



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDNÍHO DVORA (pátého senátu)

6. října 2021 *

„Kasační opravný prostředek – Veřejná služba – Zaměstnanci Evropské centrální banky (ECB) – Odměňování – Výběrové řízení – Rovné zacházení s interními a externími uchazeči – Zařazení do platového stupně“

Ve věci C-272/20 P,

jejímž předmětem je kasační opravný prostředek na základě článku 56 statutu Soudního dvora Evropské unie, podaný dne 19. června 2020,

Sebastianem Veitem, s bydlištěm ve Frankfurtu nad Mohanem (Německo), zastoupený K. Kujathem, Rechtsanwalt,

navrhovatel,

příčemž další účastníci řízení je

Evropská centrální banka (ECB), zastoupená F. von Lindeinerem a M. Röttingem, jako zmocněnci, ve spolupráci s B. Wägenbaurem, Rechtsanwalt,

žalovaná v prvním stupni,

SOUDNÍ DVŮR (pátý senát),

ve složení E. Regan (zpravodaj), předseda senátu, M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos a I. Jarukaitis, soudci,

generální advokát: J. Richard de la Tour,

vedoucí soudní kanceláře: A. Calot Escobar,

s přihlédnutím k písemné části řízení,

s přihlédnutím k rozhodnutí, přijatému po vyslechnutí generálního advokáta, rozhodnout věc bez stanoviska,

vydává tento

* Jednací jazyk: němčina.

Rozsudek

- 1 Kasačním opravným prostředkem se Sebastian Veit domáhá zrušení rozsudku Tribunálu Evropské unie ze dne 2. dubna 2020, Veit v. ECB (T-474/18, nezveřejněný, dále jen „napadený rozsudek“, EU:T:2020:140), kterým Tribunál zamítl jeho návrh založený na článku 270 SFEU a na článku 50a statutu Soudního dvora Evropské unie a znějící na zrušení jednak rozhodnutí Evropské centrální banky (ECB) ze dne 3. ledna 2018 (dále jen „sporné rozhodnutí“) v rozsahu, v němž jej ECB zařadila pouze do platového stupně 17 platového pásma F/G, a jednak rozhodnutí ECB ze dne 25. května 2018, kterým se zamítá jeho stížnost (dále jen „rozhodnutí ze dne 25. května 2018“).

Skutečnosti předcházející sporu a sporné rozhodnutí

- 2 Podle bodů 1 až 11 napadeného rozsudku lze skutečnosti předcházející sporu popsat následovně:
- 3 Dne 1. října 2015 přijala ECB v návaznosti na výběrové řízení Sebastiana Veita na místo analytika v oblasti dohledu u generálního ředitelství (GŘ) pro mikroobezřetnostní dohled IV na období od 1. října 2015 do 30. září 2018. Navrhovatelova smlouva byla smlouvou na dobu určitou, která po jejím uplynutí mohla být přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.
- 4 Při přijímání do zaměstnání byl navrhovatel v souladu s oznámením o volném pracovním místě zařazen do platového pásma E/F podle platové struktury ECB. V rámci tohoto pásma mu ECB přiznala platový stupeň 70 na základě jeho předchozí odborné praxe v délce přibližně jedenácti a půl roku u Deutsche Bundesbank (Německá spolková banka), která byla podle ustálené administrativní praxe, jež byla kodifikována v dokumentu nazvaném *Salary Proposal Guidelines* (pokyny k návrhům platů), který přijalo GŘ pro lidské zdroje ECB dne 30. dubna 2012 (dále jen „ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců“), započítána ve výši šesti stupňů za každý rok relevantní předchozí odborné praxe získané na rovnocenné nebo vyšší úrovni než bylo obsazované místo, a sice $6 \times 11,5 = 69$ stupňů, které byly připočteny k prvnímu stupni platového pásma E/F, z čehož vyplynul platový stupeň 70.
- 5 V rámci každoroční revize odměn a příplatků za období od 1. září 2015 do 31. srpna 2016 byly navrhovateli přiznány čtyři dodatečné platové stupně a dosáhl tak platového stupně 74 platového pásma E/F.
- 6 Dne 27. února 2017 ECB v návaznosti na výběrové řízení dočasně povýšila navrhovatele do vyššího platového pásma na období od 1. března 2017 do 30. září 2018 jakožto dohlázele v oddělení pro dohled nad významnými bankami IX GŘ pro mikroobezřetnostní dohled II, přičemž jej zařadila do platového stupně 17 platového pásma F/G. Navrhovatelova smlouva byla za tímto účelem smlouvou na dobu určitou, která nemohla být přeměněna na smlouvu na dobu neurčitou.
- 7 Dne 2. června 2017 zveřejnila ECB dvě oznámení o volném pracovním místě se srovnatelným obsahem, z nichž jedno bylo určeno interním uchazečům a druhé uchazečům externím, na pracovní místa bankovních dohlázele v GŘ pro mikroobezřetnostní dohled I, kterým odpovídalo platové pásmo F/G. V rámci výběrového řízení uspořádaného za tímto účelem (dále jen „dotčené výběrové řízení“) se na interní i externí uchazeče vztahoval stejný postup výběru.

- 8 Vzhledem k tomu, že žádost navrhovatele o pracovní místo byla úspěšná, přijala ECB dne 3. ledna 2018 sporné rozhodnutí, kterým navrhovatele od 1. ledna 2018 převedla na místo dohláze v oddělení dohledu nad významnými bankami I GR pro mikroobezřetnostní dohled I, přičemž byl navrhovatel povýšen do platového pásma F/G a zařazen do platového stupně 17 v tomto platovém pásmu.
- 9 Zařazení navrhovatele do platového stupně 17 platového pásma F/G ve sporném rozhodnutí vycházelo z čl. 5 odst. 1 administrativního oběžníku 2/2011 ze dne 19. července 2011 o povýšení (dále jen „oběžník 2/2011“), podle kterého základní plat interního uchazeče povýšeného do vyššího platového pásma odpovídá po nabytí účinků povýšení prvnímu platovému stupni platového pásma, k němuž se nové pracovní místo pojí, nebo je zvýšen o 3 %, podle toho, která z těchto částek je vyšší. V projednávané věci byl základní plat navrhovatele odpovídající pracovnímu místu analytika v oblasti dohledu, zařazeného do platového stupně 74 platového pásma E/F, zvýšen o 3 %, přičemž tato úroveň odpovídala platovému stupni 17 platového pásma F/G.
- 10 E-mailem ze dne 8. února 2018 požádal navrhovatel o přezkum sporného rozhodnutí před zahájením soudního řízení. V podstatě žádal o zařazení do platového stupně 83 platového pásma F/G.
- 11 Zástupce generálního ředitele GR ECB pro lidské zdroje tuto žádost rozhodnutím ze dne 27. února 2018 zamítl.
- 12 E-mailem ze dne 6. dubna 2018 podal navrhovatel stížnost. Tato stížnost byla zamítnuta rozhodnutím prezidenta ECB, došlým navrhovateli dne 6. června 2018, a sice rozhodnutím ze dne 25. května 2018.

Řízení před Tribunálem a napadený rozsudek

- 13 Návrhem došlým soudní kanceláři Tribunálu dne 6. srpna 2018 podal navrhovatel žalobu znějící na zrušení jak sporného rozhodnutí, tak rozhodnutí ze dne 25. května 2018.
- 14 Napadeným rozsudkem Tribunál tuto žalobu zamítl. Tribunál zejména konstatoval, že interní a externí uchazeči, kteří uspěli v dotčeném výběrovém řízení, se pro účely zařazení do platového stupně nacházejí ve srovnatelných situacích. Kromě toho uvedl, že použití odlišných pravidel za tímto účelem – jelikož na interní uchazeče, jako je navrhovatel, byl použit čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011, a na externí uchazeče byla použita ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců – může vést k odlišným výsledkům, i když relevantní předchozí odborná praxe interních i externích uchazečů je stejná. Tribunál však rozhodl, že toto rozdílné zacházení je odůvodněné a přiměřené.

Návrhová žádání účastníků řízení

- 15 Navrhovatel se kasačním opravným prostředkem domáhá, aby Soudní dvůr:
 - zrušil napadený rozsudek, jakož i sporné rozhodnutí, jak bylo upřesněno rozhodnutím ze dne 25. května 2018, a
 - uložil ECB náhradu nákladů řízení.

- 16 ECB navrhuje, aby Soudní dvůr:
- zamítl kasační opravný prostředek a
 - uložil navrhovateli náhradu nákladů řízení.

Ke kasačnímu opravnému prostředku

K přípustnosti

Argumentace účastníků řízení

- 17 ECB úvodem tvrdí, že kasační opravný prostředek je nepřípustný v plném rozsahu, jelikož navrhovatel nemá žalobní zájem, neboť zrušení napadeného rozsudku nemůže vést k přeřazení navrhovatele do platového stupně 83 jeho platového pásma F/G.
- 18 ECB v tomto ohledu tvrdí, že argumentace navrhovatele, podle které byla ECB povinna jej zařadit do platového stupně 83, a nikoli do platového stupně 17 platového pásma F/G, vychází z chybného předpokladu. Navrhovatel údajně tvrdí, že jak činnost kterou dříve vykonával u Deutsche Bundesbank, která spadá do střední kategorie (*gehobener Dienst*) zaměstnanců této banky, jež odpovídá úrovni analytika a jež byla zohledněna při jeho zařazení do platového pásma E/F při jeho přijetí do zaměstnání u ECB na místo analytika v oblasti dohledu (*Supervision Analyst*) během roku 2015, tak odborná praxe získaná v rámci jeho činnosti analytika v oblasti dohledu (*Supervision Analyst*) v platovém pásmu E/F u ECB zcela odpovídají úrovni činnosti, kterou vykonával jako bankovní dohlížitel (*Banking Supervisor*) v platovém pásmu F/G v návaznosti na dotčené výběrové řízení. Navrhovatel se tudíž domnívá, že bytí byla tato odborná praxe získána výlučně v nižším platovém pásmu, musela být z důvodu jeho povýšení znovu zohledněna při výpočtu jeho platu.
- 19 Podle ECB je tento předpoklad nesprávný. Ze spisu totiž vyplývá, aniž je za tímto účelem nutno učinit věcné zjištění nebo posoudit skutkový stav, že odborná praxe získaná před nástupem do služby a relevantní pro zařazení do platového pásma E/F není v zásadě rovnocenná relevantní odborné praxi pro zařazení do platového pásma F/G. Již z tohoto důvodu nemůže být odborná praxe získaná jako analytik v oblasti dohledu (*Supervision Analyst*) u ECB znovu zohledněna pro zařazení navrhovatele do platového pásma F/G. V této souvislosti odkazuje ECB na základní koncept své ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců, zakotvený v pokynech k návrhům platů (*Salary Proposal Guidelines*), podle něhož „se zpravidla zohlední relevantní odborná praxe pro funkci, jež má být vykonávána, která byla získána na této úrovni“.
- 20 Pokud jde o údajné chybějící odůvodnění tvrzeného nerovného zacházení, ECB konkrétně zaprvé tvrdí, že odkaz navrhovatele v jeho kasačním opravném prostředku na bod 61 a následující napadeného rozsudku nespĺňuje požadavky vyplývající z čl. 169 odst. 2 jednacího řádu Soudního dvora, podle kterého dovolávané právní důvody a argumenty musí přesně označit napadané body odůvodnění rozhodnutí Tribunálu.
- 21 Zadruhé argumentací, podle které Tribunál nezohlednil hodnotu odborné praxe, kterou navrhovatel získal před nástupem do služby u ECB, uplatňuje navrhovatel skutková tvrzení, která jsou ve stadiu kasačního opravného prostředku zjevně nepřípustná. Zejména argument, že

odborná praxe získaná u Deutsche Bundesbank je rovněž „relevantní“ pro zařazení dotyčné osoby poté, co bylo vyhověno její žádosti o pracovní místo dohlázele v platovém pásmu F/G, vyžaduje, aby byla tato praxe kvalifikována jako „relevantní“ ve smyslu ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců. Tato kvalifikace přitom odpovídá posouzení skutkového stavu, které nespadá do pravomoci Soudního dvora v rámci kasačního opravného prostředku.

- 22 Zatřetí je podle ECB nepřipustná argumentace navrhovatele, kterou Tribunálu vytýká, že v bodě 73 napadeného rozsudku měl za to, že by použitím ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců v projednávané věci hrozilo nebezpečí, že dojde ke dvojímu zohlednění téže odborné praxe. Navrhovatel tak Tribunálu vytýká, že nezohlednil skutečnost, že jeho odborná praxe získaná u Deutsche Bundesbank měla být započtena dvakrát z důvodu, že byla „relevantní“ jak v rámci jeho zařazení do platového pásma E/F, tak v návaznosti na dotčené výběrové řízení do platového pásma F/G.

Závěry Soudního dvora

- 23 Zprvce v rozsahu, v němž ECB tvrdí, že navrhovatel nemá žalobní zájem z důvodu, že zrušení napadeného rozsudku nemůže vést k jeho zařazení do platového stupně 83 platového pásma F/G, musí být její argumentace odmítnuta.
- 24 V tomto ohledu je třeba podotknout, že k tomu, aby byl kasační opravný prostředek odmítnut jako nepřipustný z důvodu uvedeného ECB, je třeba, aby bylo prokázáno, že by navrhovatel nebyl v případě, že by na něj byla v návaznosti na dotčené výběrové řízení uplatněna ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců, zařazen do vyššího platového stupně. Jak přitom v podstatě tvrdí sama ECB, otázka, zda předchozí odborná praxe navrhovatele může být kvalifikována jako „relevantní“ ve smyslu této praxe, která stanoví, že uchazečům se přiznává šest platových stupňů za každý rok relevantní předchozí oborné praxe získané na rovnocenné nebo vyšší úrovni, než je úroveň obsazovaného pracovního místa, je skutkovou otázkou, kterou Tribunál v napadeném rozsudku neposoudil a Soudní dvůr nemůže v rámci kasačního opravného prostředku přezkoumat.
- 25 Jak vyplývá z bodu 71 napadeného rozsudku, Tribunál se totiž omezil na zjištění, že „není vyloučeno“, že by použití ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců na interní uchazeče, jako je navrhovatel, mohlo vést k zařazení do vyššího platového stupně.
- 26 Podle ustálené judikatury přitom z článku 256 SFEU a z čl. 58 prvního pododstavce statutu Soudního dvora Evropské unie vyplývá, že kasační opravný prostředek je omezen na právní otázky. Pouze Tribunál je tedy příslušný ke zjištění a posouzení relevantního skutkového stavu. Posouzení tohoto skutkového stavu proto s výhradou případu jeho zkreslení nepředstavuje právní otázku, která jako taková podléhá přezkumu Soudního dvora v rámci kasačního opravného prostředku (rozsudek ze dne 26. března 2019, Komise v. Itálie, C-621/16 P, EU:C:2019:251, bod 97 a citovaná judikatura).
- 27 Soudnímu dvoru tedy nepřísluší určit, zda by v případě, že by byla na navrhovatele uplatněna ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců, byl navrhovatel skutečně zařazen do platového stupně 83 namísto toho, aby byl zařazen do platového stupně 17 platového pásma F/G.

- 28 Kromě toho, jakkoli by byl návrh navrhovatele směřující k tomu, aby Soudní dvůr učinil zjištění v tomto smyslu nebo nařídil ECB přijmout rozhodnutí o jeho zařazení do tohoto platového stupně 83, skutečně nepřípustný (viz obdobně rozsudek ze dne 12. července 1984, Angelidis v. Komise, 17/83, EU:C:1984:267, body 14 až 17), svou argumentací k této otázce navrhovatel takový návrh nepodává, ale pouze vyzdvihuje důsledky, které podle něj vyplývají z porušení zásady rovného zacházení ze strany ECB a následně ze strany Tribunálu. Taková argumentace přitom nemůže vést k nepřípustnosti kasačního opravného prostředku, jelikož kasační opravný prostředek se opírá o tuto obecnou zásadu, a vznáší tak právní otázku.
- 29 Zadruté, pokud jde nejprve o argumentaci ECB uvedenou v bodě 20 tohoto rozsudku, je třeba poznamenat, že účelem bodu kasačního opravného prostředku, v němž je učiněn obecný odkaz na bod 61 a body následující napadeného rozsudku, je pouze připomenout část obsahu tohoto rozsudku. Navrhovatel přitom dále v textu kasačního opravného prostředku označuje konkrétní body uvedeného rozsudku v rámci argumentů, které uplatňuje proti uvedenému bodu 61 a násl., a sice body 63 až 66, 68, 72, 73 a 75 téhož rozsudku. Dále je třeba dodat, že část napadeného rozsudku dotčená v projednávané věci, a sice posouzení Tribunálu týkající se otázky odůvodnění dotčeného rozdílného zacházení, obsahuje jen dvacet bodů, takže za pomoci konkrétních bodů tohoto rozsudku označených navrhovatelem v jeho kasačním opravném prostředku nelze konstatovat žádnou nejednoznačnost, pokud jde o označení napadených bodů uvedeného rozsudku.
- 30 Dále v rozsahu, v němž navrhovatel vytýká Tribunálu, že nezohlednil hodnotu odborné praxe, kterou získal před nástupem do služby u ECB, se snaží prokázat, že s ohledem na dlouhá relevantní dřívější období zaměstnání mimo ECB a na krátkou dobu jeho činnosti u ECB měla být na něj uplatněna zásada, podle které si účastníci otevřeného výběrového řízení zasluhují rovné zacházení, jak ji vyložil Soudní dvůr v rozsudku ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise (266/83, EU:C:1985:9).
- 31 Touto argumentací tedy navrhovatel nepožaduje, aby Soudní dvůr provedl nové posouzení skutkového stavu, ale zpochybňuje výklad relevantní judikatury Soudního dvora v této oblasti podaný Tribunálem. Uvedená argumentace je tudíž přípustná.
- 32 Konečně v rozsahu, v němž navrhovatel Tribunálu vytýká, že v bodě 73 napadeného rozsudku měl za to, že by použitím ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců v projednávané věci hrozilo nebezpečí, že dojde ke dvojímu zohlednění téže odborné praxe, nezpochybňuje navrhovatel posouzení těchto skutečností Tribunálem jako takové. Naproti tomu zpochybňuje závěr Tribunálu, že zásada rovného zacházení nevyžaduje, aby stejná odborná praxe interního uchazeče byla zohledněna podruhé, i když podle okolností daného případu neumožňuje původní zohlednění této praxe zařazení tohoto uchazeče do platového stupně, jež by bylo natolik příznivé jako zařazení, jež by vyplývalo z uplatnění pravidel použitelných na externí uchazeče. Argumentace uplatněná navrhovatelem v tomto ohledu je tedy přípustná.

K věci samé

Argumentace účastníků řízení

- 33 Jediným důvodem kasačního opravného prostředku navrhovatel tvrdí, že Tribunál porušil zásadu rovného zacházení, jak je zakotvena v článku 20 Listiny základních práv Evropské unie (dále jen „Listina“), když měl za to, že rozdílné zacházení, na které správně poukázal v bodech 52 až 55 napadeného rozsudku, bylo odůvodněno na základě objektivního a důvodného kritéria a bylo přiměřené cíli sledovanému tímto rozdílným zacházením.
- 34 Zprvce, pokud jde o posouzení Tribunálu týkající se existence odůvodnění, navrhovatel tvrdí, že Tribunál v bodě 61 a bodech následujících napadeného rozsudku nezohlednil významný rozdíl mezi článkem 32 služebního řádu úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“) a ustálenou administrativní praxí pro výpočet platů nových zaměstnanců. Relevantní předchozí odborná praxe externích uchazečů, kteří uspěli ve výběrovém řízení, by totiž mohla být zohledněna v platovém pásmu takřka neomezeně a vést k zařazení do podstatně vyššího platového stupně, než je platový stupeň přiznaný takovým interním uchazečům, jako je navrhovatel. Tento významný rozdíl by v takových situacích, jako je situace navrhovatele, vyžadoval, aby byla použita ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců. Posouzení Tribunálu obsažené v bodě 66 napadeného rozsudku ohledně srovnatelnosti článku 32 služebního řádu s touto praxí není podle navrhovatele v projednávané věci přesvědčivé.
- 35 Na rozdíl od toho, co rozhodl Tribunál, nelze podle navrhovatele použít judikaturu týkající se služebního řádu na takové situace, jako je situace dotčená v projednávané věci, zejména s ohledem na to, že se postavení úředníků Unie liší od postavení zaměstnanců Unie, kteří nejsou úředníky. V případě navrhovatele toto odlišné postavení jasně vyplývá ze skutečnosti, že byl původně zaměstnán pouze na doby určité. Použití právní logiky článku 46 služebního řádu, jehož cílem je zajistit co možná největší kontinuitu ve vývoji počtu odpracovaných let a platů, není přizpůsobeno zaměstnancům, kteří nejsou úředníky, protože mají jiné pracovní postavení. Tento cíl uvedeného ustanovení představuje pro dotyčné zaměstnance úvahu ryze hospodářské povahy. Každopádně se nejedná o řádné odůvodnění ve smyslu čl. 52 odst. 2 Listiny.
- 36 Vzhledem k tomu, že situace zaměstnanců, kteří mají postavení úředníka, a situace zaměstnanců, kteří toto postavení nemají, nejsou srovnatelné, Tribunál v bodech 64, 65, 68 a násl. napadeného rozsudku zbytečně uvedl, že jakékoli zohlednění odborné přípravy a odborné praxe by umožňovalo zacházet s interními uchazeči méně příznivě než s externími uchazeči.
- 37 Navrhovatel mimoto tvrdí, že Tribunál nezohlednil relevantní odbornou praxi v délce jedenácti a půl roku, kterou získal před nástupem do služby u ECB, a že byl povýšen na nové pracovní místo po pouhých dvou letech služby. S ohledem na dlouhá relevantní období zaměstnání mimo ECB a krátkou dobu činnosti navrhovatele v ECB byla situace navrhovatele více srovnatelná se situací externích uchazečů než se situací interních uchazečů. Z judikatury vycházející z rozsudku ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise (266/83, EU:C:1985:9, bod 15), vyplývá, že v takovém případě musí převážet zásada, podle které si účastníci otevřeného výběrového řízení zasluhují rovné zacházení.
- 38 Judikatura Soudního dvora vycházející z rozsudku ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise (273/83, EU:C:1985:31, bod 25), na kterou Tribunál poukazuje v bodě 72 napadeného rozsudku, podle níž skutečnost, že odborné praxe interních uchazečů a externích uchazečů úspěšných v témže výběrovém řízení byly zohledněny za použití dvou odlišných systémů, není v rozporu se

zásadou rovného zacházení, pokud se obě skupiny objektivně odlišují a oba systémy byly přizpůsobeny zvláštním potřebám každého z nich, se v projednávané věci neuplatní. V bodech 40, 45 a 51 posledně zmíněného rozsudku dospěl Tribunál k závěru, že se interní a externí uchazeči úspěšní v témže výběrovém řízení nacházejí ve srovnatelných situacích, každopádně pokud jde o jejich zařazení do platového stupně. Bylo by rozporuplné mít za to, že mezi oběma dotčenými skupinami existují objektivní rozdíly.

- 39 Stejně tak měl Tribunál podle navrhovatele v bodě 73 napadeného rozsudku nesprávně za to, že použitím ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců v projednávané věci by hrozilo nebezpečí, že dojde ke dvojímu zohlednění téže odborné praxe navrhovatele. Je zajisté pravda, že při původním zařazení navrhovatele do platového pásma E/F byla relevantní odborná praxe zohledněna pro jeho zařazení do platového stupně 70. Nicméně v rámci platového pásma F/G, jež je vyšším pásmem a odpovídá pracovnímu místu, na které byl navrhovatel povýšen, by zohlednění odborné praxe vedlo k zařazení do mnohem vyššího platového stupně. Relevantní předchozí odborná praxe byla při zařazení do nižšího stupně, platového stupně 17, zohledněna pouze omezeně.
- 40 Zadruhé navrhovatel zpochybňuje závěr Tribunálu obsažený v bodě 75 napadeného rozsudku, podle kterého bylo sporné rozhodnutí nejen odůvodněné, ale i přiměřené.
- 41 Tribunál v tomto ohledu zmínil cíl sledovaný dotčeným rozdílným zacházením, který spočívá v zajištění co možná největší kontinuity ve služebním postupu a platech zaměstnanců ECB. Uvedl, že relevantní předchozí odborná praxe navrhovatele byla přeměněna v jeho zařazení do platového stupně platového pásma F/G, které vyplývá z použití čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011.
- 42 Nicméně skutečnost, že na rozdíl od toho, co stanoví článek 32 služebního řádu, je u externích uchazečů v souladu s ustálenou administrativní praxí pro výpočet platů nových zaměstnanců relevantní předchozí odborná praxe zohledněna takřka neomezeně, ale u interních uchazečů je podle čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011 zohledněna pouze v mnohem menším rozsahu, je v rozporu s přiměřeností dotčeného opatření. Nepříznivé zacházení, které bylo údajně uplatněno na navrhovatele při jeho zařazení do platového pásma F/G, představuje ztrátu příjmů ve výši přibližně 15 % oproti příjmu, který by mu byl přiznán, kdyby měl při přijetí do zaměstnání postavení externího uchazeče.
- 43 ECB tvrdí, že kasační opravný prostředek je neopodstatněný.

Závěry Soudního dvora

- 44 Úvodem je třeba poznamenat, že navrhovatel kasačním opravným prostředkem nezpochybňuje posouzení Tribunálu, podle něhož se interní uchazeči a externí uchazeči úspěšní v dotčeném výběrovém řízení nacházejí ve srovnatelných situacích pro účely jejich zařazení do platového stupně, a dále že použití odlišných pravidel za tímto účelem – jelikož byl na takové interní uchazeče, jako je navrhovatel, použit čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011 a na externí uchazeče byla použita ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců – může vést k odlišným výsledkům, i když relevantní předchozí odborná praxe interních i externích uchazečů je totožná.
- 45 Naproti tomu navrhovatel tvrdí, že Tribunál tím, že vycházel z judikatury vyplývající z rozsudků Soudního dvora ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise (266/83, EU:C:1985:9), a ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise (273/83, EU:C:1985:31), jakož i z rozsudků Tribunálu ze dne

28. září 1993, Baiwir a další v. Komise (T-103/92 až T-105/92, EU:T:1993:79), a ze dne 14. prosince 2011, De Luca v. Komise (T-563/10 P, EU:T:2011:746), týkající se služebního řádu, nesprávně rozhodl, že toto rozdílné zacházení je odůvodněné a přiměřené.

- 46 Jak Soudní dvůr judikoval, k porušení zásady rovného zacházení, která se uplatní na právo veřejné služby Unie, dojde tehdy, jestliže je se dvěma kategoriemi osob, jejichž faktické a právní situace nevykazují podstatné odlišnosti, zacházeno při jejich přijímání odlišně a takové rozdílné zacházení není objektivně odůvodněno (rozsudek ze dne 4. března 2010, Angé Serrano a další v. Parlament, C-496/08 P, EU:C:2010:116, bod 99 a citovaná judikatura).
- 47 V rámci výkladu ustanovení služebního řádu týkajících se zařazení úředníka v činné službě jmenovaného na nové pracovní místo na základě otevřeného výběrového řízení do platového stupně Soudní dvůr rozhodl, že služební řád konkrétně neobsahuje ustanovení upravující toto zařazení. Podle ryze doslovného výkladu nepředstavuje přechod úředníka v činné službě z jedné kategorie do druhé „přijetí“ ve smyslu článku 32 služebního řádu, jelikož tento úředník již byl přijat dříve, a dále tento přechod nepředstavuje ani „povýšení“ ve smyslu článku 46 služebního řádu, jelikož takové jmenování není důsledkem postupů, které služební řád stanoví pro úpravu povyšování úředníků. Soudní dvůr tedy tato ustanovení vyložil s přihlédnutím ke kontextu, do kterého zapadají, a k jejich účelu (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise, 266/83, EU:C:1985:9, bod 13, a ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise, 273/83, EU:C:1985:31, bod 18).
- 48 Soudní dvůr zejména podotkl, že článek 32 služebního řádu má zejména za cíl umožnit orgánu oprávněnému ke jmenování možnost zohlednit, byť v dosti striktních mezích, odbornou přípravu a odbornou praxi získané uchazečem před jeho nástupem do služby jako úředník (rozsudek ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise, 273/83, EU:C:1985:31, bod 20).
- 49 Naproti tomu cílem článku 46 služebního řádu je zejména zajistit v průběhu služebního postupu úředníka co možná největší kontinuitu ve vývoji počtu jeho odpracovaných let a platu. Nezbytnost takového ustanovení vyplývá zejména z toho, že podle tabulky základních platů se platy odpovídající nejvyšším platovým stupňům určité platové třídy a platy odpovídající nejnižším platovým stupňům vyšší platové třídy částečně překrývají. Stejně částečné překrývání přitom existuje mezi jednotlivými kategoriemi. Aby se zabránilo tomu, že úředník z jedné z nejvyšších platových tříd v jedné kategorii utrpí někdy až značnou ztrátu na počtu odpracovaných let a na platu oproti svým kolegům při přechodu do vyšší kategorie, je tedy nezbytné na něj uplatnit zásady stanovené v článku 46 služebního řádu (rozsudek ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise, 273/83, EU:C:1985:31, body 21 a 22).
- 50 Soudní dvůr tak zakotvil zásadu, podle které zařazení do platového stupně úředníka, který na základě otevřeného výběrového řízení přechází z jedné kategorie do druhé, musí být založeno na zásadách uvedených v článku 46 služebního řádu, a nikoli na zásadách zmíněných v jeho čl. 32 druhém pododstavci (rozsudek ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise, 273/83, EU:C:1985:31, bod 23).
- 51 Soudní dvůr nicméně připustil existenci výjimek z této zásady, pokud skutkové okolnosti dané věci odůvodňují, aby bylo jmenování dotyčného úředníka postaveno na roveň přijetí na základě článku 32 služebního řádu. Soudní dvůr měl v tomto ohledu za to, že za takových okolností je třeba upřednostnit zásadu, podle které si účastníci otevřeného výběrového řízení zasluhují rovné zacházení, nad nutností respektovat rovnost úředníka úspěšného v otevřeném výběrovém řízení

s ostatními již přijatými úředníky (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise, 266/83, EU:C:1985:9, body 12 a 15, a ze dne 14. června 1988, Lucas v. Komise, 47/87, EU:C:1988:301, bod 14).

- 52 V rozsahu, v němž navrhovatel vytýká Tribunálu, že na jeho situaci uplatnil judikaturu Soudního dvora a judikaturu Tribunálu týkající se služebního řádu, je třeba zaprvé připomenout, že Tribunál v bodě 59 napadeného rozsudku uznal, že ustanovení služebního řádu nejsou přímo použitelná na zaměstnance ECB. V bodě 66 tohoto rozsudku však měl správně za to, že důvody, na nichž je založen vztah mezi články 32 a 46 služebního řádu, jsou srovnatelné s důvody, na nichž je založen vztah mezi ustálenou administrativní praxí pro výpočet platů nových zaměstnanců a čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011.
- 53 Jak Tribunál uvedl v tomto bodě 66, jak v případě služebního řádu, tak v případě ustanovení dotčených v projednávané věci jde totiž o určení, zda se zařazení zaměstnance v činné službě jmenovaného na nové pracovní místo na základě otevřeného výběrového řízení do platového stupně musí řídit buď ustanoveními týkajícími se přijímání zaměstnanců, a sice článkem 32 služebního řádu nebo jako v projednávané věci ustálenou administrativní praxí pro výpočet platů nových zaměstnanců, anebo ustanoveními týkajícími se povýšení, a sice článkem 46 služebního řádu nebo jako v projednávané věci čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011.
- 54 Kromě toho Tribunál v bodě 57 napadeného rozsudku shledal, aniž navrhovatel v tomto ohledu prokázal nesprávné právní posouzení nebo zkreslení skutkových okolností nebo důkazů, že cílem čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011 je zajistit během běžného průběhu služebního postupu zaměstnance v činné službě u ECB co možná největší kontinuitu ve vývoji jeho platu, což je cíl, který je tedy srovnatelný s cílem sledovaným článkem 46 služebního řádu.
- 55 Kromě toho, jak Tribunál správně připomněl v bodě 59 napadeného rozsudku, poznatky vyplývající z judikatury Soudního dvora a Tribunálu týkající se služebního řádu jsou v projednávané věci relevantní v rozsahu, v němž se týkají obecné zásady rovného zacházení zakotvené v článku 20 Listiny a použitelné podle čl. 51 odst. 1 Listiny na všechny orgány, instituce a jiné subjekty Unie, včetně ECB.
- 56 Zadruhé skutečnost, že navrhovatel již neměl v okamžiku, kdy uspěl v dotčeném výběrovém řízení, uzavřenou smlouvu na dobu neurčitou s ECB, nemá vliv na to, že – jak bylo uvedeno v bodě 54 tohoto rozsudku – cílem čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011, který byl ve sporném rozhodnutí zohledněn pro účely zařazení navrhovatele do platového stupně platového pásma F/G, je zajistit během běžného průběhu služebního postupu zaměstnance v činné službě u ECB co možná největší kontinuitu ve vývoji jeho platu a že tento cíl je srovnatelný s cílem sledovaným článkem 46 služebního řádu použitelným na úředníky v činné službě u orgánů Unie.
- 57 Zatřetí je sice pravda, že článek 32 služebního řádu omezuje případné zohlednění předchozí praxe nových zaměstnanců na dva roky, kdežto ustálená administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců patrně neukládá takové omezení zohlednění relevantní předchozí praxe nových zaměstnanců ECB. Rozdíly v podmínkách zohledňování předchozí odborné praxe na základě článku 32 služebního řádu a na základě této praxe však vyplývají ze zvláštností každého z těchto režimů, které nemusí být ve všech ohledech totožné, aby byla právní logika vyplývající z judikatury Soudního dvora týkající se jednoho z těchto režimů považována za obdobně použitelnou na druhý režim.

- 58 Pokud jde o způsob, jakým Tribunál v projednávané věci použil judikaturu Soudního dvora a judikaturu Tribunálu týkající se služebního řádu, z posouzení údajů založených do spisu provedeného Tribunálem, zejména v bodech 67, 69 a 70 napadeného rozsudku, aniž navrhovatel v tomto ohledu prokázal zkreslení, vyplývá, že celková předchozí odborná praxe, kterou navrhovatel uplatnil v prvním stupni, a sice jeho relevantní předchozí odborná praxe i jeho odborná praxe, kterou získal po nástupu do služby u ECB, byla zohledněna pro účely jeho zařazení do platového stupně platového pásma F/G vyplývajícího z použití čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011.
- 59 Jak vyplývá z bodu 25 tohoto rozsudku, Tribunál zajisté v bodě 71 napadeného rozsudku uznal, že není vyloučeno, že by použití ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců namísto čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011 na takové interní uchazeče, jako je navrhovatel, mohlo vést k zařazení do vyššího platového stupně.
- 60 Jak však Tribunál správně připomněl v bodě 72 napadeného rozsudku, skutečnost, že jsou odborné praxe interních a externích uchazečů úspěšných v témže výběrovém řízení zohledněny za použití dvou odlišných systémů, není v rozporu se zásadou rovného zacházení, pokud se obě skupiny objektivně odlišují a oba systémy jsou přizpůsobeny zvláštním potřebám každého z nich (rozsudek ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise, 273/83, EU:C:1985:31, bod 25).
- 61 Tak je tomu zejména v případě, kdy odborné praxe získané interními uchazeči před jejich nástupem do služby u dotčeného orgánu, instituce nebo jiného subjektu Unie již byly zohledněny při jejich přijímání do zaměstnání, přičemž jejich odborné praxe získané v tomto orgánu, této instituci nebo tomto subjektu byly navíc rovněž zohledněny při jejich postupu do vyššího platové stupně nebo při jejich povýšení. V takovém případě není nikterak diskriminační zhodnocovat odborné praxe získané externími uchazeči za použití ustanovení v oblasti přijímání, zatímco odborné praxe získané interními uchazeči zůstávají uznávány za použití ustanovení, která zajišťují kontinuitu ve vývoji platu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise, 273/83, EU:C:1985:31, body 24 až 26).
- 62 Tribunál tedy právem v bodě 75 napadeného rozsudku rozhodl, že rozdílné zacházení dotčené v projednávané věci mezi navrhovatelem jakožto interním uchazečem úspěšným v dotčeném výběrovém řízení a externími uchazeči úspěšnými v témže výběrovém řízení pro účely jejich zařazení do platového stupně je odůvodněno cílem sledovaným v čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011, kterým je zajistit během běžného průběhu služebního postupu zaměstnance v činné službě u ECB co možná největší kontinuitu ve vývoji jeho služebního postupu a jeho platu, a je uvedenému cíli přiměřené, neboť relevantní předchozí odborná praxe, které se navrhovatel dovolává v projednávané věci, byla zohledněna za účelem jeho zařazení do platového stupně platového pásma F/G vyplývajícího z použití čl. 5 odst. 1 oběžníku 2/2011.
- 63 Ostatní argumenty uplatněné navrhovatelem v rámci projednávaného kasačního opravného prostředku nemohou tento závěr zpochybnit.
- 64 Zprvce navrhovatel nesprávně tvrdí, že z judikatury vycházející z rozsudku ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise (266/83, EU:C:1985:9), vyplývá, že v takovém případě, jako je případ navrhovatele, musí převážet zásada, podle které si účastníci otevřeného výběrového řízení zasluhují rovné zacházení. Navrhovatel se za tímto účelem nemůže účelně opírat o údajnou skutečnost, že jedenáct a půl roku odborné praxe získané před jeho nástupem do služby u ECB muselo být považováno za „relevantní“ pro účely ustálené administrativní praxe pro výpočet

platů nových zaměstnanců, jelikož takové posouzení skutkového stavu spadá do pravomoci ECB v případě, že by se mělo za to, že ECB byla skutečně povinna použít tuto praxi za účelem zařazení navrhovatele do platového stupně v návaznosti na dotčené výběrového řízení.

- 65 Kromě toho i za předpokladu, že by relevantní praxe, které se dovolává navrhovatel, před jeho nástupem do služby u ECB musela být považována za „relevantní“ ve smyslu ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců, situace dotčené osoby se liší od situace navrhovatelky ve věci, ve které byl vydán rozsudek ze dne 15. ledna 1985, Samara v. Komise (266/83, EU:C:1985:9). Jak vyplývá z bodu 15 uvedeného rozsudku, konkrétně jmenování navrhovatelky na nové pracovní místo nebylo součástí běžného průběhu jejího služebního postupu, takže rozdíly mezi funkcí písárky, kterou dříve zastávala jako úřednice, a funkcí sekretářky stenotypistky, do které byla jmenována, mohly odůvodnit to, že se dovolávala své předchozí praxe v posledně zmíněné oblasti.
- 66 Z toho vyplývá, že krátkost doby, kterou navrhovatel strávil v ECB před tím, než uspěl v dotčeném výběrovém řízení, oproti dobám zaměstnání, kterých dosáhl před přijetím do zaměstnání u ECB, by byla relevantní pouze v případě, kdyby bylo vyloučeno jakékoli zohlednění jeho odborné praxe předcházející jeho nástupu do služby, čemuž tak není.
- 67 Zadruhé je pravda, že Tribunál v bodě 51 napadeného rozsudku dospěl k závěru o srovnatelnosti situace interních a externích uchazečů v dotčeném výběrovém řízení, zatímco následně v bodě 72 tohoto rozsudku v rámci posouzení týkajícího se odůvodnění rozdílného zacházení a s odkazem na judikaturu vycházející z rozsudku ze dne 29. ledna 1985, Michel v. Komise (273/83, EU:C:1985:31), uvedl, že se tyto dvě skupiny objektivně liší.
- 68 Z prostudování celého napadeného rozsudku, zejména z jeho bodů 50, 51, 57 a 66 až 72 však vyplývá, že Tribunál dovedl, že uvedené skupiny jsou srovnatelné v rozsahu, v němž musí být relevantní předchozí odborná praxe zohledněna pro účely jejich zařazení do platového stupně ve stejném platovém pásmu, ale že s ohledem zejména na odlišné cíle sledované pravidly použitými na každou z těchto skupin je odůvodněné, aby podmínky zohlednění jejich předchozí odborné praxe byly odlišné.
- 69 Zatřetí, pokud jde o to, že navrhovatel vytýká Tribunálu, že v bodě 73 napadeného rozsudku konstatoval, že by hrozilo nebezpečí, že použití ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců v projednávané věci povede ke dvojímu zohlednění téže odborné praxe navrhovatele, stačí uvést, že z úvah uvedených v bodech 60 a 66 tohoto rozsudku vyplývá, že pouze nezohlednění předchozí odborné praxe je důvodem k obdobnému použití článku 32 služebního řádu, a dále že zohlednění této praxe, které je v závislosti na daném případě pro dotčenou osobu méně příznivé, než by bylo zohlednění provedené na základě článku 32 služebního řádu, není samo o sobě porušením zásady rovného zacházení.
- 70 V poslední řadě začtvrté navrhovatel tvrdí, že nebyla dodržena zásada proporcionality, jelikož předchozí odborná praxe externích uchazečů v dotčeném výběrovém řízení je zohledněna takřka neomezeně, ale u interních uchazečů tohoto výběrového řízení je zohledněna pouze v mnohem menším rozsahu.
- 71 V tomto ohledu stačí uvést, že tato argumentace nemůže zpochybnit závěry Tribunálu, a je tudíž irelevantní, jelikož z výše uvedeného vyplývá, že Tribunál mohl – aniž by se dopustil nesprávného právního posouzení – dovodit, že různé způsoby zohlednění předchozí odborné praxe interních a externích uchazečů v dotčeném výběrovém řízení byly odůvodněny různými cíli sledovanými

ustanoveními, jež se použijí na každou z těchto skupin, a dále že skutečnost, že uplatnění ustálené administrativní praxe pro výpočet platů nových zaměstnanců mohlo v závislosti na daném případě vést k zařazení do vyššího platového stupně, sama o sobě neznamená, že byla porušena zásada rovného zacházení.

- 72 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba jediný důvod kasačního opravného prostředku uplatněný navrhovatelem zamítnout, a tudíž zamítnout kasační opravný prostředek v plném rozsahu.

K nákladům řízení

- 73 Podle čl. 184 odst. 2 jednacího řádu rozhodne Soudní dvůr o nákladech řízení, není-li kasační opravný prostředek opodstatněný.
- 74 Podle čl. 138 odst. 1 tohoto jednacího řádu, jenž se na řízení o kasačním opravném prostředku použije na základě čl. 184 odst. 1 tohoto jednacího řádu, se účastník řízení, který neměl úspěch ve věci, uloží náhrada nákladů řízení, pokud to účastník řízení, který měl ve věci úspěch, požadoval.
- 75 Vzhledem k tomu, že ECB požadovala náhradu nákladů řízení a navrhovatel neměl ve věci úspěch, je důvodné rozhodnout, že navrhovatel ponese vlastní náklady řízení a nahradí náklady řízení vynaložené ECB.

Z těchto důvodů Soudní dvůr (pátý senát) rozhodl takto:

1) Kasační opravný prostředek se zamítá.

2) Sebastian Veit ponese vlastní náklady řízení a nahradí náklady řízení vynaložené Evropskou centrální bankou.

Podpisy