Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Anden Udvidede Afdeling)

7. februar 2019*

»Personalesag – tjenestemænd – vedtægtens artikel 42c – placering på orlov i tjenestens interesse – ligebehandling – forbud mod forskelsbehandling på grund af alder – åbenbart urigtigt skøn – ret til kontradiktion – omsorgspligt – ansvar«

I sag T-11/17,

RK, forhenværende tjenestemand i Rådet for Den Europæiske Union, først ved advokaterne L. Levi og A. Tymen, derefter ved advokat L. Levi,

sagsøger,

mod

Rådet for Den Europæiske Union ved M. Bauer og R. Meyer, som befuldmægtigede,

sagsøgt,

støttet af:

Europa-Parlamentet ved A. Troupiotis og J.A. Steele, som befuldmægtigede,

intervenient,

angående et søgsmål støttet på artikel 270 TEUF med påstand dels om annullation af Rådets udaterede afgørelse om at sende sagsøgeren på orlov i tjenestens interesse på grundlag af artikel 42c i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union og, om fornødent, af afgørelsen af 27. september 2016 om afslag på den af sagsøgeren indgivne klage, dels om erstatning af det tab, som sagsøgeren angiveligt har lidt,

har

RETTEN (Anden Udvidede Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, M. Prek, og dommerne E. Buttigieg (refererende dommer), F. Schalin, B. Berke og M.J. Costeira,

justitssekretær: fuldmægtig G. Predonzani,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 1. juni 2018,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

Dom

I. Tvistens baggrund

1 Vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«) er bl.a. blevet ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU, Euratom) nr. 1023/2013 af 22. oktober 2013 (EUT 2013, L 287, s. 15).

2 Følgende fremgår af 1., 3., 7. og 12. betragtning til forordning nr. 1023/2013:

»(1) Den Europæiske Union og dens mere end 50 institutioner og agenturer bør fortsat råde over en europæisk offentlig forvaltning af høj kvalitet, således at den er i stand til at opfylde sine mål, gennemføre sine politikker og aktiviteter og udføre sine opgaver efter de højest tænkelige standarder i overensstemmelse med traktaterne for at klare de fremtidige udfordringer både internt og eksternt og tjene unionsborgerne.

[…]

(3) I betragtning af størrelsen af den europæiske offentlige tjeneste set i forhold til Unionens mål og befolkning bør en nedskæring af antallet af ansatte i Unionens institutioner og agenturer ikke føre til nogen forringelse af udøvelsen af deres opgaver, pligter og funktioner i overensstemmelse med deres forpligtelser og beføjelser i henhold til traktaterne. I denne henseende er der brug for gennemsigtighed i forbindelse med de enkelte institutioners og agenturers udgifter til deres ansatte i samtlige personalekategorier.

[…]

(7) I en bredere sammenhæng bør det sikres, at de menneskelige ressourcer forvaltes så effektivt som muligt i en europæisk offentlig tjeneste, der er kendetegnet ved høj kvalitet, kompetence, uafhængighed, loyalitet, upartiskhed og kontinuitet, kulturel og sproglig mangfoldighed og attraktive ansættelsesvilkår.

[…]

(12) I sine konklusioner af 8. februar 2013 om den flerårige finansielle ramme understregede Det Europæiske Råd, at behovet for at konsolidere de offentlige finanser på kort, mellemlang og lang sigt kræver en særlig indsats af enhver offentlig forvaltning og dens personale for at forbedre effektiviteten og produktiviteten og tilpasse sig til de ændrede økonomiske vilkår. Denne opfordring var faktisk en gentagelse af målet i Kommissionens forslag fra 2011 om ændring af vedtægten for tjenestemænd og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union, der gik ud på at sikre omkostningseffektivitet og anerkendte, at de udfordringer, som Den Europæiske Union i øjeblikket står over for, krævede en særlig indsats af alle offentlige forvaltninger og alle ansatte i offentlige forvaltninger, så det bliver muligt at øge effektiviteten og tilpasse sig den ændrede økonomiske og sociale sammenhæng i Europa […]«

3 Artikel 1, nr. 24), i forordning nr. 1023/2013 tilføjede i afsnit III, kapitel 2, en afdeling 7 med overskriften »Orlov i tjenestens interesse«, som indeholder en eneste bestemmelse, nemlig artikel 42c. Denne bestemmelse er affattet således:

»En tjenestemand med mindst ti års tjenesteår kan tidligst fem år før sin pensionsberettigende alder efter afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden sendes på orlov i tjenestens interesse som følge af organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer i institutionerne.

Det samlede antal tjenestemænd, der hvert år sendes på orlov i tjenestens interesse, må højst udgøre 5% af tjenestemænd i samtlige institutioner, der året forinden gik på pension. Det således beregnede samlede antal tildeles hver institution i henhold til deres respektive antal tjenestemænd pr. 31. december det foregående år. Resultatet af denne tildeling rundes op til det nærmeste hele tal i hver institution.

En sådan orlov har ikke karakter af en disciplinær foranstaltning.

Orlovens varighed skal i princippet svare til perioden frem til det tidspunkt, hvor tjenestemanden når den pensionsberettigende alder. Imidlertid kan ansættelsesmyndigheden i særlige situationer beslutte at bringe orloven til ophør og lade tjenestemanden genindtræde i tjenesten.

Når en tjenestemand på orlov i tjenestens interesse når den pensionsberettigende alder, pensioneres han automatisk.

For orlov i tjenestens interesse gælder følgende bestemmelser:

a) tjenestemandens stilling kan besættes med en anden tjenestemand

b) en tjenestemand på orlov i tjenestens interesse kan ikke avancere til et højere løntrin eller forfremmes til en højere lønklasse.

Den tjenestemand, der således er sendt på orlov, modtager en godtgørelse, der beregnes i henhold til bestemmelserne i bilag IV.

Efter anmodning fra tjenestemanden er godtgørelsen betinget af, at der indbetales bidrag til pensionsordningen beregnet på grundlag af godtgørelsen. I sådanne tilfælde tages tjenestetiden som tjenestemand på orlov i tjenestens interesse i betragtning ved beregningen af de pensionsgivende tjenesteår i henhold til artikel 2 i bilag VIII.

Godtgørelsen korrigeres ikke med en justeringskoefficient.«

4 Forordning nr. 1023/2013 trådte i kraft den 1. november 2013, og vedtægtens artikel 42c finder anvendelse fra den 1. januar 2014.

5 Sagsøgeren, RK, er forhenværende tjenestemand ved Rådet for Den Europæiske Union. Hun tiltrådte tjenesten ved Rådets generalsekretariat (herefter »generalsekretariatet«) den 16. marts 1989 og blev fastansat den 16. september 1989. Hun gjorde i løbet af sin karriere tjeneste ved forskellige generaldirektorater og tjenestegrene. Fra den 1. april 2013 til den 30. juni 2016 var hun ansat i en stilling som assistent i kontoret »Staff Development Unit« (herefter »SDU«) i generaldirektorat A (Administration).

6 Ved meddelelse til personalet nr. 71/15 af 23. oktober 2015 (herefter »meddelelse nr. 71/15«) informerede Rådets generalsekretær om institutionens gennemførelse af vedtægtens artikel 42c. Denne meddelelse har følgende ordlyd:

»[…] EU-institutionerne skal løbende forny og udvikle sig, hvilket indebærer, at tjenestemændene skal erhverve nye kompetencer og ajourføre deres viden for at tilpasse sig den nye udvikling. Disse nye kompetencer kan f.eks. vedrøre nye it-værktøjer, nye systemer, der tages i brug med henblik på udfærdigelse af dokumenter til Det Europæiske Råd/Rådet, nye procedurer på udbudsområdet eller området for intern revision, nye arbejdsmetoder eller nye ledelses- eller organisationsformer.

Formålet med orlov i tjenestens interesse er at give de tjenestemænd, der har vanskeligt ved at erhverve nye kompetencer og at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet, mulighed for at blive placeret på orlov, før de har nået pensionsalderen […]

I 2015 er der mulighed for at placere fem (5) tjenestemænd på orlov ved Rådet og Det Europæiske Råd […]«

7 Den 12. november 2015 havde sagsøgeren en samtale med chefen for SDU, hvorunder sidstnævnte underrettede sagsøgeren om sin hensigt om at foreslå administrationen at sende hende på orlov i tjenestens interesse i overensstemmelse med vedtægtens artikel 42c.

8 Forløbet og indholdet af denne samtale er resumeret i en skrivelse fra chefen for SDU af 18. november 2015, rettet til direktøren for Human Resources and Personnel Administration (menneskelige ressourcer og personaleadministration) (herefter »direktøren for HRPA«). I denne skrivelse anmodede chefen for SDU administrationen om at sende sagsøgeren på orlov i tjenestens interesse i henhold til vedtægtens artikel 42c.

9 Den 25. november 2015 mødtes sagsøgeren med direktøren for HRPA, og tilstedeværende under mødet var en tjenestemand, som ledsagede sagsøgeren, en observatør udpeget af personaleudvalget og chefen for kontoret for administrationens juridiske rådgivere. Under dette møde præsenterede direktøren for HRPA den retlige ramme for vedtægtens artikel 42c for sagsøgeren og resumerede begrundelsen for, at hun var af den opfattelse, at denne bestemmelse kunne anvendes på sagsøgeren. Sagsøgeren gav udtryk for, at hun var uenig i den påtænkte foranstaltning.

10 Efter dette møde, som blev afholdt den 25. november 2015, fremsendte direktøren for HRPA en skrivelse til administrationens generaldirektør i dennes egenskab af ansættelsesmyndighed (herefter »ansættelsesmyndigheden«), hvori hun anbefalede, at sagsøgeren blev sendt på orlov i tjenestens interesse på grundlag af vedtægtens artikel 42c, fra den 31. december 2015. Denne skrivelse var vedlagt skrivelsen fra chefen for SDU af 18. november 2015 samt en kortfattet fremstilling af sagsøgerens karriereforløb.

11 Ved skrivelse af 30. november 2015 underrettede administrationens generaldirektør sagsøgeren om hans hensigt om at sende hende på orlov i tjenestens interesse og opfordrede hende til at fremkomme med sine bemærkninger inden for en frist på ti arbejdsdage.

12 Sagsøgeren fremlagde sine skriftlige bemærkninger den 7. december 2015, hvori hun anmodede ansættelsesmyndigheden om at genoverveje dens hensigt om at anvende vedtægtens artikel 42c på hende og, under alle omstændigheder, om at genoverveje denne anvendelse for bedømmelsesåret 2015, således at hun kunne råde over tilstrækkelig tid til at forberede sig økonomisk og psykologisk på at blive sendt på orlov.

13 Den 8. december 2015 havde sagsøgeren en samtale med administrationens generaldirektør.

14 Ved en udateret afgørelse truffet af administrationens generaldirektør i dennes egenskab af ansættelsesmyndighed, som sagsøgeren bekræftede modtagelsen af den 4. februar 2016, blev hun sendt på orlov i tjenestens interesse med virkning fra den 30. juni 2016. Begrundelsen for vedtagelsen af denne foranstaltning i forhold til sagsøgeren var anført i punkt 10 i førnævnte afgørelse.

15 For det første blev det i førnævnte afgørelses punkt 10, litra a), anført, at SDU, hvor sagsøgeren gjorde tjeneste, tilpassede sine arbejdsmetoder efter de ændringer, der ligeledes blev foretaget i de andre afdelinger i direktoratet for »Human Resources and Personnel Administration«. Denne udvikling bestod primært i at indføre automatiserede processer og procedurer, at iværksætte nye aktiviteter, at digitalisere workflow-systemer og andre procedurer og at vedtage interinstitutionelle IT-løsninger, der

finder anvendelse på alle opfølgningssystemer inden for menneskelige ressourcer. Det blev anført, at tempoet for denne udvikling skulle opretholdes for at overholde de nye tiltag på området for menneskelige ressourcer og personaleadministration, der var indført i generalsekretariatet.

16 For det andet blev det i punkt 10, litra b), i førnævnte afgørelse præciseret, at gennemførelsen af sådanne ændringer krævede, at de ansatte havde en passende viden og udviste en vis grad af fleksibilitet og tilpasningsevne.

17 [fortroligt]

18 [fortroligt]

19 [fortroligt]

20 [fortroligt]

21 Ansættelsesmyndigheden præciserede også, at den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse ville få virkning den 30. juni 2016 for at give sagsøgeren den nødvendige tid til at forberede sig psykologisk og økonomisk på at blive sendt på orlov.

22 Ved skrivelse af 8. februar 2016 fremsendte chefen for kontoret for »Individual Entitlements« (individuelle rettigheder) oplysninger til sagsøgeren vedrørende hendes økonomiske rettigheder i forbindelse med orloven i tjenestens interesse.

23 Den 29. april 2016 indgav sagsøgeren en klage over den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2. Denne klage blev der meddelt afslag på ved Rådets generalsekretærs udtrykkelige afgørelse af 27. september 2016.

II. Retsforhandlinger og parternes påstande

24 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 6. januar 2017 har sagsøgeren anlagt nærværende sag.

25 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 16. januar 2017 har sagsøgeren anmodet om at blive tildelt anonymitet i medfør af artikel 66 i Rettens procesreglement. Ved afgørelse af 17. februar 2017 har Retten imødekommet denne anmodning.

26 Den 4. april 2017 har Rådet indleveret svarskrift.

27 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 5. maj 2017 har Europa-Parlamentet anmodet om tilladelse til at intervenere i sagen til støtte for Rådets påstande.

28 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 2. juni 2017 har sagsøgeren anmodet om, at visse oplysninger indeholdt i stævningen og i bilagene hertil gøres til genstand for en fortrolig behandling i forhold til Parlamentet.

29 Den 14. juni 2017 har sagsøgeren indgivet replik.

30 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 21. juni 2017 har sagsøgeren anmodet om, at visse oplysninger indeholdt i replikken og i bilagene hertil gøres til genstand for en fortrolig behandling i forhold til Parlamentet.

31 Ved kendelse afsagt af formanden for Rettens Anden Afdeling den 28. juni 2017 har Parlamentet fået tilladelse til at intervenere i sagen til støtte for Rådets påstande. Det er blevet præciseret, at fremsendelsen af forkyndte dokumenter til intervenienten og, i givet fald, af dokumenter, der skal forkyndes, til hovedsagens parter vil blive begrænset til en ikke-fortrolig version, og at en afgørelse om rigtigheden af begæringen om fortrolighed i givet fald vil blive truffet efterfølgende, henset til de indsigelser, der vil kunne fremsættes i denne forbindelse.

32 Parlamentet har ikke gjort indsigelse inden for den fastsatte frist mod de førnævnte begæringer om fortrolig behandling, som sagsøgeren har indgivet.

33 Den 28. juli 2017 har Rådet indgivet duplik.

34 Den 18. august 2017 har Parlamentet indgivet interventionsindlæg.

35 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 21. august 2017 har sagsøgeren anmodet om, at visse oplysninger indeholdt i duplikken gøres til genstand for en fortrolig behandling i forhold til Parlamentet. Parlamentet har ikke gjort indsigelse mod denne anmodning inden for den fastsatte frist.

36 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 11. september 2017 har Rådet oplyst, at det ikke havde bemærkninger til Parlamentets interventionsindlæg.

37 Ved processkrift indleveret til Rettens Justitskontor den 13. oktober 2017 har sagsøgeren fremsat sine bemærkninger til Parlamentets interventionsindlæg.

38 Den 18. oktober 2017 har Rettens Justitskontor oplyst parterne om, at retsforhandlingernes skriftlige del er afsluttet.

39 Ved skrivelse af 7. november 2017 har sagsøgeren fremsat en begrundet anmodning, i medfør af procesreglementets artikel 106, med henblik på at få lejlighed til at udtale sig i forbindelse med retsforhandlingernes mundtlige del.

40 På forslag fra Anden Afdeling har Retten den 10. april 2018, i medfør af procesreglementets artikel 28, besluttet at henvise sagen til et udvidet dommerkollegium.

41 På forslag fra den refererende dommer har Retten (Anden Udvidede Afdeling) besluttet at indlede retsforhandlingernes mundtlige del og har, som led i de foranstaltninger med henblik på sagens tilrettelæggelse, der er fastsat i artikel 89 i Rettens procesreglement, opfordret parterne til skriftligt at besvare visse spørgsmål og til at fremlægge visse dokumenter. Parterne har efterkommet denne anmodning inden for den fastsatte frist.

42 Parterne har afgivet indlæg og besvaret Rettens mundtlige spørgsmål i retsmødet den 1. juni 2018.

43 Retsforhandlingernes mundtlige del blev afsluttet ved afgørelse truffet af formanden for Rettens Anden Udvidede Afdeling den 17. juli 2018, efter Rådets indlevering af de to rækker af dokumenter, som Retten havde anmodet om under retsmødet og ved en foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse.

44 Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:

– Den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse annulleres, og om fornødent annulleres afgørelsen om afslag på klagen af 27. september 2016 (herefter »afgørelsen om afslag på klagen«).

– Rådet tilpligtes at betale erstatning for det lidte økonomiske og ikke-økonomiske tab.

– Rådet tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

45 Rådet har nedlagt følgende påstande:

– Frifindelse.

– Sagsøgeren tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

46 Parlamentet har nedlagt påstand om, at Rådet frifindes.

III. Retlige bemærkninger

A. Om søgsmålets genstand

47 I forbindelse med den første påstand har sagsøgeren nedlagt påstand om annullation af den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse og, »om fornødent«, om annullation af afgørelsen om afslag på klagen. Forholdet mellem disse to afgørelser må følgelig afklares, således at genstanden for dette søgsmål kan afgøres.

48 Det bemærkes, at ifølge fast retspraksis er en administrativ klage, således som omhandlet i vedtægtens artikel 90, stk. 2, og den udtrykkelige eller stiltiende afvisning heraf en integrerende del af en sammensat procedure og er kun en forudgående betingelse for at anlægge sag ved Unionens retsinstanser. Under disse omstændigheder har det indbragte søgsmål, selv om det formelt vedrører klagens afvisning, til følge, at Unionens retsinstanser skal prøve den akt, der indeholder det klagepunkt, som klagen omhandlede (jf. i denne retning dom af 17.1.1989, Vainker mod Parlamentet, 293/87, EU:C:1989:8, præmis 7 og 8), undtagen i det tilfælde, hvor afvisningen af klagen har en anden rækkevidde end den akt, som har været genstand for klagen (dom af 25.10.2006, Staboli mod Kommissionen, T-281/04, EU:T:2006:334, præmis 26).

49 Enhver afvisning af en klage, hvad enten den er stiltiende eller udtrykkelig, bekræfter nemlig blot – såfremt det er en ren afvisning – den akt eller den undladelse, som klageren anfægter, og udgør ikke i sig selv en anfægtelig akt, således at de påstande, der er rettet mod en sådan afgørelse, der i forhold til den oprindelige afgørelse ikke har noget selvstændigt indhold, skal anses for rettet mod den oprindelige akt (jf. dom af 19.6.2015, Z mod Domstolen, T-88/13 P, EU:T:2015:393, præmis141 og den deri nævnte retspraksis).

50 En udtrykkelig afgørelse om afvisning af en klage kan, henset til dens indhold, således være af en sådan karakter, at den ikke bekræfter den af sagsøgeren anfægtede retsakt. Dette er tilfældet, når afgørelsen om afvisning af klagen indeholder en fornyet vurdering af sagsøgerens forhold på grundlag af nye faktiske eller retlige omstændigheder, eller når den ændrer eller supplerer den oprindelige afgørelse. I disse tilfælde udgør afvisningen af klagen en retsakt, der er underlagt domstolskontrol, og retsinstansen tager hensyn til den ved vurderingen af lovligheden af den anfægtede retsakt, eller anser den ligefrem for en retsakt, der går adressaten imod, og som erstatter den anfægtede retsakt (dom af 15.9.2017, Skareby mod EU-Udenrigstjenesten, T-585/16, EU:T:2017:613, præmis 18).

51 I det foreliggende tilfælde har sagsøgeren gjort gældende, at påstanden om annullation af afgørelsen om afslag på klagen kan antages til realitetsbehandling, eftersom denne afgørelse indeholder nye elementer i forhold til den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse, uden imidlertid at præcisere disse elementer. Rådet og Parlamentet har ikke taget stilling til problematikken vedrørende definitionen af genstanden for søgsmålet og har mere generelt ikke bestridt, at påstanden om annullation rettet mod de to afgørelser, der er nævnt i sagsøgerens første påstand, kan antages til realitetsbehandling.

52 I denne henseende bemærkes indledningsvis, at klagen og søgsmålet for Retten er blevet iværksat inden for de frister, der er fastsat i vedtægtens artikel 90 og 91.

53 Dernæst konstateres, at afgørelsen om afslag på klagen bekræfter den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse og dennes begrundelse. I øvrigt besvarer afgørelsen om afslag på klagen, uden at der heri foretages en fornyet vurdering af sagsøgerens forhold på grundlag af nye faktiske eller retlige omstændigheder, de klagepunkter, som sagsøgeren rejste i klagen, og supplerer den begrundelse, der er givet i den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse. Under disse omstændigheder må det antages, at den eneste retsakt, der er bebyrdende for sagsøgeren, er den ovenfor i præmis 14 omhandlede afgørelse (herefter »den anfægtede afgørelse«), og at denne afgørelses lovlighed skal undersøges ved ligeledes at tage hensyn til den begrundelse, som er anført i afgørelsen om afslag på klagen (jf. i denne retning dom af 13.12.2017, HQ mod OCVV, T-592/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:897, præmis 20 og 21).

B. Om spørgsmålet om, hvorvidt visse dokumenter indleveret af Rådet den 6. juni 2018 kan antages til realitetsbehandling

54 Det bemærkes, at Retten under retsmødet opfordrede Rådet til, inden en frist på en uge, at indlevere de dokumenter, der er nævnt i fodnote 8 og 9 i afgørelsen om afslag på klagen. Den 6. juni 2018 indleverede Rådet imidlertid ikke blot de to førnævnte dokumenter (bilagene E.1 og E.6 til processkriftet af 6. juni 2018), men ligeledes fire andre dokumenter, som ikke var omfattet af Rettens anmodning (bilagene E.2-E.5 i processkriftet af 6. juni 2018), og præsenterede indholdet af disse sidstnævnte dokumenter i punkt 4-7 i processkriftet af 6. juni 2018. Det følger heraf, at de dokumenter, der er indeholdt i førnævnte bilag E.2-E.5, det dokument, der er indeholdt i bilag E.1 vedrørende SDU's møde den 29. januar 2015, som heller ikke var omfattet af Rettens anmodning, samt redegørelserne i punkt 4-7 i processkriftet af 6. juni 2018 afvises fra realitetsbehandling i henhold til procesreglementets artikel 85, stk. 3, for så vidt som de ikke er omfattet af den af Rettens fremsatte anmodning under retsmødet, og for så vidt som Rådet ikke er fremkommet med nogen forklaring hvad angår grunden til, at de ikke var blevet indleveret tidligere.

C. Om annullationspåstanden

55 Sagsøgeren har til støtte for sin påstand om annullation fremført fire anbringender, det første om en ulovlighedsindsigelse rettet mod vedtægtens artikel 42c, det andet om tilsidesættelse af denne bestemmelse samt af meddelelse 71/15, faktiske fejl og anlæggelse af åbenbart urigtige skøn, det tredje om tilsidesættelse af retten til at blive hørt og det fjerde om tilsidesættelse af omsorgspligten og af princippet om god forvaltning.

1. Om det første anbringende om, at vedtægtens artikel 42c er ulovlig

a) Indledende bemærkninger

56 Sagsøgeren har gjort gældende, at vedtægtens artikel 42c er ulovlig, for så vidt som den tilsidesætter de principper om lighed for loven og om forbud mod forskelsbehandling bl.a. på grund af alder, som er fastsat i artikel 20 og artikel 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, Rådets direktiv 2000/78/EF af 27. november 2000 om generelle rammebestemmelser om ligebehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv (EFT 2000, L 303, s. 16) og vedtægtens artikel 1d.

57 I denne sammenhæng har sagsøgeren gjort gældende, at vedtægtens artikel 42c, for så vidt som den udtrykkeligt finder anvendelse på tjenestemænd og øvrige ansatte »tidligst fem år før [deres] pensionsberettigende alder«, indfører en ulige behandling på grund af alder således som defineret i artikel 2, stk. 2, litra a), i direktiv 2000/78. Ifølge sagsøgeren er denne ulige behandling ikke objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78. Selv om det i øvrigt måtte antages, at vedtægtens artikel 42c forfølger et sådant legitimt formål, er de midler, som anvendes til at nå dette formål, hverken hensigtsmæssige eller nødvendige som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78.

58 Rådet og Parlamentet har bestridt sagsøgerens argumentation og har nedlagt påstand om, at dette anbringende forkastes.

59 Indledningsvis skal de bestemmelser, i henhold til hvilke den af sagsøgeren rejste ulovlighedspåstand skal undersøges, fastsættes.

60 I denne henseende bemærkes, at ligebehandlingsprincippet er et grundlæggende princip i EU-retten, som er fastslået i artikel 20 i chartret om grundlæggende rettigheder, og at princippet om forbud mod forskelsbehandling i dette charters artikel 21, stk. 1, er et særligt udtryk herfor (dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 29).

61 I øvrigt præciserer artikel 51, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder, at bestemmelserne i dette charter navnlig er rettet til Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer under iagttagelse af nærhedsprincippet.

62 Det følger heraf, at lovligheden af vedtægtens artikel 42c, som blev indsat i vedtægten ved forordning nr. 1023/2013, skal bedømmes i lyset af den trinhøjere bestemmelse i artikel 21, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder, som omhandlet i sagsøgerens argumentation, som forbyder enhver forskelsbehandling bl.a. på grund af alder.

63 For så vidt angår sagsøgerens påberåbelse af direktiv 2000/78 skal dette direktivs relevante bestemmelser indledningsvis nævnes.

64 Artikel 1 i direktiv 2000/78 med overskriften »Formål« bestemmer:

»Formålet med dette direktiv er, med henblik på at gennemføre princippet om ligebehandling i medlemsstaterne, at fastlægge en generel ramme for bekæmpelsen af forskelsbehandling med hensyn til beskæftigelse og erhverv på grund af religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering.«

65 Artikel 2 i direktiv 2000/78 med overskriften »Begrebet forskelsbehandling« bestemmer i stk. 1 og 2:

»1. I dette direktiv betyder princippet om ligebehandling, at ingen må udsættes for nogen form for direkte eller indirekte forskelsbehandling af nogen af de i artikel 1 anførte grunde.

2. I henhold til stk. 1

a) foreligger der direkte forskelsbehandling, hvis en person af en eller flere af de i artikel 1 anførte grunde behandles ringere, end en anden i en tilsvarende situation bliver, er blevet eller ville blive behandlet

b) foreligger der indirekte forskelsbehandling, hvis en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis vil stille personer med en bestemt religion eller tro, et bestemt handicap, personer, som tilhører en bestemt aldersgruppe, eller personer med en bestemt seksuel orientering, særlig ufordelagtigt i forhold til andre personer, medmindre

i) den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige […]«

66 Artikel 6 i direktiv 2000/78, som har overskriften »Berettigelse af ulige behandling på grund af alder«, bestemmer i stk. 1:

»Uanset artikel 2, stk. 2, kan medlemsstaterne bestemme, at ulige behandling på grund af alder ikke udgør forskelsbehandling, hvis den er objektivt og rimeligt begrundet i et legitimt formål inden for rammerne af den nationale ret, bl.a. legitime beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål, og hvis midlerne til at opfylde det pågældende formål er hensigtsmæssige og nødvendige.

Der kan bl.a. være tale om følgende former for ulige behandling:

a) tilvejebringelse af særlige vilkår for adgang til beskæftigelse og erhvervsuddannelse, beskæftigelse og erhverv, herunder betingelser vedrørende afskedigelse og aflønning, for unge, ældre arbejdstagere og personer med forsørgerpligt med henblik på at fremme deres erhvervsmæssige integration eller at beskytte dem

b) fastsættelse af minimumsbetingelser vedrørende alder, erhvervserfaring eller anciennitet for adgang til beskæftigelse eller til visse fordele i forbindelse med beskæftigelse

c) fastsættelse af en maksimal aldersgrænse for ansættelse, som er baseret på uddannelsesmæssige krav til den pågældende stilling eller nødvendigheden af at have tilbagelagt en rimelig periode i beskæftigelse før pensionering.«

67 Dernæst bemærkes, at det følger af artikel 288, stk. 3, TEUF, at direktiver med hensyn til det tilsigtede mål er bindende for enhver medlemsstat, som de rettes til. Det følger heraf, at direktiv 2000/78, således som det i øvrigt er præciseret i direktivets artikel 21, er rettet til medlemsstaterne og ikke til institutionerne. Følgelig kan bestemmelserne i dette direktiv ikke som sådan anses for at pålægge institutionerne forpligtelser, når de udøver deres lovgivnings- og beslutningskompetence (jr. i denne retning og analogt dom af 9.9.2003, Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, præmis 24, og af 21.5.2008, Belfass mod Rådet, T-495/04, EU:T:2008:160, præmis 43), og kan heller ikke som sådan begrunde en indsigelse om, at vedtægtens artikel 42c er ulovlig (jf. i denne retning dom af 21.9.2011, Adjemian m.fl. mod Kommissionen, T-325/09 P, EU:T:2011:506, præmis 52).

68 Selv om direktiv 2000/78 imidlertid ikke som sådan kan pålægge EU- institutionerne forpligtelser i forbindelse med deres udøvelse af lovgivnings- og beslutningskompetencer med henblik på at regulere ansættelsesforholdene mellem institutionerne selv og deres ansatte, forholder det sig ikke desto mindre således, at de regler eller principper, der er fastlagt i dette direktiv, kan påberåbes over for disse institutioner, når de selv kun synes at være et specifikt udtryk for grundlæggende regler i traktaterne og generelle principper, der forpligter de nævnte institutioner direkte (jf. i denne retning dom af 14.12.2016, Todorova Androva mod Rådet m.fl., T-366/15 P, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:729, præmis 34 og den deri nævnte retspraksis).

69 Domstolen har allerede anerkendt, at direktiv 2000/78 på området for beskæftigelse og erhverv konkretiserer princippet om forbud mod forskelsbehandling på grund af alder, der udgør et almindeligt EU-retligt princip (jf. i denne retning dom af 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, præmis 24 og den deri nævnte retspraksis).

70 Det følger heraf, at selv om bestemmelserne i direktiv 2000/78 ikke som sådan kan danne grundlag for ulovlighedsindsigelsen vedrørende vedtægtens artikel 42c, kan de udgøre en inspirationskilde ved fastlæggelsen af EU-lovgivers forpligtelser på det tjenestemandsretlige område, idet der samtidig tages hensyn til dette områdes særlige karakter. Det er på denne måde, at Retten i det foreliggende tilfælde vil tage hensyn til direktiv 2000/78.

71 For så vidt angår sagsøgerens påberåbelse af vedtægtens artikel 1d bemærkes, at denne bestemmelse fastsætter et forbud mod enhver form for forskelsbehandling, bl.a. forskelsbehandling på grund af alder, ved anvendelsen af vedtægten. Denne bestemmelse blev indsat i vedtægten ved Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 723/2004 af 22. marts 2004 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (EUT 2004, L 124, s. 1).

72 For så vidt som vedtægtens artikel 1d findes i samme retsakt, af lovgivningsmæssig karakter, som vedtægtens artikel 42c, dvs. i vedtægten, og følgelig har samme stilling som denne i retsreglernes trinfølge, udgør denne bestemmelse ikke en regel, i lyset af hvilken lovligheden af vedtægtens artikel 42c kan bedømmes. I øvrigt har sagsøgeren oplyst, at henvisningen til vedtægtens artikel 1d kun blev foretaget i det omfang, hvor denne bestemmelse fastsætter det almindelige princip om lighed for loven og princippet om forbud mod forskelsbehandling bl.a. på grund af alder.

73 Henset til ovenstående betragtninger skal det konkluderes, at lovligheden af vedtægtens artikel 42c skal bedømmes i lyset af artikel 21, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder, idet der samtidig, inden for de grænser, der er redegjort for i præmis 70 ovenfor, skal tages hensyn til direktiv 2000/78.

74 Således som det allerede er blevet nævnt (jf. præmis 60 ovenfor), fastsætter artikel 21, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder princippet om forbud mod forskelsbehandling, der udgør et særligt udtryk for princippet om ligebehandling, som er fastsat i dette charters artikel 20.

75 Ifølge Domstolens faste praksis kræver ligebehandlingsprincippet, at ensartede situationer ikke må behandles forskelligt og forskellige situationer ikke behandles ens, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet (jf. dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 30 og den deri nævnte retspraksis).

76 Det skal først undersøges, om vedtægtens artikel 42c indfører en ulige behandling på grund af alder, og dernæst, hvis dette er tilfældet, om denne ulige behandling imidlertid er forenelig med artikel 21, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder, for så vidt som den opfylder de i chartrets artikel 52, stk. 1, nævnte kriterier (jf. i denne retning dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 35).

b) Spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en ulige behandling på grund af alder

77 Det bemærkes, at vedtægtens artikel 42c finder anvendelse »tidligst fem år før [de pågældende tjenestemænds] pensionsberettigende alder«. Rådet har præciseret, at denne bestemmelse finder anvendelse på tjenestemænd, der befinder sig i et aldersinterval mellem 55 og næsten 66 år. Det fremgår af det anvendelige regelsæt og af Rådets forklaringer i forbindelse med dets skriftlige svar på et spørgsmål fra Retten, at dette aldersinterval fastsættes på grundlag af følgende betragtninger.

78 For så vidt angår de tjenestemænd, som er tiltrådt tjenesten før den 1. januar 2014, skal der tages hensyn til artikel 22, stk. 1, femte afsnit, i bilag XIII til vedtægten, som bestemmer:

»For tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten før den 1. januar 2014, fastsættes den pensionsberettigende alder, der skal tages i betragtning ved alle henvisninger til den pensionsberettigende alder i denne vedtægt, efter ovennævnte bestemmelser, medmindre andet er angivet i nærværende vedtægt.«

79 Denne pensionsberettigende alder varierer mellem 60 og 65 år alt efter tjenestemandens alder den 1. maj 2014, således som det fremgår af indholdet af de første fire afsnit i artikel 22, stk. 1, i bilag XIII til vedtægten.

80 For så vidt angår de tjenestemænd, der er tiltrådt tjenesten efter den 1. januar 2014, er den pensionsberettigende alder fastsat til 66 år i henhold til vedtægtens artikel 52, stk. 1, litra a).

81 Det følger heraf, at eftersom en placering på orlov i tjenestens interesse kan anvendes på tjenestemænd med ti års tjenesteår, og som er mindst fem år fra den pensionsberettigende alder, vedrører denne potentielt de tjenestemænd, som er mellem 55 år (for dem, som var 60 år og ældre pr. 1. maj 2014 og hvis pensionsberettigende alder derfor var fastsat til 60 år) og 66 år (for dem, der er blevet ansat efter den 1. januar 2014 og hvis pensionsberettigende alder derfor er fastsat til 66 år).

82 For så vidt som vedtægtens artikel 42c udelukkende finder anvendelse på de tjenestemænd, der befinder sig i aldersintervallet mellem 55 år og 66 år, og ikke finder anvendelse på yngre tjenestemænd, som ikke er omfattet af førnævnte aldersinterval, indfører denne bestemmelse en ulige behandling på grund af alder.

83 Det bemærkes, at Rådet er i tvivl om, hvorvidt vedtægtens artikel 42c kan henhøre under begrebet forskelsbehandling som omhandlet i artikel 2 i direktiv 2000/78, for så vidt som den ikke henviser til en »bestemt alder«, men til de pågældende tjenestemænds pensionsberettigende alder, som kan variere. Der er følgelig tale om en foranstaltning, som ledsager pensioneringen, og som har til formål at lette denne pensionerings »afbrydende virkning« og ikke at forskelsbehandle alt efter en bestemt alder i forhold til en anden. Med henblik på at understøtte denne begrundelse har Rådet også bemærket, at anvendelsen af vedtægtens artikel 42c er underlagt en anden betingelse, som er uafhængig af alder, nemlig betingelsen om mindst ti års tjenesteår.

84 Denne argumentation fra Rådet vedrører berettigelsen af den ulige behandling på grund af alder, der foreligger i vedtægtens artikel 42c, og stiller ikke spørgsmålstegn ved eksistensen af denne ulige behandling. For så vidt som denne bestemmelse udelukkende omhandler de tjenestemænd, som befinder sig i et bestemt, klart defineret aldersinterval, indfører den en ulige behandling direkte på grund af alder, uanset den omstændighed, at førnævnte aldersinterval er fastsat i forhold til de pågældende tjenestemænds pensionsberettigende alder. Spørgsmålet om, hvorvidt denne ulige behandling udgør en forskelsbehandling, der er forbudt ved artikel 21 i chartret om grundlæggende rettigheder, er et spørgsmål, som er forskelligt fra spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en ulige behandling.

85 Fortsat som svar på Rådets argumentation som anført i præmis 83 ovenfor må det i øvrigt konstateres, at den omstændighed, at vedtægtens artikel 42c fastsætter andre betingelser, som ikke har sammenhæng med alder, som betingelsen om de pågældende tjenestemænds anciennitet og betingelsen om eksistensen af »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer«, ikke fjerner den omstændighed, at de tjenestemænd, som befinder sig i det pågældende aldersinterval, når disse betingelser er opfyldt, behandles anderledes end de tjenestemænd, som ikke befinder sig i det nævnte aldersinterval.

86 Ifølge retspraksis er det en betingelse for at kunne kritisere fællesskabslovgiver for at have tilsidesat ligebehandlingsprincippet, at denne har behandlet ensartede situationer forskelligt på en sådan måde, at visse personer stilles ringere end andre (jf. dom af 16.12.2008, Arcelor Atlantique og Lorraine m.fl., C-127/07, EU:C:2008:728, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis). Det følger af denne retspraksis, at det i det foreliggende tilfælde må undersøges, om den ulige behandling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c, medfører en ulempe for de tjenestemænd, som befinder sig i det pågældende aldersinterval, i forhold til de tjenestemænd, som ikke falder ind under dette (jf. i denne retning dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 33).

87 I det foreliggende tilfælde kan de tjenestemænd, der befinder sig i det pågældende aldersinterval og følgelig potentielt underlægges den foranstaltning, der er fastsat i vedtægtens artikel 42c, mod deres vilje pålægges en ændring af deres tjenesteretlige stilling, for så vidt som de ophører med at være i »aktiv tjeneste« som omhandlet i vedtægtens artikel 36 og placeres på »orlov i tjenestens interesse«. I øvrigt ophører disse tjenestemænd med at være berettiget til en udvikling af deres karriere, for så vidt som de, i henhold til vedtægtens artikel 42c, stk. 6, litra b), ikke kan avancere til et højere løntrin eller forfremmes til en højere lønklasse.

88 De tjenestemænd, som ikke er omfattet af anvendelsen af vedtægtens artikel 42c, er ikke underlagt sådanne karrieremæssige ulemper.

89 I øvrigt lider de tjenestemænd, som sendes på orlov i tjenestens interesse, uomtvisteligt en indtægtsnedgang, navnlig som følge af, at de ophører med at oppebære grundlønnen, idet denne erstattes af en godtgørelse, fastsat i vedtægtens artikel 42c. I henhold til denne bestemmelse beregnes denne godtgørelse i henhold til bestemmelserne i vedtægtens bilag IV, hvilket betyder, at de tjenestemænd, der er sendt på orlov i tjenestens interesse, i de første tre måneder af anvendelsen af foranstaltningen oppebærer en månedlig godtgørelse svarende til deres grundløn, for den fjerde til den sjette måned af anvendelsen af foranstaltningen en månedlig godtgørelse, der er lig med 85% af grundlønnen, og for syvende måned til orlovens ophør, dvs. indtil den pensionsberettigende alder, en månedlig godtgørelse, der er lig med 70% af grundlønnen. Ifølge artikel 42c, stk. 7, korrigeres denne godtgørelse ikke med en justeringskoefficient. I øvrigt forværres det førnævnte økonomiske tab potentielt af den omstændighed, at de pågældende tjenestemænd ikke kan avancere til et højere løntrin eller forfremmes til en højere lønklasse, således som det allerede er blevet anført.

90 De tjenestemænd, som ikke befinder sig i det omhandlede aldersinterval, og med hensyn til hvilke vedtægtens artikel 42c følgelig ikke finder anvendelse, bliver ikke ramt af de økonomiske ulemper, der er redegjort for i præmis 89 ovenfor.

91 Henset til ovenstående betragtninger skal det konkluderes, at vedtægtens artikel 42c indfører en ulige behandling på grund af alder.

c) Om overholdensen af de kriterier, der er fastsat i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder

92 I henhold til artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder skal enhver begrænsning i udøvelsen af de rettigheder og friheder, der anerkendes ved dette charter, være fastlagt i lovgivningen og respektere disse rettigheders og friheders væsentligste indhold. Under iagttagelse af proportionalitetsprincippet kan der kun indføres begrænsninger, såfremt disse er nødvendige og faktisk svarer til mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, eller et behov for beskyttelse af andres rettigheder og friheder.

93 I det foreliggende tilfælde må det konstateres, at den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, er fastlagt i »lovgivningen« som omhandlet i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder, for så vidt som baggrunden for denne bestemmelse skal findes i forordning nr. 1023/2013 (jf. i denne retning dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 37).

94 I øvrigt må det konstateres, at førnævnte ulige behandling vedrører et spørgsmål af begrænset rækkevidde i forbindelse med Unionens tjenestemandsret, nemlig spørgsmålet om placering på orlov i tjenestens interesse af visse tjenestemænd, som opfylder et vist antal betingelser, heriblandt betingelsen om alder. Følgelig respekterer denne ulige behandling det »væsentligste indhold« af princippet om forbud mod forskelsbehandling som omhandlet i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder (jf. i denne retning dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 38 og den deri nævnte retspraksis).

95 Til understøttelse af denne konklusion bemærkes, at vedtægtens artikel 42c, stk. 2, bestemmer, at det samlede antal tjenestemænd, der hvert år sendes på orlov i tjenestens interesse, højst må udgøre 5% af tjenestemænd i samtlige institutioner, der året forinden gik på pension. Det fremgår således, at henset til dette loft og de betingelser for anvendelse af vedtægtens artikel 42c, der er fastsat i denne bestemmelses stk. 1, er det årlige antal tjenestemænd, som kan sendes på orlov i tjenestens interesse, meget begrænset, således som det ligeledes fremgår af Rådets og Parlamentets skriftlige svar på et af Retten stillet spørgsmål. Rådet har f.eks. oplyst, at fire tjenestemænd i Rådet blev sendt på orlov i tjenestens interesse i hvert år fra 2015-2017 ud af i alt 2 757 tjenestemænd i tjeneste ved Rådet pr. 31. december 2017.

96 Retten vil undersøge spørgsmålet om, hvorvidt de to resterende betingelser, som er fastsat i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder, og som gør det muligt at begrunde den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, er opfyldt i det foreliggende tilfælde. Disse betingelser er betingelsen om eksistensen af et mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, som den ulige behandling opfylder, og betingelsen om proportionalitet.

1) Spørgsmålet om, hvorvidt den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, opfylder et mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen

97 Rådet har, støttet af Parlamentet, nærmere bestemt gjort gældende, at den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, forfølger tre mål af almen interesse i forbindelse med personalepolitikken. For det første forfølger denne ulige behandling et mål om optimering af institutionernes investering i erhvervsuddannelse ved at gøre det muligt for dem at koncentrere den nævnte investering på de tjenestemænd, som fortsat har en rimelig beskæftigelsesperiode inden pensioneringen. For det andet forfølger førnævnte ulige behandling et mål om ledsagelse af de tjenestemænd, som nærmer sig pensioneringen, og som ikke er i stand til at erhverve nye kompetencer eller at tilpasse sig udviklingen i institutionernes arbejdsmiljø. For det tredje forfølger denne ulige behandling i det væsentlige målet om at opretholde en afbalanceret aldersstruktur mellem yngre tjenestemænd og ældre tjenestemænd, som, for sit vedkommende, befordrer ansættelse og forfremmelsen af de nævnte yngre tjenestemænd, erfaringsudveksling og innovation samt geografisk diversitet.

98 Sagsøgeren har bestridt eksistensen af de tre førnævnte mål. Sagsøgeren har gjort gældende, at det eneste mål, som forfølges med vedtægtens artikel 42c, er målet om at reducere institutionernes omkostninger og ansatte »ved at skille sig af med« de tjenestemænd, som er tættest på pensioneringen, og som oppebærer en høj løn. Dette mål udgør imidlertid ikke et legitimt formål om »beskæftigelses-, arbejdsmarkeds- og erhvervsuddannelsespolitiske mål« som omhandlet i artikel 6, stk. 1, i direktiv 2000/78, som kan begrunde den ulige handling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c.

99 For det første må det undersøges, om de mål, der er påberåbt af institutionerne, foreligger. I denne henseende skal der tages hensyn til bestemmelserne i vedtægtens artikel 42c og, i givet fald, til dens almindelige kontekst, som gør det muligt at identificere det formål, der forfølges med den ulige behandling på grund af alder, der er indført med denne artikel (jf. analogt dom af 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, præmis 56 og 57, af 21.7.2011, Fuchs og Köhler, C-159/10 og C-160/10, EU:C:2011:508, præmis 39, og af 6.11.2012, Kommissionen mod Ungarn, C-286/12, EU:C:2012:687, præmis 58).

100 For så vidt angår det første påberåbte mål, dvs. målet om optimering af investeringen i erhvervsuddannelse, bemærkes først, at anvendelsen af vedtægtens artikel 42c er underlagt en betingelse om eksistensen af »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer«. Henvisningen til »erhvervelse af nye kompetencer« viser sammenhængen mellem den førnævnte bestemmelse og erhvervsuddannelse.

101 Dernæst fremgår det af sagsakterne og bl.a. af Det Europæiske Råds konklusioner af 7. og 8. februar 2013, at forordning nr. 1023/2013 og følgelig vedtægtens artikel 42c blev vedtaget i en kontekst med stram budgetpolitik inden for den europæiske offentlige forvaltning, medlemsstaternes ønske om at forbedre institutionernes effektivitet og ydeevne, og gradvis reducering af de ansatte i institutionerne, med 5% i perioden 2013-2017.

102 I øvrigt bemærkes, at der i de betragtninger, der er indeholdt i 1., 3., 7. og 12. betragtning til forordning nr. 1023/2013, henvises til, for det første, behovet for, at Den Europæiske Union fortsat råder over en europæisk offentlig forvaltning af høj kvalitet (første betragtning), som er i stand til at udføre de opgaver, som tildeles i en kontekst med nedskæring af antallet af ansatte (tredje betragtning), for det andet, behovet for at forvalte de menneskelige ressourcer så effektivt som muligt (syvende betragtning) og, for det tredje, behovet for at forbedre effektiviteten og produktiviteten, behovet for at tilpasse sig til de ændrede økonomiske vilkår og indsatsen med henblik på at sikre omkostningseffektivitet (12. betragtning), idet der henvises til de førnævnte konklusioner fra Det Europæiske Råd.

103 De førnævnte betragtninger i forordning nr. 1023/2013 viser EU-lovgivers ønske om at forfølge målet om effektiv forvaltning af udgifterne til den europæiske offentlige forvaltning hvad angår omkostningseffektivitet, hvilket således gør det muligt at opretholde et højt kvalitetsniveau for denne forvaltning og i sidste ende gør det muligt for Unionen at opnå dens mål, at gennemføre dens politikker og at udføre dens opgaver i en kontekst med stram budgetpolitik og nedskæring af antallet af ansatte i institutionerne. Henset til denne konstatering og til betragtningerne i præmis 100 ovenfor må det konkluderes, at eksistensen af det mål om optimering af investeringen i tjenestemændenes erhvervsuddannelse, der forfølges af EU-lovgiver gennem den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, er godtgjort.

104 For det andet skal det, uden at det er fornødent at efterprøve eksistensen af de to andre mål, som institutionerne har påberåbt sig, undersøges, om det første påberåbte mål, hvis eksistens er blevet godtgjort, udgør et mål »af almen interesse, der er anerkendt af Unionen« som omhandlet i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder.

105 Det første påberåbte mål vedrører i det væsentlige en god forvaltning af offentlige midler hvad angår omkostningseffektivitet, i en kontekst med stram budgetpolitik og nedskæring af antallet af ansatte i institutionerne. I denne henseende bemærkes, at Unionens budget i henhold til artikel 310, stk. 5, TEUF gennemføres i overensstemmelse med princippet om forsvarlig økonomisk forvaltning. I øvrigt bestemmer artikel 30, stk. 1, i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU, Euratom) nr. 966/2012 af 25. oktober 2012 om de finansielle regler vedrørende Unionens almindelige budget og om ophævelse af Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 1605/2002 (EUT 2012, L 298, s. 1), at bevillingerne skal anvendes i overensstemmelse med princippet om forsvarlig økonomisk forvaltning, dvs. i overensstemmelse med principperne om sparsommelighed, produktivitet og effektivitet. I artikel 30, stk. 2, andet afsnit, i forordning nr. 966/2012 præciseres, at princippet om produktivitet vedrører et optimalt forhold mellem de anvendte ressourcer og de opnåede resultater. Det følger af disse bestemmelser, at EU-lovgivers mål om, gennem den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, at sikre en optimering af institutionernes udgifter hvad angår erhvervsuddannelse udgør et mål »af almen interesse, der er anerkendt af Unionen«.

106 I øvrigt forholder det sig således, at for så vidt som det første påberåbte mål vedrører institutionernes erhvervsuddannelse, indgår det i anvendelsesområdet for artikel 6, stk. 1, første afsnit, i direktiv 2000/78, som, blandt de legitime mål, som kan begrunde ulige behandling på grund af alder indført ved nationale foranstaltninger, nævner målet om erhvervsuddannelse. Det følger heraf, at det første påberåbte mål, ligeledes på grundlag af det førnævnte direktiv, som udgør en inspirationskilde ved fastlæggelsen af EU-lovgivers forpligtelser i det foreliggende tilfælde (jf. præmis 70 ovenfor), udgør et

mål »af almen interesse, der er anerkendt af Unionen« som omhandlet i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder (jf. analogt dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 42 og 43).

107 Henset til de foregående betragtninger skal det konkluderes, at den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, opfylder mindst ét mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen som omhandlet i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder.

108 Denne konklusion anfægtes ikke af sagsøgerens argumentation som anført i præmis 98 ovenfor. Uafhængigt af det spørgsmål, som er rejst i denne argumentation, om, hvorvidt målet om nedsættelse af omkostningerne og af antallet af ansatte i institutionerne som sådant kan udgøre et mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, skal det nemlig konstateres, at sagsøgeren ikke har godtgjort, at det udgør det eneste mål, der forfølges med vedtægtens artikel 42c. I denne henseende bemærkes, at eksistensen af mindst et andet legitimt mål, der er forfulgt af EU-lovgiver, i det foreliggende tilfælde målet om optimering af investeringen i tjenestemændenes erhvervsuddannelse, er blevet godtgjort.

109 Eftersom den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, opfylder mindst et mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen, skal det undersøges, om denne ulige behandling overholder proportionalitetsprincippet som omhandlet i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder (jf. i denne retning dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 39).

2) Om forholdsmæssigheden

110 Undersøgelsen af forholdsmæssigheden af den ulige behandling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c, indebærer en undersøgelse af, om denne ulige behandling på grund af alder er egnet til at nå det ønskede mål, og om den går videre end det, der er nødvendigt for at nå dette mål (jf. i denne retning dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 44).

111 I denne henseende skal EU-lovgiver, analogt med det vide skøn, som indrømmes den nationale lovgiver for så vidt angår fastlæggelsen af de foranstaltninger, der kan gennemføre et bestemt mål på området for socialpolitik og beskæftigelse (dom af 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, præmis 68, af 5.3.2009, Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, præmis 51, og af 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 57), tillægges et vidt skøn ved fastlæggelsen af de foranstaltninger, der kan gennemføre et personalepolitisk mål af almen interesse. Henset til dette vide skøn vedrører Unionens retsinstansers kontrol i det foreliggende tilfælde spørgsmålet, om det ikke forekommer urimeligt, at EU-lovgiver vurderer, at den ulige behandling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c, kan være hensigtsmæssig og nødvendig for at nå det påberåbte legitime mål (jf. analogt dom af 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, præmis 72, af 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, præmis 70, og af 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, præmis 65).

112 For så vidt angår det første påberåbte mål, vedrørende optimering af investeringen i erhvervsuddannelse, bemærkes, at vedtægtens artikel 42c blev vedtaget i en kontekst med stram budgetpolitik og nedskæring af antallet af ansatte i institutionerne. Som det fremgår af sagsakterne er der tale om en progressiv nedsættelse på 5% af de ansatte for perioden 2013-2017, der finder anvendelse på alle Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer. Den førnævnte bestemmelse blev ligeledes vedtaget i en kontekst med et ønske om at forbedre effektiviteten og produktiviteten i den europæiske offentlige administration hvad angår omkostningseffektivitet, således som det fremgår af 12. betragtning til forordning nr. 1023/2013.

113 Rådet har præciseret, at institutionerne i en sådan kontekst og for at sikre opgaver, som udvikler sig, med et færre antal ansatte, skal ændre deres arbejdsmetoder, og det kræves af tjenestemændene, at de tilpasser sig og regelmæssigt erhverver nye kompetencer. Til disse omstændigheder føjer sig ligeledes de muligheder, som tilbydes ved digitalisering og digitaliseringsprocedurer, som fører til en nedsættelse af behovene for så vidt angår mindre kvalificerede stillinger. Samtlige disse omstændigheder forpligter institutionerne til at investere massivt i erhvervsuddannelse af deres tjenestemænd.

114 Rådet har gjort gældende, at vedtægtens artikel 42c, henset til disse forhold, gør det muligt for institutionerne at koncentrere investeringerne i erhvervsuddannelse til de tjenestemænd, som fortsat har en rimelig karrieretid inden pensioneringen, og at tilbyde en form for førtidig pensionering til tjenestemænd, der nærmer sig afslutningen af deres karriere.

115 Det kan nemlig ikke bestrides, at en placering på orlov i tjenestens interesse af de tjenestemænd, der nærmer sig den pensionsberettigende alder, stillet over for behovet for, at tjenestemændene erhverver nye kompetencer og følgelig over for nødvendigheden for institutionerne i at investere på området for erhvervsuddannelse i en kontekst med stram budgetpolitik og nedsættelse af antallet af ansatte, frigør midler til deres erhvervsuddannelse, som vil kunne anvendes til erhvervsuddannelse af de yngre tjenestemænd, som har en længere karriere foran sig i institutionerne. Det følger heraf, at denne placering på orlov bidrager til en optimering af investeringen i erhvervsuddannelse, for så vidt som den tjener til at forbedre forholdet mellem omkostningerne til disse investeringer og de fordele, som opnås af institutionerne. Det må herefter konkluderes, at den ulige behandling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c, henset til det vide skøn, som EU-lovgiver har (jf. præmis 111 ovenfor), udgør et middel, som er egnet til at nå det første mål, som forfølges af EU-lovgiver.

116 For så vidt angår bedømmelsen af spørgsmålet om, hvorvidt den førnævnte ulige behandling går videre end det, der er nødvendigt for at nå det forfulgte mål, skal denne foranstaltning ses på baggrund af den sammenhæng, som den indgår i, og der skal tages hensyn til såvel det tab, den kan medføre for de berørte tjenestemænd, som de fordele, som navnlig institutionerne får (jf. i denne retning og analogt dom af 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, præmis 53).

117 Hvad angår de fordele, som institutionerne får, må det konstateres, at den optimering af investeringerne i erhvervsuddannelse, som tilsigtes med den ulige behandling på grund af alder, bidrager til, at institutionerne i sidste ende kan fortsætte med at opfylde deres opgaver i en kontekst med stram budgetpolitik og nedsættelse af antallet af ansatte.

118 I øvrigt bemærkes, at ved at se den førnævnte ulige behandling på grund af alder i sammenhæng med vedtægtens artikel 42c og vedtægten generelt er placeringen på orlov i tjenestens interesse i sidste ende et værktøj til personaleledelse, som står til rådighed for institutionerne, for så vidt som den udgør en supplerende tjenesteretlig stilling, som tjenestemændene kan placeres i, og som føjer sig til de andre tjenesteretlige stillinger, som ifølge vedtægtens artikel 35 udgør aktiv tjeneste, midlertidig tjeneste i anden stilling, tjenestefrihed af personlige årsager, ventepenge, orlov til aftjening af værnepligt og forældreorlov eller familieorlov.

119 Desuden må det konstateres, at der ikke i vedtægten findes bestemmelser, som udgør »alternativer« til den foranstaltning, der er fastsat i vedtægtens artikel 42c. Især, og for så vidt som sagsøgeren henviser til vedtægtens artikel 51 vedrørende utilstrækkelig faglig indsats, bemærkes, at denne bestemmelse tilsigter at konstatere og at sanktionere en tjenestemands utilfredsstillende udførelse af opgaverne og finder anvendelse uafhængigt af de betragtninger, der vedrører tjenestens interesse, mens den foranstaltning, der vedtages i henhold til vedtægtens artikel 42c, finder anvendelse i tjenestens interesse.

120 Som et supplerende værktøj til personaleledelse er vedtægtens artikel 42c, ipso facto, til fordel for institutionerne.

121 For så vidt angår det tab, der er forvoldt de pågældende tjenestemænd, skal der tages hensyn til de betragtninger, der er anført i præmis 87-89 ovenfor.

122 Samtidig bemærkes, at disse tjenestemænd, således som Rådet ligeledes med føje har gjort gældende, sendes på orlov i tjenestens interesse på rimelige økonomiske betingelser. Det bemærkes nemlig bl.a., at de pågældende tjenestemænd modtager en månedlig godtgørelse indtil orlovens ophør, hvis beregning, således som det er præciseret i præmis 89 ovenfor, ikke er blevet fundet urimelig af Retten. I øvrigt kan de pågældende tjenestemænd, således som det fremgår af vedtægtens artikel 42c, stk. 8, fortsætte med at bidrage til pensionsordningen og således forøge størrelsen af deres pension. Den betingelse om ti års tjenesteår, der er fastsat i vedtægtens artikel 42c, bidrager også til den forholdsmæssige karakter af den foranstaltning, der er fastsat i denne bestemmelse, for så vidt som den, således som Parlamentet med føje har bemærket, medfører, at denne foranstaltnings anvendelse forbeholdes tjenestemænd, hvis løn- og pensionsrettighedsniveau er sådan, at det mildner de økonomiske ulemper ved placeringen på orlov. Endelig bemærkes, for det første, at den foranstaltning, der er fastsat i vedtægtens artikel 42c, er underlagt en række betingelser, som er fastsat i denne bestemmelses første stykke, for det andet, at vedtagelsen af denne ikke er obligatorisk for institutionerne, som råder over et vidt skøn hvad angår denne vedtagelse, og, for det tredje, at det samlede årlige antal tjenestemænd, som kan være genstand for denne foranstaltning, højst må udgøre 5% af tjenestemænd i samtlige institutioner, der året forinden gik på pension (jf. præmis 95 ovenfor).

123 Henset til samtlige de betragtninger, der er indeholdt i præmis 117-122 ovenfor, forekommer det ikke urimeligt, at EU-lovgiver vurderer, at det er nødvendigt at fastsætte en placering på orlov i tjenestens interesse udelukkende for de tjenestemænd, som befinder sig i det omhandlede aldersinterval, og ikke for de tjenestemænd, som ikke befinder sig i dette aldersinterval, med henblik på at opnå det legitime mål om optimering af investeringerne i erhvervsuddannelse. Det skal herefter konkluderes, at den ulige behandling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c, står i forhold til det første påberåbte legitime mål.

124 For så vidt som den forholdsmæssige karakter af den ulige behandling på grund af alder er blevet godtgjort i forhold til det første påberåbte legitime mål, må det konkluderes, at denne ulige behandling på grund af alder, der er indført med vedtægtens artikel 42c, ikke tilsidesætter artikel 21, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder for så vidt som den opfylder de kriterier, der er fastsat i vedtægtens artikel 52, stk. 1. Følgelig skal den ulovlighedsindsigelse, der er påberåbt over for vedtægtens artikel 42c, forkastes.

2. Om det andet anbringende om tilsidesættelse af vedtægtens artikel 42c og af meddelelse 71/15 samt faktuelle fejl og anlæggelse af åbenbart urigtige skøn

125 Sagsøgeren har gjort gældende, at den anfægtede afgørelse tilsidesætter vedtægtens artikel 42c og meddelelse 71/15, og at den er behæftet med åbenbart urigtige skøn og faktuelle fejl. Sagsøgeren har i denne sammenhæng nærmere bestemt bestridt vurderingen af de »organisatoriske behov«, som omhandlet i førnævnte bestemmelse i vedtægten, såvel i SDU som i generalsekretariatet under ét, og gjort gældende, at Rådet ikke har godtgjort, hvorledes de angivelige ændringer af arbejdsmetoderne i generalsekretariatet medfører flere tilpasningsvanskeligheder for hende end for enhver anden tjenestemand i institutionen. Sagsøgeren har også gjort gældende, at hendes bedømmelsesrapporter ikke viser nogen manglende tilpasningsevne fra hendes side til nye krav fra tjenesten.

126 Rådet har bestridt sagsøgerens argumentation og gjort gældende, at dette anbringende skal forkastes.

a) Om fastlæggelsen af den retlige ramme, der finder anvendelse i det foreliggende tilfælde, og om intensiteten af domstolsprøvelsen

127 Det bemærkes, at vedtægtens artikel 42c udtrykkeligt bestemmer, at placeringen på orlov af de pågældende tjenestemænd sker i tjenestens interesse. Det bestemmes ligeledes heri, at en betingelse for dens anvendelse er, at der foreligger »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer i institutionerne«.

128 I øvrigt bemærkes, at Rådets generalsekretær med meddelelse 71/15 har givet oplysninger om denne institutions gennemførelse af vedtægtens artikel 42c. Det fremgår af denne meddelelse og af de præciseringer, der blev givet i forbindelse med afgørelsen om afslag på klagen (jf. bl.a. punkt 29 i denne afgørelse), at Rådet ved anvendelsen af vedtægtens artikel 42c tager hensyn til følgende to elementer: Dels tager Rådet hensyn til »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer« i institutionen, for så vidt som det vurderer, om institutionen skal tilpasse og modernisere sine arbejdsmetoder og sin organisation, og om denne modernisering nødvendiggør, at de pågældende tjenestemænd tilegner sig nye kompetencer, dels tager Rådet hensyn til de nævnte tjenestemænds evne til at erhverve sådanne kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet.

129 Rådet har i punkt 29, litra ii), i afgørelsen om afslag på klagen præciseret, at bedømmelsen af det andet element, som er nævnt i præmis 128 ovenfor, nødvendigvis indebar et prognoseelement, for så vidt som der er tale om, på grundlag af de oplysninger, som ansættelsesmyndigheden råder over på det tidspunkt, hvor den træffer sin afgørelse, at vurdere, om det er rimeligt at antage, at de pågældende tjenestemænd vil have vanskeligheder ved at tilpasse sig den efterfølgende udvikling i arbejdsmiljøet.

130 Det fremgår af den retlige ramme, som i det foreliggende tilfælde udgøres af vedtægtens artikel 42c, således som præciseret i meddelelse 71/15, som er bindende for Rådet, at vurderingen af de to elementer, der er anført i præmis 128 ovenfor, er en fremadskuende vurdering.

131 Sagsøgeren har bestridt lovligheden af Rådets fortolkning af vedtægtens artikel 42c. Dels har sagsøgeren gjort gældende, at Rådet, ved hjælp af meddelelse nr. 71/15, har fordrejet denne bestemmelse ved at fastslå, at placeringen på orlov i tjenestens interesse vil blive anvendt på »tjenestemænd, der har vanskeligt ved at erhverve nye kompetencer og at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet«. Dels har sagsøgeren gjort gældende, at Rådets begrundelse, som er angivet i punkt 83 i svarskrivelsen, hvorefter der er tale om at »vurdere potentialet hos en tjenestemand til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet«, på grund af denne ulovlige fordrejning ligeledes skal forkastes, for så vidt som den er baseret på formodninger, som ikke er tilladt ved ordlyden af vedtægtens artikel 42c.

132 Denne argumentation fra sagsøgerens side kræver, at der foretages en kontrol af foreneligheden af Rådets tilgang, således som beskrevet i meddelelse nr. 71/15 og nærmere forklaret i afgørelsen om afslaget på klagen og i Rådets processkrifter til Retten, med den trinhøjere retsregel, som udgøres af vedtægtens artikel 42c (jf. i denne retning dom af 22.9.2015, Barnett mod EØSU, F-20/14, EU:F:2015:107, præmis 52 og den deri nævnte retspraksis).

133 I denne henseende bemærkes, at vedtægtens artikel 42c udtrykkeligt henviser til »tjenestens interesse«. Således som Rådet har præciseret i forbindelse med dets skriftlige spørgsmål på et af Retten stillet spørgsmål, udgør de »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer«, som ligeledes omhandles i denne artikel, et særligt aspekt af tjenestens interesse.

134 For så vidt som de »organisatoriske behov« er knyttet til »erhvervelse af nye kompetencer« og kun udgør et særligt aspekt af tjenestens interesse i forbindelse med vedtægtens artikel 42c, må det konkluderes, at denne bestemmelses ordlyd ikke forbyder Rådet, i medfør af de »organisatoriske

behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer«, at tage hensyn til de pågældende tjenestemænds evne til at »erhverve nye kompetencer og at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet« som omhandlet i meddelelse nr. 71/15.

135 Denne hensyntagen til et forhold, som er særegent for de pågældende tjenestemænd, er heller ikke i strid med formålet med vedtægtens artikel 42c. For så vidt som det er godtgjort, at denne bestemmelse forfølger et mål om optimering af institutionernes investeringer i forbindelse med erhvervsuddannelse hvad angår omkostningseffektivitet, er det nemlig foreneligt med dette mål, at Rådet med henblik på fastsættelsen af investeringsomkostningerne i erhvervsuddannelse tager hensyn til de pågældende tjenestemænds evne til at erhverve nye kompetencer og at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet. Denne hensyntagen til et forhold, som er særegent for de pågældende tjenestemænd, er ligeledes begrundet i den omstændighed, at anvendelsen af vedtægtens artikel 42c medfører ugunstige konsekvenser for dem, og at den kan pålægges dem mod deres vilje (jf. præmis 87-89 ovenfor). Det følger heraf, at denne hensyntagen til et forhold, som er særegent for de pågældende tjenestemænd, gør anvendelsen af denne bestemmelse på dem mindre streng.

136 Følgelig må det konkluderes, at Rådets bedømmelse af de pågældende tjenestemænds evne til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet er forenelig med vedtægtens artikel 42c.

137 For så vidt som denne bedømmelse tilsigter at forfølge tjenestens interesse skal den i øvrigt nødvendigvis vedrøre de pågældende tjenestemænds fremtidige evne (potentiale) til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet og skal således indebære et prognoseelement, således som Rådet med føje har gjort gældende. I modsat fald ville denne bedømmelse ikke forfølge tjenestens interesse. Følgelig skal det ligeledes konkluderes, at det prognoseelement, der er indeholdt i bedømmelsen af det andet element, der er anført i præmis 128 ovenfor, er foreneligt med vedtægtens artikel 42c.

138 Det fremgår af den retlige ramme, der udgøres af vedtægtens artikel 42c og af meddelelse 71/15, at Rådet i det foreliggende tilfælde var forpligtet til at vurdere to elementer vedrørende »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer«, dvs. for det første institutionens fremtidige organisatoriske behov, som nødvendiggør erhvervelsen af nye kompetencer, og for det andet sagsøgerens evne til at erhverve de på forhånd fastlagte nye kompetencer, med det formål i sidste ende at bedømme den omkostningseffektivitet, som udgøres af investeringen i sagsøgerens erhvervsuddannelse i overensstemmelse med de mål, der forfølges med vedtægtens artikel 42c.

139 For så vidt angår intensiteten af domstolsprøvelsen af bedømmelsen af de »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer« har sagsøgeren bestridt den betragtning, der er anført i punkt 27 i afgørelsen om afslag på klagen, hvorefter ansættelsesmyndigheden råder over et vidt skøn ved anvendelsen af vedtægtens artikel 42c. Som følge af, at den foranstaltning, som vedtages i henhold til denne bestemmelse, har skadelige virkninger for de pågældende tjenestemænd, skal domstolsprøvelsen af denne foranstaltning ifølge sagsøgeren være indgående.

140 I denne henseende bemærkes, at de »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer« udgør et særligt aspekt af tjenestens interesse i forbindelse med vedtægtens artikel 42c. Det fremgår imidlertid af retspraksis, at institutionerne råder over et vidt skøn ved fastlæggelsen af tjenestens interesse, uanset den undersøgelse, i forbindelse med hvilken eller den afgørelse med hensyn til hvilken der skal tages hensyn hertil (jf. dom af 16.5.2018, Barnett mod EØSU, T-23/17, ikke trykt i Sml., under appel, EU:T:2018:271, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis). Navnlig er der indrømmet institutionerne et sådant vidt skøn ved opsigelsen af en kontrakt som midlertidigt ansat (dom af 12.12.2000, Dejaiffe mod KHIM, T-223/99, EU:T:2000:292, præmis 53). Det følger heraf, at der, selv om logikken bag sagsøgerens argumentation som anført i præmis 139 ovenfor følges, ikke er nogen grund til ikke at indrømme institutionerne et vidt skøn for så vidt angår bedømmelsen af de »organisatoriske behov i forbindelse med erhvervelse af nye kompetencer«, henset til den

omstændighed, at en placering på orlov i tjenestens interesse ikke for de pågældende tjenestemænd medfører mere alvorlige konsekvenser end de konsekvenser, der forvoldes ved en opsigelse før tid af en ansættelseskontrakt. I øvrigt, og under alle omstændigheder, udgør den pågældende tjenestemands interesse ikke, således som Rådet ligeledes med rette har bemærket, et element, som bestemmer omfanget af ansættelsesmyndighedens skøn i forbindelse med bedømmelsen af tjenestens interesse, men denne skal tage hensyn hertil i medfør af dens omsorgspligt. Det følger heraf, at sagsøgerens argumentation som anført i præmis 139 ovenfor må forkastes.

141 Det følger af det vide skøn, der indrømmes administrationen for så vidt angår anvendelsen af vedtægtens artikel 42c, at Retten kun kan anfægte denne anvendelse i tilfælde af anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn, materielle urigtigheder eller magtfordrejning (jf. i denne retning dom af 12.12.2000, Dejaiffe mod KHIM, T-223/99, EU:T:2000:292, præmis 53 og den deri nævnte retspraksis, og af 16.5.2018, Barnett mod EØSU, T-23/17, ikke trykt i Sml., under appel, EU:T:2018:271, præmis 36 og 38).

b) Om vurderingen af de fremtidige organisatoriske behov

142 Indledningsvis bemærkes, at det fremgår af sagsakterne, at Rådet i det foreliggende tilfælde har vurderet de organisatoriske behov ikke blot for det kontor, hvor sagsøgeren gjorde tjeneste, dvs. SDU, men ligeledes de organisatoriske behov for institutionen, dvs. Generalsekretariatet, under ét. Sagsøgeren har bestridt denne tilgang fra Rådets side og har gjort gældende, at de angivelige organisatoriske behov, som berettiger en afgørelse vedtaget på grundlag af vedtægtens artikel 42c, udelukkende skal have forbindelse med det kontor, hvor de pågældende tjenestemænd gør tjeneste. Hvis dette ikke er tilfældet, er der risiko for, at institutionerne handler vilkårligt.

143 Sagsøgerens analyse skal forkastes. Indledningsvis finder den ikke støtte i ordlyden af vedtægtens artikel 42c, som henviser til »organisatoriske behov […] i institutionerne«. Henset til det vide skøn, som Rådet har for så vidt angår vurderingen af de organisatoriske behov og, i sidste ende, af tjenestens interesse, er en tilgang, som består i, i det foreliggende tilfælde, at tage hensyn ikke blot til SDU's organisatoriske behov, men ligeledes de organisatoriske behov for hele generalsekretariatet, i øvrigt ikke behæftet med et åbenbart urigtigt skøn. Rådet har nemlig forklaret, uden at dette er blevet bestridt, at sagsøgeren har en generel stilling og følgelig, af hensyn til organisatoriske behov og i tjenestens interesse, kan ansættes i en stilling uden for SDU eller uden for administrationens generaldirektorat. Som følge af denne mulighed for at omplacere sagsøgeren har Rådet følgelig ikke begået en åbenbar fejl ved at vurdere de organisatoriske behov ikke blot for SDU, men ligeledes for hele Generalsekretariatet.

144 Dernæst har sagsøgeren bestridt, at Rådet i det foreliggende tilfælde har godtgjort eksistensen af fremtidige organisatoriske behov hvad angår SDU og Generalsekretariatet under ét. Hvad angår vurderingen af disse organisatoriske behov for så vidt angår SDU har sagsøgeren bl.a. gjort gældende, at overgangen fra et IT-system til et andet ikke i sig selv udgør en »stor« ændring, i modsætning til det, som Rådet har anført i afgørelsen om afslag på klagen, kun digitalisering som sådan udgør en sådan ændring. Ifølge sagsøgeren havde denne digitalisering imidlertid allerede fundet sted i SDU. Sagsøgeren har ligeledes bestridt relevansen, for hendes vedkommende, af de ændringer af arbejdsmetoderne i Generalsekretariatet, som Rådet har henvist til, og foreholdt Rådet, at dette ikke har forklaret, hvorledes disse ændringer specifikt ville berøre hende. Det påhviler nemlig Rådet, ud over realiteten af ændringerne, at godtgøre, at disse vil gøre det vanskeligt for sagsøgeren at erhverve nye kompetencer og at tilpasse sig disse.

145 Det fremgår af punkt 10, litra a), i den anfægtede afgørelse, at Rådet som de fremtidige organisatoriske behov for SDU har identificeret indførelsen af automatiserede metoder og procedurer, såsom en politik om elektronisk arkivering, og digitalisering af systemerne til styring af opgaver og procedurer. Det præciseres i øvrigt i punkt 30 i afgørelsen om afslag på klagen, at SDU mindst siden november 2014

har arbejdet på et projekt vedrørende erstatning af værktøjet Ariane med Europa-Kommissionens værktøj, benævnt Sysper, og på indførelse af det fælles værktøj »Learning Management System«. Denne oplysning understøttes bl.a. af skrivelsen fra SDU's chef af 18. november 2015 (jf. præmis 8 ovenfor).

146 I punkt 10, litra d), i den anfægtede afgørelse har Rådet bl.a. præciseret, at samtlige generalsekretariatets tjenestegrene var berørt af den konstante udvikling på IT-området. I punkt 31 i afgørelsen om afslag på klagen uddybede Rådets generaldirektør, at talrige ændringer af arbejdsmetoderne har fundet sted eller er i færd med at finde sted i generalsekretariatet, som de ansatte i generalsekretariatet, og navnlig AST-ansatte, skulle tilpasse sig. Disse ændringer bestod i en yderligere digitalisering af arbejdsmetoderne, bl.a. ved erstatning af agendaer på papir med programmet »Outlook«, ved færdiggørelse af teksterne ved hjælp af »track-changes«, ved udsendelse af tekster pr. e-mail i stedet for med intern post og ved erstatning af formularer på papir med elektroniske formularer.

147 Det fremgår af ovenstående oplysninger, at Rådet i det foreliggende tilfælde vurderede de fremtidige organisatoriske behov for SDU og generalsekretariatet under ét. I øvrigt har sagsøgeren ikke fremført præcise og specifikke oplysninger med henblik på at bestride realiteten af disse organisatoriske behov og med henblik på at godtgøre eksistensen af faktuelle fejl eller åbenbart urigtige skøn foretaget af Rådet. Navnlig viser sagsøgerens påstand om, at hun ikke blev informeret om eksistensen af de nye organisatoriske behov i SDU, ikke at disse nye behov ikke forelå. I øvrigt er denne påstand grundløs, for så vidt som Rådet for Retten har fremlagt dokumenter, som er nævnt i fodnote 8 og 9 i afgørelsen om afslag på klagen, hvoraf det fremgår, at sagsøgeren var blevet informeret om eksistensen af IT-projekter, som ville berøre SDU, jf. præmis 145 ovenfor. Det må herefter konkluderes, at det ikke er lykkedes sagsøgeren at skabe tvivl om Rådets vurdering af de fremtidige organisatoriske behov.

148 Dernæst skal lovligheden af Rådets vurderinger vedrørende sagsøgerens evne til at erhverve de krævede nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet efterprøves. I denne henseende vil sagsøgerens argumenter, jf. præmis 144 ovenfor, vedrørende karakteren og omfanget af ændringerne i SDU og vedrørende relevansen af ændringerne i generalsekretariatet for hendes vedkommende, blive undersøgt i forbindelse med denne undersøgelse, for så vidt som de indebærer en undersøgelse af de organisatoriske behov i relation til sagsøgerens evne til at erhverve de krævede nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet.

c) Om sagsøgerens evne til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet

149 [fortroligt]

150 [fortroligt]

151 [fortroligt]

152 [fortroligt]

153 [fortroligt]

154 [fortroligt]

155 [fortroligt]

156 [fortroligt]

157 For det første har sagsøgeren bestridt Rådets tilgang, som består i at tage hensyn til hendes bedømmelsesrapporter for 2011 og 2012. Ifølge sagsøgeren var en hensyntagen til disse rapporter ikke relevant, dels for så vidt som de var ældre end bedømmelsesrapporterne for 2013 og 2014, som er gode, dels for så vidt som hun var blevet omplaceret fra den 1. april 2013. Ifølge sagsøgeren skulle hendes tilpasningsevne vurderes i forhold til hendes egentlige funktioner og i forhold til tjenestens egentlige behov og ikke i forhold til tidligere eller hypotetiske behov.

158 I denne henseende bemærkes, at Rådets hensyntagen til sagsøgerens bedømmelsesrapporter for 2011 og 2012, hvis indhold i øvrigt ikke er blevet bestridt af sagsøgeren, ikke er behæftet med et åbenbart urigtigt skøn. Selv om disse rapporter ganske vist er mindre relevante end nyere rapporter, forholder det sig nemlig ikke desto mindre således, at en hensyntagen til rapporter vedrørende flere arbejdsår for så vidt angår de pågældende tjenestemænd, og ikke blot et eller to år, generelt gør det muligt at nå frem til mere sikre konklusioner for så vidt angår deres evne til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet.

159 For det andet har sagsøgeren gjort gældende, at hendes bedømmelsesrapporter for 2013 og 2014 var gode, navnlig for så vidt angår kompetencen »Tilpasning til tjenestens krav«, og at Rådet har forsøgt at bruge de få kritikpunkter, som er udtrykt i disse rapporter, til at begrunde den anfægtede afgørelse. Disse kritikpunkter er imidlertid ikke relevante med henblik på vurderingen af hendes evne til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet.

160 [fortroligt]

161 [fortroligt]

162 [fortroligt]

163 [fortroligt]

164 [fortroligt]

165 [fortroligt]

166 [fortroligt]

167 [fortrolig]

168 [fortroligt]

169 [fortroligt]

170 [fortroligt]

171 For det fjerde bemærkes, at det, for så vidt angår sagsøgerens argumentation som anført i præmis 144 ovenfor, ganske vist ikke fremgår af sagsakterne, at de fremtidige organisatoriske behov for SDU og for generalsekretariatet under ét bestod i overgangen fra et ikke digitaliseret arbejdsmiljø til et digitaliseret arbejdsmiljø. Med andre ord indebar disse organisatoriske behov ikke radikale ændringer af arbejdsmetoderne. Når dette er sagt, må det, henset til de oplysninger, som Rådet var i besiddelse af vedrørende sagsøgerens faglige kompetencer og indstilling, og som vedrørte flere år og forskellige tjenestegrene, således som resumeret i præmis 167 ovenfor, antages, at Rådet uden at anlægge et åbenbart urigtigt skøn kunne gå ud fra, at sagsøgeren ville have store vanskeligheder ved at tilpasse sig mindre radikale ændringer af arbejdsmetoderne bestående af en udvikling af IT-systemerne.

172 Henset til alle ovenstående betragtninger må det konkluderes, at Rådets bedømmelse vedrørende sagsøgerens evne til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet ikke er behæftet med et åbenbart urigtigt skøn. Det følger heraf, at dette anbringende, ligeledes henset til afvisningen af sagsøgerens klagepunkter vedrørende Rådets vurdering af de fremtidige organisatoriske behov, må forkastes.

3. Om det tredje anbringende om tilsidesættelse af retten til at blive hørt

173 Sagsøgeren har gjort gældende, at hendes ret til at blive hørt blev tilsidesat som følge af, at skrivelsen af 25. november 2015 fra direktøren for HRPA ikke blev meddelt hende under den administrative procedure. Ansættelsesmyndigheden tog hensyn til denne skrivelse i forbindelse med vedtagelsen af den anfægtede afgørelse. Sagsøgeren har gjort gældende, at hun ikke kunne forsvare sig hensigtsmæssigt og effektivt før vedtagelsen af den anfægtede afgørelse, da hun ikke havde kendskab til denne skrivelse eller til dens indhold.

174 Rådet har bestridt sagsøgerens argumentation og nedlagt påstand om, at dette anbringende forkastes.

175 Indledningsvis bemærkes, at den anfægtede afgørelse, som placerede sagsøgeren på orlov i tjenestens interesse mod hendes vilje, uomtvisteligt udgør en akt, som indeholder et klagepunkt mod hende, for så vidt som den bl.a. medfører en ændring af hendes tjenesteretlige stilling og et ophør af hendes beskæftigelse i Rådet og forvoldte hende et økonomisk tab. Det følger heraf, at vedtagelsen af denne afgørelse kræver anvendelse af princippet om overholdelse af retten til forsvar, som er et grundlæggende princip i EU-retten, selv i mangel af bestemmelser vedrørende den pågældende procedure (jf. i denne retning dom af 6.12.2007, Marcuccio mod Kommissionen, C-59/06 P, EU:C:2007:756, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

176 Retten til forsvar, som i dag er fastsat i artikel 41 i chartret om grundlæggende rettigheder, der ifølge Unionens retsinstanser finder generel anvendelse (dom af 22.11.2012, M., C-277/11, EU:C:2012:744, præmis 84, og af 11.9.2013, L mod Parlamentet, T-317/10 P, EU:T:2013:413, præmis 81), dækker, idet den er mere vidtrækkende, den processuelle ret, som er fastsat i den nævnte artikels stk. 2, litra a), for enhver til at blive hørt, inden der træffes en individuel foranstaltning over for ham eller hende, som måtte berøre vedkommende negativt (jf. i denne retning dom af 22.11.2012, M., C-277/11, EU:C:2012:744, præmis 87 og den deri nævnte retspraksis, af 11.12.2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, præmis 31, og af 5.10.2016, ECDC mod CJ, T-395/15 P, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:598, præmis 54 og den deri nævnte retspraksis).

177 I henhold til fast retspraksis garanterer retten til at blive hørt enhver muligheden for på en hensigtsmæssig og effektiv måde at tilkendegive sit synspunkt under den administrative procedure, og inden der træffes nogen afgørelse, som kan berøre vedkommendes interesser negativt (jf. dom af 3.7.2014, Kamino International Logistics og Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 og C-130/13, EU:C:2014:2041, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis).

178 Den ret til at blive hørt, som tildeles enhver adressat for en bebyrdende afgørelse, har to formål. For det første tjener den til at forberede sagsakterne og fastlægge de faktiske omstændigheder så korrekt og præcist som muligt, og for det andet sikrer denne rettighed den berørte part en effektiv beskyttelse. Retten til at blive hørt har bl.a. til formål at sikre, at enhver afgørelse, der påvirker en person negativt, vedtages med fuldt kendskab til sagen, og den har i særdeleshed til formål at sikre, at den kompetente myndighed kan rette en fejl, eller at den pågældende kan gøre sådanne forhold med hensyn til sin personlige situation gældende, som taler for, at afgørelsen træffes, ikke træffes eller træffes med et nærmere bestemt indhold (jf. i denne retning dom af 18.12.2008, Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, præmis 49, af 3.7.2014, Kamino International Logistics og Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 og C-130/13, EU:C:2014:2041, præmis 38, og af 11.12.2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, præmis 37 og 59).

179 Det følger af ovenstående betragtninger, at den anfægtede afgørelse i det foreliggende tilfælde først kunne vedtages efter, at sagsøgeren havde været i stand til hensigtsmæssigt og effektivt at tilkendegive sit synspunkt vedrørende de oplysninger, som danner grundlag for denne afgørelse, i forbindelse med en mundtlig eller skriftlig udveksling, som blev iværksat af ansættelsesmyndigheden, og med hensyn til hvilken bevisbyrden påhviler ansættelsesmyndigheden (jf. i denne retning dom af 6.12.2007, Marcuccio mod Kommissionen, C-59/06 P, EU:C:2007:756, præmis 47). I denne forbindelse bemærkes, at den anfægtede afgørelse bl.a. var baseret på betragtninger vedrørende SDU's og generalsekretariatets organisatoriske behov under ét og sagsøgerens evne til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet. Disse betragtninger bag den anfægtede afgørelse var i vidt omfang baseret på betragtningerne i punkt 4.1-4.5 i skrivelsen fra direktøren for HRPA af 25. november 2015, som ikke blev fremsendt til sagsøgeren under den administrative procedure. Det skal efterprøves, om denne kommunikationsfejl tilsidesatte sagsøgerens ret til at blive hørt, således som denne har gjort gældende.

180 I denne forbindelse bemærkes, at sagsøgeren havde en samtale med chefen for SDU den 12. november 2015 og en samtale med direktøren for HRPA den 25. november 2015. Selv om der ikke foreligger referater af disse samtaler, fremgår det af skrivelserne af 18. november 2015 og af 25. november 2015, som henholdsvis blev udarbejdet af disse to af sagsøgerens overordnede, at sagsøgeren under disse samtaler blev underrettet såvel om de organisatoriske behov i SDU og i generalsekretariatet som om grundene til, at administrationen var af den opfattelse, at hun ikke besad evnen til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet. Sagsøgeren har ikke for Retten bestridt, at hun modtog disse to oplysninger under disse samtaler.

181 Henset til eksistensen af disse to samtaler må det konkluderes, at sagsøgeren hensigtsmæssigt og effektivt kunne have gjort sit synspunkt vedrørende de to førnævnte oplysninger gældende i forbindelse med hendes skriftlige bemærkninger af 7. december 2015 til ansættelsesmyndigheden. Hun kunne således bl.a. have gjort gældende, at der for hendes stilling ikke var planlagt digitale ændringer eller ændringer af arbejdsmetoder, og kunne have bestridt, bl.a. på grundlag af bedømmelsesrapporterne for 2013 og 2014, administrationens betragtninger om, at hun havde svært ved at erhverve nye kompetencer.

182 I øvrigt gjorde de to førnævnte samtaler det muligt for sagsøgeren hensigtsmæssigt og effektivt at gøre sit synspunkt gældende under den samtale, som administrationens generaldirektør i dennes egenskab af ansættelsesmyndighed havde med hende den 8. december 2015.

183 På grundlag af ovenstående betragtninger må det konkluderes, at den manglende fremsendelse til sagsøgeren af skrivelsen fra direktøren for HRPA af 25. november 2015 før vedtagelsen af den anfægtede afgørelse ikke berørte hendes ret til at blive hørt. Denne konklusion drages ikke i tvivl af den af sagsøgeren påberåbte dom af 3. juni 2015, BP mod FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356). Den foreliggende sag adskiller sig nemlig fra den sag, som gav anledning til førnævnte dom, for så vidt som sagsøgeren i det foreliggende tilfælde, i modsætning til sidstnævnte sag, dels under de to førnævnte samtaler med sine overordnede blev informeret om de vigtigste grunde til vedtagelsen af den omtvistede foranstaltning i forhold til hende, dels blev hørt to gange af ansættelsesmyndigheden før vedtagelsen af denne foranstaltning, både mundtligt og skriftligt. Det fremgår af de faktiske omstændigheder, således som disse er fremstillet i præmis 14 i dom af 3. juni 2015, BP mod FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356), at sagsøgeren i denne sag ikke var blevet informeret om de vigtigste grunde til vedtagelsen af den omtvistede foranstaltning, som bl.a. bestod i en afgørelse om ikke at forlænge en kontrakt for en tidsubegrænset periode, forud for denne vedtagelse og heller ikke var blevet hørt af ansættelsesmyndigheden (dom af 3.6.2015, BP mod FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, præmis 62).

184 Det følger af alle ovenstående betragtninger, at nærværende anbringende skal forkastes.

4. Om det fjerde anbringende om tilsidesættelse af omsorgspligten og af princippet om god forvaltning

185 Sagsøgeren har gjort gældende, at den omstændighed, at skrivelsen fra direktøren for HRPA af 25. november 2015 ikke blev fremsendt til hende, udgør en tilsidesættelse af Rådets omsorgspligt, for så vidt som Rådet ved ikke at fremsende denne skrivelse til hende ikke gav hende mulighed for at udtale sig om mulighederne for hendes omplacering til andre af Rådets Generalsekretariats tjenestegrene, muligheder, som angiveligt blev undersøgt i den førnævnte skrivelse.

186 [fortroligt]

187 [fortroligt]

188 Rådet har bestridt sagsøgerens klagepunkter.

189 Indledningsvis bemærkes, at begrebet omsorgspligt som udviklet i retspraksis er udtryk for den balance mellem gensidige rettigheder og forpligtelser, som vedtægten har skabt i forholdet mellem administrationen og embedsmændene i offentlig tjeneste. Denne balance betyder især, at administrationen ved afgørelsen om en tjenestemands situation tager alle de forhold i betragtning, som kan antages at være bestemmende for dens afgørelse, og hermed tager hensyn ikke blot til tjenestens interesse, men også til vedkommende tjenestemands interesse (dom af 28.5.1980, Kuhner mod Kommissionen, 33/79 og 75/79, EU:C:1980:139, præmis 22, og af 29.6.1994, Klinke mod Domstolen, C-298/93 P, EU:C:1994:273, præmis 38).

190 På samme tid fremgår det af retspraksis, at kravene for den omsorgspligt, der påhviler administrationen, ikke kan forhindre ansættelsesmyndigheden i at vedtage de foranstaltninger, som den finder nødvendige i tjenestens interesse (jf. dom af 13.1.1998, Volger mod Parlamentet, T-176/96, EU:T:1998:1, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis). Unionens retsinstanser har ligeledes præciseret, at selv om den myndighed, som tager stilling til en tjenestemands forhold, ikke alene skal tage hensyn til tjenestens interesse, men ligeledes til den pågældende tjenestemands interesse, kan denne betragtning ikke forhindre myndigheden i at foretage en rationalisering af tjenesten, hvis den anser denne for nødvendigt (jf. dom af 13.1.1998, Volger mod Parlamentet, T-176/96, EU:T:1998:1, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis).

191 Det er i lyset af disse principper, at sagsøgerens klagepunkter skal undersøges.

192 For så vidt angår det første klagepunkt, jf. præmis 185 ovenfor, bemærkes, at direktøren for HRPA i sin skrivelse af 25. november 2015 undersøgte og afviste løsningen med en omplacering af sagsøgeren såvel inden for direktoratet for »Human Resources and Personnel Administration« som inden for Rådets generalsekretariat, idet han baserede sig på disse tjenestegrenes fremtidige organisatoriske behov hvad angår udviklingen af deres IT-systemer og på sagsøgerens evne til at tilegne sig kompetencer. Som det imidlertid blev fastslået i forbindelse med undersøgelsen af det tredje annullationsanbringende, fik sagsøgeren mulighed for hensigtsmæssigt og effektivt at fremkomme med sine bemærkninger til de to førnævnte forhold i forbindelse med hendes skrivelse af 7. december 2015 og i forbindelse med ansættelsesmyndighedens afhøring af hende den 8. december 2015. Det følger heraf, at den manglende fremsendelse af skrivelsen af 25. november 2015 fra direktøren for HRPA til sagsøgeren reelt ikke berørte hendes interesser og ikke udgør en tilsidesættelse af den omsorgspligt, der påhviler Rådet.

193 For så vidt angår sagsøgerens andet klagepunkt, jf. præmis 186 ovenfor, bemærkes, at sagsøgeren, således som det fremgår af sagsakterne, under den administrative procedure anmodede administrationen om ikke at anvende vedtægtens artikel 42c over for hende og, subsidiært, om at udsætte denne anvendelse til efter den 31. december 2015, som var den dato, der oprindeligt var fastsat.

194 Henset til den i præmis 190 ovenfor nævnte retspraksis kunne Rådet ikke, med henvisning til en hensyntagen til sagsøgerens interesse, undlade at anvende vedtægtens artikel 42c på sagsøgeren. Ikke desto mindre udsatte Rådet, henset til denne interesse, ikrafttrædelsesdatoen for hendes placering på orlov indtil den 30. juni 2016 og imødekom således hendes anmodning. Det følger heraf, at Rådet i det foreliggende tilfælde handlede i overensstemmelse med dets omsorgspligt over for sagsøgeren.

195 For så vidt angår sagsøgerens tredje klagepunkt bemærkes blot, at denne ikke i forbindelse med det andet annullationsanbringende har godtgjort, at Rådets afgørelse om at placere hende på orlov i tjenestens interesse var behæftet med et åbenbart urigtigt skøn. For så vidt som Rådets bedømmelse af tjenestens interesse ikke var åbenbart forkert må det konkluderes, at sagsøgerens tredje klagepunkt skal forkastes. [*fortroligt*]

196 På grundlag af ovenstående betragtninger skal dette anbringende og følgelig annullationspåstanden forkastes.

D. Om erstatningspåstanden

197 Sagsøgeren har gjort gældende, at den anfægtede afgørelse har forvoldt hende et økonomisk tab og en ikke-økonomisk skade.

198 Det økonomiske tab består i det væsentlige i et indtægtstab som følge af den anfægtede afgørelse, og Rådet bør drage alle konsekvenserne af en annullation heraf for så vidt angår sagsøgerens løn, bl.a. under hensyn til hendes karrieremæssige fremgang.

199 Sagsøgerens ikke-økonomiske skade skyldes selve den anfægtede afgørelse, som er uberettiget og baseret på en forkert begrundelse. Denne afgørelse har skadet sagsøgerens tiltro til hendes institution. Den forvoldte ikke-økonomiske skade forstærkes af de omstændigheder, hvorunder den anfægtede afgørelse blev vedtaget. [*fortroligt*]. Sagsøgeren har efter ret og billighed opgjort sin ikke-økonomiske skade til 10 000 EUR.

200 Rådet har principalt nedlagt påstand om, at sagsøgerens erstatningspåstand forkastes.

201 Det bemærkes, at en påstand om erstatning for en økonomisk eller ikke-økonomisk skade skal forkastes, når der er nær sammenhæng mellem denne og den annullationspåstand, som er blevet afvist fra påkendelse eller forkastet som ugrundet (jf. dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 69 og den deri nævnte retspraksis).

202 I det foreliggende tilfælde må det konstateres, at sagsøgerens erstatningspåstand er tæt forbundet med den annullationspåstand, som blev forkastet, for så vidt som det af sagsøgeren påberåbte økonomiske tab og den ikke-økonomiske skade udspringer af den anfægtede afgørelse og omstændighederne for vedtagelsen heraf. Under disse omstændigheder skal erstatningspåstanden forkastes, og følgelig skal Rådet frifindes i det hele.

IV. Sagsomkostninger

203 Ifølge procesreglementets artikel 134, stk. 1, pålægges det den tabende part at betale sagsomkostningerne, hvis der er nedlagt påstand herom. Dog kan Retten dels, når det er påkrævet af rimelighedshensyn, ifølge procesreglementets artikel 135 beslutte, at en part, der taber sagen, ud over sine egne omkostninger alene skal betale en brøkdel af modpartens omkostninger, eller at parten slet ikke skal afholde disse. Dels kan Retten pålægge endog en vindende part helt eller delvist at betale

sagsomkostningerne, såfremt det synes berettiget, henset til denne parts forhold, også forud for sagsanlægget, og navnlig såfremt denne har påført modparten udgifter, som Retten finder er påført unødvendigt eller af ond vilje.

204 I det foreliggende tilfælde bemærkes, at skrivelsen fra direktøren for HRPA af 25. november 2015 ikke blev vedlagt afgørelsen om afslag på klagen, i modsætning til det i afgørelsens punkt 43 anførte. Denne skrivelse blev først fremsendt til sagsøgeren i forbindelse med den retslige procedure, dvs. i forbindelse med den af Rådet indleverede svarskrivelse.

205 Det skal ligeledes bemærkes, at to dokumenter, som er nævnt i fodnote 8 og 9 i afgørelsen om afslag på klagen, og som vedrører den bedømmelse af de organisatoriske behov, som blev foretaget i forbindelse med denne afgørelse, heller ikke blev vedlagt denne afgørelse, i modsætning til det i disse fodnoter anførte. Disse to dokumenter blev endeligt fremsendt til sagsøgeren efter retsmødet, som led i en af Retten vedtaget foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse (jf. præmis 54 ovenfor).

206 Retten er af den opfattelse, at Rådets undladelse af at vedlægge de tre førnævnte dokumenter til afgørelsen om afslag på klagen, uanset den modsatte angivelse i denne afgørelse, bl.a. gjorde forberedelsen af stævningen mere besværlig. Undladelsen af at vedlægge de ovenfor i præmis 205 omhandlede dokumenter bidrog ligeledes til at forlænge retsforhandlingernes mundtlige del.

207 Retten finder under disse omstændigheder, at Rådets holdning bør begrunde, at Rådet pålægges at bære sine egne omkostninger, og at det endvidere pålægges at betale 20% af sagsøgerens omkostninger.

208 Parlamentet bærer sine egne omkostninger i overensstemmelse med procesreglementets artikel 138, stk. 1.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RETTEN (Anden Udvidede Afdeling):

1) Rådet for Den Europæiske Union frifindes.

2) RK bærer 80% af sine egne omkostninger.

3) Rådet bærer sine egne omkostninger og betaler 20% af de af RK afholdte omkostninger.

4) Europa-Parlamentet bærer sine egne omkostninger.

Prek Buttigieg Schalin

Berke Costeira

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 7. februar 2019.

Underskrifter

Indhold

I. Tvistens baggrund 2

II. Retsforhandlinger og parternes påstande 5

III. Retlige bemærkninger 7

A. Om søgsmålets genstand 7

B. Om spørgsmålet om, hvorvidt visse dokumenter indleveret af Rådet den 6. juni 2018 kan antages til realitetsbehandling 8

C. Om annullationspåstanden 8

1. Om det første anbringende om, at vedtægtens artikel 42c er ulovlig 8

a) Indledende bemærkninger 8

b) Spørgsmålet om, hvorvidt der foreligger en ulige behandling på grund af alder 11

c) Om overholdensen af de kriterier, der er fastsat i artikel 52, stk. 1, i chartret om grundlæggende rettigheder 13

1) Spørgsmålet om, hvorvidt den ulige behandling på grund af alder, der er indført ved vedtægtens artikel 42c, opfylder et mål af almen interesse, der er anerkendt af Unionen 14

2) Om forholdsmæssigheden 16

2. Om det andet anbringende om tilsidesættelse af vedtægtens artikel 42c og af meddelelse 71/15 samt faktuelle fejl og anlæggelse af åbenbart urigtige skøn 18

a) Om fastlæggelsen af den retlige ramme, der finder anvendelse i det foreliggende tilfælde og om intensiteten af domstolsprøvelsen 19

b) Om vurderingen af de fremtidige organisatoriske behov 21

c) Om sagsøgerens evne til at erhverve nye kompetencer og til at tilpasse sig udviklingen i arbejdsmiljøet 22

3. Om det tredje anbringende om tilsidesættelse af retten til at blive hørt 24

4. Om det fjerde anbringende om tilsidesættelse af omsorgspligten og af princippet om god forvaltning 26

D. Om erstatningspåstanden 27

IV. Sagsomkostninger 27