Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Første Afdeling)

14. december 2018 *

»Personalesag – tjenestemænd – ændring af vedtægten – forordning (EU, Euratom) nr. 1023/2013 – stillingstyper – overgangsregler vedrørende indplacering i stillingstyper – artikel 31 i bilag XIII til vedtægten – assistenter i en overgangsstilling – forfremmelse i henhold til vedtægtens artikel 45 udelukkende tilladt i det karriereforløb, der svarer til den besatte stillingstype – adgang til stillingstypen »seniorassistent« (AST 10) udelukkende i medfør af proceduren i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1 – ligebehandling – tab af retten til forfremmelse til lønklasse AST 10 – berettiget forventning«

I sag T-525/16,

GQ, tjenestemand ved Europa-Kommissionen, og de øvrige tjenestemænd ved Europa-Kommissionen, hvis navne fremgår af bilaget [1], ved avocats T. Bontinck og A. Guillerme,

sagsøgere,

mod

Europa-Kommissionen først ved J. Currall og G. Gattinara, derefter ved G. Gattinara og C. Berardis-Kayser og endelig ved G. Gattinara og G. Berscheid, som befuldmægtigede,

sagsøgt,

støttet af

Europa-Parlamentet først ved M. Dean og N. Chemaï, derefter ved J. Steele, L. Deneys og J. Van Pottelberge, som befuldmægtigede,

og af

Rådet for Den Europæiske Union først ved M. Bauer og E. Rebasti, derefter ved M. Bauer og R. Meyer, som befuldmægtigede,

intervenienter,

angående et søgsmål støttet på artikel 270 TEUF med påstand om annullation af Kommissionens afgørelser, hvorved denne institutions ansættelsesmyndighed indplacerede sagsøgerne i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling« med den konsekvens, at de, med virkning fra den 1. januar 2014, mistede deres ret til forfremmelse til en højere lønklasse, således som disse afgørelser blev stadfæstet ved den nævnte myndigheds afgørelse af 3. juli 2014 om afslag på de klager, som sagsøgerne havde indgivet i tidsrummet fra den 11. til den 28. marts 2014,

* Processprog: fransk.

1 – Listen over de øvrige tjenestemænd ved Europa-Kommissionen er kun bilagt den version, der er forkyndt for parterne.

har

RETTEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, I. Pelikánová, og dommerne P. Nihoul og J. Svenningsen (refererende dommer),

justitssekretær: fuldmægtig M. Marescaux,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 17. oktober 2018,

afsagt følgende

Dom

Sagens baggrund

1 GQ og de syv øvrige sagsøgere, hvis navne fremgår af bilaget, er tjenestemænd ved Europa-Kommissionen i ansættelsesgruppen assistenter (AST) i lønklasse AST 9.

2 Det fremgår af afdeling A i bilag I til vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union, i den affattelse, der fandt anvendelse fra den 1. maj 2004 til den 31. december 2013 (herefter »vedtægten af 2004«), at tjenestemænd i ansættelsesgruppen assistenter, som var indplaceret i overensstemmelse med den nævnte vedtægts artikel 5, kunne gå fra lønklasse AST 1 til lønklasse AST 11 ved forfremmelse i henhold til nævnte vedtægts artikel 45, idet denne procedure, som »medfør[te], at tjenestemanden udnævnes til den nærmeste højere lønklasse inden for sin ansættelsesgruppe«, »foretages udelukkende på grundlag af en udvælgelse blandt de tjenestemænd, der har en minimumsanciennitet på to år i deres lønklasse; udvælgelsen sker blandt de tjenestemænd, der kan komme i betragtning ved forfremmelsen, efter sammenligning af deres fortjenester«. I henhold til denne vedtægt havde den tjenestemand, som var ansat i en stilling som assistent i lønklasse AST 9, således ret til at blive forfremmet til lønklasse AST 10 og dernæst til lønklasse AST 11 i henhold til samme vedtægts artikel 45.

3 Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU, Euratom) nr. 1023/2013 af 22. oktober 2013 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union (EUT 2013, L 287, s. 15) trådte i kraft den 1. november 2013. 17., 18. og 19. betragtning til denne forordning har følgende ordlyd:

»(17) Rådet anmodede Kommissionen om i henhold til artikel 5, stk. 4, bilag I, afdeling A og artikel 45, stk. 1, i personalevedtægten [af 2004] at fremlægge en undersøgelse og passende forslag, med henblik på at skabe en klar forbindelse mellem ansvar og indplacering i lønklasse, og for at sikre større vægt på graden af ansvar ved sammenligning af fortjenester med henblik på forfremmelse.

(18) Med denne anmodning in mente bør forfremmelse til en højere lønklasse være afhængig af personligt engagement, forbedring af færdigheder og kompetencer og af, at tjenestemanden udfører opgaver af en sådan vigtighed, at forfremmelse til en højere lønklasse er berettiget.

(19) Karriereforløbet i [ansættelsesgrupperne AD (administratorer) og AST (assistenter)] bør omlægges, således at de højeste lønklasser forbeholdes et begrænset antal tjenestemænd, der udøver den højeste grad af ansvar. Administratorer bør derfor kun kunne forfremmes til AD 12, med mindre de udnævnes til en specifik stilling over denne lønklasse, og lønklasserne AD 13

og 14 bør være forbeholdt det personale, hvis funktioner indebærer et betydeligt ansvar. Tilsvarende bør tjenestemænd i lønklasse AST 9 kun kunne forfremmes til lønklasse AST 10 i overensstemmelse med proceduren i personalevedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.«

4 Tjenestemandsvedtægtens artikel 5, stk. 4, i den affattelse, som finder anvendelse fra den 1. januar 2014 (herefter »den nye vedtægt« eller »vedtægten«), bestemmer:

»En oversigt over de forskellige stillingsbetegnelser er anført i bilag I, afdeling A [til den nye vedtægt]. Med henvisning til denne oversigt kan ansættelsesmyndigheden i de enkelte institutioner efter høring af Vedtægtsudvalget foretage en mere detaljeret beskrivelse af de enkelte stillingstypers funktioner og kompetenceområder.«

5 Det fremgår af punkt 2 i afdeling A i bilag I til den nye vedtægt, med overskriften »Stillingsbetegnelser i hver ansættelsesgruppe, jf. artikel 5, stk. 4«, at hvad angår ansættelsesgruppe AST:

– kan tjenestemænd, der er nyudnævnt i stillingstypen »assistent«, forfremmes fra lønklasse AST 1 til lønklasse AST 9

– kan tjenestemænd, der er nyudnævnt i stillingstypen »seniorassistent«, forfremmes fra lønklasse AST 10 til lønklasse AST 11.

6 I henhold til punkt 2 i afdeling A i bilag I til den nye vedtægt er en »assistent« »[b]eskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver en vis grad af selvstændighed, især i forbindelse med implementering af bestemmelser og ordninger eller generelle instrukser, eller som personlig assistent for et medlem af institutionen, for lederen af et medlems kabinet eller for en generaldirektør/vicegeneraldirektør eller en seniormanager på tilsvarende niveau.« En »seniorassistent« er for sit vedkommende »[b]eskæftiget med administrative, tekniske eller uddannelsesmæssige aktiviteter, der kræver stor selvstændighed og stort ansvar, inden for personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering«.

7 Artikel 45 i vedtægten af 2004 blev i øvrigt ændret med tilføjelsen, i den affattelse af denne bestemmelse, der findes i den nye vedtægt, af følgende sætning: »Medmindre den i [vedtægtens] artikel 4 og artikel 29, stk. 1, fastsatte procedure følges, kan tjenestemænd kun forfremmes, hvis de beklæder en stilling svarende til en af de stillingstyper, der er fastsat i bilag I, afdeling A, i den nærmeste højere lønklasse.«

8 I forbindelse med de overgangsforanstaltninger, der er genstand for bilag XIII til den ny vedtægt, bestemmer artikel 31 i det nævnte bilag:

»1. Som en undtagelse fra bilag I, afdeling A, punkt 2, gælder følgende stillingsbetegnelser i ansættelsesgruppe AST for tjenestemænd, der var i tjeneste den 31. december 2013:

Seniorassistent i en overgangsstilling	AST 10 – AST 11
Assistent i en overgangsstilling	AST 1 – AST 9
Administrativ assistent i en overgangsstilling	AST 1 – AST 7
Supportmedarbejder i en overgangsstilling	AST 1 – AST 5

2. Ansættelsesmyndigheden indplacerer med virkning fra den 1. januar 2014 de tjenestemænd, der den 31. december 2013 gjorde tjeneste i ansættelsesgruppe AST i følgende typer stillinger:

a) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AST 10 eller AST 11, indplaceres som [»]seniorassistent i en overgangsstilling[«].

b) Tjenestemænd, der ikke er omfattet af litra a), og som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori B, eller som før den 1. maj 2004 var indplaceret i den tidligere kategori C eller D, og som er indgået i ansættelsesgruppe AST uden restriktioner, samt AST-tjenestemænd, der er ansat siden 1. maj 2004, indplaceres som [»]assistent i en overgangsstilling[«].

c) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a) og b), og som før den 1. maj 2004 var i indplaceret i den tidligere kategori C, indplaceres som [»]administrativ assistent i en overgangsstilling[«].

d) Tjenestemænd, som ikke er omfattet af litra a) og b), og som før den 1. maj 2004 var i indplaceret i den tidligere kategori C, indplaceres som [»]supportmedarbejder i en overgangsstilling[«].

3. Indplaceringen gælder, indtil tjenestemanden overføres til en ny funktion svarende til en anden type stilling. Administrative assistenter i overgangsstillinger og supportmedarbejdere i overgangsstillinger kan kun indplaceres i en assistentstilling, som defineret i bilag I, afdeling A, i overensstemmelse med proceduren i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1. Forfremmelse er kun mulig inden for det karriereforløb, der svarer til de forskellige stillingstyper i stk. 1.

[…]«

9 Den 16. december 2013 vedtog Kommissionen afgørelse C(2013) 8968 final om almindelige gennemførelsesbestemmelser til artikel 45 i den nye vedtægt, offentliggjort i *Administrative Notice* (*meddelelser fra administrationen*) nr. 55-2013 af 19. december 2013. I henhold til artikel 3, andet led, i de nævnte gennemførelsesbestemmelser »kan en tjenestemand kun være genstand for en afgørelse om forfremmelse, hvis han« »på tidspunktet for indledningen af forfremmelsesåret […] beklæder en stilling, som svarer til en af de stillingstyper, fra hvilken lønklasse det er muligt for ham at blive forfremmet, som anført i bilag I, [afdeling] A, i artikel 30, stk. 1, eller i artikel 31, stk. 1, i bilag XIII til [den nye vedtægt]«.

10 Efter ikrafttrædelsen, den 1. januar 2014, af de foranstaltninger, der er nævnt i præmis 3-9 ovenfor, blev sagsøgerne indplaceret i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, hvilket indebar, at deres karriereforløb skulle foregå inden for lønklasserne AST 1 til AST 9. Kommissionens ansættelsesmyndighed (herefter »ansættelsesmyndigheden«) ændrede således, i det personaleadministrative IT-system benævnt »SysPer 2« (herefter »SysPer 2«), sagsøgernes personlige aktmapper, idet det heri blev anført, at de beklædte en stilling, som henhørte under en sådan stillingstype, med den konsekvens, at de, med virkning fra den 1. januar 2014, ikke længere havde ret til en forfremmelse til den højere lønklasse AST 10.

11 I tidsrummet fra den 11. til den 28. marts 2014 indgav sagsøgerne i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2, hver især en klage over ansættelsesmyndighedens afgørelser, af såvel generel som individuel rækkevidde, som tilsigtede at blokere enhver forfremmelse af sagsøgerne til lønklasse AST 10 i forbindelse med det årlige forfremmelsesår, der er fastsat i vedtægtens artikel 45.

12 Ved afgørelser af 3. juli 2014, som var affattet i identiske vendinger, afslog ansættelsesmyndigheden sagsøgernes klager.

Retsforhandlinger og parternes påstande

13 Ved stævning indleveret til Retten for EU-Personalesagers Justitskontor den 17. oktober 2014, der blev registreret under sagsnr. F-111/14, har sagsøgerne anlagt nærværende sag.

14 Ved afgørelse af 26. november 2014 traf formanden for Personalerettens Tredje Afdeling, efter at have hørt parterne, afgørelse om at udsætte nærværende sag, indtil afgørelserne i sagen U4U m.fl. mod Parlamentet og Rådet (sag T-17/14) og i sagen USFSPEI mod Parlamentet og Rådet (sag T-75/14) fik retskraft.

15 Henholdsvis den 10. december 2014 og den 20. januar 2015 anmodede Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Parlamentet i henhold til artikel 86 i Personalerettens procesreglement om tilladelse til at intervenere til støtte for Kommissionens påstande. De fik i denne forbindelse meddelelse om, at deres begæringer ville blive behandlet i forbindelse med genoptagelsen af sagen.

16 I medfør af artikel 3 i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU, Euratom) 2016/1192 af 6. juli 2016 om overførsel til Retten af kompetencen til som første instans at afgøre tvister mellem Den Europæiske Union og dens ansatte (EUT 2016, L 200, s. 137), er den foreliggende sag blevet overført til Retten i den stand, som den befandt sig i den 31. august 2016, og skal derfor behandles i henhold til Rettens procesreglement. Sagen er således blevet registreret under sagsnr. T-525/16 og er blevet henvist til Første Afdeling.

17 Efter afsigelsen af dommen af 15. september 2016, U4U mfl. mod Parlamentet og Rådet (T-17/14, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:489), og dernæst dommen af 16. november 2017, USFSPEI mod Parlamentet og Rådet (T-75/14, EU:T:2017:813), og konstateringen af, at disse afgørelser ikke blev appelleret inden for den frist, der er fastsat i artikel 56 i statutten for Den Europæiske Unions Domstol, blev retsforhandlingerne i nærværende sag genoptaget, og Kommissionen blev således opfordret til at indgive svarskrift, hvilket den gjorde inden for den fastsatte frist, dvs. den 15. april 2018.

18 Ved afgørelse af 17. april 2018 fik Parlamentet og Rådet i henhold til procesreglementets artikel 144 tilladelse til at intervenere til støtte for Kommissionens påstande.

19 Henholdsvis den 29. og den 30. maj 2018 indleverede Parlamentet og Rådet deres interventionsindlæg, med hensyn til hvilke parterne i hovedsagen ikke har fremsat bemærkninger.

20 Den 30. maj 2018 indgav sagsøgerne replik i forbindelse med den anden skriftudveksling, som var blevet tilladt af Retten.

21 Efter fremsættelsen, i forbindelse med sagen GM m.fl. mod Kommissionen (sag T-539/16), af en begæring om forening af denne sag med nærværende sag, blev parterne hørt herom og fremsatte ingen bemærkninger i denne henseende.

22 Efter indgivelsen af duplikken den 18. juli 2018 blev retsforhandlingernes skriftlige del afsluttet.

23 Ved afgørelse af 18. september 2018 blev nærværende sag, efter at parterne var blevet hørt, forenet med sag T-526/16 (FZ m.fl. mod Kommissionen) og med sag T-540/16 (FZ m.fl. mod Kommissionen) med henblik på den mundtlige forhandling.

24 Parterne afgav mundtlige indlæg i retsmødet den 17. oktober 2018. I retsmødet opfordrede Retten Kommissionen til, inden for en frist på 2 uger, at fremsende visse oplysninger om sagsøgernes aktuelle vedtægtsmæssige stilling. Efter Kommissionens svar, som blev fremsendt den 31. oktober 2018, og sagsøgernes bemærkninger af 13. november 2018 blev retsforhandlingernes mundtlige del afsluttet.

25 Sagsøgerne har nedlagt følgende påstande:

– Principalt:

– Det fastslås, at artikel 45 i den nye vedtægt og bilag I hertil samt de hermed forbundne overgangsforanstaltninger er ulovlige.

– Ansættelsesmyndighedens afgørelser, af generel såvel som individuel rækkevidde, om at blokere enhver mulighed for forfremmelse af sagsøgerne, i deres egenskab af tjenestemænd i lønklasse AST 9, i forbindelse med forfremmelsesåret 2014 annulleres.

– Kommissionen tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

– Subsidiært:

– Ansættelsesmyndighedens afgørelser, af generel såvel som individuel rækkevidde, om at blokere enhver mulighed for forfremmelse af sagsøgerne, i deres egenskab af tjenestemænd i lønklasse AST 9, i forbindelse med forfremmelsesåret 2014 annulleres.

– Kommissionen tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

26 Kommissionen har nedlagt følgende påstande:

– Frifindelse.

– Sagsøgerne tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

27 Parlamentet har nedlagt påstand om, at Retten forkaster »[sagsøger[nes] argumenter om, at artikel 45 i [den nye vedtægt] ikke skal finde anvendelse«.

28 Rådet har nedlagt følgende påstande:

– Frifindelse.

– Sagsøgerne tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

Retlige bemærkninger

Formaliteten

29 Indledningsvis har Kommissionen, idet den har konkluderet, at søgsmålet kan fremmes til realitetsbehandling, fremhævet, at søgsmålet reelt kun vedrører ansættelsesmyndighedens afgørelser om at indplacere sagsøgerne i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, som fik virkning pr. 1. januar 2014, og at denne retsakt, som er bebyrdende for dem, ud fra dette perspektiv har været genstand for deres klager inden for de vedtægtsbestemte frister.

30 Eftersom eksistensen af en akt, der går den pågældende imod som omhandlet i vedtægtens artikel 90, stk. 2, og artikel 91, stk. 1, er en forudsætning for, at en sag anlagt af tjenestemænd mod den institution, i hvilken de er ansat, kan antages til realitetsbehandling, skal det i det konkrete tilfælde først afgøres, hvilke retsakter sagsøgerne tilsigter at anfægte med nærværende søgsmål, og undersøges,

om disse udgør retsakter, som er bebyrdende for dem (jf. i denne retning dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 39, og kendelse af 16.7.2015, FG mod Kommissionen, F-20/15, EU:F:2015:93, præmis 43).

31 I denne henseende kunne ansættelsesmyndigheden i modsætning til, hvad det var tilfældet med tjenestemænd, som er ansat i stillinger som administrator, og som kunne indplaceres i forskellige stillingstyper, såsom »senioradministrator i en overgangsstilling«, »administrator i en overgangsstilling«, »administrator«, »konsulent eller tilsvarende« eller »kontorchef eller tilsvarende« (jf. i denne forbindelse dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 40, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 43), i det foreliggende tilfælde ganske vist kun indplacere de tjenestemænd, som den 31. december 2013 var ansat i en stilling som assistent AST 9, i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling« som fastsat i artikel 31, stk. 2, litra b), i bilag XIII til den nye vedtægt.

32 Selv når ansættelsesmyndigheden blot anvender bestemmelserne i den vedtægt, som for nylig er trådt i kraft, kan den afgørelse, hvori disse bestemmelser anvendes for første gang, imidlertid anses for en bebyrdende retsakt, således som fremhævet af Kommissionen (jf. i denne retning dom af 4.7.1985, Agostini m.fl. mod Kommissionen, 233/83, EU:C:1985:291, præmis 13, og af 20.7.2017, Barnett og Mogensen mod Kommissionen, T-148/16 P, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:539, præmis 47).

33 Selv om ansættelsesmyndighedens afgørelser, henset til ordlyden af artikel 31, stk. 2, i bilag XIII til den nye vedtægt, er blevet vedtaget i medfør af en bunden kompetence, er afgørelserne om at indplacere sagsøgerne i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling« med virkning pr. 1. januar 2014, som kom til udtryk ved indførelsen, den 30. januar 2013, af en tilføjelse vedrørende indplaceringen i denne stillingstype i deres respektive personlige aktmapper i SysPer 2 (herefter »de anfægtede afgørelser«), imidlertid bebyrdende for dem, eftersom de har den konsekvens, at de mister retten til en forfremmelse til lønklasse AST 10 (jf. i denne retning dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 45). Desuden blev de under alle omstændigheder anfægtet ved klager indgivet inden for en frist på tre måneder, i overensstemmelse med vedtægtens artikel 90, stk. 2.

34 Under disse omstændigheder skal det foreliggende søgsmål antages til realitetsbehandling, for så vidt som det er rettet mod de anfægtede afgørelser. I øvrigt skal der, henset til den løbende udvikling i den administrative procedure, tages hensyn til begrundelsen i afgørelserne om afslag på sagsøgernes klager, idet denne begrundelse skal være sammenfaldende med begrundelsen i de anfægtede afgørelser (jf. i denne retning dom af 9.12.2009, Kommissionen mod Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, præmis 58 og 59, og af 16.1.2018, SE mod Rådet, T-231/17, ikke trykt i Sml., EU:T:2018:3, præmis 22).

Påstanden om, at det fastslås, at visse vedtægtsbestemmelser er ulovlige

35 Hvad angår påstanden om, at det fastslås, at artikel 45 i den nye vedtægt og de hermed forbundne overgangsforanstaltninger er ulovlige, bemærkes, at en tjenestemand eller anden ansat ganske vist i forbindelse med en påstand om annullation af en individuel afgørelse, som vedrører den pågældende, i henhold til artikel 277 TEUF kan gøre gældende, at den almengyldige retsakt, på grundlag af hvilken denne afgørelse er blevet vedtaget, er ulovlig. Kun Unionens retsinstanser har nemlig i medfør af sidstnævnte bestemmelse kompetence til at fastslå, at en almengyldig retsakt er ulovlig, og til at drage konsekvenserne af den uanvendelighed, der følger heraf, for så vidt angår den individuelle retsakt, der er anfægtet for disse (dom af 27.10.2016, ECB mod Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, præmis 49).

36 Unionens retsinstansers konstatering af en ulovlighed i overensstemmelse med bestemmelserne i artikel 277 TEUF har imidlertid ikke retsvirkninger erga omnes, eftersom denne konstatering, selv om den medfører, at den anfægtede individuelle retsakt er ulovlig, imidlertid bevarer den almengyldige

retsakt i retsordenen uden at berøre lovligheden af de øvrige retsakter, som er blevet vedtaget på grundlag heraf, og som ikke er blevet anfægtet inden for søgsmålsfristen (jf. i denne retning dom af 21.2.1974, Kortner m.fl. mod Rådet m.fl., 15/73-33/73, 52/73, 53/73, 57/73-109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 og 135/73-137/73, EU:C:1974:16, præmis 37 og 38, og af 27.10.2016, ECB mod Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, præmis 53).

37 Det følger heraf, at Unionens retsinstanser i forbindelse med en påstand om annullation af en individuel bebyrdende retsakt ganske vist har kompetence til lejlighedsvis at erklære en generel bestemmelse, hvorpå den anfægtede akt er støttet, for ulovlig. Imidlertid har de ikke kompetence til at medtage sådanne konstateringer i deres domskonklusioner (jf. i denne retning dom af 21.10.2009, Ramaekers-Jørgensen mod Kommissionen, F-74/08, EU:F:2009:142, præmis 37).

38 Som Kommissionen med føje har gjort gældende, skal påstanden om, at Retten tilpligtes at fastslå, at artikel 45 i den nye vedtægt og bilag I hertil samt de hermed forbundne overgangsforanstaltninger er ulovlige, for så vidt som den ikke indgår i en ulovlighedsindsigelse fremsat i henhold til artikel 277 TEUF med påstand om at opnå annullation af de anfægtede afgørelser, afvises fra realitetsbehandling.

Annullationspåstanden

39 Sagsøgerne har til støtte for deres annullationspåstand principalt gjort to anbringender gældende om, for det første, at artikel 45 i den nye vedtægt og bilag I hertil er ulovlige, og, for det andet, at disse bestemmelser er ulovlige som følge af manglende overgangsbestemmelser om kompensation for den mistede ret til forfremmelse for tjenestemænd i lønklasse AST 9. Subsidiært har de gjort to andre anbringender gældende, det første om, at den nævnte artikel er tilsidesat, og at der er anlagt et åbenbart urigtigt skøn, og det andet om tilsidesættelse af begrundelsespligten.

40 Kommissionen har, støttet af Parlamentet og af Rådet, nedlagt påstand om, at disse anbringender forkastes som ugrundede.

Det første anbringende om, at artikel 45 i den nye vedtægt og bilag I hertil er ulovlige

41 Ifølge sagsøgerne tilsidesætter den bestemmelse, der er fastsat i den nye vedtægt, nemlig den manglende mulighed for tjenestemænd i lønklasse AST 9, som er indplaceret i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, for at opnå en forfremmelse til en højere lønklasse i henhold til artikel 45 i den nye vedtægt, når disse ikke er indplaceret i en stillingstype, som giver ret til at have lønklassen AST 10, ligebehandlingsprincippet, retten til en karriere og proportionalitetsprincippet samt omsorgspligten. I denne sammenhæng er sagsøgerne af den opfattelse, at de ved deres ansættelse havde en uindskrænket ret til at blive forfremmet til lønklasse AST 11. Den nævnte artikel og bilag I til den nye vedtægt har således tilsidesat deres velerhvervede rettigheder. De har derfor gjort gældende, at de nævnte bestemmelser er ulovlige.

42 Kommissionen har, støttet af Parlamentet og af Rådet, nedlagt påstand om, at denne ulovlighedsindsigelse forkastes som ugrundet.

43 Dette anbringende består af seks led, der skal undersøges i forlængelse af hinanden.

– Det første anbringendes første led om tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet og af princippet om retten til en karriere

44 Til støtte for det første anbringendes første led har sagsøgerne gjort gældende, at EU-lovgiver, henset til vedtægtens artikel 5, stk. 5, hvorefter »[d]er gælder samme ansættelses- og karrierevilkår for tjenestemænd, der hører til samme ansættelsesgruppe«, har tilsidesat ligebehandlingsprincippet og princippet om retten til en karriere.

45 Dels er sagsøgerne af den opfattelse, at EU-lovgiver, ved i artikel 31, stk. 1-3, i bilag XIII til den nye vedtægt, som fastsætter »[o]vergangsforanstaltninger for tjenestemænd ved Unionen«, at anføre, at »forfremmelse er [herefter] kun mulig inden for det karriereforløb, der svarer til de forskellige stillingstyper«, har tilsidesat ligebehandlingsprincippet og princippet om retten til en karriere ved at indespærre sagsøgerne i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, som ikke længere giver mulighed for forfremmelse til lønklasse AST 10, idet sidstnævnte lønklasse er forbeholdt tjenestemænd i overgangsstillingstypen »seniorassistent i en overgangsstilling«, som er fastsat i det nævnte bilags artikel 31, stk. 1, eller i den stillingstype, som nu er fastsat i punkt 2 i afdeling A i bilag I til den nye vedtægt, som »[s]eniorassistent«.

46 Dels har EU-lovgiver ligeledes tilsidesat ligebehandlingsprincippet og princippet om retten til en karriere ved, i artikel 45 i den nye vedtægt, at beslutte at medtage sætningen om, at »[m]edmindre den i [vedtægtens] artikel 4 og artikel 29, stk. 1, fastsatte procedure følges, kan tjenestemænd kun forfremmes, hvis de beklæder en stilling svarende til en af de stillingstyper, der er fastsat i bilag I, afdeling A, i den nærmeste højere lønklasse«.

47 Ifølge sagsøgerne er de genstand for en ulige behandling i forhold til assistenter i lavere lønklasser end AST 9, eftersom sidstnævnte fortsætter med at nyde godt af den forfremmelsesmekanisme, der er baseret på en sammenligning af fortjenester over tid, mens det for deres vedkommende gælder, at en forfremmelse til lønklasse AST 10 kun vil være mulig i henhold til proceduren i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1, som ikke gør det muligt at opnå en forfremmelse ved udvisning af fortjenester opnået over tid, eftersom den i det væsentlige er baseret på en bedømmelse af kvalifikationerne hos de tjenestemænd i AST 9, som har udvist interesse for at blive udnævnt til en ledig stilling som »seniorassistent«.

48 Sagsøgerne har desuden gjort gældende, at mens assistenter i lavere lønklasser, AST 1 – AST 8, er garanteret forfremmelse i forhold til antallet af forfremmelser, som årligt skal godkendes af ansættelsesmyndigheden i institutionen, er de for deres vedkommende udsat for en usikkerhed hvad angår antallet af ledige stillinger som »seniorassistenter«, som ansættelsesmyndigheden hvert år beslutter at besætte i henhold til proceduren i vedtægtens artikel 4 og i artikel 29, stk. 1. Endvidere har ansættelsesmyndigheden i forbindelse med udnævnelsesproceduren til sådanne stillinger et videre skøn end i forbindelse med forfremmelsesproceduren, bl.a. som følge af, at det paritetiske forfremmelsesudvalg ikke deltager. Sagsøgerne har tilføjet, at de i forbindelse med den nævnte udnævnelsesprocedure er i konkurrence med ikke blot andre assistenter ved Kommissionen, i lighed med den sammenligning af fortjenester, som finder sted i henhold til forfremmelsesproceduren, men ligeledes med assistenter fra de andre institutioner, hvilket formindsker deres chancer for at blive forfremmet.

49 I denne forbindelse bemærkes, at den retlige binding mellem tjenestemænd og administrationen er af vedtægtsmæssig og ikke kontraktmæssig karakter (jf. i denne retning dom af 19.3.1975, Gillet mod Kommissionen, 28/74, EU:C:1975:46, præmis 4). Tjenestemænds rettigheder og forpligtelser kan således på et hvilket som helst tidspunkt ændres af EU-lovgiver og i denne sammenhæng finder ændringslove til en lovbestemmelse, såsom forordninger om ændring af vedtægten vedtaget i henhold til artikel 336 TEUF, i mangel af modstående bestemmelser principielt anvendelse på fremtidige virkninger af situationer, som er opstået, mens den tidligere lov var gældende, med undtagelse af situationer, der er opstået og endeligt realiseret, mens den tidligere bestemmelse var gældende, som

skaber velerhvervede rettigheder (dom af 22.12.2008, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, C-443/07 P, EU:C:2008:767, præmis 60-62, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 58).

50 Ifølge retspraksis anses en ret imidlertid først for opstået, i en kontekst vedrørende ændring af vedtægten, når det retsstiftende forhold for denne ret er opstået før lovændringen, og dette er ikke tilfældet med en ret, hvis retsstiftende forhold ikke blev realiseret, mens den lovgivning, der blev ændret, var gældende. Når tjenestemænd, som i det foreliggende tilfælde, indtil tidspunktet for ikrafttrædelsen af den nye vedtægt udelukkende havde ret til en forfremmelse, og når denne ret var underlagt en afgørelse om forfremmelse til lønklasse AST 10, som henhørte under ansættelsesmyndighedens bemyndigelse, og som sidstnævnte endnu ikke havde vedtaget, i det foreliggende tilfælde pr. 1. januar 2014, kan sådanne tjenestemænd således ikke gøre gældende, at de har en velerhvervet rettighed med hensyn til at bibeholde en ret til denne forfremmelse efter denne dato (jf. i denne retning dom af 22.12.2008, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, C-443/07 P, EU:C:2008:767, præmis 63-65, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 59).

51 Desuden kan tjenestemænd ikke påberåbe sig princippet om beskyttelsen af den berettigede forventning med henblik på at anfægte anvendelsen af en ny lovbestemmelse, navnlig ikke på et område, hvor lovgiver råder over et vidt skøn (dom af 22.12.2008, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, C-443/07 P, EU:C:2008:767, præmis 91, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 60). Således skal sagsøgernes argumenter vedrørende tilsidesættelse af princippet om beskyttelse af den berettigede forventning og af deres angivelige velerhvervede rettigheder hvad angår en ret til forfremmelse til lønklasse AST 10, som følge af den begrænsning af deres karrierer, som angiveligt er besluttet af den nævnte lovgiver og/eller af Kommissionen, og som følger af deres indplacering i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, forkastes.

52 Dernæst skal det fremhæves, at EU-lovgiver, henset til den vide skønsbeføjelse, som denne er tillagt, i 19. betragtning til forordning nr. 1023/2013 og i punkt 2 i afdeling A i bilag I til den nye vedtægt med rette kunne være af den opfattelse, at lønklasserne AST 10 og AST 11 herefter skulle forbeholdes et begrænset antal tjenestemænd, i det foreliggende tilfælde alene de assistenter, som udøver en høj grad af ansvar som omhandlet i denne betragtning, dvs. »stort ansvar inden for personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering«.

53 I modsætning til det af sagsøgerne anførte kunne EU-lovgiver navnlig fastsætte, at adgangen til en stilling i lønklasse AST 10 som »seniorassistent« ikke længere skulle ske i forbindelse med en forfremmelse i henhold til artikel 45 i vedtægten af 2004, hvilken procedure ifølge retspraksis tilsigter at tilpasse karrieren for tjenestemænd som følge af deres faglige indsats og de fortjenester, de har udvist, herunder over tid (dom af 11.7.2007, Konidaris mod Kommissionen, T-93/03, EU:T:2007:209, præmis 91, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 72), men fremover skulle ske i henhold til den udnævnelsesprocedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.

54 Den procedure til besættelse af en ledig stilling, som er fastsat i vedtægtens artikel 29, stk. 1, tilsigter nemlig, i tjenestens interesse, at finde den tjenestemand, i institutionen eller fra andre institutioner, som er mest egnet til at udøve de funktioner, som er indeholdt i den stilling, der skal besættes. Henset til EU-lovgivers formål om at rationalisere offentlige udgifter og om sammenhæng mellem arbejdsopgaver og lønklasse kunne denne fastsætte, at en sådan procedure bedst muligt var i stand til at gøre det muligt for ansættelsesmyndigheden at betro de vigtigste arbejdsopgaver på højt niveau til et begrænset antal tjenestemænd, som har de mest velegnede faglige kundskaber, i det foreliggende tilfælde til de assistenter, som kan påtage sig stort ansvar, der kræver stor selvstændighed.

55 Det skal desuden fremhæves, at ansættelsesmyndigheden råder over et vidt skøn med hensyn til, hvorledes den ønsker at organisere og strukturere sine tjenestegrene, og følgelig med hensyn til ansvarsniveauet for de opgaver, som den finder det nødvendigt at betro sine tjenestemænd og øvrige ansatte (jf. dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 81 og den deri nævnte retspraksis), hvilket indebærer, at den frit, under budgetmyndighedens kontrol, kan fastsætte og rationalisere antallet af seniorassistenter, som den reelt har behov for.

56 I denne forbindelse er ændringen af vedtægten hvad angår assistenternes karrierestruktur, i modsætning til det af sagsøgerne hævdede, ikke i strid med bevarelsen i den nye vedtægt af artikel 5, stk. 5, hvorefter »[d]er gælder samme ansættelses- og karrierevilkår for tjenestemænd, der hører til samme ansættelsesgruppe«. I den nye vedtægtsramme er assistenter nemlig, uanset tidspunktet for deres ansættelse eller indtræden i tjenesten, alle underlagt identiske betingelser for karriereforløb, nemlig en mulig udvikling indtil lønklasse AST 9 gennem den forfremmelsesmekanisme, der er fastsat i den nye vedtægts artikel 45, og en forfremmelse ud over denne lønklasse, for varetagelse af arbejdsopgaver, som indebærer et stort ansvar, såsom arbejdsopgaverne i stillingen som »seniorassistent«, som udelukkende sker gennem den procedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.

57 Hvad angår princippet om retten til en karriere bemærkes endvidere, at EU-retten ikke udtrykkeligt stadfæster hverken et princip om én samlet karriere eller et princip om en karriere. Derimod har retspraksis opstillet princippet om retten til en karriere som en særlig form af ligebehandlingsprincippet, som finder anvendelse på tjenestemænd (dom af 5.3.2008, Toronjo Benitez mod Kommissionen, F-33/07, EU:F:2008:25, præmis 87 og 88, og kendelse af 27.9.2011, Lübking m.fl. mod Kommissionen, F-105/06, EU:F:2011:152, præmis 81 og 82).

58 I denne henseende fremgår det ganske vist af vedtægtens artikel 5, stk. 5, at »[d]er gælder samme ansættelses- og karrierevilkår for tjenestemænd, der hører til samme ansættelsesgruppe«. Imidlertid fremgår det af den nye vedtægts artikel 45 og af artikel 31, stk. 3, i bilag XIII hertil, som har samme juridiske værdi som selve vedtægten (jf. i denne retning dom af 24.11.2010, Kommissionen mod Rådet, C-40/10, EU:C:2010:713, præmis 61, og af 5.2.2016, Barnett og Mogensen mod Kommissionen, F-56/15, EU:F:2016:11, præmis 68), at EU-lovgiver, fra den 1. januar 2014, har besluttet, at »[m]edmindre den i [vedtægtens] artikel 4 og artikel 29, stk. 1, fastsatte procedure følges, kan tjenestemænd kun forfremmes, hvis de beklæder en stilling svarende til en af de stillingstyper, der er fastsat i [afdeling A i bilag I til vedtægten], i den nærmeste højere lønklasse«, og, med andre ord, at »[f]orfremmelse [kun vil være] mulig inden for det karriereforløb, der svarer til de forskellige stillingstyper i stk. 1 [i artikel 31 i bilag XIII til vedtægten]«.

59 Som det fremgår af 19. betragtning til forordning nr. 1023/2013, har EU-lovgiver ved gennemførelsen af vedtægtens artikel 5, stk. 5, som kræver »samme ansættelses- og karrierevilkår« for alle assistenter, tilsigtet at »omlægge« assistenternes karriereforløb ved at fastsætte to på hinanden følgende karriereforløb for disse, det første fra lønklasserne AST 1 til AST 9 og det andet, der alene er forbeholdt de assistenter, som udøver stort ansvar, som gør det muligt at få adgang til de højeste AST-lønklasser, dvs. AST 10 og AST 11.

60 Som Rådet har påpeget, har EU-lovgiver ved fremover at kræve, at medmindre den i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1, fastsatte procedure følges, kan tjenestemænd kun forfremmes, hvis de beklæder en stilling svarende til en af de stillingstyper, der er fastsat i den nærmeste højere lønklasse, fastsat en restriktion, som uden forskel finder anvendelse på alle ansættelsesgrupper og, inden for disse grupper, på alle administratorer og assistenter, og dette uanset tidspunktet for deres ansættelse eller tiltrædelse af stillingen.

61 Under alle omstændigheder foreligger der kun en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, som er et almindeligt EU-retligt princip, der er knæsat i artikel 20 og 21 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og finder anvendelse på Unionens tjenestemandsret, når to persongrupper,

hvis faktiske og retlige situation ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden, behandles forskelligt, og en sådan forskelsbehandling ikke er objektivt begrundet. Ved anvendelsen af dette princip skal undersøgelsen af de situationer, der skal sammenlignes, tage hensyn til samtlige forhold, som karakteriserer disse (dom af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 65; jf. ligeledes i denne retning dom af 22.12.2008, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, C-443/07 P, EU:C:2008:767, præmis 76, og af 15.11.2011, Nolin mod Kommissionen, T-58/11 P, EU:T:2011:664, præmis 37 og 38).

62 Det skal derfor afgøres, om tjenestemænd i lønklasse AST 9, som er indplaceret i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for tjenestemænd i lavere lønklasser, AST 1 – AST 8, som for deres vedkommende fortsat kan nyde godt af en forfremmelse i henhold til vedtægtens artikel 45.

63 Hvad i denne forbindelse angår assistenter, der var i tjeneste den 31. december 2013, bemærkes, at ansættelsesmyndigheden i modsætning til, hvad der var tilfældet med administratorer, kun havde en skønsmargen hvad angik den stillingstype, som disse skulle indplaceres i, for så vidt angik assistenter i lønklasse AST 1 – AST 7, som kunne indplaceres i overgangsstillingstyperne som enten »supportmedarbejder i en overgangsstilling« (AST 1 – AST 5), »administrativ assistent i en overgangsstilling« (AST 1 – AST 7) eller »assistent i en overgangsstilling« (AST 1 – AST 9). Hvad derimod angik tjenestemænd, såsom sagsøgerne, som var ansat i stillingstypen »assistent« i henhold til vedtægten af 2004, og som var indplaceret i lønklasse AST 9 pr. 31. december 2013, kunne disse kun indplaceres i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling«.

64 Hvad angår tjenestemandsansatte assistenter i lønklasse AST 1 – AST 8, befinder de sig objektivt set ikke i samme situation som tjenestemænd i lønklasse AST 9, eftersom de, i modsætning til sidstnævnte, og selv om de i henhold til vedtægten af 2004 alle var indplaceret i samme stillingstype, endnu ikke har nået den højeste lønklasse, der er fastsat for den stillingstype, inden for hvilken de har ret til forfremmelse.

65 Ifølge retspraksis indebærer lighedsprincippet imidlertid, at alle tjenestemænd, som forfremmes til samme lønklasse, skal have samme muligheder for at blive forfremmet til den trinhøjere lønklasse, hvis de har samme fortjenester (jf. dom af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 70 og den deri nævnte retspraksis). Det er således i overensstemmelse med dette princip, at assistenter i en overgangsstilling eller assistenter alle er underlagt den forfremmelsesprocedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 45 med henblik på at nå den højeste lønklasse for disse stillingstyper, og at de, når de har nået denne lønklasse AST 9, alle er underlagt den samme procedure, i det foreliggende tilfælde proceduren i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, for at få adgang til en stilling i en højere lønklasse, i det foreliggende tilfælde AST 10, hvis antal fastsættes af ansættelsesmyndigheden i forhold til dens behov.

66 Endelig har Retten bemærket, at tjenestemænd i lønklasse AST 9, som således er blevet forfremmet til lønklasse AST 10 i forbindelse med en udnævnelse i henhold til vedtægtens artikel 29, stk. 1, for deres vedkommende heller ikke befinder sig i samme situation som de tjenestemænd, der havde ret til en forfremmelse til denne lønklasse AST 10 i henhold til artikel 45 i vedtægten af 2004, og som har mistet denne ret som følge af EU-lovgivers valg i denne henseende om at forbeholde stillingerne som assistent i lønklasserne AST 10 og AST 11 til et begrænset antal tjenestemænd, der udøver den højeste grad af ansvar.

67 Under alle omstændigheder har sagsøgerne ikke anført eller godtgjort, at de pr. 31. december 2013 udøvede den højeste grad af ansvar som omhandlet i 19. betragtning til forordning nr. 1023/2013 eller »stort ansvar inden for personaleforvaltning, budgetgennemførelse eller politisk koordinering« som omhandlet i punkt 2 i afdeling A i bilag I til den nye vedtægt.

68 Henset til ovenstående betragtninger skal det første anbringendes første led forkastes.

– Det første anbringendes andet led om en tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet

69 Til støtte for det første anbringendes andet led har sagsøgerne gjort gældende, at den blokering af deres karrierer i lønklasse AST 9, som ifølge dem blev indført med de nye vedtægtsbestemmelser, er uforholdsmæssig, henset til EU-lovgivers erklærede formål om at forbeholde de højeste lønklasser til et begrænset antal tjenestemænd, der udøver den højeste grad af ansvar. Dels er et sådant formål allerede opfyldt som følge af blokeringen, i henhold til vedtægten af 2004, af adgangen til lønklasserne AD 15 og AD 16 for administratorer, eftersom disse lønklasser er blevet forbeholdt direktører og generaldirektører. Dels kan den pågældende foranstaltning i sagsøgernes tilfælde ikke anses for egnet til at opfylde det hævdede formål, da ansættelsesmyndigheden årligt vil kunne foretage en fornyet vurdering af antallet af lønklasser, der anses for at skulle forbeholdes dem, der udøver stort ansvar, og derved uberettiget indskrænke karrieremulighederne for tjenestemænd i ansættelsesgruppen assistenter.

70 Det bemærkes i denne forbindelse, at proportionalitetsprincippet indebærer, at EU-institutionernes retsakter ikke må gå videre, end hvad der er nødvendigt og passende for gennemførelsen af det formål, der lovligt tilstræbes med den omhandlede lovgivning, hvorved det forudsættes, at såfremt det er muligt at vælge mellem flere egnede foranstaltninger, skal den mindst indgribende foranstaltning vælges, og byrderne må herved ikke være uforholdsmæssige i forhold til de tilsigtede mål. For så vidt angår domstolskontrollen med overholdelsen af disse betingelser tilkommer der ved udøvelsen af de beføjelser, som er tillagt EU-lovgiver, denne et vidt skøn på områder, hvor de foranstaltninger, der skal træffes, indebærer valg af både politisk og økonomisk eller social karakter, og hvor EU-lovgiver skal foretage komplekse vurderinger. Det drejer sig således ikke om, hvorvidt en foranstaltning fastsat på et sådant område var den eneste eller bedst mulige. Når EU-lovgiver råder over et vidt skøn, hvilket er tilfældet, når nævnte lovgiver i henhold til artikel 336 TEUF vedtager ændringer til vedtægten samt til ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, er det nemlig kun foranstaltningens åbenbart uegnede karakter i forhold til det mål, som de kompetente institutioner tilsigter at følge, som kan berøre lovligheden af denne foranstaltning, henset til proportionalitetsprincippet (dom af 26.2.2016, Bodson m.fl. mod EIB, T-240/14 P, EU:T:2016:104, præmis 116 og 117).

71 I det foreliggende tilfælde fremgår det, at EU-lovgiver, hvad angår bestemmelserne i den ændring, der er trådt i kraft den 1. januar 2014, og som omhandles i nærværende sag, har fastsat et legitimt formål om, at forfremmelse til en højere lønklasse skal være afhængig af personligt engagement, forbedring af færdigheder og kompetencer og af, at tjenestemanden udfører opgaver af en sådan vigtighed, at forfremmelse til en højere lønklasse er berettiget.

72 EU-lovgiver havde nemlig til hensigt at afhjælpe den utilfredsstillende situation, som i praksis blev konstateret inden for Unionens offentlige tjeneste, nemlig at der ikke nødvendigvis kunne fastslås en klar sammenhæng mellem tjenestemændenes ansvar og lønklasse. I denne henseende fremgår det navnlig af Kommissionens rapport af 30. marts 2011 til Europa-Parlamentet og Rådet om ækvivalens mellem den gamle og den nye karrierestruktur [COM(2011) 171 final], at »[…] karrierestruktur[en i vedtægten af 2004] muligvis ha[vde] større virkninger med hensyn til lønstrukturen inden for kontorerne, end det oprindeligt var forventet«, og at det »[f].eks. [ikke kan] udelukkes, at en kontorchef tjener mindre end alle andre tjenestemænd, der arbejder i kontoret, herunder også kontorchefens sekretær, [og at k]ontorchefer [kunne] udnævnes i lønklasse AD 9, og administratorer [kunne] nå op i lønklasse AD 14 (dvs. fem lønklassers forskel i modsætning til kun en lønklasse efter den tidligere vedtægt) og sekretærer/kontorassistenter i lønklasse AST 11 (to lønklasser over den lønklasse, kontorchefen mindst ansættes i)«.

73 Ifølge EU-lovgiver skulle der således fremover i stedet lægges mere vægt på ansvarsniveauet ved sammenligningen af fortjenesterne i forbindelse med forfremmelse. Det fremgår endelig utvetydigt af forordning nr. 1023/2013, at nævnte lovgiver ønskede at sætte en stopper for den mulighed, som blev indført med vedtægten af 2004, for at tjenestemænd ubønhørligt kunne forfremmes til de højeste lønklasser, uden at der kunne fastsættes nogen sammenhæng mellem det ansvar, som disse havde, og

den oppebårne lønklasse, hvilken kunne have den konsekvens, at tjenestemænd i kategorien assistenter opnåede lønklasserne AST 10 eller AST 11 uden nødvendigvis at udøve en høj grad af ansvar eller ledelsesansvar.

74 Henset til det legitime formål kunne EU-lovgiver, uden at tilsidesætte proportionalitetsprincippet, antage, at lønklasserne AST 10 og AST 11, som giver ret til et særdeles højt lønniveau, som i øvrigt er identisk med lønniveauet for tjenestemænd i ansættelsesgrupperne administratorer i lønklasserne AD 10 og AD 11, fremover alene blev forbeholdt de assistenter, der udøver en høj grad af ansvar. En sådan foranstaltning synes nemlig hensigtsmæssig med henblik på at afhjælpe det konstaterede misforhold mellem, på den ene side, den høje lønklasse, som visse assistenter havde opnået ved den forfremmelsesmekanisme, der er fastsat i vedtægtens artikel 45, som i det væsentlige er baseret på fortjenester over tid og ikke på de berørtes kompetencer og kvalifikationer, og, på den anden side, det ansvarsniveau, som de var betroet, og som kunne være forblevet uændret over tid.

75 Den af sagsøgerne påberåbte omstændighed, at lønklasserne AD 15 og AD 16, hvad angår ansættelsesgruppen administratorer, i henhold til vedtægten af 2004 alene var forbeholdt direktører, er irrelevant. I det foreliggende tilfælde bemærkes, at EU-lovgiver i forbindelse med den ændring, der trådte i kraft i 2014, ville udelukke adgangen til de højeste lønklasser alene ved den forfremmelsesmekanisme, der er fastsat i den nye vedtægts artikel 45, såvel for administratorer, som ikke længere kan få adgang til lønklasserne AD 13 og AD 14 ved denne simple mekanisme, som for »assistenter« eller »assistenter i en overgangsstilling«, med hensyn til hvilke adgangen til lønklasserne AST 10 og AST 11 blot ved forfremmelse ligeledes fremover er udelukket til fordel for mekanismen udnævnelse-forfremmelse til en stillingstype som »seniorassistent« i henhold til den procedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.

76 Henset til det ovenstående skal det første anbringendes andet led forkastes.

– Det første anbringendes tredje led om tilsidesættelse af princippet om god forvaltning og af omsorgspligten

77 I forbindelse med det første anbringendes tredje led har sagsøgerne gjort gældende, at ansættelsesmyndigheden ikke i tilstrækkeligt omfang har taget hensyn til deres interesser og derved har tilsidesat såvel princippet om god forvaltning som omsorgspligten. De har desuden kritiseret det forhold, at de fremover igen vil skulle igennem prøver, som skal teste deres egnethed til at varetage arbejdsopgaverne som »seniorassistent«, selv om de ikke har skiftet ansættelsesgruppe, selv om ansættelsesmyndigheden allerede har underlagt dem sådanne egnethedsprøver i forbindelse med deres ansættelse, og selv om de har indhentet fortjenester fra hele deres karriereforløb.

78 Hvad angår den af sagsøgerne påståede tilsidesættelse af princippet om god forvaltning og af omsorgspligten må det konstateres, at disse principper ikke tillader ansættelsesmyndigheden at tilsidesætte de af EU-lovgiver vedtagne vedtægtsbestemmelser, der som sådan gælder for ansættelsesmyndigheden som for alle de øvrige ansættelsesmyndigheder i de andre EU-institutioner, -organer, -kontorer og -agenturer. Navnlig kan omsorgspligten ikke fortolkes således, at den kræver, at ansættelsesmyndigheden er forpligtet til at kompensere tabet af retten til en forfremmelse til lønklasse AST 10, således som besluttet af den nævnte lovgiver, ved interne foranstaltninger, som har til formål at oprette flere stillinger som »seniorassistenter« i lønklasserne AST 10 og AST 11, da et sådant tiltag ville medføre, at ansættelsesmyndigheden modarbejdede EU-lovgivers vilje ved at nedsætte den ønskede virkning af de foranstaltninger, som EU-lovgiver har vedtaget i forbindelse med ændringen.

79 Det fremgår nemlig utvetydigt af forordning nr. 1023/2013, at EU-lovgiver ønskede at sætte en stopper for den mulighed, som blev indført med vedtægten af 2004, for at tjenestemænd ubønhørligt kunne forfremmes til de højeste lønklasser, uden at der kunne fastsættes nogen sammenhæng mellem det

ansvar, som disse havde, og den oppebårne lønklasse, hvilken kunne have den konsekvens, at tjenestemænd i kategorien assistenter opnåede lønklasserne AST 10 eller AST 11 uden nødvendigvis at udøve en høj grad af ansvar eller ledelsesansvar.

80 Under disse omstændigheder kunne ansættelsesmyndigheden kun anvende vedtægtsbestemmelserne, eftersom den ikke rådede over noget skøn i forbindelse med dens afgørelser om at indplacere sagsøgerne i stillingstypen »assistent i en overgangsstilling« i henhold til artikel 31, stk. 2, i bilag XIII til den nye vedtægt.

81 Følgelig tilkom det ikke ansættelsesmyndigheden, uanset de vanskeligheder, som sagsøgerne er genstand for hvad angår deres, herefter mere begrænsede, udsigter til at kunne få adgang til en stilling i AST 10, henset til de strengere og mere selektive regler for adgang til stillingstypen »seniorassistent«, at ophæve anvendelsen af de nye vedtægtsbestemmelser med henvisning til princippet om god forvaltning og omsorgspligten.

82 Det følger heraf, at det første anbringendes tredje led må forkastes som ubegrundet.

– Det første anbringendes fjerde led om tilsidesættelse af velerhvervede rettigheder

83 Til støtte for det første anbringendes fjerde led har sagsøgerne gjort gældende, at EU-lovgiver ved at udelukke muligheden for, at de kan forfremmes til lønklasse AST 10 i henhold til den forfremmelsesprocedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 45, har tilsidesat deres velerhvervede rettigheder til at få deres fortjenester sammenholdt med fortjenesterne for alle tjenestemænd i lønklasse AST 9.

84 I denne henseende bemærkes blot, at når tjenestemænd, som i det foreliggende tilfælde, indtil tidspunktet for ikrafttrædelsen af den nye vedtægt kun havde ret til en forfremmelse, og når denne ret var underlagt en afgørelse om forfremmelse til lønklasse AST 10, som henhørte under ansættelsesmyndighedens bemyndigelse, og som sidstnævnte endnu ikke havde vedtaget, i det foreliggende tilfælde pr. 1. januar 2014, kan sådanne tjenestemænd ikke gøre gældende, at de har en velerhvervet rettighed med hensyn til at bibeholde en ret til denne forfremmelse efter denne dato (jf. i denne retning dom af 22.12.2008, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, C-443/07 P, EU:C:2008:767, præmis 63-65, og af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 59). På dette punkt er den retspraksis, der er udviklet af Den Internationale Arbejdsorganisation (ILO), som ikke vedrører vedtægten, irrelevant (jf. i denne retning dom af 13.12.2017, Arango Jaramillo m.fl. mod EIB, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, ikke trykt i Sml., præmis 113).

85 Desuden kan sagsøgerne ikke med føje gøre gældende, at begrænsningen af adgangen til lønklasse AST 10 til de personer, som er udvalgt efter den procedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1, med henblik på at besætte de fremtidige stillinger som »seniorassistent«, »er en åbenbar tilsidesættelse af de grundlæggende ansættelsesvilkår, hvis karakter fik [dem] til at beslutte sig for at indtræde og forblive i EU-institutionernes [tjeneste]«.

86 I henhold til den nye vedtægt er tjenestemænd i lønklasse AST 9 nemlig ikke frataget adgang til lønklasse AST 10, men skal blot, for at kunne nå en sådan lønklasse, besidde de af ansættelsesmyndigheden krævede kvalifikationer, som svarer til det høje ansvarsniveau, der forventes af indehaverne af sådanne stillinger. Der er således ikke tale om en blokering af deres karrierer, men, som anført af Rådet, om en ændring af den fremgangsmåde, som gør det muligt at opnå en forfremmelse til lønklasserne AST 10 og AST 11, som er de højeste i assistenters ansættelsesgruppe, i det foreliggende tilfælde ved at blive udvalgt til at besætte en ny stilling med et reelt højt ansvar, som begrunder den tilsvarende høje løn. Det er således fortsat tilladt sagsøgerne at deltage i en udvælgelsesprocedure i henhold til vedtægtens artikel 4 og artikel 29, med henblik på at besætte en

stillingstype som »seniorassistent«, som herefter gør det muligt for dem at generhverve en ret til forfremmelse til lønklasse AST 10 (jf. i denne retning dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 86). Det er i øvrigt, hvad sagsøgerne har gjort, og for seks sagsøgeres vedkommende har dette skridt således gjort det muligt for dem at blive udnævnt til en stilling som seniorassistent, som giver ret til en forfremmelse til lønklasserne AST 10 og AST 11.

87 Henset til det ovenstående skal det første anbringendes fjerde led forkastes.

– Det første anbringendes femte led om tilsidesættelse af de satser, der er fastsat i artikel 9 i bilag XIII og i afdeling B i bilag I til den nye vedtægt

88 Sagsøgerne har med det første anbringendes femte led gjort gældende, at de nye vedtægtsbestemmelser tilsidesætter de regler og principper, der finder anvendelse på området for forfremmelsessatser, således som fastsat i afdeling B i bilag I til den nye vedtægt og i artikel 9 i bilag XIII til den nævnte vedtægt, da de ikke længere kan nyde godt af disse satser og følgelig sigte mod en forfremmelse til lønklasse AST 10.

89 Det skal i denne henseende konstateres, at denne argumentation ikke kan tiltrædes. Det er nemlig med henblik på at sikre mere sammenhæng mellem lønklasserne AST 10 og AST 11 og ansvarsniveauet hos de tjenestemænd, der har disse lønklasser, at EU-lovgiver har udelukket, at adgang til disse lønklasser sker alene ved den forfremmelsesmekanisme, der er fastsat i vedtægtens artikel 45, som tidligere med en vis automatik sikrede, at et vist antal assistenter i lønklasse AST 9 årligt ville blive forfremmet til lønklasse AST 10 uden nødvendigvis at udøve en høj grad af ansvar eller ledelsesansvar.

90 Det var således logisk for EU-lovgiver at bestemme, at antallet af stillinger som »seniorassistent(er)« i lønklasse AST 10 i henhold til den nye vedtægt følgelig netop ikke ville blive fastsat i forhold til de satser, der finder anvendelse i forbindelse med forfremmelsesproceduren. Den foranstaltning, der blev vedtaget i sammenhæng med vedtægtsændringen, tilsigtede nemlig derimod, at ansættelsesmyndigheden fastsætter dette, i øvrigt begrænsede, antal i forhold til dens reelle behov for højt kvalificerede medarbejdere blandt ansættelsesgruppen assistenter og ikke længere pr. automatik.

91 Eftersom udelukkelsen fra anvendelsen af den i vedtægtens artikel 45 fastsatte forfremmelsesprocedure med henblik på at få adgang til lønklasse AST 10 ikke er i strid med ligebehandlingsprincippet, er det desuden i det foreliggende tilfælde ufornødent at undersøge, om de mekanismer, der normalt finder anvendelse på forfremmelsesproceduren, burde have været udvidet til at omfatte den procedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.

92 I det foreliggende tilfælde gælder for det første, at det er uløseligt forbundet med vedtægtsændringen at indskrænke antallet af stillinger i lønklasse AST 10 og AST 11 til de tjenestemænd, som udøver en høj grad af ansvar, netop ved at tilbagetrække sådanne stillinger fra den blotte forfremmelsesmekanisme.

93 For det andet tilkommer det ansættelsesmyndigheden at fastsætte det antal stillinger som seniorassistent, som den har behov for, de kompetenceprofiler, som skal efterlyses med henblik på besættelse af disse stillinger, og desuden i denne forbindelse at opnå tilladelse fra budgetmyndigheden til at oprette sådanne stillinger. Hvis EU-lovgiver imidlertid havde besluttet at pålægge ansættelsesmyndigheden årligt at oprette et givet antal stillinger som seniorassistenter i lønklasse AST 10, ville dette indirekte have medført en genindførelse af forfremmelsessystemet, som for sit vedkommende ikke gjorde det muligt at sikre, at forfremmelse til de højeste lønklasser, såsom lønklasserne AST 10 og AST 11, var betinget af et personligt engagement, af en forbedring af kvalifikationer og kompetencer samt af udøvelse af en høj grad af ansvar.

94 Disse betragtninger gælder så meget desto mere hvad angår de satser, der er fastsat i afdeling B i bilag I til vedtægten, der, således som Kommissionen med rette har fremhævet, under alle omstændigheder kun skulle finde anvendelse indtil den 30. april 2011.

95 Henset til det ovenstående skal det første anbringendes femte led forkastes.

– Det første anbringendes sjette led om tilsidesættelse af den »aftale«, der er indgået mellem fagforeninger eller faglige sammenslutninger og Rådet i forbindelse med vedtagelsen af førnævnte vedtægtsændring

96 Sagsøgerne har i henhold til det første anbringendes sjette led gjort gældende, at EU-lovgiver og Kommissionen med vedtagelsen af forordning nr. 1023/2013 dels har tilsidesat den aftale, som var blevet indgået mellem Rådet og fagforeningerne eller de faglige sammenslutninger (herefter »de faglige organisationer«) i forbindelse med denne vedtægtsændring af 2004, dels har tilsidesat deres forpligtelse til behørigt at nå til enighed med de faglige organisationer og bl.a. høre disse i fornødent omfang ved at fremsende relevante oplysninger til disse. Hvad imidlertid særligt angår blokeringen af karriererne som assistenter i lønklasse AST 9 blev der ikke indført nogen dialog, og de faglige organisationer endte med at blive sparsomt og forkert informeret om de ændringer, der var fastsat i forbindelse med vedtægtsændringen. Sagsøgerne har heraf udledt, at artikel 27 og 28 i chartret om grundlæggende rettigheder er blevet tilsidesat.

97 I denne henseende har Retten allerede fastslået, at den aftale, som blev indgået mellem Rådet og de faglige organisationer, som led i vedtagelsen af den ændring, der førte til vedtægten af 2004, kun vedrørte denne ændring, og at den efterfølgende vedtagelse af forordning nr. 1023/2013 følgelig ikke kunne skade denne aftale, eftersom en antagelse af en sådan begrundelse ville være ensbetydende med en anfægtelse af den kompetence for EU-lovgiver, der er fastsat i artikel 336 TEUF (jf. i denne retning dom af 16.11.2017, USFSPEI mod Parlamentet og Rådet, T-75/14, EU:T:2017:813, præmis 86-89).

98 Hvad angår spørgsmålet, om de faglige organisationer var blevet tilstrækkeligt informeret og hørt i forbindelse med proceduren til vedtagelse af den nye vedtægt, herunder henset til artikel 27 og 28 i chartret om grundlæggende rettigheder, har Retten allerede udførligt taget stilling hertil ved udtømmende at besvare de klagepunkter, der blev fremsat i denne henseende af flere faglige organisationer i dommen af 15. september 2016, U4U m.fl. mod Parlamentet og Rådet (T-17/14, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:489, præmis 120-174), og af 16. november 2017, USFSPEI mod Parlamentet og Rådet (T-75/14, EU:T:2017:813, præmis 96-124).

99 I mangel af væsentlige, nye argumenter i forhold til dem, der blev påberåbt på en udførlig og underbygget måde af de faglige organisationer selv i de sager, som gav anledning til de to domme, som er nævnt i præmis 98 ovenfor, skal det første anbringendes sjette led forkastes af de samme grunde som dem, der er anført i disse to domme, i afventning af hvilke nærværende sag var blevet udsat.

100 Henset til forkastelsen af det første anbringendes forskellige led, skal dette anbringende forkastes i sin helhed.

Det andet anbringende om, at artikel 31 i bilag XIII til den nye vedtægt er ulovlig på grund af manglende overgangsbestemmelser om erstatning af tabet af retten til en forfremmelse for tjenestemænd i lønklasse AST 9

101 I forbindelse med det andet anbringende har sagsøgerne gjort gældende, at artikel 31 i bilag XIII til den nye vedtægt er ulovlig, for så vidt som den ikke i modsætning til det, som er fastsat i dette bilags artikel 30 hvad angår ansættelsesgruppen administratorer, fastsætter nogen overgangsordning, som ville have gjort det muligt for assistenter, i lighed med den ordning, der er fastsat for administratorer,

at blive indplaceret i stillingstyper, som giver ret til forfremmelse til lønklasse AST 10 eller mulighed for at nyde godt af en supplerende forhøjelse af deres grundløn. Ifølge sagsøgerne er der tale om en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet mellem disse to ansættelsesgrupper. Desuden er sagsøgernes berettigede forventning hvad angår vedtagelsen af overgangsforanstaltninger således blevet tilsidesat.

102 Kommissionen har, støttet af Parlamentet og af Rådet, nedlagt påstand om, at dette anbringende forkastes som ugrundet.

103 I denne henseende bemærkes, at der foreligger en tilsidesættelse af ligebehandlingsprincippet, når to persongrupper, hvis faktiske og retlige situation ikke adskiller sig væsentligt fra hinanden, behandles forskelligt, og en sådan forskelsbehandling ikke er objektivt begrundet. Ved anvendelsen af dette princip skal undersøgelsen af de situationer, der skal sammenlignes, tage hensyn til samtlige de elementer, som karakteriserer disse (jf. i denne retning dom af 22.12.2008, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, C-443/07 P, EU:C:2008:767, præmis 76 og den deri nævnte retspraksis, og af 15.11.2011, Nolin mod Kommissionen, T-58/11 P, EU:T:2011:664, præmis 38).

104 Desuden forholder det sig således, at på et område, som henhører under udøvelsen af et skøn, såsom fastsættelsen af overgangsregler med henblik på at sikre en retfærdig overgang fra en tidligere vedtægtsordning til en ny vedtægtsordning, er ligebehandlingsprincippet kun tilsidesat, når den pågældende institution foretager en vilkårlig eller åbenbart uhensigtsmæssig differentiering i forhold til den pågældende lovgivnings mål (dom af 20.3.2012, Kurrer m.fl. mod Kommissionen, T-441/10 P – T-443/10 P, EU:T:2012:133, præmis 54).

105 I det foreliggende tilfælde konstateres, at tjenestemænd i ansættelsesgruppen administratorer og tjenestemænd i ansættelsesgruppen assistenter befinder sig i retlige og faktuelle situationer, som objektivt set er væsentligt forskellige som følge af selve karakteren af de opgaver, som de varetager, og som følge af minimumsadgangskravene til disse stillinger, således som fastsat i bl.a. vedtægtens artikel 5, stk. 3.

106 Henset til den forskelligartede karakter af de opgaver, som udøves, mellem tjenestemænd i ansættelsesgruppen administratorer og tjenestemænd i ansættelsesgruppen assistenter, var EU-lovgiver ikke forpligtet til at vedtage overgangsforanstaltninger eller til at vedtage overgangsforanstaltninger af samme karakter for disse to ansættelsesgrupper.

107 Følgelig kunne EU-lovgiver med rette for det første, udelukkende for administratorer, der var i tjeneste den 31. december 2013, fastsætte, at de, alt efter de opgaver og det ansvar, som de havde, på tilsvarende vis kunne indplaceres i forskellige stillingstyper, såsom stillingstyperne »administrator«, »administrator i en overgangsstilling«, »senioradministrator i en overgangsstilling«, »konsulent eller tilsvarende« og »kontorchef eller tilsvarende«, alt efter niveauet og karakteren af deres ansvar. I det foreliggende tilfælde udspringer oprettelsen af stillingstypen »seniorassistent« af en tilsvarende logik. Ikke desto mindre var den nævnte lovgiver, i mangel af sammenlignelige situationer mellem de to ansættelsesgrupper, ikke forpligtet til, for assistentgruppen, at fastsætte mulighed for en undtagelsesindplacering som den indplacering, der er fastsat i artikel 30, stk. 3, i bilag XIII til den nye vedtægt, og som er baseret på visse administratorers udøvelse af »særligt ansvar«, idet disse blev udpeget som sådanne før den 31. december 2015.

108 For det andet kunne EU-lovgiver ligeledes fastsætte en overgangsordning, såsom den, der er fastsat i artikel 30, stk. 5-10, i bilag XIII til den nye vedtægt, alene til fordel for administratorer i lønklasserne AD 12 og AD 13 i henhold til betragtninger, som gælder for denne ansættelsesgruppe. I denne henseende kunne EU-lovgiver bl.a., således som anført af Rådet, tage hensyn til den omstændighed, at denne ansættelsesgruppe var den, som var mest berørt af den tidligere vedtægtsændring.

109 Under alle omstændigheder kunne sagsøgerne i modsætning til det, de har hævdet, ikke i forbindelse med deres respektive ansættelser basere en berettiget forventning på det forhold, at deres karrierer nødvendigvis skulle indebære en lønfremgang svarende til lønklasserne AD 10 eller AD 11. Ligeledes kan de ikke kræve, at EU-lovgiver vedtager en overgangsordning, som gælder specifikt på deres individuelle situationer.

110 Henset til det foregående må det andet anbringende forkastes.

Det tredje anbringende om tilsidesættelse af vedtægtens artikel 45 og om anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn

111 Sagsøgerne har til støtte for det tredje anbringende, som er fremført subsidiært, gjort gældende, at »vedtægtens artikel 45 er tilsidesat, og at der er anlagt et åbenbart urigtigt skøn«, idet dette anbringende nærmere bestemt er rettet mod 19. betragtning til forordning nr. 1023/2013, som er vedtaget af EU-lovgiver. Sagsøgerne har i denne henseende gjort gældende, at eftersom den »hårde kerne« i det forfremmelsessystem, der er fastsat i den nævnte artikel 45, ikke var blevet ændret ved denne forordning, var EU-lovgiver forpligtet til at overholde de principper, som ligger til grund for dette system, og kunne derfor ikke udelukke sagsøgerne fra enhver sammenligning af deres fortjenester med henblik på at få adgang til en højere lønklasse. Nævnte 19. betragtning er således i strid med vedtægtens artikel 45.

112 Kommissionen har, støttet af Parlamentet og af Rådet, nedlagt påstand om, at dette anbringende forkastes som ugrundet.

113 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at EU-lovgiver til enhver tid kan ændre vedtægten ved hjælp af forordninger, som er vedtaget i henhold til artikel 336 TEUF (jf. kendelse af 23.4.2015, Bensai mod Kommissionen, F-131/14, EU:F:2015:34, præmis 40 og den deri nævnte retspraksis). Når EU-lovgiver beslutter at gøre dette, kan det imidlertid ikke foreholdes ham, at han har tilsidesat samme vedtægt, eftersom det er ham, som er ophavsmand hertil, herunder til ændringerne heraf, og eftersom nævnte vedtægt derfor ikke binder ham således som trinhøjere love, såsom traktaten.

114 I øvrigt må det under alle omstændigheder herefter, forudsat at det tredje anbringende kan anses for at være en ulovlighedsindsigelse rettet mod 19. betragtning til forordning nr. 1023/2013, og at den kan antages til realitetsbehandling, selv om en betragtning ifølge retspraksis ikke i sig selv kan være genstand for et annullationssøgsmål (kendelse af 17.9.2014, Afepadi m.fl. mod Kommissionen, T-354/12, ikke trykt i Sml., EU:T:2014:798, præmis 32), konstateres, at EU-lovgiver netop ved at vedtage denne betragtning samt ændringen af artikel 45 i den nye vedtægt og af artikel 31 i bilag XIII hertil klart har villet ændre forfremmelsesproceduren i artikel 45 i vedtægtens af 2004 ved at gøre den uanvendelig på tjenestemænd i lønklasse AST 9, som fremover nu kun kan få adgang til lønklasse AST 10 efter en procedure til udnævnelse til en stilling som »seniorassistent« i denne lønklasse i henhold til vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1. I denne henseende har nævnte EU-lovgiver, i modsætning til det af sagsøgerne hævdede, udtrykkeligt tilføjet en sætning til ordlyden af artikel 45 i den nye vedtægt med henblik på at udelukke anvendelsen af denne procedure på situationer, såsom sagsøgernes situationer, hvorefter tjenestemænd har nået den højeste lønklasse, der er fastsat for den stillingstype, som de bestrider.

115 Det tredje anbringende skal følgelig forkastes.

Det fjerde anbringende om tilsidesættelse af begrundelsespligten

116 I forbindelse med det fjerde anbringende, som er påberåbt subsidiært, har sagsøgerne foreholdt Kommissionen, at den ikke har opfyldt begrundelsespligten, idet den ikke ud over de forklaringer, som EU-lovgiver har anført i 17.-19. betragtning til forordning nr. 1023/2013, har redegjort nærmere for,

hvorfor de ikke blev anset for at udøve den højeste grad af ansvar og herefter kun kan forfremmes til lønklasse AST 10 i henhold til den udnævnelsesprocedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.

117 Kommissionen har, støttet af Parlamentet og af Rådet, nedlagt påstand om, at dette anbringende forkastes som ugrundet.

118 I denne henseende bemærkes, at den begrundelsespligt, der er fastsat i vedtægtens artikel 25, stk. 2, som kun er en gentagelse af den almindelige begrundelsespligt, der er fastsat i artikel 296 TEUF, for det første har til formål at give den berørte part oplysninger, der er tilstrækkelige til at afgøre, om der er grundlag for retsakten, eller om den eventuelt er behæftet med en sådan mangel, at dens gyldighed kan anfægtes for Unionens retsinstanser, og for det andet at gøre det muligt for sidstnævnte at efterprøve denne retsakts lovlighed. Det følger heraf, at begrundelsen principielt skal meddeles den pågældende samtidig med den afgørelse, der indeholder et klagepunkt, og at en manglende begrundelse ikke kan afhjælpes ved, at den pågældende erfarer grundene til afgørelsen under en sag for Unionens retsinstanser (dom af 26.11.1981, Michel mod Parlamentet, 195/80, EU:C:1981:284, præmis 22, og af 28.2.2008, Neirinck mod Kommissionen, C-17/07 P, EU:C:2008:134, præmis 50).

119 Imidlertid skal disse principper gennemføres under hensyn til den løbende udvikling i den administrative procedure, hvorefter den administrative klage og det stiltiende eller udtrykkelige afslag herpå er en integrerende del af en kompleks procedure, idet udarbejdelsen af den retsakt, der fastlægger institutionens endelige holdning, først afsluttes med vedtagelsen af ansættelsesmyndighedens svar på klagen (jf. i denne retning dom af 21.5.2014, Mocová mod Kommissionen, T-347/12 P, EU:T:2014:268, præmis 33, 34 og 45).

120 I denne sammenhæng har Retten bemærket, at den supplerende begrundelse i forbindelse med afgørelsen om at afvise klagen var i overensstemmelse med formålet med vedtægtens artikel 90, stk. 2, i henhold til hvilken selve afgørelsen vedrørende klagen er begrundet. Denne bestemmelse indebærer nødvendigvis, at den myndighed, der skal træffe afgørelse om klagen, ikke er bundet af den ene begrundelse, der i givet fald er utilstrækkelig, eller ikke-eksisterende, af den afgørelse, der er genstand for klagen (dom af 7.7.2011, Longinidis mod Cedefop, T-283/08 P, EU:T:2011:338, præmis 72, og af 21.5.2014, Mocová mod Kommissionen, T-347/12 P, EU:T:2014:268, præmis 35).

121 I det foreliggende tilfælde var de anfægtede afgørelser ikke ledsaget af nogen særlig begrundelse fra ansættelsesmyndigheden. Denne indskrænkede sig nemlig i det væsentlige til at gennemføre de vedtægtsbestemmelser, der for nyligt var trådt i kraft pr. 1. januar 2014, og som for sagsøgernes vedkommende indebar en indplacering i overgangsstillingstypen »assistent i en overgangsstilling«, som kom til udtryk ved en ændring af deres personlige aktmapper i SysPer 2 med virkning fra denne dato.

122 I svaret på sagsøgernes klager forklarede ansættelsesmyndigheden imidlertid, at dens tiltag havde været en iværksættelse af de vedtægtsbestemmelser, som EU-lovgiver havde vedtaget, uden at den i denne forbindelse havde rådet over nogen skønsbeføjelse, og den fremkom med en detaljeret forklaring til sagsøgerne om konsekvenserne af og den nærmere fremgangsmåde for gennemførelsen af den vedtægtsændring, der blev gennemført i 2014. En sådan forklaring fra ansættelsesmyndighedens side er tilstrækkelig, henset til dens begrundelsespligt således som fastsat i vedtægtens artikel 25, stk. 2, i egenskab af ophavsmand til de anfægtede afgørelser, der blev vedtaget i medfør af en bunden kompetence.

123 For så vidt som sagsøgerne med dette anbringende tilsigter at foreholde EU-lovgiver, at denne har tilsidesat den begrundelsespligt, som påhviler denne i henhold til artikel 296 TEUF, er det allerede, specifikt i forbindelse med 17.-19. betragtning til forordning nr. 1023/2013, blevet fastslået, at begrundelsen for ændringerne i artikel 45, samt i bilag I og i bilag XIII til den nye vedtægt, vedrørende de ansattes karrierestruktur, klart og utvetydigt indeholdt Parlamentets og Rådets

argumentation og således gjorde det muligt for sagsøgerne at kende begrundelsen for den trufne foranstaltning og for Retten at udøve sin prøvelse (jf. i denne retning dom af 15.9.2016, U4U m.fl. Parlamentet og Rådet, T-17/14, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:489, præmis 182 og 183).

124 Desuden fremgår det klart af den nye vedtægtsmæssige ramme, at det kun er såfremt ansættelsesmyndigheden, alt efter sit behov, beslutter at oprette stillinger som »seniorassistent« eller at besætte ledige stillinger af denne type, at tjenestemænd i lønklasse AST 9 vil have mulighed for, i henhold til vedtægtens artikel 4 og artikel 29, at tilkendegive deres interesse i at besætte en stilling af denne type og i givet fald blive udvalgt af ansættelsesmyndigheden med henblik på at besætte denne stilling ved en forfremmelse til denne stilling i lønklasse AST 10.

125 Det fremgår af ovenstående betragtninger, at det fjerde anbringende skal forkastes. Følgelig må Kommissionen frifindes i det hele.

Sagsomkostninger

126 Ifølge procesreglementets artikel 134, stk. 1, pålægges det den tabende part at betale sagsomkostningerne, hvis der er nedlagt påstand herom.

127 Da sagsøgerne har tabt sagen, bør det pålægges dem at betale sagsomkostningerne i overensstemmelse med Kommissionens påstand herom.

128 I henhold til procesreglementets artikel 138, stk. 1, bærer de institutioner, der er indtrådt i en sag, deres egne omkostninger.

129 Parlamentet og Rådet bør derfor hver bære deres egne omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RETTEN (Første Afdeling):

1) Europa-Kommissionen frifindes.

2) GQ og de øvrige tjenestemænd ved Kommissionen, hvis navne fremgår af bilaget, betaler sagsomkostningerne.

3) Europa-Parlamentet og Kommissionen bærer hver deres egne omkostninger.

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 14. december 2018.

E. Coulon
Justitssekretær

Afdelingsformand