Samling af Afgørelser

DOMSTOLENS DOM (Femte Afdeling)

6. oktober 2021 *

»Appel – personalesager – ansatte i Den Europæiske Centralbank (ECB) – løn – udvælgelsesprøve – ligebehandling af interne og eksterne ansøgere – indplacering på løntrin«

I sag C-272/20 P,

angående appel i henhold til artikel 56 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, iværksat den 19. juni 2020,

Sebastian Veit, Frankfurt am Main (Tyskland), ved Rechtsanwalt K. Kujath,

appellant,

den anden part i appelsagen:

Den Europæiske Centralbank (ECB) ved F. von Lindeiner og M. Rötting, som befuldmægtigede, bistået af Rechtsanwalt B. Wägenbaur,

sagsøgt i første instans,

har

DOMSTOLEN (Femte Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, E. Regan (refererende dommer), og dommerne M. Ilešič, E. Juhász, C. Lycourgos og I. Jarukaitis,

generaladvokat: J. Richard de la Tour,

justitssekretær: A. Calot Escobar,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

og idet Domstolen efter at have hørt generaladvokaten har besluttet, at sagen skal pådømmes uden forslag til afgørelse,

afsagt følgende

* Processprog: tysk.

Dom

1 Sebastian Veit har i appelskriftet nedlagt påstand om ophævelse af Den Europæiske Unions Rets dom af 2. april 2020, Veit mod ECB (T-474/18, ikke trykt i Sml., herefter »den appellerede dom«, EU:T:2020:140), hvorved Retten frifandt Den Europæiske Centralbank (ECB) i det søgsmål støttet på artikel 270 TEUF og artikel 50a i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, som Sebastian Veit havde anlagt med påstand om annullation af dels ECB's afgørelse af 3. januar 2018 (herefter »den omtvistede afgørelse«), for så vidt som han herved kun blev indplaceret på løntrin 17 i lønklasse F/G, dels ECB's afgørelse af 25. maj 2018 om afslag på hans klage (herefter »afgørelsen af 25. maj 2018«).

Tvistens baggrund og den omtvistede afgørelse

2 Tvistens baggrund, der fremgår af den appellerede doms præmis 1-11, er som følger.

3 Den 1. oktober 2015 ansatte ECB efter en udvælgelsesprøve Sebastian Veit som analytiker på tilsynsområdet i Generaldirektoratet (GD) for Mikrotilsyn IV for perioden fra den 1. oktober 2015 til den 30. september 2018. Appellantens kontrakt var en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, som ved dens udløb kunne ændres til en tidsubegrænset kontrakt.

4 I overensstemmelse med stillingsopslaget blev appellanten ved ansættelsen indplaceret i lønklasse E/F i ECB's lønskala. ECB placerede ham inden for denne lønklasse på løntrin 70 på grundlag af hans tidligere erhvervserfaring på ca. 11 1/2 år fra Deutsche Bundesbank (den tyske centralbank), der i henhold til fast administrativ praksis, som kodificeret i et dokument med titlen *Salary Proposal Guidelines* (retningslinjer for lønforslag), der var blevet vedtaget af ECB's GD for Menneskelige Ressourcer den 30. april 2012 (herefter »den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn«), blev godskrevet med 6 løntrin for hvert års relevant tidligere erhvervserfaring opnået på et niveau svarende til eller højere end den stilling, der skulle besættes, dvs. 6 x 11,5 = 69 trin, som blev lagt til det første trin i lønklasse E/F, hvilket resulterede i løntrin 70.

5 I forbindelse med proceduren for den årlige revision af vederlag og bonus for perioden fra den 1. september 2015 til den 31. august 2016 fik appellanten tildelt 4 yderligere løntrin og nåede således til løntrin 74 i lønklasse E/F.

6 Den 27. februar 2017 forfremmede ECB efter en udvælgelsesprøve midlertidigt appellanten til en højere lønklasse for perioden fra den 1. marts 2017 til den 30. september 2018 som tilsynsførende i afdelingen for tilsyn med de større banker IX i GD for Mikrotilsyn II, hvorved han blev indplaceret på løntrin 17 i lønklasse F/G. Appellantens kontrakt i forbindelse hermed var en tidsbegrænset ansættelseskontrakt, som ikke kunne ændres til en tidsubegrænset kontrakt.

7 Den 2. juni 2017 offentliggjorde ECB to meddelelser om ledige stillinger, hvoraf den ene var rettet til interne ansøgere og den anden til eksterne ansøgere, og hvis indhold var sammenligneligt, vedrørende stillinger som banktilsynsførende i GD for Mikrotilsyn I i lønklasse F/G. I forbindelse med den udvælgelsesprøve, der blev afholdt med henblik herpå (herefter »den omhandlede udvælgelsesprøve«), deltog de interne og de eksterne ansøgere i den samme udvælgelsesprocedure.

8 Efter at appellantens ansøgning var blevet imødekommet den 3. januar 2018, vedtog ECB den omtvistede afgørelse, hvorved Centralbanken overførte ham til en stilling som tilsynsførende i afdelingen for tilsyn med de større banker I i GD for Mikrotilsyn I fra den 1. januar 2018, og hvorved han blev forfremmet til lønklasse F/G og indplaceret på løntrin 17 i denne klasse.

9 Indplaceringen af appellanten på løntrin 17 i lønklasse F/G ved den omtvistede afgørelse var baseret på artikel 5, stk. 1, i administrativt cirkulære nr. 2/2011 af 19. juli 2011 om forfremmelse (herefter »cirkulære nr. 2/2011«), hvorefter grundlønnen for en intern ansøger, der forfremmes til en højere lønklasse, når forfremmelsen får virkning, sættes til det første løntrin i den nye stillings lønklasse eller forhøjes med 3%, alt efter hvilket beløb der er højest. I den foreliggende sag blev appellantens grundløn i stillingen som analytiker indplaceret på løntrin 74 i lønklasse E/F forhøjet med 3% svarende til løntrin 17 i lønklasse F/G.

10 Ved en e-mail af 8. februar 2018 anmodede appellanten om en fornyet administrativ prøvelse af den omtvistede afgørelse. Han anmodede i det væsentlige om at blive indplaceret på løntrin 83 i lønklasse F/G.

11 Vicegeneraldirektøren for ECB's GD for Menneskelige Ressourcer afslog denne anmodning ved en afgørelse af 27. februar 2018.

12 Ved en e-mail af 6. april 2018 indgav appellanten en klage. Denne blev forkastet ved en afgørelse truffet af ECB's formand, som appellanten modtog den 6. juni 2018, nemlig afgørelsen af 25. maj 2018.

Sagen for Retten og den appellerede dom

13 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 6. august 2018 anlagde appellanten sag med påstand om annullation af både den omtvistede afgørelse og afgørelsen af 25. maj 2018.

14 Ved den appellerede dom frifandt Retten ECB i dette søgsmål. Retten fastslog navnlig, at de interne og de eksterne ansøgere, der havde bestået den omhandlede udvælgelsesprøve, befandt sig i sammenlignelige situationer med henblik på deres indplacering på løntrin. Retten bemærkede desuden, at anvendelsen af forskellige regler i denne henseende – således at artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011 var blevet anvendt på interne ansøgere som appellanten, og den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn var blevet anvendt på eksterne ansøgere – kunne føre til forskellige resultater, selv om de interne og de eksterne ansøgeres relevante tidligere erhvervserfaring var den samme. Retten fastslog dog, at denne forskellige behandling var begrundet og forholdsmæssig.

Parternes påstande

15 Appellanten har nedlagt følgende påstande i appelskriftet:

– Den appellerede dom ophæves, og den omtvistede afgørelse, som præciseret ved afgørelsen af 25. maj 2018, annulleres.

– ECB tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

16 ECB har nedlagt følgende påstande:

– Appellen forkastes.

– Appellanten tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

Om appellen

Formaliteten

Parternes argumentation

17 ECB har indledningsvis anført, at appellen skal afvises i sin helhed, med den begrundelse, at appellanten ikke har søgsmålsinteresse, eftersom ophævelse af den appellerede dom ikke kan medføre, at hans indplacering ændres til løntrin 83 i lønklasse F/G.

18 ECB har i denne henseende gjort gældende, at appellantens argumentation om, at ECB var forpligtet til at indplacere ham på løntrin 83 og ikke løntrin 17 i lønklasse F/G, hviler på en urigtig antagelse. Appellanten hævder ifølge ECB, at både hans tidligere udførte arbejde i Deutsche Bundesbank, som var i mellemkategorien (*gehobener Dienst*) for ansatte ved denne bank, og som skulle svare til niveauet som analytiker og være blevet taget i betragtning ved hans indplacering i lønklasse E/F, da ECB ansatte ham som analytiker på tilsynsområdet *(Supervision Analyst*) i 2015, og den erhvervserfaring, han opnåede i forbindelse med sit arbejde som analytiker på tilsynsområdet (*Supervision Analyst*) i lønklasse E/F ved ECB, fuldt ud svarer til niveauet for det arbejde, han skulle udføre som banktilsynsførende (*Banking Supervisor*) i lønklasse F/G efter den omhandlede udvælgelsesprøve. Appellanten er således af den opfattelse, at denne erhvervserfaring, selv om den udelukkende er opnået i en lavere lønklasse, på grund af hans forfremmelse igen skulle tages i betragtning ved beregningen af hans løn.

19 Ifølge ECB er denne antagelse fejlagtig. Det fremgår nemlig af sagsakterne, uden at det i denne henseende er nødvendigt materielt at fastlægge eller bedømme de faktiske omstændigheder, at erhvervserfaring, som er opnået, før stillingen tiltrædes, og som er relevant for en indplacering i lønklasse E/F, principielt ikke svarer til erhvervserfaring, som er relevant for en indplacering i lønklasse F/G. Allerede af denne grund kunne den erhvervserfaring, der var opnået som analytiker på tilsynsområdet (*Supervision Analyst*) ved ECB, ikke tages i betragtning igen ved indplaceringen af appellanten i lønklasse F/G. I denne forbindelse har ECB henvist til grundtanken bag Centralbankens faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn, som bekræftet i retningslinjerne for lønforslag (*Salary Proposal Guidelines*), hvorefter det »[s]om hovedregel er den erfaring, som er relevant for det arbejde, der skal udføres, og som er opnået på dette niveau, der tages i betragtning«.

20 ECB har mere specifikt for det første gjort gældende, at hvad angår den hævdede manglende begrundelse for den påberåbte ulige behandling opfylder appellantens henvisning i appelskriftet til den appellerede doms præmis 61 ff. ikke de krav, der følger af artikel 169, stk. 2, i Domstolens procesreglement, hvorefter de retlige anbringender og argumenter, der gøres gældende, præcist skal angive, hvilke præmisser i Rettens afgørelse der anfægtes.

21 For det andet benytter appellanten med argumentationen om, at Retten underkendte værdien af den erhvervserfaring, som han havde opnået før sin tiltrædelse af tjenesten ved ECB, sig af argumenter vedrørende de faktiske omstændigheder, som åbenbart ikke kan antages til realitetsbehandling på appelstadiet. Navnlig forudsætter argumentet om, at erhvervserfaringen fra Deutsche Bundesbank ligeledes var »relevant« for indplaceringen af den pågældende, efter at hans ansøgning til stillingen som tilsynsførende i lønklasse F/G var blevet imødekommet, at denne erfaring kvalificeres som »relevant« som omhandlet i den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn. En sådan kvalificering ville imidlertid udgøre en bedømmelse af de faktiske omstændigheder, som ikke henhører under Domstolens kompetence i forbindelse med en appelsag.

22 For det tredje skal den argumentation, hvorved appellanten har foreholdt Retten, at den i den appellerede doms præmis 73 fandt, at der ved anvendelse i den foreliggende sag af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn ville være risiko for, at der blev taget hensyn til den samme erhvervserfaring to gange, afvises. Appellanten har således foreholdt Retten, at den ikke anerkendte, at hans erhvervserfaring fra Deutsche Bundesbank burde have været medregnet to gange, fordi den var »relevant« både i forbindelse med hans ansættelse i lønklasse E/F og, efter den omhandlede udvælgelsesprøve, i forbindelse med hans ansættelse i lønklasse F/G.

Domstolens bemærkninger

23 For det første må ECB's argumentation forkastes, for så vidt som Centralbanken herved har anført, at appellanten ikke har søgsmålsinteresse, eftersom ophævelse af den appellerede dom ikke kan medføre, at han indplaceres på løntrin 83 i lønklasse F/G.

24 Det bemærkes i denne forbindelse, at det for at afvise appellen fra realitetsbehandling af den af ECB påberåbte grund ville skulle godtgøres, at appellanten ikke ville være blevet indplaceret på et højere løntrin, såfremt den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn var blevet anvendt på ham efter den omhandlede udvælgelsesprøve. Som ECB imidlertid i det væsentlige selv har gjort gældende, er spørgsmålet om, hvorvidt appellantens tidligere erhvervserfaring kan kvalificeres som »relevant« i henhold til denne praksis, hvorefter ansøgerne tildeles seks løntrin for hvert års relevant tidligere erhvervserfaring opnået på et niveau svarende til eller højere end den stilling, der skal besættes, et faktuelt spørgsmål, som ikke er blevet bedømt af Retten i den appellerede dom, og som ikke kan behandles af Domstolen i forbindelse med appelsagen.

25 Som det fremgår af den appellerede doms præmis 71, nøjedes Retten nemlig med at fastslå, at det »ikke er udelukket«, at anvendelse af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn på interne ansøgere, såsom appellanten, kunne have medført indplacering på et højere løntrin.

26 Ifølge fast retspraksis fremgår det imidlertid af artikel 256 TEUF og af artikel 58, stk. 1, i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, at en appel er begrænset til retsspørgsmål. Det er derfor alene Retten, der har kompetence til at fastlægge og bedømme de relevante faktiske omstændigheder. Bedømmelsen af disse faktiske omstændigheder er således ikke et retsspørgsmål, der som sådan kan efterprøves af Domstolen under en appelsag, medmindre de er blevet urigtigt gengivet (dom af 26.3.2019, Kommissionen mod Italien, C-621/16 P, EU:C:2019:251, præmis 97 og den deri nævnte retspraksis).

27 Det tilkommer således ikke Domstolen at afgøre, om appellanten, såfremt den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn var blevet anvendt på ham, faktisk ville være blevet indplaceret på løntrin 83 i stedet for løntrin 17 i lønklasse F/G.

28 Selv om en påstand nedlagt af appellanten om, at Domstolen fastslår dette eller pålægger ECB at træffe afgørelse om at indplacere ham på løntrin 83, faktisk ville skulle afvises (jf. analogt dom af 12.7.1984, Angelidis mod Kommissionen, 17/83, EU:C:1984:267, præmis 14-17), har appellanten desuden med sin argumentation herom ikke nedlagt en sådan påstand, men blot fremhævet, hvilke konsekvenser der efter hans opfattelse følger af først ECB's og dernæst Rettens tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet. En sådan argumentation kan imidlertid ikke føre til afvisning af appellen, idet denne er støttet på dette generelle princip og således rejser et retligt spørgsmål.

29 For det andet bemærkes hvad først angår ECB's argumentation som gengivet i denne doms præmis 20, at det punkt i appelskriftet, som indeholder en generel henvisning til den appellerede doms præmis 61 ff., kun tager sigte på at henvise til en del af denne doms indhold. Appellanten har imidlertid længere nede i appelskriftet angivet de specifikke præmisser i denne dom i forbindelse med de argumenter, som fremføres mod nævnte præmis 61 ff., nemlig samme doms præmis 63-66, 68, 72, 73 og 75. Det skal endvidere tilføjes, at den del af den appellerede dom, som den foreliggende sag vedrører, nemlig Rettens bedømmelse af spørgsmålet om begrundelsen for den omhandlede forskelsbehandling, kun omfatter ca. 20 præmisser, og hjulpet af de specifikke præmisser i denne dom, som appellanten har angivet i appelskriftet, kan der således ikke konstateres at foreligge uklarhed med hensyn til identificeringen af, hvilke præmisser i denne dom appellen vedrører.

30 Dernæst har appellanten, for så vidt som han har foreholdt Retten, at den underkendte værdien af den erhvervserfaring, som han havde opnået inden sin tiltrædelse af tjenesten ved ECB, forsøgt at godtgøre, at princippet om, at deltagerne i en almindelig udvælgelsesprøve er berettiget til at blive behandlet ens, som fortolket af Domstolen i dom af 15. januar 1985, Samara mod Kommissionen (266/83, EU:C:1985:9), i betragtning af de lange, relevante tidligere beskæftigelsesperioder uden for ECB og hans korte arbejdsperiode i ECB, burde have været anvendt på ham.

31 Med denne argumentation har appellanten således ikke anmodet Domstolen om at foretage en ny bedømmelse af de faktiske omstændigheder, men anfægtet Rettens fortolkning af Domstolens relevante praksis på området. Denne argumentation kan derfor antages til realitetsbehandling.

32 Endelig har appellanten ved at have foreholdt Retten, at den i den appellerede doms præmis 73 fandt, at der ved anvendelse i den foreliggende sag af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn ville være risiko for, at der blev taget hensyn til den samme erhvervserfaring to gange, ikke rejst tvivl om Rettens bedømmelse af disse faktiske omstændigheder som sådan. Derimod har appellanten anfægtet Rettens bedømmelse, hvorefter ligebehandlingsprincippet ikke kræver, at der for anden gang tages hensyn til én og samme erhvervserfaring opnået af en intern ansøger, selv om det ved den første hensyntagen til denne erfaring efter omstændighederne ikke var muligt at foretage en lige så gunstig indplacering på løntrin som den, der ville følge af at anvende de regler, der gælder for eksterne ansøgere. Appellantens argumentation i denne henseende kan derfor antages til realitetsbehandling.

Realiteten

Parternes argumentation

33 Appellanten har med sit eneste anbringende anført, at Retten tilsidesatte ligebehandlingsprincippet som fastsat i artikel 20 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (herefter »chartret«), idet den fandt, at den forskelsbehandling, som den med rette havde fastslået i den appellerede doms præmis 52-55, var begrundet i et objektivt og sagligt kriterium og stod i rimeligt forhold til det formål, der forfulgtes med denne forskelsbehandling.

34 For det første har appellanten hvad angår Rettens vurdering af, om der forelå en begrundelse, anført, at Retten i den appellerede doms præmis 61 ff. overså en væsentlig forskel mellem artikel 32 i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«) og den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn. Relevant tidligere erhvervserfaring, der var opnået af eksterne ansøgere, som bestod udvælgelsesprøven, kunne nemlig tages i betragtning i lønklassen praktisk taget uden grænser og føre til indplacering på et meget højere løntrin end det, der blev tildelt interne ansøgere som appellanten. Denne væsentlige forskel krævede, at den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn blev anvendt i situationer som den, appellanten befandt sig i. Rettens bedømmelse i den appellerede doms præmis 66 vedrørende den sammenlignelige karakter af vedtægtens artikel 32 og denne praksis er efter appellantens opfattelse ikke overbevisende i den foreliggende sag.

35 Ifølge appellanten skal retspraksis om vedtægten i modsætning til, hvad Retten fastslog, ikke anvendes på situationer som den i denne sag omhandlede, navnlig henset til, at EU-tjenestemænd har en anden status end EU-ansatte, der ikke er tjenestemænd. I appellantens tilfælde følger denne anden status klart af det forhold, at han oprindeligt kun blev ansat for tidsbegrænsede perioder. Anvendelsen af den retlige logik i vedtægtens artikel 46, der har til formål at sikre den størst mulige kontinuitet i udviklingen i anciennitet og løn, er ikke tilpasset ansatte, der ikke er tjenestemænd, eftersom de har en anden status. Dette formål med den nævnte bestemmelse udgør for de berørte ansatte et rent økonomisk hensyn. Der er under alle omstændigheder ikke tale om en passende begrundelse som omhandlet i chartrets artikel 52, stk. 2.

36 Eftersom ansatte, der har status som tjenestemænd, og ansatte, der ikke har denne status, ikke befinder sig i sammenlignelige situationer, var det intetsigende, at Retten i den appellerede doms præmis 64, 65 og 68 ff. fastslog, at en eller anden form for hensyntagen til uddannelse og erhvervserfaring ville gøre det muligt at behandle interne ansøgere mindre gunstigt end eksterne ansøgere.

37 Appellanten har desuden anført, at Retten ikke tog hensyn til den relevante erhvervserfaring på 11 1/2 år, som han havde opnået inden sin tiltrædelse af tjenesten ved ECB, og at han blev forfremmet til en ny stilling efter blot 2 års tjeneste. I betragtning af appellantens lange, relevante tidligere beskæftigelsesperioder uden for ECB og hans korte arbejdsperiode i ECB var hans situation i højere grad sammenlignelig med situationen for eksterne ansøgere end med situationen for interne ansøgere. Det følger af retspraksis i henhold til dom af 15. januar 1985, Samara mod Kommissionen (266/83, EU:C:1985:9, præmis 15), at i et sådant tilfælde må princippet om, at deltagerne i en almindelig udvælgelsesprøve er berettiget til at blive behandlet ens, finde anvendelse.

38 Den praksis fra Domstolen, der følger af dom af 29. januar 1985, Michel mod Kommissionen (273/83, EU:C:1985:31, præmis 25), som Retten henviste til i den appellerede doms præmis 72, og hvorefter den omstændighed, at der blev taget hensyn til de faglige erfaringer opnået af interne og eksterne ansøgere, som havde bestået den samme udvælgelsesprøve, gennem to forskellige systemer, ikke var i strid med ligebehandlingsprincippet, såfremt de to grupper på objektiv måde adskilte sig fra hinanden, og disse systemer var tilpasset de særlige behov inden for hver af disse grupper, finder ikke anvendelse i den foreliggende sag. I den appellerede doms præmis 40, 45 og 51 nåede Retten frem til den konklusion, at interne og eksterne ansøgere, som har bestået den samme udvælgelsesprøve, befinder sig i sammenlignelige situationer, i hvert fald med hensyn til deres indplacering på løntrin. Det ville være selvmodsigende at lægge til grund, at der er objektive forskelle mellem de pågældende to grupper.

39 Det var ligeledes med urette, at Retten i den appellerede doms præmis 73 fandt, at der ved anvendelse i den foreliggende sag af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn ville være risiko for, at der blev taget hensyn til den samme erhvervserfaring opnået af appellanten to gange. Det er ganske vist korrekt, at der ved den oprindelige ansættelse af appellanten i lønklasse E/F blev taget hensyn til den relevante erhvervserfaring med henblik på hans indplacering på løntrin 70. Inden for den højere lønklasse F/G, der svarer til den stilling, som appellanten blev forfremmet til, ville hensyntagen til erhvervserfaringen imidlertid have ført til indplacering på et meget højere løntrin. Der blev kun i begrænset omfang taget hensyn til den relevante tidligere erhvervserfaring ved den lavere indplacering på løntrin 17.

40 For det andet har appellanten anfægtet Rettens konklusion i den appellerede doms præmis 75, hvorefter den omtvistede afgørelse ikke alene var begrundet, men også forholdsmæssig.

41 Retten nævnte i denne forbindelse det formål, der forfølges med den omhandlede forskelsbehandling, og som består i at sikre den størst mulige kontinuitet i udviklingen i ECB's ansattes karriere og løn. Den anførte, appellantens relevante tidligere erhvervserfaring var blevet konverteret ved hans indplacering på løntrin i lønklasse F/G som følge af anvendelsen af artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011.

42 Den omstændighed, at der i strid med bestemmelserne i vedtægtens artikel 32 tages hensyn til relevant tidligere erhvervserfaring praktisk taget uden grænser for eksterne ansøgere i overensstemmelse med den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn, men i henhold til artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011 kun i væsentligt mindre omfang for interne ansøgere, taler imod, at den omhandlede foranstaltning skulle være forholdsmæssig. Den ugunstige behandling af appellanten ved hans indplacering i lønklasse F/G svarer til et indtægtstab på ca. 15% i forhold til den indtægt, som han ville have fået, hvis han havde været ekstern ansøger i forbindelse med sin ansættelse.

43 ECB har gjort gældende, at appellen er ugrundet.

Domstolens bemærkninger

44 Indledningsvis bemærkes, at appellanten med sin appel ikke har anfægtet Rettens vurderinger, hvorefter de interne og de eksterne ansøgere, der har bestået den omhandlede udvælgelsesprøve, på den ene side befinder sig i sammenlignelige situationer med henblik på deres indplacering på løntrin, og hvorefter anvendelsen af forskellige regler i denne henseende – idet artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011 blev anvendt på de interne ansøgere såsom appellanten, og den faste

administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn blev anvendt på de eksterne ansøgere – på den anden kan føre til forskellige resultater, selv om de interne og de eksterne ansøgeres relevante tidligere erhvervserfaring er den samme.

45 Appellanten har derimod anført, at det var med urette, at Retten på grundlag af den retspraksis om vedtægten, der følger af Domstolens dom af 15. januar 1985, Samara mod Kommissionen (266/83, EU:C:1985:9), og af 29. januar 1985, Michel mod Kommissionen (273/83, EU:C:1985:31), samt af Rettens dom af 28. september 1993, Baiwir m.fl. mod Kommissionen (T-103/92 – T-105/92, EU:T:1993:79), og af 14. december 2011, De Luca mod Kommissionen (T-563/10 P, EU:T:2011:746), fastslog, at denne forskelsbehandling var begrundet og forholdsmæssig.

46 Som Domstolen har fastslået, foreligger der en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, der finder anvendelse på Unionens tjenestemandsret, når to persongrupper, hvis faktiske og retlige situation ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden, ved deres ansættelse behandles forskelligt, og en sådan forskelsbehandling ikke er objektivt begrundet (dom af 4.3.2010, Angé Serrano m.fl. mod Parlamentet, C-496/08 P, EU:C:2010:116, præmis 99 og den deri nævnte retspraksis).

47 Domstolen har i forbindelse med fortolkningen af vedtægtens bestemmelser vedrørende indplacering på løntrin af en tjenestemand i aktiv tjeneste, der udnævnes til en ny stilling efter en almindelig udvælgelsesprøve, fastslået, at vedtægten ikke indeholder specifikke bestemmelser vedrørende denne indplacering. Efter en ren ordlydsfortolkning udgør det forhold, at en tjenestemand i aktiv tjeneste overgår fra én kategori til en anden, for det første ikke en »ansættelse« som omhandlet i vedtægtens artikel 32, eftersom denne tjenestemand allerede forud herfor er blevet ansat, og for det andet udgør denne overgang heller ikke en »forfremmelse« som omhandlet i vedtægtens artikel 46, eftersom en sådan udnævnelse ikke følger de procedurer, som vedtægten fastsætter for forfremmelse af tjenestemænd. Domstolen har følgelig fortolket disse bestemmelser under hensyntagen til den sammenhæng, hvori de indgår, samt deres formål (jf. i denne retning dom af 15.1.1985, Samara mod Kommissionen, 266/83, EU:C:1985:9, præmis 13, og af 29.1.1985, Michel mod Kommissionen, 273/83, EU:C:1985:31, præmis 18).

48 Domstolen har navnlig fremhævet, at vedtægtens artikel 32 særligt – skønt inden for meget snævre grænser – giver ansættelsesmyndigheden mulighed for at tage hensyn til uddannelse og faglig erfaring, som ansøgeren har erhvervet inden sin indtræden i tjenesten som tjenestemand (dom af 29.1.1985, Michel mod Kommissionen, 273/83, EU:C:1985:31, præmis 20).

49 Heroverfor er det særligt formålet med vedtægtens artikel 46 at sikre den størst mulige kontinuitet i udviklingen i tjenestemandens anciennitet og vederlag under tjenestemandskarrieren. Nødvendigheden af en sådan bestemmelse følger navnlig af det forhold, at vederlagene på de højeste løntrin inden for en lønklasse ifølge grundlønstabellen til dels dækker vederlagene på de laveste løntrin i lønklassen over denne. Den samme delvise overlapning findes mellem de forskellige kategorier. For at undgå, at en tjenestemand i en af de højere lønklasser i en kategori lider et tab, der kan være ganske betydeligt, i anciennitet og vederlag i forhold til sine kolleger ved overgang til en højere kategori, er det derfor nødvendigt at anvende principperne i vedtægtens artikel 46 på den pågældendes tilfælde (dom af 29.1.1985, Michel mod Kommissionen, 273/83, EU:C:1985:31, præmis 21 og 22).

50 Domstolen har således fastslået et princip om, at indplacering på løntrin af en tjenestemand, der overgår fra en kategori til en anden efter at have bestået en almindelig udvælgelsesprøve, skal ske på grundlag af principperne i vedtægtens artikel 46 og ikke på grundlag af principperne i artikel 32, stk. 2, heri (dom af 29.1.1985, Michel mod Kommissionen, 273/83, EU:C:1985:31, præmis 23).

51 Domstolen har dog anerkendt, at der gælder undtagelser fra dette princip, når de faktiske omstændigheder i den foreliggende sag begrunder, at den pågældende tjenestemands udnævnelse ligestilles med en ansættelse i henhold til vedtægtens artikel 32. Domstolen har således fastslået, at princippet om, at deltagerne i en almindelig udvælgelsesprøve er berettiget til at blive behandlet ens, under sådanne omstændigheder må veje tungere end hensynet til, at den tjenestemand, der har bestået en almindelig udvælgelsesprøve, ligestilles med de øvrige tjenestemænd, som allerede er ansat (jf. i denne retning dom af 15.1.1985, Samara mod Kommissionen, 266/83, EU:C:1985:9, præmis 12 og 15, og af 14.6.1988, Lucas mod Kommissionen, 47/87, EU:C:1988:301, præmis 14).

52 For så vidt som appellanten har foreholdt Retten, at den anvendte Domstolens og Rettens praksis vedrørende vedtægten på appellantens situation, bemærkes for det første, at Retten i den appellerede doms præmis 59 anerkendte, at vedtægtens bestemmelser ikke er direkte anvendelig på ECB's ansatte. Den fandt imidlertid også, med rette, i dommens præmis 66, at de overvejelser, der ligger til grund for forholdet mellem vedtægtens artikel 32 og 46, er sammenlignelige med dem, der ligger til grund for forholdet mellem den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn og artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011.

53 Som Retten anførte i den appellerede doms præmis 66, er spørgsmålet nemlig både i forhold til vedtægten og i forhold til de i det foreliggende tilfælde omhandlede bestemmelser, om indplaceringen på løntrin af en ansat i aktiv tjeneste, der udnævnes til en ny stilling efter en almindelig udvælgelsesprøve, skal ske enten i overensstemmelse med bestemmelserne om ansættelse, nemlig vedtægtens artikel 32 – eller, som i den foreliggende sag, den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn – eller i overensstemmelse med bestemmelserne om forfremmelse, nemlig vedtægtens artikel 46 – eller, som i den foreliggende sag, artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011.

54 Desuden fandt Retten i den appellerede doms præmis 57 – uden at appellanten i denne henseende har godtgjort, at der foreligger en retlig fejl eller en urigtig gengivelse af de faktiske forhold eller beviserne – at det formål, der ligger bag artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011, er at sikre, at der i det normale karriereforløb for en ansat i aktiv tjeneste ved ECB er den størst mulige kontinuitet i den pågældendes lønudvikling, og der er følgelig tale om et formål, som er sammenligneligt med det, der forfølges med vedtægtens artikel 46.

55 Som Retten med føje bemærkede i den appellerede doms præmis 59, er den lære, der kan uddrages af Domstolens og Rettens praksis om vedtægten, relevant i den foreliggende sag, for så vidt som den vedrører det almindelige ligebehandlingsprincip, som er forankret i chartrets artikel 20, og som i henhold til artikel 51, stk. 1, heri finder anvendelse på alle EU-institutioner, -organer, -kontorer og -agenturer, herunder også ECB.

56 For det andet ændrer den omstændighed, at appellanten ikke allerede havde en tidsubegrænset kontrakt med ECB, da han bestod den omhandlede udvælgelsesprøve, ikke ved dels, at det formål, der ligger bag artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011, og som blev taget i betragtning i den omtvistede afgørelse ved appellantens indplacering på løntrin i lønklasse F/G, således som det er blevet anført i denne doms præmis 54, er at sikre, at der i det normale karriereforløb for en ansat i

aktiv tjeneste ved ECB er den størst mulige kontinuitet i den pågældendes lønudvikling, dels at dette formål er sammenligneligt med det, der forfølges med vedtægtens artikel 46, som finder anvendelse på tjenestemænd i aktiv tjeneste ved EU-institutionerne.

57 For det tredje begrænser vedtægtens artikel 32 ganske vist en eventuel hensyntagen til nyansattes tidligere erfaring til to år, mens den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn ikke synes at pålægge en sådan begrænsning af muligheden for at tage hensyn til tidligere relevant erfaring, som nye medarbejdere i ECB har opnået. Forskellene i måden, hvorpå der tages hensyn til tidligere erhvervserfaring i henhold til vedtægtens artikel 32 og i henhold til denne praksis, skyldes imidlertid de særlige træk ved hver af disse ordninger, der ikke skal være identiske i alle henseender, for at den retlige logik, der følger af Domstolens praksis vedrørende den ene af disse ordninger, kan anses for at finde analog anvendelse på den anden ordning.

58 Med hensyn til måden, hvorpå Retten i den foreliggende sag anvendte Domstolens og Rettens praksis om vedtægten, følger det af Rettens vurdering i navnlig den appellerede doms præmis 67, 69 og 70 af de oplysninger, der var fremlagt i sagen – som appellanten ikke har godtgjort er gengivet urigtigt – at der blev taget hensyn til den samlede tidligere erhvervserfaring, som appellanten henviste til i første instans, nemlig både hans tidligere relevante erhvervserfaring og den erhvervserfaring, som han opnåede efter sin tiltrædelse af tjenesten ved ECB, ved indplaceringen af ham på løntrin i lønklasse F/G som følge af anvendelsen af artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011.

59 Som det fremgår af denne doms præmis 25, anerkendte Retten ganske vist i den appellerede doms præmis 71, at det ikke var udelukket, at anvendelse af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn på interne ansøgere, såsom appellanten, i stedet for artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011, kunne have medført en indplacering på et højere løntrin.

60 Som Retten korrekt bemærkede i den appellerede doms præmis 72, er den omstændighed, at der tages hensyn til den erhvervserfaring, som interne ansøgere og eksterne ansøgere, der har bestået den samme udvælgelsesprøve, har opnået, gennem to forskellige systemer, imidlertid ikke i strid med ligebehandlingsprincippet, såfremt de to grupper på objektiv måde adskiller sig fra hinanden, og disse systemer er tilpasset de særlige behov inden for hver af disse grupper (dom af 29.1.1985, Michel mod Kommissionen, 273/83, EU:C:1985:31, præmis 25).

61 Dette gælder navnlig, når der allerede ved de interne ansøgeres ansættelse er blevet taget hensyn til den erhvervserfaring, de har opnået inden deres indtræden i tjenesten ved den pågældende EU-institution eller det pågældende EU-organ, -kontor eller -agentur, idet der i øvrigt ligeledes er blevet taget hensyn til den erhvervserfaring, de har opnået i denne institution eller dette organ, kontor eller agentur, ved deres avancement inden for løntrin eller deres forfremmelser. I et sådant tilfælde udgør det på ingen måde forskelsbehandling at vurdere den erhvervserfaring, som de eksterne ansøgere har opnået, i henhold til bestemmelserne vedrørende ansættelse, hvorimod den erhvervserfaring, som de interne ansøgere har opnået, fortsat anerkendes i henhold til de bestemmelser, som sikrer kontinuiteten i lønudviklingen (jf. i denne retning dom af 29.1.1985, Michel mod Kommissionen, 273/83, EU:C:1985:31, præmis 24-26).

62 Det var derfor med føje, at Retten i den appellerede doms præmis 75 fastslog, at den i nærværende sag omhandlede forskelsbehandling mellem på den ene side appellanten i dennes egenskab af intern ansøger, der havde bestået den omhandlede udvælgelsesprøve, og på den anden side de eksterne ansøgere, der havde bestået den, i forbindelse med deres indplacering på løntrin, var

begrundet i det formål, som forfølges med artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011, og som består i at sikre, at der i det normale karriereforløb for en ansat i aktiv tjeneste ved ECB er den størst mulige kontinuitet i den pågældendes karriere- og lønudvikling, og forholdsmæssig i forhold til dette formål, for så vidt som der blev taget hensyn til den relevante tidligere erhvervserfaring, som appellanten henviser til i den foreliggende sag, ved indplaceringen af ham på løntrin i lønklasse F/G som følge af anvendelsen af artikel 5, stk. 1, i cirkulære nr. 2/2011.

63 De øvrige argumenter, som appellanten har fremført i forbindelse med den foreliggende appel, kan ikke rejse tvivl om denne bedømmelse.

64 For det første er det med urette, at appellanten har gjort gældende, at det følger af retspraksis i henhold til dom af 15. januar 1985, Samara mod Kommissionen (266/83, EU:C:1985:9), at princippet om, at deltagerne i en almindelig udvælgelsesprøve er berettiget til at blive behandlet ens, må finde anvendelse i et tilfælde som appellantens. Først og fremmest kan appellanten ikke med henblik herpå med føje støtte sig på det påståede faktum, at de 11 1/2 års erhvervserfaring, som han havde opnået inden sin tiltrædelse af tjenesten ved ECB, skulle anses for at være »relevant« i henhold til den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn, idet det var ECB, der skulle foretage en sådan faktuel vurdering, såfremt det blev lagt til grund, at Centralbanken faktisk havde pligt til at anvende denne praksis ved appellantens indplacering på løntrin efter den omhandlede udvælgelsesprøve.

65 Såfremt det antages, at den relevante erhvervserfaring før tiltrædelsen af tjenesten ved ECB, som appellanten påberåber sig, skal anses for at være »relevant« i henhold til den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn, adskiller appellantens situation sig desuden fra sagsøgerens situation i den sag, der førte til dom af 15. januar 1985, Samara mod Kommissionen (266/83, EU:C:1985:9). Som det fremgår af denne doms præmis 15, var udnævnelsen af den nævnte sagsøger til den nye stilling ikke et led i hendes normale karriereforløb, således at forskellene mellem stillingen som maskinskriver, som hun tidligere havde beklædt som tjenestemand, og stillingen som sekretær med stenografi og maskinskrivning, som hun var blevet udnævnt til, var af en sådan art, at det var berettiget, at hun henviste til sin tidligere erfaring på det sidstnævnte område.

66 Det følger heraf, at den – i forhold til de beskæftigelsesperioder, som appellanten havde tilbagelagt inden sin ansættelse i ECB – korte periode, som appellanten nåede at arbejde i ECB, inden han bestod den pågældende udvælgelsesprøve, kun ville være relevant, såfremt der overhovedet ikke blev taget hensyn til hans erhvervserfaring før tiltrædelsen af tjenesten, hvilket ikke var tilfældet.

67 For det andet er det korrekt, at Retten i den appellerede doms præmis 51 fastslog, at interne og eksterne ansøgere, som havde bestået den omhandlede udvælgelsesprøve, befandt sig i sammenlignelige situationer, mens den efterfølgende, i dommens præmis 72, i forbindelse med sin bedømmelse vedrørende begrundelsen for forskelsbehandlingen og under henvisning til retspraksis i henhold til dom af 29. januar 1985, Michel mod Kommissionen (273/83, EU:C:1985:31), fastslog, at disse to grupper adskilte sig objektivt.

68 Imidlertid følger det af en samlet læsning af den appellerede dom, herunder navnlig af dens præmis 50, 51, 57 og 66-72, at Retten fandt, at de nævnte grupper var sammenlignelige, for så vidt som der skulle tages hensyn til deres relevante tidligere erhvervserfaring ved deres indplacering på løntrin i den samme lønklasse, men at det henset til navnlig de forskellige formål, som forfølges med de regler, der finder anvendelse på hver af disse grupper, var begrundet, at måderne, hvorpå der blev taget hensyn til deres tidligere erhvervserfaring, var forskellige.

69 For det tredje er det, for så vidt som appellanten har foreholdt Retten, at den i den appellerede doms præmis 73 fastslog, at anvendelse af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn i den foreliggende sag ville risikere at medføre, at der blev taget hensyn til den samme erhvervserfaring opnået af appellanten to gange, tilstrækkeligt at bemærke, at det følger af betragtningerne i denne doms præmis 60 og 66 dels, at det alene er manglende hensyntagen til den tidligere erhvervserfaring, der kan begrunde en analog anvendelse af vedtægtens artikel 32, dels at hensyntagen til denne erfaring på en måde, som efter omstændighederne er mindre gunstig for den berørte end hensyntagen hertil i henhold til vedtægtens artikel 32, ikke i sig selv udgør en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet.

70 For det fjerde og sidste har appellanten anført, at proportionalitetsprincippet ikke er blevet overholdt, eftersom der blev taget hensyn til tidligere erhvervserfaring opnået af eksterne ansøgere, der havde bestået den omhandlede udvælgelsesprøve, praktisk taget uden grænser, men kun i væsentligt mindre omfang for interne ansøgere, der havde bestået denne udvælgelsesprøve.

71 Det skal i denne forbindelse blot bemærkes, at denne argumentation ikke kan rejse tvivl om Rettens vurdering og derfor er irrelevant, eftersom det fremgår af det ovenstående, at Retten uden at begå en retlig fejl kunne lægge til grund dels, at de forskellige måder, hvorpå der blev taget hensyn til den tidligere erhvervserfaring, som var opnået af de interne og de eksterne ansøgere, der bestod den omhandlede udvælgelsesprøve, var begrundet i de forskellige formål, som forfølges med de bestemmelser, der finder anvendelse på hver af disse grupper, dels at den omstændighed, at anvendelse af den faste administrative praksis ved beregning af nye medarbejderes løn efter omstændighederne kunne føre til indplacering på et højere løntrin, ikke i sig selv indebar en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet.

72 Henset til samtlige ovenstående betragtninger skal appellantens eneste anbringende forkastes, og følgelig skal appellen forkastes i sin helhed.

Sagsomkostninger

73 I henhold til artikel 184, stk. 2, i Domstolens procesreglement træffer Domstolen afgørelse om sagsomkostningerne, såfremt appellen ikke tages til følge.

74 Ifølge procesreglementets artikel 138, stk. 1, som i medfør af samme reglements artikel 184, stk. 1, finder anvendelse i appelsager, pålægges det den tabende part at betale sagsomkostningerne, hvis der er nedlagt påstand herom.

75 Da ECB har nedlagt påstand om, at appellanten tilpligtes at betale sagsomkostningerne, og da appellanten har tabt sagen, bør det pålægges ham at bære sine egne omkostninger og at betale de omkostninger, som ECB har afholdt.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer Domstolen (Femte Afdeling):

1) Appellen forkastes.

2) Sebastian Veit bærer sine egne omkostninger og betaler de af Den Europæiske Centralbank afholdte omkostninger.

Underskrifter