbytné.

Tyto rozdíly v zacházení mohou zahrnovat zejména:

- a) stanovení zvláštních podmínek pro přístup k zaměstnání a odbornému vzdělávání, pro zaměstnání a povolání včetně podmínek propuštění a odměňování, a to pro mladé pracovníky, starší osoby a osoby s pečovatelskými povinnostmi za účelem podpory jejich pracovního začlenění nebo zajištění jejich ochrany;
  - b) stanovení minimálních podmínek věku, odborné praxe nebo let služby pro přístup k zaměstnání nebo k určitým výhodám spojeným se zaměstnáním;
  - c) stanovení maximálního věku pro přijetí, který je založen na požadavcích dotyčného pracovního místa na odbornou přípravu nebo na potřebě přiměřené doby zaměstnání před odchodem do důchodu.“
- 67 Dále je třeba připomenout, že z článku 288 třetího pododstavce SFEU vyplývá, že směrnice jsou závazné pro členské státy, kterým jsou určeny, pokud jde o výsledek, jehož má být dosaženo. Z toho vyplývá, že směrnice 2000/78, jak je ostatně uvedeno v jejím článku 21, je určena členskými státy, nikoli orgánům. Nelze tudíž dospět k závěru, že ustanovení této směrnice sama o sobě ukládají orgánům povinnosti při výkonu normotvorných či rozhodovacích pravomocí (v tomto smyslu viz obdobně rozsudek ze dne 9. září 2003, Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, bod 24, a rozsudek ze dne

21. května 2008, Belfass v. Rada, T-495/04, EU:T:2008:160, bod 43) a sama o sobě nemohou být ani základem pro námitku protiprávnosti vznesenou proti článku 42c služebního řádu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 21. září 2011, Adjemian a další v. Komise, T-325/09 P, EU:T:2011:506, bod 52).

- 68 I když směrnice 2000/78 nemůže být sama o sobě zdrojem povinností unijních orgánům při výkonu jejich normotvorných a rozhodovacích pravomocí za účelem úpravy pracovních vztahů mezi nimi a členy jejich personálu, nic to nemění na skutečnosti, že norem či zásad stanovených v této směrnici či z ní dovozených se lze vůči těmto orgánům dovolávat, jestliže je patrné, že samy jsou jen zvláštním vyjádřením základních pravidel smluv a obecných zásad, jimiž jsou tyto orgány přímo vázány (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 14. prosince 2016, Todorova Androva v. Komise a další, T-366/15 P, nezveřejněný, EU:T:2016:729, bod 34 a citovaná judikatura).
- 69 Soudní dvůr již uznal, že směrnice 2000/78 konkretizuje v oblasti zaměstnání a povolání zásadu zákazu diskriminace na základě věku, která je obecnou zásadou unijního práva (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 13. listopadu 2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, bod 24 a citovaná judikatura).
- 70 Z toho vyplývá, že i když ustanovení směrnice 2000/78 nemohou samy o sobě odůvodnit námitku protiprávnosti článku 42c služebního řádu, mohou být zdrojem inspirace pro určení povinností unijního normotvůrce v oblasti veřejné služby Unie při zohlednění jejich zvláštností. Právě tímto způsobem Tribunál v projednávané věci zohlední směrnici 2000/78.
- 71 Pokud jde o odkaz žalobkyně na článek 1d služebního řádu, je třeba připomenout, že toto ustanovení stanoví zákaz jakékoli diskriminace zejména na základě věku při používání služebního řádu. Toto ustanovení bylo doplněno do služebního řádu nařízením Rady (ES, Euratom) č. 723/2004 ze dne 22. března 2004, kterým se mění služební řád úředníků a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropských společenství (Úř. věst. 2004, L 124, s. 1; Zvl. vyd. 01/02, s. 130).
- 72 Vzhledem k tomu, že se článek 1d služebního řádu nachází ve stejném legislativním aktu jako článek 42c, tedy ve služebním řádu, a má v hierarchii norem proto stejnou právní sílu, nepředstavuje toto ustanovení právní normu, ve vztahu ke které by měla být posuzována legalita článku 42c služebního řádu. Žalobkyně navíc upřesnila, že odkaz na článek 1d služebního řádu byl proveden pouze proto, že toto ustanovení zakotvuje obecnou zásadu rovnosti a zásadu zákazu diskriminace zejména na základě věku.
- 73 Vzhledem k výše uvedeným úvahám je třeba dospět k závěru, že legalita článku 42c služebního řádu musí být posouzena ve vztahu k čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv s ohledem na omezení uvedená ve směrnici 2000/78 popsaná v bodě 70 výše.
- 74 Jak již bylo uvedeno (viz bod 60 výše), čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv stanoví zásadu zákazu diskriminace, která je zvláštním vyjádřením zásady rovného zacházení, která je zakotvena v článku 20 této Listiny.
- 75 Podle ustálené judikatury Soudního dvora platí, že zásada rovného zacházení vyžaduje, aby se srovnatelnými situacemi nebylo zacházeno odlišně a s odlišnými situacemi stejně, není-li takové zacházení objektivně odůvodněno (viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 30 a citovaná judikatura).
- 76 V první fázi je třeba posoudit, zda článek 42c zavádí rozdíl v zacházení na základě věku, a ve druhé fázi, kdyby tomu tak bylo, zda je tento rozdíl v zacházení přesto v souladu s čl. 21 odst. 1 Listiny tím, že splňuje kritéria stanovená v jejím čl. 52 odst. 1 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 35).

**b) K existenci rozdílu v zacházení na základě věku**

- 77 Je třeba připomenout, že článek 42c služebního řádu se použije „nejdříve pět let před dosažením důchodového věku“ dotčených úředníků. Rada upřesnila, že se toto ustanovení použije na úředníky, kteří se nacházejí ve věkovém rozmezí mezi 55 a téměř 66 lety. Z použitelného legislativního rámce a vysvětlení Rady podaných v rámci její písemné odpovědi na otázku Tribunálu vyplývá, že toto věkové rozmezí je určeno na základě následující logiky.
- 78 V případě úředníků, kteří nastoupili do služebního poměru před 1. lednem 2014, je třeba vzít v úvahu čl. 22 odst. 1 pátý pododstavec přílohy XIII služebního řádu, který stanoví:
- „V případě úředníků, kteří nastoupili do služebního poměru před 1. lednem 2014, se důchodový věk pro účely všech odkazů na důchodový věk v tomto služebním řádu stanoví podle výše uvedených ustanovení, není-li v tomto služebním řádu stanoveno jinak.“
- 79 Tento důchodový věk se pohybuje mezi 60 a 65 lety, a to v závislosti na věku úředníka k 1. květnu 2014, jak vyplývá z obsahu prvních čtyř pododstavců čl. 22 odst. 1 přílohy XIII služebního řádu.
- 80 V případě úředníků, kteří nastoupili do služebního poměru po 1. lednu 2014, je důchodový věk stanoven na základě čl. 52 prvního pododstavce písm. a) služebního řádu na 66 let.
- 81 Z toho vyplývá, že jelikož se převedení na volno ze služebních důvodů použije na úředníky, kteří odsloužili 10 let a dosáhnou důchodového věku nejdříve za pět let, týká se toto převedení potenciálně úředníků, kterým je mezi 55 lety (u těch úředníků, kterým bylo 60 let a více ke dni 1. května 2015 a jejichž důchodový věk byl tedy stanoven na 60 let) a 66 lety (u těch úředníků, kteří byli zaměstnáni po 1. lednu 2014 a jejichž důchodový věk byl tedy stanoven na 66 let).
- 82 Vzhledem k tomu, že se článek 42c služebního řádu použije výlučně na úředníky, kteří se nacházejí ve věkovém rozmezí mezi 55 až 66 lety a nepoužije se na mladší úředníky, kteří nespádají do výše uvedeného věkového rozmezí, zavádí toto ustanovení rozdíl v zacházení na základě věku.
- 83 Je třeba uvést, že Rada má pochybnosti ohledně otázky, zda ustanovení článku 42c služebního řádu může naplňovat znaky pojmu diskriminace ve smyslu článku 2 směrnice 2000/78, jelikož neodkazuje na „určitý věk“, nýbrž důchodový věk dotčených úředníků, který se může lišit. Jedná se tedy o doprovodné opatření při odchodu do důchodu, jehož účelem je zmírnit „efekt odříznutí“ tohoto odchodu, a nikoli diskriminovat na základě určitého věku v porovnání s jiným. Na podporu tohoto odůvodnění Rada rovněž uvádí, že použití článku 42c služebního řádu podléhá druhé podmínce nezávislé na věku, kterou je existence alespoň deseti let služby.
- 84 Tato argumentace Rady se týká odůvodnění rozdílu v zacházení na základě věku, který je obsažen v článku 42c služebního řádu, a nezpochybňuje existenci takového rozdílu v zacházení. Vzhledem k tomu, že se toto ustanovení týká pouze úředníků, kteří spadají do konkrétního, jasně určitého věkového rozmezí, zavádí rozdíl v zacházení přímo na základě věku, bez ohledu na to, že výše uvedené věkové rozmezí je určeno v závislosti na věku pro odchod do důchodu dotčených úředníků. Otázka, zda tento rozdíl v zacházení představuje diskriminaci zakázanou článkem 21 Listiny základních práv, je otázkou odlišnou od otázky týkající se jeho existence.
- 85 Kromě toho, stále v odpověď na argumentaci Rady uvedenou v bodě 83 výše, je třeba konstatovat, že skutečnost, že článek 42c služebního řádu stanoví další podmínky nesouvisející s věkem, kterými jsou podmínky týkající se služby dotčených úředníků a existence „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností“, nemění nic na tom, že pokud jsou tyto podmínky splněny, je s úředníky, kteří spadají do dotčeného věkového rozmezí, zacházeno jinak než s úředníky, kteří do uvedeného věkového rozmezí nespádají.

- 86 Podle judikatury je k tomu, aby bylo možné unijnímu normotvůrci vytýkat, že porušil zásadu rovného zacházení, třeba, aby se srovnatelnými situacemi zacházel odlišně, čímž budou určité osoby znevýhodněny vůči jiným osobám (viz rozsudek ze dne 16. prosince 2008, Arcelor Atlantique a Lorraine a další, C-127/07, EU:C:2008:728, bod 39 a citovaná judikatura). Z této judikatury vyplývá, že je v projednávaném případě třeba ověřit, zda rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu znevýhodňuje úředníky, kteří spadají do dotčeného věkového rozmezí vůči těm, kteří do něj nespádají (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 33).
- 87 V projednávaném případě může být úředníkům spadajícím do dotčeného věkového rozmezí, a na něž se potenciálně vztahuje opatření stanovené v článku 42c služebního řádu, uložena proti jejich vůli změna jejich postavení v rámci administrativy spočívající v tom, že přestanou být v „činné službě“ ve smyslu článku 36 služebního řádu a budou převedeni na „volno ze služebních důvodů“. Kromě toho tito úředníci ztrácí nárok na vývoj jejich služebního zařazení, neboť podle čl. 42c šestého pododstavce písm. b) služebního řádu nemají nárok na postup do vyššího stupně nebo povýšení do vyšší platové třídy.
- 88 Úředníci, na něž se nevztahuje článek 42c služebního řádu, nejsou takto znevýhodněni z hlediska jejich kariérního postupu.
- 89 Kromě toho úředníci převedení na volno ze služebních důvodů nesporně pocítí snížení svých příjmů, které plyne ze skutečnosti, že přestanou pobírat základní plat, který je nahrazen finančním příspěvkem podle sedmého pododstavce článku 42c služebního řádu. Podle tohoto ustanovení se příspěvek vypočte v souladu s přílohou IV služebního řádu, což znamená, že úředníci převedení na volno ze služebních důvodů obdrží během prvních tří měsíců uplatňování opatření měsíční příspěvek rovnající se jejich základnímu platu, od čtvrtého do šestého měsíce uplatňování opatření měsíční příspěvek, jehož výše se rovná 85 % základního platu a od sedmého měsíce do konce volna, tedy až do dosažení důchodového věku, měsíční příspěvek, jehož výše se rovná 70 % základního platu. Podle devátého podstavce článku 42c služebního řádu nepodléhá příspěvek úpravě koeficientem. Kromě toho je výše uvedená finanční újma potenciálně ještě zhoršena tím, že dotčení úředníci nemají, jak již bylo uvedeno, nárok na postup do vyššího stupně nebo povýšení do vyšší platové třídy.
- 90 Úředníci, kteří nespádají do dotčeného věkového rozmezí, a na které se proto neuplatní článek 42c služebního řádu, nejsou vystaveni finančním nevýhodám uvedeným výše v bodě 89.
- 91 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba dospět k závěru, že článek 42c služebního řádu zavádí rozdíl v zacházení na základě věku.

***c) K dodržování kritérií stanovených v čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv***

- 92 Podle článku 52 odst. 1 Listiny základních práv musí být každé omezení výkonu práv a svobod, které jsou jí uznány, stanoveno zákonem a respektovat podstatu těchto práv a svobod. Při dodržení zásady proporcionality mohou být omezení zavedena pouze tehdy, pokud jsou nezbytná a skutečně odpovídají cílům obecného zájmu, které uznává Unie, nebo potřebě ochrany práv a svobod druhého.
- 93 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu je stanoven „zákonem“ ve smyslu čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv, jelikož má toto ustanovení svůj původ v nařízení č. 1023/2013 (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 37).
- 94 Kromě toho je třeba konstatovat, že výše uvedený rozdíl v zacházení se týká pouze specifické otázky v rámci veřejné služby Unie, a to otázky převedení na volno ze služebních důvodů určitých úředníků splňujících několik podmínek, mezi něž patří i podmínka týkající se věku. V důsledku toho toto



rozdílné zacházení „respektuje podstatu“ zásady zákazu diskriminace ve smyslu čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 38 a citovaná judikatura).

95 Na podporu tohoto závěru je třeba uvést, že čl. 42c druhý pododstavec služebního řádu stanoví, že celkový počet úředníků, kteří jsou každoročně převedeni na volno ze služebních důvodů, nesmí být vyšší než 5 % z celkového počtu úředníků všech orgánů, kteří odešli do důchodu v předchozím roce. Jeví se tak, že s ohledem na tuto horní hranici a podmínky použití článku 42c služebního řádu stanovené v prvním pododstavci tohoto ustanovení, roční počet úředníků, kteří mohou být převedeni na volno ze služebních důvodů, je velmi omezený, jak vyplývá i z písemných odpovědí Rady a Parlamentu na otázku položenou Tribunálem. Jako příklad Rada uvedla, že v jejím rámci byli v letech 2015 až 2017 převedeni na volno ze služebních důvodů čtyři úředníci z celkového počtu 2 757 úředníků ve služebním poměru v Radě k 31. prosinci 2017.

96 Tribunál bude zkoumat, zda jsou v projednávané věci splněny zbývající dvě podmínky stanovené v čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv, které umožňují odůvodnit rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu. Těmito podmínkami je podmínka týkající se existence cíle obecného zájmu uznaného Uníí, na který odpovídá rozdíl v zacházení, a podmínka přiměřenosti.

*1) K otázce, zda rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu odpovídá cíli obecného zájmu uznaného Uníí*

97 Rada podporovaná Parlamentem v podstatě tvrdí, že rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu sleduje tři cíle obecného zájmu v rámci personální politiky. Zaprvé tento rozdíl v zacházení sleduje cíl optimalizace investic orgánů do odborného vzdělávání tím, že jim umožní zaměřit uvedené investice na úředníky, kterým před odchodem do důchodu ještě zbývá přiměřená doba zaměstnání. Zadruhé výše uvedený rozdíl v zacházení sleduje cíl spočívající v asistenci úředníkům blížících se důchodovému věku, kterým se nedaří získávat nové dovednosti či přizpůsobovat se změnám pracovního prostředí orgánů. Zatřetí tento rozdíl v zacházení v podstatě sleduje cíl zachování vyvážené věkové skladby mezi mladými a staršími úředníky, která podporuje přijímání a povyšování uvedených mladých úředníků, výměnu zkušeností a inovací, jakož i zeměpisnou rozmanitost.

98 Žalobkyně zpochybňuje existenci tří výše uvedených cílů. Tvrdí, že jediným cílem, který článek 42c služebního řádu sleduje, je snížení nákladů a počtu zaměstnanců orgánů „zbavováním se“ úředníků, jejichž odchod do důchodu se blíží a kteří mají nárok na vyšší odměnu. Tento cíl není legitimním cílem „politiky zaměstnanosti, trhu práce a odborného vzdělávání“ ve smyslu čl. 6 odst. 1 směrnice 2000/78, které odůvodňují rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu.

99 V první řadě je třeba ověřit existenci cílů, kterých se orgány dovolávají. V tomto ohledu je třeba zohlednit ustanovení článku 42c služebního řádu a v projednávaném případě jeho obecný kontext umožňující identifikaci cíle tohoto rozdílu v zacházení na základě věku, který jím byl zavedený (viz obdobně rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, body 56 a 57; rozsudek ze dne 21. července 2011, Fuchs a Köhler, C-159/10 a C-160/10, EU:C:2011:508, bod 39, a rozsudek ze dne 6. listopadu 2012, Komise v. Maďarsko, C-286/12, EU:C:2012:687, bod 58).

100 Pokud jde o první dovolávaný cíl, kterým je optimalizaci investic do odborného vzdělávání, je třeba nejprve uvést, že použití článku 42c služebního řádu je podmíněno existencí „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností“. Odkaz na „nabývání nových dovedností“ prokazuje vztah mezi výše uvedeným ustanovením a odborným vzděláváním.



- 101 Dále ze spisu a především ze závěrů Evropské rady ze dne 7. a 8. února 2013 vyplývá, že nařízení č. 1023/2013, a tudíž i článek 42c služebního řádu, byly přijaty v kontextu rozpočtové kázně evropské veřejné správy, vůle členských států ke zlepšování její efektivity a výkonnosti a postupného snižování počtu zaměstnanců o 5 % pro období 2013-2017.
- 102 Kromě toho je třeba připomenout, že úvahy uvedené v bodech 1, 3, 7 a 12 odůvodnění nařízení č. 1023/2013 uvádí zaprvé, že je nutné, aby Unie byla nadále vybavena vysoce kvalitní veřejnou službou (bod 1 odůvodnění), která je schopná plnit úkoly svěřené orgánům v kontextu snižování počtu zaměstnanců (bod 3 odůvodnění), zadruhé potřebu optimalizace řízení lidských zdrojů (bod 7 odůvodnění) a zatřetí, s odkazem na výše uvedené závěry Evropské rady, potřebu zvýšení účinnosti a účelnosti, potřebu přizpůsobení se měnícímu se hospodářskému prostředí a úsilí o zajištění efektivity nákladů (bod 12 odůvodnění).
- 103 Výše uvedené body odůvodnění nařízení č. 1023/2013 svědčí o vůli unijního normotvůrce sledovat cíl účinného řízení výdajů evropské veřejné správy v oblasti nákladové efektivity umožňující zachování vysoké úrovně kvality administrativy a v konečném důsledku umožňující Unii dosáhnout svých cílů, provádět své politiky a plnit své úkoly v kontextu rozpočtové kázně a snižování počtu zaměstnanců orgánů. S ohledem na toto konstatování a na úvahy uvedené v bodě 100 výše je třeba dospět k závěru, že existence cíle optimalizace investic věnovaných na odborné vzdělávání úředníků sledovaného unijním normotvůrcem prostřednictvím rozdílu v zacházení na základě věku zavedeného článkem 42c služebního řádu je prokázána.
- 104 Zadruhé, aniž by bylo třeba ověřovat existenci dvou dalších cílů, kterých se orgány dovolávají, je třeba zkoumat, zda první dovolávaný cíl, jehož existence byla prokázána, představuje „cíl obecného zájmu, který uznává Unie“ ve smyslu čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv.
- 105 První dovolávaný cíl se v podstatě týká řádného řízení veřejných prostředků v oblasti nákladové efektivity v kontextu rozpočtové kázně a snižování počtu zaměstnanců orgánů. V tomto ohledu je třeba uvést, že podle čl. 310 odst. 5 SFEU je rozpočet Unie plněn v souladu se zásadou řádného finančního řízení. Kromě toho článek 30 odst. 1 nařízení (EU, Euratom) č. 966/2012 Evropského parlamentu a Rady ze dne 25. října 2012, kterým se stanoví finanční pravidla o souhrnném rozpočtu Unie a o zrušení nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002 (Úř. věst. 2012, L 298, s. 1), stanoví, že používání prostředků musí být v souladu se zásadou řádného finančního řízení, tj. se zásadami hospodárnosti, účinnosti a účelnosti. Článek 30 odst. 2 druhý pododstavec nařízení č. 966/2012 uvádí, že zásada účinnosti se týká dosažení co nejlepšího vztahu mezi použitými zdroji a dosaženými výsledky. Z těchto ustanovení vyplývá, že cíl unijního normotvůrce, kterým je zajistit optimalizaci výdajů orgánů v oblasti odborného vzdělávání prostřednictvím rozdílu v zacházení na základě věku zavedeném článkem 42c služebního řádu, představuje „cíl obecného zájmu, který Unie uznává“.
- 106 Kromě toho, jelikož se první dovolávaný cíl týká politiky odborného vzdělávání v orgánech, spadá do oblasti působnosti čl. 6 odst. 1 prvního pododstavce směrnice 2000/78, který mezi legitimními cíli, které mohou odůvodnit rozdíly v zacházení na základě věku zavedenými vnitrostátními opatřeními, uvádí cíl týkající se odborného vzdělávání. Z toho vyplývá, že na základě výše uvedené směrnice, která je zdrojem inspirace pro určení povinností unijního normotvůrce v projednávané věci (viz bod 70 výše), představuje první dovolávaný cíl „cíl obecného zájmu, který Unie uznává“ ve smyslu čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv (viz obdobně rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, body 42 a 43).
- 107 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba dospět k závěru, že rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu odpovídá nejméně jednomu cíli obecného zájmu, který Unie uznává, ve smyslu čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv.

- 108 Tento závěr není zpochybněn argumentací žalobkyně uvedenou v bodě 98 výše. Bez ohledu na otázku vznesenou v rámci této argumentace, a sice zda může být cíl snížení nákladů a počtu zaměstnanců orgánů sám o sobě cílem obecného zájmu, který Unie uznává, je třeba konstatovat, že žalobkyně neprokazuje, že by byl jediným cílem sledovaným článkem 42c služebního řádu. V tomto ohledu je třeba připomenout, že existence přinejmenším jednoho dalšího objektivního cíle sledovaného unijním normotvůrcem, v projednávaném případě cíle optimalizace investic věnovaných na odborné vzdělávání úředníků, byla prokázána.
- 109 Vzhledem k tomu, že rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu odpovídá nejméně jednomu cíli obecného zájmu, který Unie uznává, je třeba posoudit, zda tento rozdíl v zacházení respektuje zásadu proporcionality ve smyslu čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 39).

## 2) K přiměřenosti

- 110 Posouzení přiměřenosti rozdílu v zacházení na základě věku, který byl zaveden článkem 42c služebního řádu, vyžaduje zkoumání toho, zda je takový rozdíl v zacházení vhodný k dosažení sledovaného cíle a zda nepřekračuje rámec toho, co je k tomuto účelu nezbytné (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 44).
- 111 V tomto ohledu, podobně jako v rámci širokého prostoru pro uvážení přiznanému vnitrostátnímu zákonodárci, pokud jde o vymezení opatření k dosažení konkrétního cíle v oblasti sociální politiky a politiky zaměstnanosti (rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, bod 68; rozsudek ze dne 5. března 2009, Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, bod 51, a rozsudek ze dne 9. září 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, bod 57), je třeba přiznat unijnímu normotvůrci široký prostor pro uvážení při vymezení opatření k dosažení cíle obecného zájmu v rámci personální politiky. Vzhledem k tomuto širokému prostoru pro uvážení se soudní přezkum v projednávaném případě týká otázky, zda se nejeví jako nepřiměřené, aby měl unijní normotvůrce za to, že rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu může být vhodný a nezbytný k dosažení dovolávaného legitimního cíle (viz obdobně rozsudek ze dne 16. října 2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, bod 72; rozsudek ze dne 12. ledna 2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, bod 70, a rozsudek ze dne 9. září 2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, bod 65).
- 112 Pokud jde o první dovolávaný cíl týkající se optimalizace investic do odborného vzdělávání, je třeba připomenout, že článek 42c služebního řádu byl přijat v kontextu rozpočtové kázně a snižování počtu zaměstnanců orgánů. Jak vyplývá ze spisu, jedná se o postupné snižování zaměstnanců o 5 % v období let 2013-2017, které se vztahuje na všechny orgány, instituce a agentury Unie. Výše uvedené ustanovení bylo rovněž přijato v souvislosti s vůlí členských států o zvýšení účinnosti a účelnosti evropské veřejné správy v oblasti efektivit nákladů, jak vyplývá mimo jiné z bodu 12 odůvodnění nařízení č. 1023/2013.
- 113 Rada upřesnila, že v takovém kontextu a s cílem zajistit s nižším počtem zaměstnanců úkoly, které se v průběhu času vyvíjejí, musí orgány změnit své pracovní metody a od úředníků se vyžaduje, aby se přizpůsobili a pravidelně získávali nové dovednosti. Za těchto okolností by mohly rovněž příležitosti, které nabízí digitalizace a dematerializace, vést k poklesu potřeb pracovních míst vyžadujících nižší kvalifikaci. Všechny tyto okolnosti zavazují orgány, aby hromadně investovaly do soustavného vzdělávání svých úředníků.
- 114 Rada uvedla, že s ohledem na tyto skutečnosti umožňuje článek 42c služebního řádu orgánům soustředit investice určené na odborné vzdělávání na ty úředníky, kterým ještě zbývá před odchodem do důchodu přiměřená doba zaměstnání, a nabídnout formu předčasného důchodu úředníkům na konci profesní dráhy.

- 115 Nelze totiž popřít, že v případě potřeb nabývání nových dovedností úředníků, a proto nutnosti orgánů investovat v oblasti odborného vzdělávání v kontextu rozpočtové kázně a snižování počtu zaměstnanců, má převedení na volno ze služebních důvodů úředníků, kteří se blíží důchodovému věku, za následek uvolnění prostředků určených na jejich odborné vzdělávání, které tak mohou být věnovány na odborné vzdělávání mladších úředníků, jejichž profesní dráha v orgánech bude delší. Z toho vyplývá, že toto převedení na volno přispívá k optimalizaci investic týkajících se odborného vzdělávání proto, že slouží ke zlepšení poměru mezi náklady na tyto investice a přínosu pro orgány. Je tudíž třeba dojít k závěru, že s ohledem na široký prostor pro uvážení, kterým disponuje unijní normotvůrce (viz bod 111 výše), představuje rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu vhodný prostředek k dosažení prvního cíle sledovaného unijním normotvůrcem.
- 116 Pokud jde o posouzení otázky, zda uvedený rozdíl v zacházení překračuje rámec toho, co nezbytné k dosažení sledovaného cíle, je třeba na něj nahlížet v právním kontextu, jehož je součástí, a zohlednit újmu, kterou může způsobit dotčeným úředníkům, a též prospěch, jaký může přinést zejména orgánům (v tomto smyslu viz obdobně rozsudek ze dne 5. července 2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, bod 53).
- 117 Pokud je o přínos pro orgány, je třeba konstatovat, že optimalizace investic týkajících se odborného vzdělávání sledovaná rozdílem v zacházení na základě věku přispívá k tomu, aby orgány mohly v konečném důsledku i nadále plnit své úkoly v kontextu rozpočtové kázně a snižování počtu zaměstnanců.
- 118 Kromě toho, po zasazení uvedeného rozdílu v zacházení do kontextu článku 42c služebního řádu a služebního řádu obecně je třeba poukázat na to, že volno ze služebních důvodů je v konečném důsledku nástroj personálního řízení poskytnutý orgánům, neboť doplňuje další možnost postavení v rámci administrativy, na něž mohou být úředníci převedeni, těmito dalšími postaveními jsou podle článku 35 služebního řádu činná služba, dočasná přidělení, pracovní volno z osobních důvodů, dočasná výslužba, volno z důvodu vojenské služby a rodičovská dovolená nebo pracovní volno z rodinných důvodů.
- 119 Dále je třeba konstatovat, že ve služebním řádu neexistují ustanovení, které by byly „alternativami“ k ustanovení stanoveném v článku 42c služebního řádu. Konkrétně, pokud žalobkyně odkazuje na článek 51 služebního řádu, který se týká nezpůsobilosti, je nutno uvést, že cílem tohoto ustanovení je konstatovat a sankcionovat neuspokojivé plnění úkolů ze strany úředníka a uplatní se nezávisle na úvahách týkajících se služebních důvodů, zatímco opatření přijatá na základě článku 42c služebního řádu se uplatní ze služebních důvodů.
- 120 Jako doplňkový nástroj personálního řízení je článek 42c *ipso facto* přínosný pro orgány.
- 121 Pokud jde o újmu způsobenou dotčeným úředníkům, je třeba zohlednit úvahy uvedené v bodech 87 až 89 výše.
- 122 Zároveň je třeba poukázat na to, jak rovněž správně tvrdí Rada, že jsou tito úředníci převedeni na volno ze služebních důvodů za přiměřených finančních podmínek. Je totiž nutno zejména připomenout, že dotčení úředníci dostávají měsíční příspěvek až do konce volna, jehož výpočet uvedený v bodě 89 výše není Tribunálem považován za nepřiměřený. Kromě toho, jak vyplývá z osmého pododstavce článku 42c služebního řádu, dotčení úředníci mohou nadále přispívat do důchodového systému, a zvyšovat tak výši svého důchodu. Podmínka týkající se desíti let služby stanovená v článku 42c služebního řádu přispívá rovněž k přiměřenosti opatření stanoveného tímto ustanovením, jak Parlament správně uvádí, tím, že vede k uplatňování tohoto opatření v případě úředníků, jejichž úroveň platů a nároky na důchod jsou takové, že zmírňují negativní finanční následky převedení na volno. Konečně je třeba připomenout, že zaprvé opatření stanovené v článku 42c služebního řádu podléhá souboru podmínek stanovených v prvním pododstavci tohoto ustanovení, zadruhé jeho přijetí není závazné pro orgány, které mají široký prostor pro uvážení, pokud

jde o jeho přijetí, a zatřetí celkový roční počet úředníků, na něž se toto opatření může vztahovat, je omezeno na 5 % z celkového počtu úředníků všech orgánů, kteří odešli do důchodu v předchozím roce (viz bod 95 výše).

- 123 S ohledem na všechny důvody uvedené v bodech 117 až 122 výše se pro unijního normotvůrce nejeví jako nepřiměřené, aby považoval za nutné zavést převedení na volno ze služebních důvodů výlučně pro úředníky, kteří spadají do dotčeného věkového rozmezí, a nikoliv pro ty, kteří do něj nespádají, za účelem dosažení objektivního cíle optimalizace investic týkajících se odborného vzdělávání. Je tedy třeba dospět k závěru, že rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu je přiměřený ve vztahu k prvnímu dovolávanému legitimnímu cíli.
- 124 Vzhledem k tomu, že přiměřenost rozdílu v zacházení na základě věku byla prokázána ve vztahu k prvnímu dovolávanému legitimnímu cíli, je třeba dospět k závěru, že tento rozdíl v zacházení zavedený článkem 42c služebního řádu neporušuje čl. 21 odst. 1 Listiny základních práv, jelikož splňuje kritéria uvedená v jejím čl. 52 odst. 1. V důsledku toho musí být námitka protiprávnosti vznesená proti článku 42c služebního řádu zamítnuta.

## ***2. K druhému žalobnímu důvodu vycházejícímu z porušení článku 42c služebního řádu a SZ 71/15, jakož i nesprávných skutkových zjištění a zjevně nesprávných posouzení***

- 125 Žalobkyně tvrdí, že napadené rozhodnutí porušuje článek 42c služebního řádu a SZ 71/15 a že je stíženo vadou spočívající ve zjevně nesprávném posouzení a nesprávných skutkových zjištěních. V této souvislosti v podstatě zpochybňuje vyhodnocení „organizačních potřeb“ ve smyslu výše uvedeného ustanovení služebního řádu, a to jak v rámci ORZ, tak i GSR jako celku a poukazuje na to, že Rada neprokázala, jakým způsobem by údajné změny pracovních metod GSR přivodily více potíží s přizpůsobením se její osobě nežli jakémukoliv jinému úředníku orgánu. Žalobkyně rovněž tvrdí, že její hodnotící posudky neprokazují nedostatečnou schopnost přizpůsobit se novým požadavkům služby z její strany.
- 126 Rada zpochybňuje argumenty žalobkyně a navrhuje zamítnutí tohoto žalobního důvodu.

### ***a) K určení právního rámce použitelného v projednávané věci a míře soudního přezkumu***

- 127 Je třeba připomenout, že článek 42c služebního řádu výslovně stanoví, že převedení úředníků na volno probíhá ze služebních důvodů. Jako podmínku jeho použití stanoví rovněž existenci „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností v rámci orgánů“.
- 128 Kromě toho je třeba připomenout, že v SZ 71/15 generální tajemník Rady poskytl informace o provádění článku 42c služebního řádu tímto orgánem. Z tohoto sdělení a upřesnění poskytnutých v rozhodnutí o zamítnutí žádosti vyplývá (viz zejména bod 29 tohoto rozhodnutí), že pro použití článku 42c služebního řádu Rada zohlední dva následující aspekty: jednak „organizační potřeby spojené s nabýváním nových dovedností“ v rámci orgánu, a to v tomto smyslu, že posoudí, zda orgán musí upravit a modernizovat své pracovní metody a svou organizaci a zda tato modernizace vyžaduje získání nových dovedností ze strany dotčených úředníků, a jednak schopnost uvedených úředníků získat takové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí.
- 129 Rada v bodě 29 písm. ii) rozhodnutí o zamítnutí stížnosti upřesnila, že posouzení druhé skutečnosti uvedené v bodě 128 výše nutně zahrnuje prvek prognózy v tom smyslu, že se jedná o posouzení toho, zda je rozumné předpokládat, že dotčení úředníci budou mít problémy s přizpůsobením se budoucímu vývoji pracovního prostředí, toto posouzení je přitom prováděno na základě informací, které má OOJ k dispozici v okamžiku přijetí rozhodnutí.



- 130 Z právního rámce tvořeného v projednávaném případě článkem 42c služebního řádu, jak byl upřesněn ve SZ 71/15, kterým je Rada vázána, vyplývá, že posouzení obou aspektů uvedených v bodě 128 výše je prognózou.
- 131 Žalobkyně zpochybňuje legalitu výkladu článku 42c služebního řádu provedeného Radou. Tvrdí, že takový výklad provedený prostřednictvím SZ 71/15 zkreslil toto ustanovení stanovením toho, že převedení na volno ze služebních důvodů se použije na „úředníky, kteří mají potíže získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí“. Dále uvádí, že z důvodu tohoto protiprávního zkreslení je třeba odmítnout argumentaci Rady uvedenou v bodě 83 žalobní odpovědi, podle které se jedná o „posouzení potenciálu úředníka získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí“, neboť se zakládá na odhadech, které znění článku 42c služebního řádu nepovoluje.
- 132 Tato argumentace žalobkyně si žádá přezkum souladu přístupu Rady, který byl popsán v SZ 71/15 a výslovně v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, jakož i v písemnostech před Tribunálem s normou vyšší právní síly, kterou je článek 42c služebního řádu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. září 2015, Barnett v. CESE, F-20/14, EU:F:2015:107, bod 52 a citovaná judikatura).
- 133 V tomto ohledu je třeba připomenout, že článek 42c služebního řádu výslovně odkazuje na „služební důvody“. Jak Rada uvedla v rámci své písemné odpovědi na otázku položenou Tribunálem, „organizační potřeby spojené s nabýváním nových dovedností“ uvedené rovněž v tomto článku jsou specifickým aspektem služebních důvodů.
- 134 Vzhledem k tomu, že jsou „organizační potřeby“ spojeny s „nabýváním nových dovedností“ a představují pouze jeden specifický aspekt služebních důvodů v rámci článku 42c služebního řádu, je třeba dospět k závěru, že znění tohoto ustanovení nezakazuje Radě zohlednit v rámci „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností“ schopnost dotčených úředníků „získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí“, jak stanoví SZ 71/15.
- 135 Toto zohlednění osobního prvku dotčených úředníkům není ani v rozporu s *ratio legis* článku 42c služebního řádu. Vzhledem k tomu, že bylo prokázáno, že toto ustanovení sleduje cíl spočívající v optimalizaci investic orgánů spojených s odborným vzděláváním v oblasti efektivity nákladů, zdá se být v souladu s tímto cílem, že Rada pro účely stanovení nákladů na investice do odborného vzdělávání zohledňuje schopnost dotčených úředníků získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí. Toto zohlednění osobního aspektu dotčených úředníků se zdá být rovněž odůvodněno okolností, že použití článku 42c služebního řádu je v jejich neprospěch a může jim být uloženo proti jejich vůli (viz body 87 až 89 výše). Z toho vyplývá, že zohlednění osobního aspektu dotčených úředníků zmírňuje následky použití tohoto ustanovení.
- 136 Proto je třeba dospět k závěru, že posouzení schopnosti dotčených úředníků získávat nové poznatky a přizpůsobovat se změnám pracovního prostředí ze strany Rady je v souladu s článkem 42c služebního řádu.
- 137 Dále vzhledem k tomu, že je toto posouzení zaměřeno na naplňování služebního zájmu, musí se nutně týkat budoucí schopnosti (potenciálu) dotčených úředníků získávat nové dovednosti a přizpůsobovat se změnám pracovního prostředí, a musí tak obsahovat prvek prognózy, jak Rada správně uvádí. V opačném případě by toto posouzení nesledovalo služební zájem. Proto je rovněž třeba dospět k závěru, že prvek prognózy obsažený v hodnocení druhé skutečnosti určené v bodě 128 výše je slučitelný s článkem 42c služebního řádu.
- 138 Z právního rámce tvořeného článkem 42c služebního řádu a SZ 71/15 vyplývá, že Rada měla v projednávaném případě povinnost posoudit dva aspekty v rámci „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností“, a sice zaprvé budoucí organizační potřeby orgánu vyžadující získání



nových dovedností a zadruhé schopnost žalobkyně získat předem určené nové dovednosti za účelem zohlednění efektivity nákladů, kterou vykazují investice do odborného vzdělávání žalobkyně, v souladu s cílem sledovaným článkem 42c služebního řádu.

- 139 Pokud jde o míru soudního přezkumu posouzení „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností“, žalobkyně zpochybnila závěr vyslovený v bodě 27 rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, podle kterého má OJ širokou posuzovací pravomoc při použití článku 42c služebního řádu. Podle žalobkyně by měl být soudní přezkum důkladný z toho důvodu, že opatření přijaté na základě tohoto ustanovení má nepříznivé důsledky pro dotčené úředníky.
- 140 V tomto ohledu je třeba připomenout, že „organizační potřeby spojené s nabýváním nových dovedností“ jsou specifickým aspektem služebních důvodů v rámci článku 42c služebního řádu. Z judikatury vyplývá, že orgány disponují širokou posuzovací pravomocí při určování služebních důvodů, ať už mají být zohledněny v rámci přezkoumání, nebo pro účely rozhodnutí (viz rozsudek ze dne 16. května 2018, Barnett v. CESE, T-23/17, nezveřejněný, napadený kasačním opravným prostředkem, EU:T:2018:271, bod 36 a citovaná judikatura). Taková široká posuzovací pravomoc byla konkrétně přiznána orgánům při vypovězení smlouvy dočasného zaměstnance (rozsudek ze dne 12. prosince 2000, Dejaiffe v. OHIM, T-223/99, EU:T:2000:292, bod 53). Z toho vyplývá, že i při následování logiky argumentace žalobkyně uvedené v bodě 139 výše není žádný důvod pro nepřiznání široké posuzovací pravomoci orgánům, pokud jde o posouzení „organizačních potřeb spojených s nabýváním nových dovedností“ s ohledem na skutečnost, že převedení na volno ze služebních důvodů nezpůsobuje dotčeným úředníkům dalekosáhlejší důsledky než ty způsobené předčasným ukončením pracovní smlouvy. Kromě toho, jak Rada správně poznamenává, zájem dotčeného úředníka v žádném případě není skutečností určující rozsah prostoru pro uvážení OJ při hodnocení služebních důvodů, ale musí být zohledněn Radou v rámci její povinnosti jednat s náležitou péčí. Z toho vyplývá, že argumentace žalobkyně uvedená v bodě 139 výše musí být odmítnuta.
- 141 Ze široké posuzovací pravomoci přiznané administrativě při použití článku 42c služebního řádu vyplývá, že Tribunál může zpochybnit toto použití pouze v případě zjevně nesprávného posouzení, věcné nesprávnosti nebo zneužití pravomoci (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 12. prosince 2000, Dejaiffe v. OHMI, T-223/99, EU:T:2000:292, bod 53 a citovaná judikatura, a rozsudek ze dne 16. května 2018, Barnett v. CESE, T-23/17, nezveřejněný, napadený kasačním opravným prostředkem, EU:T:2018:271, body 36 a 38).

#### ***b) K posouzení budoucích organizačních potřeb***

- 142 Úvodem je třeba uvést, že ze spisu vyplývá, že Rada v projednávaném případě posoudila organizační potřeby nejen oddělení, k němuž byla žalobkyně přidělena, a sice ORZ, nýbrž také organizační potřeby orgánu, tedy GSR jako celku. Žalobkyně zpochybnila tento přístup Rady a uvedla, že údajné organizační potřeby odůvodňující rozhodnutí přijaté na základě článku 42c služebního řádu musí být vázány pouze na oddělení, k němuž jsou úředníci přiděleni. Pokud by tomu tak nebylo, hrozilo by riziko svévole ze strany orgánů.
- 143 Tento výklad žalobkyně musí být odmítnut. Zprv se neopírá o znění článku 42c služebního řádu, který odkazuje na „organizační potřeby [...] v rámci orgánů“. Kromě toho, s ohledem na široký prostor pro uvážení, kterým Rada disponuje v souvislosti s posuzováním organizačních potřeb a v konečném důsledku i služebních důvodů, není přístup spočívající v zohlednění nejen organizačních potřeb ORZ, nýbrž i celého GSR stížen vadou spočívající ve zjevně nesprávném posouzení. Rada totiž vysvětlila, aniž jí bylo v tomto ohledu oponováno, že žalobkyně zastává pracovní místo s všeobecnou pracovní náplní, a tudíž může být z důvodu organizačních potřeb a ze služebních důvodů přeřazena na pracovní místo mimo ORZ nebo generální ředitelství pro administrativu. V důsledku toho, z důvodu tohoto možného přeřazení žalobkyně se Rada nedopustila zjevně nesprávného posouzení organizačních potřeb nejen ORZ, nýbrž i celého GSR.

- 144 Žalobkyně dále zpochybňuje, že Rada v projednávaném případě prokázala existenci budoucích organizačních potřeb na úrovni ORZ a GSR jako celku. Pokud jde o posouzení těchto organizačních potřeb na úrovni ORZ namítá zejména, že přechod z jednoho infromatického systému na jiný sám o sobě není „důležitou“ změnou, na rozdíl od toho, co tvrdí Rada v rozhodnutí o zamítnutí stížnosti; podle žalobkyně bylo takovou změnou pouze zavádění informačních technologií jako takové. K zavádění nových informačních technologií přitom podle žalobkyně již v rámci ORZ došlo. Žalobkyně rovněž zpochybňuje relevanci změn pracovních metod v rámci GSR, na které poukazuje Rada, a vytýká jí, že nevysvětlila, jakým způsobem by se jí tyto změny konkrétně dotkly. Ve skutečnosti je podle žalobkyně na Radě, aby prokázala, že žalobkyně bude mít v důsledku těchto změn potíže se získáním nových dovedností a bude pro ni problematické se jim přizpůsobit.
- 145 Z bodu 10 písm. a) odůvodnění napadeného rozhodnutí vyplývá, že Rada jako budoucí organizační potřeby ORZ určila zavedení automatizovaných metod a postupů, jako je např. politika v oblasti elektronické archivace a digitalizace systémů řízení úkolů a postupů. Kromě toho je v bodě 30 rozhodnutí o zamítnutí stížnosti uvedeno, že ORZ pracuje nejméně od listopadu 2014 na projektu směřujícím k nahrazení nástroje Ariane nástrojem Evropské komise nazvaným Sysper a zavedení společného nástroje „Learning Management System“. Tato informace je potvrzena mimo jiné zprávou vedoucího ORZ ze dne 18. listopadu 2015 (viz bod 8 výše).
- 146 V bodě 10 písm. d) napadeného rozhodnutí Rada zejména upřesnila, že všechny útvary GSR byly vystaveny neustálým změnám v oblasti informatiky. V bodě 31 rozhodnutí o zamítnutí stížnosti generální tajemník Rady vysvětlil, že v rámci GSR probíhaly nebo probíhají mnohé změny metod práce, kterým se zaměstnanci GSR, a zejména zaměstnanci AST musí přizpůsobit. Tyto změny spočívají ve stále intenzivnějším využívání informačních technologií v rámci pracovních metod, především nahrazení agend prováděných v papírové formě systémem „Outlook“, finalizace textů prostřednictvím nástroje „track-changes“, rozesílání textů e-mailem namísto interní pošty a nahrazením papírových formulářů formuláři elektronickými.
- 147 Z uvedeného vyplývá, že Rada v projednávaném případě hodnotila budoucí organizační potřeby ORZ a GSR jako celku. Kromě toho žalobkyně neposkytuje přesné a konkrétní informace pro účely zpochybnění skutečné existence těchto organizačních potřeb a k prokázání nesprávných skutkových zjištění nebo zjevně nesprávných posouzení, jichž se měla dopustit Rada. Konkrétně její tvrzení, podle kterého nebyla informována o existenci nových organizačních potřeb v rámci ORZ neprokazuje jejich neexistenci. Toto tvrzení je ostatně neopodstatněné, neboť Rada předložila Tribunálu dokumenty zmíněné v poznámkách pod čarou č. 8 a č. 9 rozhodnutí o zamítnutí stížnosti prokazující, že žalobkyně byla informována o existenci IT projektů, které byly prováděny v ORZ, zmíněných v bodě 145 výše. Je tedy třeba dospět k závěru, že se žalobkyni nepodařilo zpochybnit posouzení budoucích organizačních potřeb ze strany Rady.
- 148 Dále je třeba přezkoumat legalitu posouzení Rady týkající se schopnosti žalobkyně získat nové potřebné dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí. V tomto ohledu bude argumentace žalobkyně uvedená v bodě 144 výše týkající se povahy a významu změn v rámci ORZ a relevance těchto změn v rámci GSR ve vztahu k ní posouzena v rámci tohoto přezkumu, neboť vyžaduje srovnání organizačních potřeb se schopností žalobkyně získat nové vyžadované dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí.

***c) Ke schopnosti žalobkyně získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí***

149 [důvěrné]

150 [důvěrné]

151 [důvěrné]

152 [důvěrné]

153 [důvěrné]

154 [důvěrné]

155 [důvěrné]

156 [důvěrné]

157 Žalobkyně v první řadě zpochybňuje přístup Rady spočívající v zohlednění jejích hodnotících zpráv za roky 2011 a 2012. Podle žalobkyně není zohlednění těchto zpráv relevantní, jelikož jsou jednodušší než hodnotící zprávy za roky 2013 a 2014, které byly dobré, a jednodušší byla od 1. dubna 2013 přerušena. Podle žalobkyně musí být její schopnost se přizpůsobit posuzována s ohledem na její skutečné povinnosti a skutečné potřeby služby, a nikoli s ohledem na potřeby neaktuální nebo hypotetické.

158 V tomto ohledu je třeba uvést, že zohlednění hodnotících zpráv žalobkyně za roky 2011 a 2012 ze strany Rady, jejichž obsah nebyl navíc žalobkyní zpochybněn, není stíženo vadou spočívající ve zjevně nesprávném posouzení. Tyto hodnotící zprávy jsou zřejmě méně relevantní nežli zprávy pozdějšího data, nic to však nemění na tom, že zohlednění hodnotících zpráv dotčených úředníků týkajících se více let, a nikoliv pouze jednoho nebo dvou, umožňuje dojít k přesvědčivějším závěrům o jejich schopnosti se přizpůsobit změnám pracovního prostředí.

159 Zadruhé žalobkyně tvrdí, že její hodnotící zprávy za roky 2013 a 2014 byly dobré, zejména pokud jde o dovednost „Přizpůsobení se požadavkům služby“, a že se Rada pokusila použít pouze několik málo kritických připomínek uvedených v těchto zprávách za účelem odůvodnění napadeného rozhodnutí. Tyto kritické připomínky přitom nejsou podle jejího názoru relevantní pro účely posouzení její schopnosti přizpůsobit se změnám pracovního prostředí.

160 [důvěrné]

161 [důvěrné]

162 [důvěrné]

163 [důvěrné]

164 [důvěrné]

165 [důvěrné]

166 [důvěrné]

167 [důvěrné]

168 [důvěrné]

169 [důvěrné]

170 [důvěrné]

- 171 Začtvrté, pokud jde o argumentaci žalobkyně uvedenou v bodě 144 výše, je třeba uvést, že ze spisu nevyplývá, že budoucí organizační potřeby ORZ a GSR jako celku spočívají v přechodu od pracovního prostředí, ve kterém nejsou používány informační technologie, k pracovnímu prostředí, kde takové technologie používány jsou. Jinými slovy, tyto organizační potřeby nezahrnovaly radikální změny pracovních metod. Nicméně vzhledem k informacím, které měla Rada k dispozici ohledně profesních dovedností a chování žalobkyně, které se týkaly několika let a různých útvarů, jak jsou shrnuty v bodě 167 výše, je třeba mít za to, že se Rada mohla, aniž se dopustila zjevně nesprávného posouzení, domnívat, že žalobkyně bude mít velké potíže s přizpůsobením se méně radikálním změnám pracovních metod, které spočívají ve vývoji informačních systémů.
- 172 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba dospět k závěru, že posouzení Rady týkající se možnosti žalobkyně získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí nejsou stíženy vadou spočívající ve zjevně nesprávném posouzení. Z toho vyplývá, že rovněž s ohledem na zamítnutí námitek žalobkyně týkajících se posouzení budoucích organizačních potřeb ze strany Rady, musí být tento žalobní důvod zamítnut.

### **3. Ke třetímu žalobnímu důvodu spočívajícímu v porušení práva být vyslechnut**

- 173 Žalobkyně tvrdí, že její právo být vyslechnuta bylo porušeno tím, že nebyla seznámena se zprávou ředitelky LZPA ze dne 25. listopadu 2015 před zahájením soudního řízení. Tato zpráva byla OJG zohledněna v rámci přijetí napadeného rozhodnutí. Žalobkyně tvrdí, že se nemohla účinně a efektivně bránit před přijetím napadeného rozhodnutí, protože nevěděla o této zprávě ani o jejím obsahu.
- 174 Rada zpochybňuje argumentaci žalobkyně a navrhuje zamítnutí tohoto žalobního důvodu.
- 175 Úvodem je třeba poukázat na to, že je napadené rozhodnutí o převedení žalobkyně na volno ze služebních důvodů proti její vůli aktem nesporně nepříznivě zasahujícím do jejího právního postavení, jelikož vedlo mimo jiné ke změně jejího postavení v rámci administrativy a ukončení její profesní činnosti v rámci Rady a způsobilo jí finanční újmu. Z toho vyplývá, že při přijetí tohoto rozhodnutí je třeba použít zásadu dodržování práva na účinnou procesní obranu, která je základní zásadou unijního práva, a to i když dané řízení není nijak upraveno (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. prosince 2007, Marcuccio v. Komise, C-59/06 P, EU:C:2007:756, bod 46 a citovaná judikatura).
- 176 Právo na účinnou procesní obranu, zakotvené mimo jiné v článku 41 Listiny základních práv, které je podle unijního soudu obecně použitelné (rozsudek ze dne 22. listopadu 2012, M., C-277/11, EU:C:2012:744, bod 84, a rozsudek ze dne 11. září 2013, L v. Parlament, T-317/10 P, EU:T:2013:413, bod 81), zahrnuje, i když je širší, procesní právo každého být vyslechnut před přijetím jemu určeného individuálního opatření, které by se jej mohlo nepříznivě dotknout, stanovené v odstavci 2 písm. a) uvedeného článku (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 22. listopadu 2012, M., C-277/11, EU:C:2012:744, bod 87 a citovaná judikatura; rozsudek ze dne 11. prosince 2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, bod 31, a rozsudek ze dne 5. října 2016, ECDC/CJ, T-395/15 P, nezveřejněný, EU:T:2016:598, bod 54 a citovaná judikatura).
- 177 Právo být vyslechnut zaručuje podle ustálené judikatury každé osobě možnost účelným a účinným způsobem vyjádřit své stanovisko v průběhu řízení vedeného správou před přijetím každého rozhodnutí, které by se mohlo nepříznivě dotknout jejich zájmů (viz rozsudek ze dne 3. července 2014, Kamino International Logistics a Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 a C-130/13, EU:C:2014:2041, bod 39 a citovaná judikatura).
- 178 Právo být vyslechnut náleží všem adresátům rozhodnutí, které nepříznivě zasahuje do jejich právního postavení, sleduje dvojí cíl: jednak slouží k prošetření věci a zjištění skutečností co nejpřesněji a nejsprávněji a jednak umožňuje zajištění účinné ochrany dotčené osoby. Účelem práva být vyslechnut je především zajištění toho, že každé rozhodnutí nepříznivě zasahující do právního postavení bylo



přijato s plnou znalostí okolností věci a má zejména za cíl umožnit příslušnému orgánu napravit pochybení nebo dotčené osobě uplatnit takové skutečnosti týkající se její osobní situace, jež mohou ovlivnit, zda rozhodnutí bude či nebude přijato nebo zda bude mít takový či jiný obsah (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 18. prosince 2008, *Sopropé*, C-349/07, EU:C:2008:746, bod 49; rozsudek ze dne 3. července 2014, *Kamino International Logistics a Datema Hellmann Worldwide Logistics*, C-129/13 a C-130/13, EU:C:2014:2041, bod 38, a rozsudek ze dne 11. prosince 2014, *Boudjlida*, C-249/13, EU:C:2014:2431, body 37 a 59).

- 179 Z výše uvedených úvah vyplývá, že v projednávaném případě mohlo být napadené rozhodnutí přijato až poté, co bylo žalobkyni umožněno sdělit účelným a užitečným způsobem své stanovisko k okolnostem, které byly podkladem tohoto rozhodnutí v rámci ústní či písemné výměny názorů zahájené z podnětu OOJ, který v tomto ohledu nese důkazní břemeno (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 6. prosince 2007, *Marcuccio v. Komise*, C-59/06 P, EU:C:2007:756, bod 47). V tomto ohledu je třeba připomenout, že napadené rozhodnutí bylo založeno zejména na úvahách týkajících se organizačních potřeb ORZ a GSR jako celku a schopnosti žalobkyně získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí. Tyto úvahy napadeného rozhodnutí byly do značné míry založeny na závěrech obsažených v bodech 4.1 až 4.5 zprávy ředitelky LZPA ze dne 25. listopadu 2015, se kterou žalobkyně nebyla během postupu před zahájením soudního řízení seznámena. Je třeba ověřit, zda tímto nedostatkem obeznámení bylo zasaženo do práva žalobkyně být vyslechnuta, jak tvrdí.
- 180 V tomto ohledu je třeba připomenout, že dne 12. listopadu 2015 proběhl rozhovor žalobkyně s vedoucím ORZ a dne 25. listopadu 2015 s ředitelkou LZPA. I když neexistuje žádný zápis z těchto rozhovorů, vyplývá z poznámek ze dne 18. listopadu 2015 a ze dne 25. listopadu 2015 sepsaných těmito dvěma nadřízenými žalobkyně, že byla během těchto rozhovorů informována jak o organizačních potřebách v rámci ORZ a GSR, tak o důvodech, proč má administrativa za to, že není schopna se přizpůsobit změnám pracovního prostředí. Žalobkyně před Tribunálem nezpochybnila, že během těchto rozhovorů obdržela obě tyto informace.
- 181 S ohledem na existenci těchto dvou rozhovorů je třeba dospět k závěru, že se žalobkyně mohla účelně a účinně vyjádřit k oběma výše uvedeným informacím v rámci svých písemných připomínek ze dne 7. prosince 2015 zaslaných OOJ. Mohla tak kromě jiného namítnout, že v rámci jejího pracovního místa nedošlo ke změnám softwaru nebo zamýšleným změnám pracovních metod a zpochybnit úvahy administrativy, podle kterých má potíže se získáním nových dovedností, a to zejména na základě hodnotících zpráv z let 2013 a 2014.
- 182 Kromě toho jí oba výše uvedené rozhovory umožnily vyjádřit užitečným a účinným způsobem své stanovisko během slyšení u generálního ředitele pro administrativu v postavení OOJ dne 8. prosince 2015.
- 183 Na základě výše uvedených úvah je třeba dospět k závěru, že neseznámením žalobkyně se zprávou ředitelky LZPA ze dne 25. listopadu 2015 před přijetím napadeného rozhodnutí nebylo zasaženo do jejího práva být vyslechnuta. Tento závěr není zpochybněn rozsudkem ze dne 3. června 2015, *BP v. FRA* (T-658/13 P, EU:T:2015:356), na který žalobkyně odkazuje. Projednávaný případ se liší od případu, ve kterém byl vydán výše uvedený rozsudek, jelikož žalobkyně v projednávaném případě byla, na rozdíl od uvedeného případu, jednak informována během výše uvedených rozhovorů se svými nadřízenými o hlavních důvodech pro přijetí sporného opatření v jejím případě a jednak byla dvakrát vyslechnuta OOJ před přijetím tohoto opatření, a to jak písemně, tak ústně. Ze skutečností uvedených v bodě 14 rozsudku ze dne 3. června 2015, *BP v. FRA* (T-658/13 P, EU:T:2015:356), přitom vyplývá, že žalobkyně v uvedené věci nebyla informována o hlavních důvodech ospravedlňujících přijetí sporného opatření, jež spočívalo především v rozhodnutí o neobnovení pracovní smlouvy na dobu neurčitou před jeho přijetím a nebyla ani vyslechnuta OOJ (rozsudek ze dne 3. června 2015, *BP v. FRA*, T-658/13 P, EU:T:2015:356, bod 62).
- 184 Na základě všech výše uvedených úvah musí být tento žalobní důvod zamítnut.



#### **4. Ke čtvrtému žalobnímu důvodu vycházejícímu z porušení povinnosti řádné péče o zaměstnance a zásady řádné správy**

185 Žalobkyně tvrdí, že skutečnost, že nebyla seznámena se zprávou ředitele LZPA ze dne 25. listopadu 2015 představuje porušení povinnosti řádné péče ze strany Rady, jelikož jí nesdělením této zprávy nedala příležitost vyjádřit se k možnostem jejího přerážení do jiných útvarů GSR, což byly možnosti údajně zkoumané ve výše uvedené zprávě.

186 [důvěrné]

187 [důvěrné]

188 Rada zpochybňuje námitky žalobkyně.

189 Úvodem je třeba připomenout, že pojem „povinnost řádné péče“, který byl dále rozvinut judikaturou, odráží rovnováhu vzájemných práv a povinností, které služební řád zavedl ve vztazích mezi administrativou a zaměstnanci veřejné služby. Tato rovnováha znamená zejména to, že pokud administrativa rozhoduje o situaci úředníka, vezme v úvahu veškeré skutečnosti, které by mohly ovlivnit její rozhodnutí, a že přitom zohlední nejen zájem služby, ale rovněž zájem dotčeného úředníka (rozsudek ze dne 28. května 1980, Kuhner v. Komise, 33/79 a 75/79, EU:C:1980:139, bod 22, a rozsudek ze dne 29. června 1994, Klinke v. Soudní dvůr, C-298/93 P, EU:C:1994:273, bod 38).

190 Z judikatury současně vyplývá, že povinnost administrativy jednat s náležitou péčí nemůže bránit OOJ v přijetí opatření, která považuje za nezbytná ve služebním zájmu (viz rozsudek ze dne 13. ledna 1998, Volger v. Parlament, T-176/96, EU:T:1998:1, bod 76 a citovaná judikatura). Unijní soud rovněž uvedl, že pokud orgán, který rozhoduje o situaci úředníka, musí zohlednit nejen zájem služby, ale i zájem dotčeného úředníka, nesmí tento závěr bránit tomu, aby orgán pokračoval v racionalizaci služby, pokud to považuje za nutné (viz rozsudek ze dne 13. ledna 1998, Volger v. Parlament, T-176/96, EU:T:1998:1, bod 76 a citovaná judikatura).

191 Právě na základě těchto zásad musí být posuzovány námitky žalobkyně.

192 Pokud jde o první námitku uvedenou v bodě 185 výše, je třeba připomenout, že ve zprávě ze dne 25. listopadu 2015 ředitelka LZPA zkoumala a odmítla řešení spočívající v přerážení žalobkyně jak v rámci ředitelství pro lidské zdroje a administrativu personálu, tak i GSR, přičemž vycházela z budoucích organizačních potřeb těchto útvarů v oblasti vývoje jejich informačních systémů a schopnosti žalobkyně získávat nové dovednosti. Přitom, jak bylo konstatováno v rámci přezkumu třetího žalobního důvodu znějícího na zrušení, měla žalobkyně možnost se užitečným a účinným způsobem vyjádřit ke dvěma výše uvedeným skutečnostem v rámci svého písemného vyjádření ze dne 7. prosince 2015 a během slyšení před OOJ dne 8. prosince 2015. Z toho vyplývá, že neseznámení žalobkyně se zprávou ředitelky LZPA ze dne 25. listopadu 2015 ve skutečnosti nepoškodilo její zájmy a nepředstavuje porušení povinnosti řádné péče ze strany Rady.

193 Pokud jde o druhou námitku žalobkyně uvedenou v bodě 186 výše, je třeba uvést, jak vyplývá ze spisu, že v rámci postupu před zahájením soudního řízení žalobkyně požádala administrativu, aby v jejím případě nepoužila článek 42c služebního řádu, nebo alternativně, aby se toto použití odložilo až po původně stanoveném datu 31. prosince 2015.

194 S ohledem na judikaturu citovanou v bodě 190 výše nemohla Rada z titulu zohlednění důvodů žalobkyně upustit od toho, aby byl v jejím případě použit článek 42c služebního řádu. Nicméně, z těchto důvodů odložila datum nabytí účinku převedení na volno k 30. červnu 2016, čímž reagovala na její žádost. Z toho vyplývá, že Rada v projednávaném případě jednala vůči žalobkyni v souladu se svou povinností řádné péče.

- 195 Pokud jde o třetí námitku žalobkyně, stačí připomenout, že v rámci druhého žalobního důvodu směřujícího ke zrušení neprokázala, že rozhodnutí Rady převést ji na volno ze služebních důvodů, je stíženo vadou spočívající ve zjevně nesprávném posouzení. Vzhledem k tomu, že posouzení služebních důvodů ze strany Rady nebylo zjevně nesprávné, je třeba dojít k závěru, že třetí námitka žalobkyně musí být zamítnuta. [*důvěrné*]
- 196 Na základě předcházejících úvah musí být tento žalobní důvod zamítnut, a v důsledku toho i návrh znějící na zrušení.

#### **D. K návrhu na náhradu újmy**

- 197 Žalobkyně tvrdí, že jí napadené rozhodnutí způsobilo majetkovou a nemajetkovou újmu.
- 198 Majetková újma podle ní spočívala především ve ztrátě příjmů v důsledku napadeného rozhodnutí a Rada by z jeho zrušení měla vyvodit veškeré důsledky týkající se odměny žalobkyně, s přihlédnutím zejména k poškození jejího kariérního postupu.
- 199 Nemajetková újma žalobkyně podle žalobkyně pramení ze samotného napadeného rozhodnutí, které bylo neodůvodněné a zakládalo se na nesprávných důvodech. Toto rozhodnutí vedlo k porušení důvěry žalobkyně v orgán. Utrpěné nemajetkové újmy byly zhoršeny okolnostmi, za kterých bylo napadené rozhodnutí přijato. [*důvěrné*]. Žalobkyně ohodnotila svoji nemateriální újmu *ex aequo et bono* na 10 000 eur.
- 200 Rada navrhuje, aby byl návrh žalobkyně na náhradu újmy zamítnut.
- 201 Je třeba připomenout, že návrhová žádání znějící na náhradu majetkové nebo nemajetkové újmy musí být zamítnuta, pokud vykazují úzkou souvislost s návrhovými žádáními směřujícími ke zrušení, jež byla sama odmítnuta jako nepřijatelná nebo zamítnuta jako neopodstatněná (viz rozsudek ze dne 24. dubna 2017, HF v. Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, bod 69 a citovaná judikatura).
- 202 V projednávaném případě je třeba konstatovat, že návrh žalobkyně na náhradu újmy je úzce spojen s návrhem na zrušení, který byl zamítnut, neboť újma tvrzená žalobkyní, jak majetková, tak nemajetková, by měla svůj původ v napadeném rozhodnutí a okolnostech jeho přijetí. Za těchto okolností musí být návrh na náhradu újmy zamítnut, a v důsledku toho i žaloba v plném rozsahu.

#### **IV. K nákladům řízení**

- 203 Podle čl. 134 odst. 1 jednacího řádu se účastník řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to účastník řízení, který měl ve věci úspěch, požadoval. V souladu s článkem 135 jednacího řádu může nicméně Tribunál v souladu s požadavky ekvity rozhodnout, že účastník řízení, který neměl úspěch ve věci, ponese vlastní náklady řízení a nahradí pouze část nákladů řízení vynaložených druhým účastníkem řízení, nebo se mu náhrada nákladů řízení neuloží. Dále Tribunál může uložit účastníkovi řízení, a to i když měl úspěch ve věci, částečnou nebo i úplnou náhradu nákladů řízení, odůvodňuje-li to jeho chování, a to i před zahájením řízení, zejména pokud způsobil druhému účastníkovi řízení náklady, které Tribunál posoudí jako náklady způsobené bezdůvodně nebo zlovolně.
- 204 V projednávaném případě je třeba uvést, že zpráva ředitelky LZPA ze dne 25. listopadu 2015 nebyla přiložena k rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, na rozdíl od toho, co bylo uvedeno v jeho bodě 43. Tato zpráva byla žalobkyni sdělena výlučně až během soudního řízení, a to v rámci žalobní odpovědi Rady.

- 205 Rovněž je třeba uvést, že oba dokumenty uvedené v poznámkách pod čarou č. 8 a 9 rozhodnutí o zamítnutí stížnosti a vztahující se k posuzování organizačních potřeb provedeného v jeho rámci taktéž nebyly připojeny k tomuto rozhodnutí na rozdíl od toho, co bylo uvedeno v těchto poznámkách pod čarou. Žalobkyně byla nakonec seznámena s těmito dvěma dokumenty následně během jednání v rámci organizačního procesního opatření přijatého Tribunálem (viz bod 54 výše).
- 206 Tribunál má za to, že opomenutí Rady přiložit všechny tři výše uvedené dokumenty k rozhodnutí o zamítnutí stížnosti, i když v něm bylo uvedeno jinak, ztížilo kromě jiného přípravu žaloby. Opomenutí přiložit dokumenty uvedené v bodě 205 výše rovněž přispělo k prodloužení ústní části řízení.
- 207 Za těchto podmínek zastává Tribunál názor, že postoj Rady odůvodňuje, aby nesla vlastní náklady řízení a kromě toho jí bylo uloženo nést 20 % nákladů řízení vynaložených žalobkyní.
- 208 Parlament ponese podle čl. 138 odst. 1 jednacího řádu vlastní náklady řízení.

Z těchto důvodů

TRIBUNÁL (druhý rozšířený senát)

rozhodl takto:

- 1) **Žaloba se zamítá.**
- 2) **RK ponese 80 % vlastních nákladů řízení.**
- 3) **Rada Evropské unie ponese vlastní náklady řízení a 20 % nákladů vynaložených RK.**
- 4) **Evropský parlament ponese vlastní náklady řízení.**

Prek

Buttigieg

Schalin

Berke

Costeira

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 7. února 2019.

Podpisy.

## Obsah

I. Skutečnosti předcházející sporu .....	1
II. Řízení a návrhová žádání účastníků řízení .....	5
III. Právní otázky .....	6
A. K předmětu žaloby .....	6
B. K přípustnosti některých dokumentů předložených Radou dne 6. června 2018 .....	7
C. K návrhu na zrušení .....	8
1. K prvnímu žalobnímu důvodu vycházejícímu z protiprávnosti článku 42c služebního řádu .....	8
a) Úvodní poznámky .....	8
b) K existenci rozdílu v zacházení na základě věku .....	11
c) K dodržování kritérií stanovených v čl. 52 odst. 1 Listiny základních práv .....	12
1) K otázce, zda rozdíl v zacházení na základě věku zavedený článkem 42c služebního řádu odpovídá cíli obecného zájmu uznaného Uníí .....	13
2) K přiměřenosti .....	15
2. K druhému žalobnímu důvodu vycházejícímu z porušení článku 42c služebního řádu a SZ 71/15, jakož i nesprávných skutkových zjištění a zjevně nesprávných posouzení .....	17
a) K určení právního rámce použitelného v projednávané věci a míře soudního přezkumu ...	17
b) K posouzení budoucích organizačních potřeb .....	19
c) Ke schopnosti žalobkyně získat nové dovednosti a přizpůsobit se změnám pracovního prostředí .....	20
3. Ke třetímu žalobnímu důvodu spočívajícímu v porušení práva být vyslechnut .....	22
4. Ke čtvrtému žalobnímu důvodu vycházejícímu z porušení povinnosti řádné péče o zaměstnance a zásady řádné správy .....	24
D. K návrhu na náhradu újmy .....	25
IV. K nákladům řízení .....	25