



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (prvního rozšířeného senátu)

24. března 2021 *

„Veřejná služba – Smluvní zaměstnanci – Reforma služebního řádu z roku 2014 – Přechodná opatření týkající se některých metod výpočtu nároku na důchod – Změna systému v důsledku podpisu nové smlouvy smluvního zaměstnance – Pojem „být ve funkci““

Ve věci T-769/16,

Maxime Picard, s bydlištěm v Hettange-Grande (Francie), zastoupenému M.-A. Lucasem a M. Bertha, advokáty,

žalobce,

proti

Evropské komisi, zastoupené B. Monginem a G. Gattinarou, jako zmocněnci,

žalované,

jejímž předmětem je návrh podaný na základě článku 270 SFEU a znějící jednak na zrušení odpovědi manažera úseku „Důchody“ Úřadu Komise pro správu a vyplacení individuálních nároků (PMO) ze dne 4. ledna 2016 a jednak v případě potřeby znějící i na zrušení rozhodnutí ředitele Ředitelství E Generálního ředitelství Komise pro lidské zdroje ze dne 25. července 2016, kterým byla zamítnuta stížnost žalobce ze dne 1. dubna 2016 proti rozhodnutí nebo chybějícímu rozhodnutí vyplývajícímu z odpovědi ze dne 4. ledna 2016,

TRIBUNÁL (první rozšířený senát),

ve složení H. Kanninen, předseda, M. Jaeger, N. Póltorak, O. Porchia (zpravodajka) a M. Stancu, soudci,

vedoucí soudní kanceláře: M. Marescaux, administrátorka,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednání konaném dne 14. září 2020,

vydává tento

* Jednací jazyk: francouzština.

Rozsudek

Skutečnosti předcházející sporu

- 1 Žalobce, Maxime Picard, je smluvním zaměstnancem Evropské komise.
- 2 Od dubna 2004 do června 2008 byl žalobce postupně zaměstnán dvěma společnostmi jako příslušník ostrahy, a sice nejprve do 31. března 2006 u společnosti Brinks a poté u společnosti Group 4 Securicor (dále jen „G 4S“) od 1. dubna 2006. Během této doby byl přiřazen jak k Překladatelskému středisku pro instituce Evropské unie (CdT), aby plnil úkoly administrativní povahy související s bezpečností, tak ke Komisi jakožto školitel.
- 3 Poté, co žalobce v roce 2005 uspěl ve výběrovém řízení EPSO/CAST/25/05 zahájeném Evropským úřadem pro výběr personálu (EPSO) za účelem sestavení rezervního seznamu vhodných kandidátů pro přijetí smluvních zaměstnanců první funkční skupiny (dále jen „FS I“), se v roce 2007 zúčastnil řízení EPSO/CAST/27/07, které umožňuje přístup k druhé funkční skupině (dále jen „FS II“).
- 4 Dne 14. dubna 2008 byl žalobce pozván na ústní část výběrového řízení za účelem obsazení pracovního místa smluvního zaměstnance FS II v oddělení 5 Úřadu Komise pro správu a vyplácení individuálních nároků (PMO). Tuto zkoušku úspěšně složil.
- 5 Dne 10. června 2008 byl žalobce přijat Komisí s účinností od 1. července 2008 jako smluvní zaměstnanec v oddělení 5 PMO (dále jen „smlouva z roku 2008“). Tímto přijetím, provedeným na základě výběrového řízení EPSO/CAST/25/05, byl žalobce zařazen do FS I, platové třídy 1, platového stupně 1 podle článku 80 pracovního řádu ostatních zaměstnanců (dále jen „PŘOZ“).
- 6 V rámci výběrového řízení EPSO/CAST/27/07 mělo Generální ředitelství Komise (GŘ) pro lidské zdroje za to, že nebylo prokázáno, že žalobce splnil podmínku odpovídající tříleté odborné praxe k datu pro podání přihlášek stanovenému ve výzvě k vyjádření zájmu z důvodu, že jeho služebními povinnostmi jakožto zaměstnance společností Brinks a G 4S, které vykonával v rámci CdT, byly podle všeho povinnosti příslušníka ostrahy spadající pod skupinu FS I.
- 7 Smlouva z roku 2008 byla třikrát prodloužena na dobu určitou a rozhodnutím ze dne 3. května 2011 na dobu neurčitou.
- 8 Dne 15. června 2011 se žalobce dostavil na výbor pro změnu služebního zařazení, který byl ustaven oddělením 5 PMO, za účelem mu navrhnout přeřazení do skupiny FS II. Byl shledán jako způsobilý s výhradou potvrzení ze strany GŘ Komise pro lidské zdroje. Oddělení 7 PMO pro lidské zdroje tedy podalo k tomuto Generálnímu ředitelství žádost o přeřazení zaměstnance.
- 9 E-mailem od GŘ pro lidské zdroje ze dne 9. prosince 2011 byl žalobce informován o zamítnutí žádosti o přeřazení z důvodu, že nesplňoval podmínky způsobilosti k nejzazšímu datu pro zápis do řízení EPSO/CAST/27/07 ze dne 27. dubna 2007, a sice odpovídající odbornou praxi v délce alespoň tří let.
- 10 V následujícím roce, v červnu 2012, předal žalobce oddělení 7 PMO osvědčení o odborné praxi ze dne 1. června 2012 vystavené CdT. Toto osvědčení pokrývalo období od dubna 2004 do července 2007, během něhož byl žalobce zaměstnán u společností Brinks a G 4S (viz bod 2 výše). Cílem uvedeného osvědčení bylo potvrdit, že žalobce ve skutečnosti vykonával úkoly spadající pod FS II, a nikoli pod FS I.
- 11 Na základě téhož osvědčení požádalo oddělení 7 PMO na konci června 2012 neformálně GŘ pro lidské zdroje, aby znovu prostudovalo zamítnutou žádost o přeřazení z roku 2011 (viz body 8 a 9 výše).

- 12 GŘ pro lidské zdroje však vyjádřilo pochybnosti o možnosti změnit své stanovisko, jelikož osvědčení CdT bylo předloženo pět let poté, co nastaly skutkové okolnosti, a nepocházelo od zaměstnavatelů žalobce (společností Brinks a G 4S), ale od jejich zákazníka, CdT, a jevílo se být v rozporu s dřívějším osvědčením vydaným společností G 4S v roce 2008. V návaznosti na toto neformální stanovisko nepodalo oddělení 7 PMO oficiální žádost o přeražení žalobce.
- 13 V roce 2014 oddělení 7 PMO zaslalo GŘ pro lidské zdroje žádost o přijetí na pracovní místo FS II, přičemž podpořilo nové osvědčení vystavené přímo společností Brinks ze dne 31. března 2014, které potvrzovalo informace poskytnuté CdT v roce 2012, avšak neupřesnilo povahu úkolů vykonávaných žalobcem zaměstnaným jako příslušník ostrahy.
- 14 Vzhledem k této nové skutečnosti a vzhledem k tomu, že toto osvědčení bylo málo podrobné, kontaktovalo GŘ pro lidské zdroje společnost Brinks za účelem potvrzení obsahu tohoto osvědčení. To nakonec dne 25. dubna 2014 vedlo k potvrzení osvědčení ze dne 31. března 2014 společností Brinks a k potvrzení osvědčení CdT ze dne 1. června 2012 vedoucím lidských zdrojů společnosti Brinks, v nichž byly předloženy důkazy prokazující, že žalobce skutečně vykonával „odpovídající“ úkoly spadající do skupiny FS II po celou dobu platnosti jeho smlouvy s touto společností, a sice od 1. dubna 2004 do 31. března 2006.
- 15 S ohledem na toto osvědčení a v souvislosti s novou přihláškou, kterou mohl žalobce předložit, jelikož byl uveden v databázi vytvořené na konci řízení EPSO/CAST/27/07, jejíž platnost byla prodloužena do konce prosince 2016, nabídl GŘ pro lidské zdroje, dne 16. května 2014, žalobci novou smlouvu na pozici smluvního zaměstnance, kterou žalobce podepsal téhož dne na základě článku 3a PŘOZ (dále jen „smlouva ze dne 16. května 2014“). Tato smlouva na dobu neurčitou nabyla účinnosti dne 1. června 2014 se zařazením žalobce do skupiny FS II, do platové třídy 5, platového stupně 1.
- 16 Dne 20. srpna 2014 podal žalobce stížnost na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu úředníků Evropské unie (dále jen „služební řád“) proti smlouvě ze dne 16. května 2014. V podstatě tvrdil, že smlouva ze dne 16. května 2014, zařazující jej do FS II, měla nabýt účinnosti dne 1. července 2008, kdy byl původně přijat jako smluvní zaměstnanec do FS I.
- 17 Rozhodnutím ze dne 10. prosince 2014, oznámeným žalobci dne 11. prosince 2014, ředitel Ředitelství B GŘ „Lidské zdroje“ jakožto orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv uvedenou stížnost odmítl jako nepřijatelnou z důvodu opožděnosti a podpurně zamítl jako neopodstatněnou.
- 18 Žalobce nepodal žalobu k unijnímu soudu proti tomuto rozhodnutí ze dne 10. prosince 2014, které se tak stalo pravomocným.
- 19 Mezitím byl služební řád a PŘOZ změněn nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 1023/2013 ze dne 22. října 2013, kterým se mění služební řád úředníků Evropské unie a pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropské unie (Úř. věst. 2013, L 287, s. 15), které vstoupilo v platnost dne 1. listopadu 2013 a které se na ustanovení relevantní v projednávané věci použije od 1. ledna 2014 (dále jen „reforma z roku 2014“).
- 20 V návaznosti na reformu z roku 2014 definuje čl. 77 druhý pododstavec služebního řádu, který se rovněž použije na smluvní zaměstnance s odkazem na čl. 109 odst. 1 PŘOZ, novou roční sazbu pro nabytí nároků na důchod ve výši 1,8 %, která je méně příznivá než předchozí sazba ve výši 1,9 %. Kromě toho čl. 77 pátý pododstavec služebního řádu stanoví věk pro odchod do důchodu na 66 let oproti dřívějším 63 letům.
- 21 Byl však stanoven přechodný režim. Článek 21 druhý pododstavec přílohy XIII služebního řádu, týkající se „[p]řechodných opatření pro úředníky Unie“, stanoví, že úředníkům, kteří „nastoupili do služebního poměru v období mezi 1. květnem 2004 a 31. prosincem 2013“, nadále přirůstají bez ohledu na vstup v platnost nového článku 77 nároky na důchod podle roční sazby 1,9 %. Kromě toho podle tabulky

uvedené v čl. 22 odst. 1 druhém pododstavci přílohy XIII služebního řádu, „mají úředníci, kteří ke dni 1. května 2014 dosáhli věku 35 let a kteří nastoupili do služebního poměru před 1. lednem 2014, nárok na starobní důchod po dosažení věku 64 let a 8 měsíců“ (dále jen „články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu“, jakož i „přechodná ustanovení týkající se roční míry nabývání nároků na důchod a věku odchodu do důchodu“). Konečně čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ stanoví, že s výjimkou čl. 22 odst. 4 přílohy XIII služebního řádu se tato přechodná ustanovení týkající se roční míry nabývání nároků na důchod a věku odchodu do důchodu „použijí obdobně na ostatní zaměstnance ve funkci ke dni 31. prosince 2013“.

- 22 E-mailem ze dne 4. ledna 2016 žalobce, který měl pochybnosti o důsledcích, které by reforma z roku 2014 mohla mít na jeho situaci v návaznosti na uzavření smlouvy ze dne 16. května 2014, požádal manažera úseku „Důchody“ oddělení 4 PMO (dále jen „manažer úseku „Důchody““) o vysvětlení (dále jen „e-mail ze dne 4. ledna 2016“).
- 23 Emailem z téhož dne manažer úseku „Důchody“ žalobci potvrdil, že se jeho nároky na důchod změnilý z důvodu změny smlouvy a že v jeho případě se obvyklý věk odchodu do důchodu a roční míra nabývání nároků na důchod změnilý na 66 let a na 1,8 % od 1. června 2014 (dále jen „odpověď ze dne 4. ledna 2016“).
- 24 Dne 4. dubna 2016 podal žalobce proti odpovědi ze dne 4. ledna 2016 stížnost na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu.
- 25 Rozhodnutím ze dne 25. července 2016, oznámeným žalobci dne 26. července 2016, ředitel Ředitelství E GR „Lidské zdroje“ jakožto orgán oprávněný k uzavírání pracovních smluv uvedenou stížnost odmítl jako nepřípustnou z důvodu neexistence aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení, a podpůrně zamítl jako neopodstatněnou (dále jen „zamítavé rozhodnutí ze dne 25. července 2016“).

Řízení a návrhová žádání účastníků řízení

- 26 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 7. listopadu 2016 podal žalobce projednávanou žalobu.
- 27 Samostatným podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 6. února 2017 vznesla Komise námitku nepřípustnosti na základě čl. 130 odst. 1 jednacího řádu Tribunálu. Komise navrhuje, aby Tribunál:
- odmítl žalobu jako zjevně nepřípustnou;
 - uložil žalobci náhradu nákladů řízení.
- 28 Dne 24. dubna 2017 předložil žalobce své vyjádření k námitce nepřípustnosti vznesené Komisí, ve kterém navrhuje, aby Tribunál:
- zamítl námitku nepřípustnosti nebo ji alespoň spojil s projednáním ve věci samé;
 - vyhověl návrhovým žádáním své žaloby.
- 29 Rozhodnutím ze dne 12. října 2017 předseda třetího senátu Tribunálu po vyslechnutí účastníků řízení rozhodl o přerušení řízení na základě čl. 69 písm. d) jednacího řádu do doby, než nabude právní moci rozhodnutí, jímž se končí řízení ve věci T-128/17, Torné v. Komise.
- 30 Po vyhlášení rozsudku ze dne 14. prosince 2018, Torné v. Komise (T-128/17, EU:T:2018:969), a vzhledem k tomu, že proti němu nebyl podán kasační opravný prostředek, předložili účastníci řízení ve stanovené lhůtě vyjádření k důsledkům uvedeného rozsudku pro projednávanou věc.

- 31 Usnesením ze dne 13. května 2019 si Tribunál (třetí senát) v souladu s čl. 130 odst. 7 jednacího řádu vyhradil, že přezkoumá námitku nepřipustnosti vznesenou Komisí spolu s věcí samou, a rozhodl, že o nákladech řízení bude rozhodnuto později.
- 32 Dopisem ze dne 16. května 2019 navrhl soudce zpravodaj účastníkům řízení přezkoumat možnosti smírného narovnání sporu. Za účelem přezkumu těchto možností nebylo ale mezi stranami dosaženo žádné dohody.
- 33 Komise dne 27. června 2019 předložila žalobní odpověď. Replika byla předložena dne 15. října a duplika dne 26. listopadu 2019.
- 34 Poté, co se změnilo složení senátů Tribunálu, přidělil předseda Tribunálu na základě čl. 27 odst. 5 jednacího řádu věc jinému soudci zpravodaji, který byl přidělen k prvnímu senátu v novém složení, kterému byla tudíž přidělena projednávaná věc.
- 35 Podáním došlým kanceláři Tribunálu dne 18. prosince 2019 požádal žalobce o konání jednání.
- 36 Dne 28. dubna 2020 položil Tribunál (první senát) účastníkům řízení v rámci organizačních procesních opatření stanovených v čl. 89 odst. 3 svého jednacího řádu písemné otázky. Účastníci řízení na tyto otázky odpověděli ve stanovených lhůtách.
- 37 Téhož dne se Tribunál organizačním procesním opatřením stanoveným v čl. 89 odst. 3 jednacího řádu dotázal účastníků řízení, zda si přejí být slyšeni na jednání navzdory zdravotní krizi související s onemocněním COVID-19.
- 38 Komise a žalobce odpověděli ve dnech 30. dubna a 29. července 2020, že si přejí být vyslechnuti.
- 39 Na návrh prvního senátu rozhodl Tribunál dne 3. června 2020 na základě článku 28 jednacího řádu předat věc rozšířenému senátu.
- 40 Řeči účastníků řízení a jejich odpovědi na ústní otázky Tribunálu byly vyslechnuty na jednání konaném dne 14. září 2020.
- 41 Žalobce navrhuje, aby Tribunál:
- zrušil rozhodnutí, které předem stanoví některé složky jeho důchodových nároků, nebo nepřijetí takového rozhodnutí požadovaného služebním řádem, které vyplývá ze zprávy, kterou zaslal manažer úseku „Důchody“ dne 4. ledna 2016 žalobci, a ve které v odpověď na žádost žalobce z téhož dne uvedl, že výpočet jeho důchodových nároků byl změněn po jeho opětovném přijetí do FS II s účinností k 1. červnu 2014, přičemž věk pro jeho odchod do důchodu je nyní 66 let a roční míra nabývání nároků na důchod činí od 1. června 2014 1,8 %;
 - v případě potřeby zrušil rozhodnutí ředitele Ředitelství E GŘ Komise „Lidské zdroje“ ze dne 25. července 2016 v rozsahu, v němž stížnost ze dne 1. dubna 2016, kterou žalobce podal proti rozhodnutí či nepřijetí rozhodnutí plynoucího z odpovědi ze dne 4. ledna 2016, odmítá jako nepřipustnou pro neexistenci aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení a podpůrně zamítá jako neopodstatněnou;
 - uložil Komisi náhradu nákladů řízení.
- 42 Komise navrhuje, aby Tribunál:
- odmítl žalobu jako zjevně nepřipustnou nebo ji podpůrně zamítl jako neopodstatněnou;

- uložil žalobci náhradu nákladů řízení.

Právní otázky

K přípustnosti

- 43 V rámci námitky nepřipustnosti vznáší Komise námitku nepřipustnosti vycházející z neexistence aktu nepříznivě zasahujícího do právního postavení ve smyslu článku 91 služebního řádu. Komise opakuje a rozvíjí své argumenty týkající se přípustnosti žaloby v žalobní odpovědi.
- 44 Žalobce jednak zpochybňuje námitku nepřipustnosti vznesenou Komisí a jednak tvrdí, že argumenty Komise obsažené v žalobní odpovědi týkající se přípustnosti žaloby by neměly být zohledněny.
- 45 V této souvislosti je třeba připomenout, že unijní soud je oprávněn posoudit podle okolností každého případu, zda řádný výkon spravedlnosti odůvodňuje zamítnutí žaloby z meritorního hlediska, aniž předtím rozhodne o námitce nepřipustnosti vznesené žalovanou (rozsudky ze dne 26. února 2002, Rada v. Boehringer, C-23/00 P, EU:C:2002:118, body 50 až 52 a ze dne 13. ledna 2017, Deza v. ECHA, T-189/14, EU:C:2017:4, bod 26).
- 46 Za okolností projednávaného případu má Tribunál za to, že v zájmu hospodárnosti řízení je třeba nejprve přezkoumat žalobní důvody uplatněné žalobcem, aniž předtím rozhodne o námitce nepřipustnosti vznesené Komisí, a v důsledku toho o související námitce nepřipustnosti vznesené žalobcem, jelikož žaloba je v každém případě a z důvodů uvedených níže neopodstatněná.

K věci samé

- 47 Svou žalobou se žalobce domáhá zrušení odpovědi ze dne 4. ledna 2016 a v případě potřeby i zrušení zamítavého rozhodnutí ze dne 25. července 2016.
- 48 Na podporu žaloby předkládá žalobce jediný žalobní důvod vycházející z právního omylu a porušení čl. 77 druhého a pátého pododstavce služebního řádu, použitelného na smluvní zaměstnance na základě článku 109 PŘOZ, jakož i článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu, v rozsahu, v němž z odpovědi ze dne 4. ledna 2016 vyplývá, že datem nástupu do služebního poměru, které bylo zohledněno pro účely použití uvedených ustanovení služebního řádu, bylo datum 1. června 2014, datum počátku platnosti smlouvy ze dne 16. května 2014, přičemž se mělo jednat spíše o datum 1. července 2008, datum, kdy původně nastoupil do služebního poměru u Komise, jakožto smluvní zaměstnanec FS I.
- 49 Tento žalobní důvod se dělí na dvě části, které obě vycházejí z právního omylu, první část z důvodu, že datem nástupu do služebního poměru uvedeným v člancích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu musí být datum prvního přijetí do služebního poměru, a druhá část z toho důvodu, že smlouva ze dne 16. května 2014, jejímž předmětem a důsledkem je přeražení žalobce bez podstatné změny služebních povinností, nepředstavuje přerušení kontinuity jeho služebního postupu.
- 50 Konkrétně žalobce na podporu první části úvodem uvádí, že jej odpověď ze dne 4. ledna 2016 vyloučila z působnosti článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu pouze z toho důvodu, že dne 1. června 2014 vstoupil do FS II na základě nové smlouvy, která, jak bylo upřesněno v zamítavém rozhodnutí ze dne 25. července 2016, ukončila platnost předchozí smlouvy a zakládala nové přijetí.
- 51 V tomto ohledu žalobce tvrdí, že i za předpokladu, že by smlouva ze dne 16. května 2014 zakládala nové přijetí ke dni 1. června 2014, datum nástupu do služebního poměru uvedené v člancích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu by bylo zjevně datem původního přijetí úředníků a obdobně i ostatních

zaměstnanců, včetně smluvních zaměstnanců, a nikoli den, ke kterému může úředník po úspěšné účasti v obecném výběrovém řízení postoupit na služební místo náležející do vyšší platové třídy nebo funkční skupiny, než je služební místo, na které byl původně přijat, nebo obdobně datum, ke kterému smluvní zaměstnanec po úspěšné účasti v obecném výběrovém řízení nastoupí na služební místo spadající do vyšší funkční skupiny v souladu s čl. 87 odst. 4 PŘOZ.

- 52 Podle žalobce se tedy PMO a GR „Lidské zdroje“ dopustily právního omylu a nesprávně vyložily pojem „nástup do služebního poměru“ uvedený v člancích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu tak, že měly v zásadě za to, že pro smluvní zaměstnance by jakákoli změna služebního řádu nebo druhu pracovní smlouvy v rámci PŘOZ měla být považována za přerušení kontinuity výkonu služby, které vedlo k použití pravidel služebního řádu použitelných ke dni vzniku nové smlouvy. Kromě toho na podporu tohoto závěru žalobce odkazuje jednak na rozsudek ze dne 14. prosince 2011, *De Luca v. Komise* (T-563/10 P, EU:T:2011:746, body 46 a 48 až 52) a jednak na rozsudky ze dne 16. září 2015, *EMA v. Drakeford*, (T-231/14 P, EU:T:2015:639, bod 40) a ze dne 5. února 2014, *Drakeford v. EMA* (F-29/13, EU:F:2014:10, body 46 až 48).
- 53 V replice žalobce upřesňuje, že se na něj na základě čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ vztahovaly články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu, takže nechyběla ani zvláštní podmínka použitelnosti uvedených ustanovení.
- 54 V tomto ohledu zaprvé uvádí, že argument Komise, podle něhož k tomu, aby se články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu vztahovaly na žalobce, musel by být nejen ve funkci ke dni 31. prosince 2013, ale musel by zůstat ve stejném postavení i po tomto datu, představuje argumentaci, která je skutkově nepodložená, protože byl ke dni 1. ledna 2014 stále smluvním zaměstnancem FS I, a současně postrádá právní základ z důvodu, že Komise ke znění čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ v podstatě doplňuje podmínku zůstat ve stejném postavení i po tomto datu. Totéž platí pro argument Komise vycházející z výrazu „před vstupem [změn provedených ve služebním řádu nařízením č. 1023/2013] v platnost“ uvedeného v bodě 29 odůvodnění nařízení č. 1023/2013.
- 55 Zadruhé žalobce tvrdí, že Komise nesprávně vykládá jeho e-mail ze dne 4. ledna 2016 tak, že je založen výlučně na smlouvě ze dne 16. května 2014, a přehlíží jeho argumentaci směřující k tvrzení, že byl ve funkci ke dni 31. prosince 2013 ve smyslu čl. 1 odst. 1 PŘOZ právě na základě své smlouvy ze dne 10. června 2008, a nikoli ze dne 16. května 2014. Rovněž tvrdí, že smlouva ze dne 16. května 2014 nepředstavovala nový vstup do služebního poměru nebo diskontinuitu jeho služebního poměru, z čehož by vyplývalo, že články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na něj přestávají být použitelné. Tvrzení, které činí Komise, že původní použitelnost článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu vyžaduje nejen to, aby byla osoba ve výkonu služby nebo ve funkci ještě před vstupem nových pravidel v platnost, ale také, aby na této pozici zůstala i po tomto datu, nebo by tato použitelnost musela být posuzována podle správního postavení nebo smlouvy dotčené osoby, pokud se její situace změní, představuje právní omyl. Z právního hlediska by bylo rovněž nesprávné mít za to, že jakoukoli změnou postavení nebo smlouvy by byl ukončen výkon služby nebo funkce, nebo že by dokonce vedla k diskontinuitě ve službě nebo funkci.
- 56 Zatřetí podle žalobce z bodů 90 až 93 rozsudku ze dne 14. prosince 2018, *Torné v. Komise* (T-128/17, EU:T:2018:969), vyplývá, že z nutnosti uvést do souladu cíle zachování nabytých práv a regulace rozpočtových nákladů vyplývá, že kritérium umožňující posoudit pojem „zaměstnanci, kteří byli ve služebním nebo pracovním poměru v době před vstupem reformy v platnost“ předpokládá účast na důchodovém systému Unie a odvod příspěvků do tohoto důchodového systému před tímto datem, že výrazy „jsoucí ve služebním nebo pracovním poměru před vstupem reformy v platnost“ a „vstup do služebního nebo pracovního poměru v období od 1. května 2004 do 31. prosince 2013“ jsou rovnocenné, a že pokud použití přechodných ustanovení předpokládá, že dotčená osoba bude po 31. prosinci 2013 stále ve funkci, nebrání tomu nová smlouva s novým zaměstnavatelem, k níž došlo následně, jestliže nedojde k přerušení kontinuity účasti na důchodovém systému Unie a odvodu příspěvků do něj. Pokud jde o žalobce, jeho účast na důchodovém systému Unie a jeho odvod

příspěvků do tohoto systému nebyly přerušeny při nahrazení smlouvy ze dne 1. července 2008 jeho smlouvou ze dne 16. května 2014, byl tedy stále ve funkci ke dni 1. června 2014 ve smyslu čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ a ve služebním poměru ve smyslu článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu.

- 57 Začtvrté žalobce tvrdí, že uzavření nového druhu smlouvy neukončuje použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu, ale umožňuje vývoj služebního postupu zaměstnanců, ke kterému by nemohlo dojít jinak, aniž by tím byly dotčeny jejich nároky na důchod.
- 58 Na podporu druhé části žalobního důvodu žalobce zaprvé tvrdí, že sice v důsledku smlouvy ze dne 16. května 2014 vstoupil do vyšší funkční skupiny, než do které byl původně přijat, avšak poté, co uspěl v obecném výběrovém řízení, nespadá tato nová smlouva do jiného pracovního řádu stanoveného PŘOZ, než je pracovní řád smluvního zaměstnance, a nevede k přerušení jeho služebního postupu, který by se projevil podstatnou změnou jeho služebních povinností.
- 59 V tomto ohledu žalobce nejprve tvrdí, že ani povaha, ani úroveň jeho služebních povinností se v důsledku této smlouvy nezměnily. Dále, ačkoliv pracovní místo smluvního zaměstnance spadajícího do působnosti FS I bylo nadepsáno jiným způsobem než pracovní místo smluvního zaměstnance spadajícího do působnosti FS II, kam žalobce nastoupil na základě nové smlouvy, obecný účel těchto dvou pracovních míst, jakož i konkrétní odpovědnost, která mu příslušela, byly vymezeny naprosto totožným způsobem v obou popisech pracovních míst. Navíc, jak vyplývá z dopisu ze dne 16. května 2014, smlouva ze dne 16. května 2014 obsahovala zařazení do platové třídy 5, platového stupně 1, což znamená jednak zohlednění části zkušeností, které získal u Komise ve FS I, a jednak, že tato zkušenost byla na úrovni FS II.
- 60 Zadruhé žalobce v podstatě tvrdí, že smlouva ze dne 16. května 2014 neovlivnila ani jeho účast ani odvod příspěvků do důchodového systému Unie.
- 61 Komise zpochybňuje argumenty předložené žalobcem jak na podporu první, tak druhé části žalobního důvodu.
- 62 Vzhledem k tomu, že obě části jediného žalobního důvodu spolu úzce souvisejí, je třeba je analyzovat společně.
- 63 Podstatou tohoto sporu je, zda podpis nové smlouvy po vstupu reformy z roku 2014 v platnost takovým smluvním zaměstnancem, jako je žalobce, představuje změnu pracovního vztahu k administrativě Unie, která vylučuje možnost, aby se na uvedeného zaměstnance vztahovala přechodná ustanovení týkající se roční míry nabývání nároků na důchod a věkové hranice pro odchod do důchodu.
- 64 Na úvod je třeba vyložit čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, a tudíž upřesnit, jaké podmínky jsou podle uvedeného článku určující pro použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na smluvní zaměstnance.

K čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ a k podmínkám použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na ostatní zaměstnance, na které se vztahuje PŘOZ

- 65 Zaprvé, jak je připomenuto v bodě 21 výše, podle čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, ve znění nařízení č. 1023/2013, se „články 21, 22 s výjimkou jeho odstavce 4, [...] přílohy [XIII služebního řádu], použijí obdobně na ostatní zaměstnance ve funkci ke dni 31. prosince 2013“.

- 66 Zadruhé je třeba uvést, že články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu stanoví, že úředníci, kteří nastoupili do služebního poměru v období mezi 1. květnem 2004 a 31. prosincem 2013, mají nárok na roční sazbu pro získání nároků na důchod ve výši 1,9 % a že pokud dosáhli věku 35 let k 1. květnu 2014 a nastoupili do služebního poměru před 1. lednem 2014, mají nárok na starobní důchod ve věku 64 let a 8 měsíců.
- 67 Jak je upřesněno v bodě 29 odůvodnění nařízení č. 1023/2013, unijní normotvůrce stanovil, zejména v článcích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu a v čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, že „k postupnému uplatňování nových pravidel a opatření by měla být stanovena přechodná ustanovení a zároveň by měla být respektována nabytá práva zaměstnanců, kteří byli ve služebním nebo pracovním poměru před vstupem těchto změn služebního řádu v platnost, jakož i oprávněná očekávání těchto zaměstnanců“.
- 68 Jakožto přechodná ustanovení jsou tato ustanovení podle ustálené judikatury předmětem restriktivního výkladu z důvodu jejich odchylné povahy (viz rozsudky ze dne 2. září 2010, Kirin Amgen, C-66/09, EU:C:2010:484, bod 33 a ze dne 17. ledna 2013, Komise v. Španělsko, C-360/11, EU:C:2013:17, bod 18 a citovaná judikatura) a jejich rozpočtových důsledků (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 30. června 2005, Olesen v. Komise, T-190/03, EU:T:2005:264, bod 48 a citovaná judikatura), avšak tento výklad nemůže odporovat cílům sledovaným unijním normotvůrcem a systému zavedenému na základě služebního řádu a PŘOZ (viz rozsudek ze dne 14. prosince 2018, Torné v. Komise, T-128/17, EU:T:2018:969, bod 80 a citovaná judikatura).
- 69 Zatřetí ze znění čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ vyplývá, že unijní normotvůrce stanovil obdobné použití přílohy XIII služebního řádu na zaměstnance, na které se vztahuje PŘOZ, takže články 21 a 22 uvedené přílohy se vztahují na uvedené zaměstnance v rozsahu, v němž je možné stanovit analogii mezi těmito zaměstnanci a úředníky s přihlédnutím k charakteristickým rysům každé z těchto kategorií zaměstnanců.
- 70 Za tímto účelem je třeba úvodem připomenout, v čem se kategorie zaměstnanců liší od kategorie úředníků.
- 71 V tomto ohledu je třeba zaprvé uvést, že definice každé z různých kategorií osob zaměstnaných Uníí buď jako úředníků ve vlastním slova smyslu, nebo v rámci jednotlivých kategorií zaměstnanců, na něž se vztahuje PŘOZ, odpovídá legitimním potřebám administrativy Unie a povaze trvalých nebo dočasných úkolů, které má plnit (viz rozsudek ze dne 19. října 2006, De Smedt v. Komise, F-59/05, EU:F:2006:105, bod 76 a citovaná judikatura).
- 72 Konkrétně ve smyslu článku 3a PŘOZ jsou smluvními zaměstnanci pro účely PŘOZ zaměstnanci, kteří nejsou zařazeni na pracovní místo uvedené v seznamu pracovních míst přiloženém k oddílu rozpočtu dotyčného orgánu a jsou přijati k výkonu pracovních povinností buď na částečný, nebo na plný úvazek.
- 73 Z bodu 36 odůvodnění nařízení 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), které zavedlo kategorii smluvních zaměstnanců, navíc vyplývá, že tito zaměstnanci jsou obecně přiděleni k úkolům plněným pod dohledem úředníků nebo dočasných zaměstnanců. Kromě toho je třeba uvést, že podle téhož bodu odůvodnění tohoto nařízení byly práva a povinnosti uvedených smluvních zaměstnanců vymezeny obdobně jako práva a povinnosti dočasných zaměstnanců, zvláště pokud jde o sociální zabezpečení, příspěvky a pracovní podmínky.
- 74 Naproti tomu úředníci, kterými se podle článku 1a služebního řádu „[rozumí] jak[é]koli osob[y], kter[é] [byly] jmenován[y] za podmínek stanovených tímto služebním řádem na místo zaměstnance jednoho z orgánů Unie na základě úřední listiny vydané orgánem uvedeného orgánu oprávněným ke jmenování“, jsou jediní, kdo mohou trvale vykonávat úkoly veřejné služby.

- 75 Zadruhé je třeba zdůraznit, jak je upřesněno judikaturou, že rozdíl mezi úředníky a zaměstnanci spočívá nejen v povaze úkolů, které mají plnit, ale také v tom, že zatímco právní vztah mezi úředníky a administrativou je založen na služebním řádu, takže práva a povinnosti úředníků mohou být kdykoli unijním normotvůrcem změněna (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 8. září 2020, Komise a Rada v. Carreras Sequeros a další, C-119/19 P a C-126/19 P, EU:C:2020:676, bod 143 a citovaná judikatura), situace zaměstnanců, na které se vztahuje PŘOZ, se vyznačuje smluvní povahou pracovního vztahu (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 19. října 2006, De Smedt v. Komise, F-59/05, EU:F:2006:105, bod 76 a citovaná judikatura).
- 76 Z toho vyplývá, jak správně uvedla Komise na jednání, že pokud úředník nastoupí a zůstává ve služebním poměru u unijní administrativy na základě aktu o jmenování, který zůstává nezměněn po celou dobu jeho služebního postupu, smluvní zaměstnanec vstoupí a zůstává ve funkci podle článku 3a PŘOZ na základě smlouvy po dobu její účinnosti. Je tedy vázán na unijní administrativu na základě platné smlouvy, na jejímž základě může vykonávat činnost.
- 77 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba vykládat čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ tak, že stanoví, že k tomu, aby se na ostatní zaměstnance mohla vztahovat přechodná pravidla stanovená pro úředníky v článcích 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu, musí „být ve funkci ke dni 31. prosince 2013“, tedy musí být k tomuto datu zaměstnán na základě smlouvy ve smyslu článku 3a PŘOZ.
- 78 V projednávané věci se účastníci řízení neshodují zejména na tom, co je třeba rozumět pod pojmem „být ve funkci ke dni 31. prosince 2013“ ve smyslu čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ.
- 79 V tomto ohledu totiž Komise tvrdí, že k tomu, aby se články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu vztahovaly na ostatní zaměstnance, musí být zaměstnanec nejen ve funkci k danému datu, a to k 31. prosinci 2013, ale musí být „stále ve výkonu funkce/stále aktivní“, tj. musí zachovat svůj služební status jak k 31. prosinci 2013, tak i po tomto datu. Podle Komise tedy každá změna smlouvy vede k přerušení pracovního vztahu s unijní administrativou, takže se na zaměstnance nemohou vztahovat články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu.
- 80 Naproti tomu žalobce v podstatě tvrdí, že k tomu, aby se články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu vztahovaly na zaměstnance, který podléhá PŘOZ, stačí, aby byl zaměstnán na základě smlouvy ke dni 31. prosince 2013, a to bez ohledu na jakoukoliv změnu následující smlouvy. Vytyká tedy Komisi, že k podmínce „být ve funkci ke dni 31. prosince 2013“, která je stanovena v čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, připojuje další podmínku, a sice podmínku zůstat i po tomto datu ve výkonu funkce bez přerušení.
- 81 V tomto ohledu je třeba uvést, že na rozdíl od toho, co tvrdí žalobce, Komise nepřidává podmínku, ale omezuje se na výklad pojmu „obdobně“ uvedeného v čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, který předpokládá, že se zaměstnanci nacházejí v obdobné situaci jako úředníci. Tuto situaci lze totiž prokázat pouze v případě, že zaměstnanec nepodepsal novou smlouvu, z níž vyplývá zahájení nového pracovního poměru s unijní administrativou. V tomto ohledu je třeba připomenout, že podle judikatury odpovídá smlouva právnímu nástroji, kterým se konkretizuje pracovní poměr mezi zaměstnancem na jedné straně a administrativou Unie na straně druhé. Tribunál konkrétně rozhodl, že uvedený pracovní poměr může zůstat nezměněn, a to i po podepsání nové smlouvy formálně odlišné od původní smlouvy, za podmínky, že poslední smlouva nepřináší podstatnou změnu pracovních povinností zaměstnance, zejména funkční skupiny, která by mohla vznést otázku, zdali je zachována funkční kontinuita jeho pracovního vztahu s unijní administrativou (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 16. září 2015, EMA v. Drakeford, T-231/14 P, EU:T:2015:639, bod 40).
- 82 Ze všech výše uvedených úvah tedy vyplývá, že články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu jsou přechodná ustanovení, která se v souladu s čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ použijí obdobně na ostatní zaměstnance ve funkci ke dni 31. prosince 2013 a zůstávají jimi i po tomto datu na základě smlouvy, jak je definována v bodě 81 výše, až do doby, než bude jejich postavení přezkoumáno pro účely výpočtu nároků na důchod.

- 83 Tento výklad umožňuje na jedné straně uznat v rámci funkčního přístupu právní hodnotu podpisu nové smlouvy v rámci PŘOZ, a na druhé straně zachovat nabytá práva a legitimní očekávání zaměstnanců v souladu s bodem 29 odůvodnění nařízení č. 1023/2013.
- 84 Právě ve světle předcházejících úvah je třeba zkoumat, zda podpis nové smlouvy po vstupu reformy z roku 2014 v platnost vylučuje použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na postavení žalobce.

K postavení žalobce

- 85 V projednávané věci je třeba zaprvé připomenout, že žalobce byl poprvé zaměstnán jako smluvní zaměstnanec v roce 2008 na základě smlouvy na dobu určitou, která byla třikrát prodloužena a poté na dobu neurčitou od 3. května 2011. Tato smlouva byla v platnosti až do nabytí účinnosti smlouvy ze dne 16. května 2014, tedy do 1. června 2014. K 31. prosinci 2013 byl žalobce zaměstnán na základě smlouvy podepsané v roce 2008, a sice původní pracovní smlouvy. K tomuto datu vykonával činnosti, které spadají pod FS I, zaměstnance pověřeného manuálními nebo podpůrnými administrativními úkoly plněnými pod dohledem úředníků nebo dočasných zaměstnanců, jak je uvedeno v tabulce v čl. 80 odst. 2 PŘOZ.
- 86 Zadruhé je třeba uvést, že dne 16. května 2014 žalobce podepsal to, co sám připouští, že je „nepochybně novou smlouvou“. Jak potvrzuje žalobce, jedná se zejména o pracovní smlouvu smluvního zaměstnance na dobu neurčitou se zařazením do FS II, platové třídy 5, platového stupně 1 podle čl. 87 odst. 4 PŘOZ. Z článku 2 této nové smlouvy konkrétně vyplývá, že žalobce byl touto smlouvou přijat za účelem výkonu činností zaměstnance pověřeného administrativními, sekretářskými nebo obdobnými úkoly, jak je uvedeno v tabulce v čl. 80 odst. 2 PŘOZ. Rovněž absolvoval šestiměsíční zkušební dobu, jejímž výsledkem byla zpráva o zkušební době. Jak je tedy uvedeno v bodě 81 výše, změna funkční skupiny vznesla otázku zachování funkční kontinuity pracovněprávního vztahu žalobce s unijní administrativou.
- 87 Kromě toho žádný z argumentů uplatněných žalobcem v rámci druhé části žalobního důvodu nemůže v projednávaném případě prokázat existenci jakékoli podstatné kontinuity činností, které vykonával.
- 88 Zaprvé, jak bylo připomenuto v bodě 86 výše, je nesporné, že v důsledku smlouvy ze dne 16. května 2014 nastoupil žalobce na pracovní místo spadající do vyšší funkční skupiny, než do které byl původně přijat. Zadruhé, jak žalobce uznává, název pracovního místa smluvního zaměstnance, jenž spadá pod FS I, se lišil od názvu pracovního místa smluvního zaměstnance spadajícího pod FS II, přičemž prvním je „administrativní asistent – výdaje na odborníky“, zatímco druhým je „administrativní manažer – výdaje na odborníky“. Mimoto, jak poznamenává Komise, smlouvou ze dne 16. května 2014 byl žalobce přidělen na jiné pracovní místo označené jiným číslem. Zatřetí skutečnost, že popis činností a odpovědnosti obsažený v profilu obou pracovních míst byl formulován stejně, neprokazuje, že žalobce vykonával v podstatě stejné úkoly/činnosti jako smluvní zaměstnanec spadající nejprve do FS I a poté do FS II.
- 89 Konečně žalobce tvrdí, že jeho zařazení do platové třídy 5, platového stupně 1, FS II, stanovené ve smlouvě ze dne 16. května 2014, zahrnovalo zohlednění části zkušeností získaných v rámci FS I, což prokazuje, že uvedená praxe byla na úrovni FS II. Je však třeba uvést, že i kdyby zařazení stanovené ve smlouvě ze dne 16. května 2014 znamenalo zohlednění části zkušeností žalobce v rámci FS I, tato okolnost nezahrnuje uznání s účinky *ex tunc*, protože činnosti vykonávané žalobcem jakožto smluvním zaměstnancem spadajícím pod FS I, v rámci jiné smlouvy, ve skutečnosti spadaly pod FS II. Při návrhu nové smlouvy tak orgán zohledňuje odbornou praxi pouze pro účely zařazení s účinky *ex nunc*. Kromě toho je nutno konstatovat, že případné zohlednění části zkušeností, které žalobce získal během svého zaměstnání v rámci FS I, jakožto ve skutečnosti spadající do FS II, neprokazuje, že

vykonával od 1. července 2008 až do podpisu smlouvy ze dne 16. května 2014, a tedy bez přerušení, pouze činnosti spadající do FS II. Žalobce totiž nepředkládá žádný důkaz, který by tuto kontinuitu podporoval.

- 90 Nová smlouva, se kterou žalobce nastoupil do nové funkční skupiny, vedla, jak je uvedeno v bodě 81 výše, k zániku všech účinků smlouvy z roku 2008, na jejímž základě byl „ve funkci ke dni 31. prosince 2013“ podle čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, a tedy k ukončení pracovního poměru s unijní administrativou.
- 91 Zatřetí je třeba zdůraznit, že vstupem do funkce z důvodu nové smlouvy nejsou dotčena žalobcem nabytá práva na základě smlouvy z roku 2008 až do data vstupu smlouvy ze dne 16. května 2014 v platnost, pokud jde o roční míru nabývání nároků na důchod. Z článků 2 a 3 přílohy VIII služebního řádu, použitelných na zaměstnance na základě článku 109 PŘOZ, totiž vyplývá, že důchod smluvního zaměstnance, jako je žalobce, závisí na doplnění jednotlivých ročních měr, které byly žalobcem potvrzeny během každého roku ve službě.
- 92 Vzhledem k tomu, že v projednávaném případě smlouva podepsaná dne 16. května 2014 nabyla účinnosti dne 1. června 2014, žalobce se až do tohoto data účastnil důchodového systému platného před reformou, zatímco od 1. ledna 2014 do 1. června 2014 se účastnil téhož systému na základě přechodných ustanovení. V okamžiku výpočtu jeho důchodových nároků tak bude moci žalobce využívat míru nabývání nároků na důchod ve výši 1,9 % za roky odpracované služby na základě smlouvy z roku 2008, přičemž tato sazba představuje nabyté právo žalobce, ale bude se na něj vztahovat míra nabývání nároků na důchod ve výši 1,8 % ode dne nabytí účinnosti smlouvy ze dne 16. května 2014.
- 93 Z výše uvedeného vyplývá, že PMO a GR „Lidské zdroje“ se nedopustily právního omylu, když konstatovaly, že smlouva ze dne 16. května 2014, na jejímž základě žalobce nastoupil do vyšší funkční skupiny, vedla k novému nástupu do funkce pro účely použití čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ, který žalobci neumožňuje využívat přechodných ustanovení týkajících se roční míry nabývání nároků na důchod a věkové hranice pro odchod do důchodu.
- 94 Tento závěr nemůže být zpochybněn ostatními argumenty uplatněnými žalobcem.
- 95 Zprv, pokud jde o argument založený na údajné podobnosti s rozsudkem ze dne 14. prosince 2011, De Luca v. Komise (T-563/10 P, EU:T:2011:746), je třeba souhlasně s Komisí zdůraznit, že tento rozsudek se týká použití takového ustanovení v oblasti přijímání zaměstnanců, jako je čl. 12 odst. 3 přílohy XIII služebního řádu, který se týká zařazení do platového stupně úředníků zapsaných na seznam vhodných kandidátů před 1. květnem 2006 a přijatých v období od 1. května 2004 do 30. dubna 2006, na úředníka v činné službě, který byl jmenován na jiné pracovní místo jako úspěšný uchazeč otevřeného výběrového řízení, a pro něhož služební řád nestanoví zvláštní ustanovení. Je přitom nutno konstatovat, že věc, ve které byl vydán uvedený rozsudek, nevykazuje žádnou podobnost s dotčenou věcí, která se týká použití přechodných ustanovení spadajících do oblasti nároků na důchod smluvního zaměstnance.
- 96 Zadruhé, pokud jde o argument založený na údajné podobnosti s rozsudky ze dne 16. září 2015, EMA v. Drakeford, (T-231/14 P, EU:T:2015:639) a ze dne 5. února 2014, Drakeford v. EMA (F-29/13, EU:F:2014:10), je třeba upřesnit, jak vyplývá z bodu 81 uvedeného výše, že tento argument je v projednávané věci irrelevantní, jelikož smlouva ze dne 16. května 2014 je novou smlouvou, která umožňuje žalobci přístup k novým činnostem, a tudíž vede k ukončení jeho pracovního poměru s unijní administrativou.

- 97 Zatřetí, pokud jde o argument žalobce, podle něhož nová smlouva nebrání tomu, aby se na zaměstnance vztahovaly články 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu, jelikož nevede k diskontinuitě v účasti a odvodu příspěvků do důchodového systému Unie, je třeba uvést, že použití uvedených článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na zaměstnance nemůže záviset na údajně nepřerušené účasti v důchodovém systému Unie, ale na funkční kontinuitě pracovního poměru (viz bod 81 výše).
- 98 Začtvrté a nakonec, pokud jde o argument žalobce v podstatě směřující k tvrzení, že uzavření nového druhu smlouvy nevede k ukončení použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu, ale umožňuje vývoj služebního postupu zaměstnanců, k němuž by jinak nedošlo, aniž by byly dotčeny jejich nároky na důchod, je třeba připomenout, že uzavření nové smlouvy nezahrnuje ztrátu již nabytých nároků na důchod. Kromě toho je třeba v tomto ohledu upřesnit, že podmínky účasti na důchodovém systému jsou svou povahou a s výhradou dodržení nabytých práv podmínkami, které se mohou v budoucnu změnit dle vůle unijního normotvůrce.
- 99 S ohledem na výše uvedené je třeba jediný žalobní důvod zamítnout jako neopodstatněný, a tudíž zamítnout žalobu v plném rozsahu.

K nákladům řízení

- 100 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. Vzhledem k tomu, že Komise požadovala náhradu nákladů řízení a žalobce neměl ve věci úspěch, je důvodné posledně uvedenému uložit náhradu nákladů řízení.

Z těchto důvodů,

TRIBUNÁL (první rozšířený senát)

rozhodl takto:

- 1) Žaloba se zamítá.**
- 2) Maximu Picardovi se ukládá náhrada nákladů řízení.**

Kanninen

Jaeger

Póltorak

Porchia

Stancu

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 24. března 2021.

Podpisy.

Obsah

Skutečnosti předcházející sporu	1
Řízení a návrhová žádání účastníků řízení	4
Právní otázky	6
K přípustnosti	6
K věci samé	6
K čl. 1 odst. 1 přílohy PŘOZ a k podmínkám použití článků 21 a 22 přílohy XIII služebního řádu na ostatní zaměstnance, na které se vztahuje PŘOZ	8
K postavení žalobce	11
K nákladům řízení	13