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 30 i bilag XIII til vedtægten – administratorer i en overgangsstilling (AD 13) – administratorer (AD 12) – forfremmelse i henhold til vedtægtens artikel 45 udelukkende tilladt i det karriereforløb, der svarer til den besatte stillingstype – adgang til stillingstypen »kontorchef eller tilsvarende« eller til stillingstypen »konsulent eller tilsvarende« udelukkende i medfør af proceduren i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1 – ligebehandling – tab af retten til forfremmelse til en højere lønklasse – berettiget forventning«

I sag T-526/16,

FZ, 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. Berscheid, G. Gattinara og L. Radu Bouyon, som befuldmægtigede,

sagsøgt,

støttet af:

Europa-Parlamentet først ved N. Chemaï og M. Dean, derefter ved L. Deneys, J. Steele 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 stillingstyperne »administrator i en overgangsstilling« eller »administrator« 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 afgørelser af 3. juli 2014, af 17. juli 2014 og af 6. august 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 FZ og de ni øvrige sagsøgere, hvis navne fremgår af bilaget, er tjenestemænd ved Europa-Kommissionen i ansættelsesgruppen administratorer (AD) i lønklasserne AD 12 eller AD 13.

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 administratorer, som var indplaceret i overensstemmelse med den nævnte vedtægts artikel 5, kunne gå fra lønklasse AD 5 til lønklasse AD 14 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 administrator i lønklasse AD 12 eller lønklasse AD 13, således ret til at blive forfremmet til en højere lønklasse 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 1 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 AD:

– kan tjenestemænd, der er nyudnævnt i stillingstypen »administrator«, forfremmes fra lønklasse AD 5 til lønklasse AD 12

– kan tjenestemænd, der er nyudnævnt i stillingstypen »kontorchef eller tilsvarende«, forfremmes fra lønklasse AD 9 til lønklasse AD 14, og

– kan tjenestemænd, der er nyudnævnt i stillingstypen »konsulent eller tilsvarende«, forfremmes fra lønklasse AD 13 til lønklasse AD 14.

6 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.«

7 I forbindelse med de overgangsforanstaltninger, der er genstand for bilag XIII til den ny vedtægt, bestemmer artikel 30, stk. 1, i det nævnte bilag:

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

[…]	[…]
Kontorchef eller tilsvarende	AD 9 – AD 14
Konsulent eller tilsvarende	AD 13 – AD 14
Senioradministrator i en overgangsstilling	AD 14
Administrator i en overgangsstilling	AD 13
Administrator	AD 5 – AD 12

«

8 Artikel 30, stk. 2, 3 og 4, i bilag VIII til den nye vedtægt har følgende ordlyd:

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

[…]

b) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 13, og som ikke var [»]kontorchef eller tilsvarende[«] eller [»]konsulent eller tilsvarende[«], indplaceres som [»]administrator i en overgangsstilling[«].

c) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 9-AD 14, og som var [»]kontorchef eller tilsvarende[«], indplaceres som [»]kontorchef eller tilsvarende[«].

d) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 13 eller AD 14, og som var [»]konsulent eller tilsvarende[«], indplaceres som [»]konsulent eller tilsvarende[«].

e) Tjenestemænd, der den 31. december 2013 var i lønklasse AD 5-AD 12, og som ikke var [»]kontorchef eller tilsvarende[«], indplaceres som [»]administrator[«].

3. Som en undtagelse fra stk. 2 kan ansættelsesmyndigheden inden den 31. december 2015 indplacere tjenestemænd i lønklasse AD 9-AD 14, som har særligt ansvar som [»]kontorchef eller tilsvarende[«] eller [»]konsulent eller tilsvarende[«]. Hver ansættelsesmyndighed fastlægger gennemførelsesbestemmelser til denne artikel. Det samlede antal tjenestemænd, som er omfattet af denne bestemmelse, må imidlertid ikke overstige 5% af tjenestemændene i ansættelsesgruppe AD pr. 31. december 2013.

4. Indplaceringen gælder, indtil tjenestemanden overføres til en ny funktion svarende til en anden type stilling.«

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, afsnit 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 i lønklasse AD 12 indplaceret i stillingstypen »administrator«, hvilket indebar, at deres karriereforløb skulle foregå inden for lønklasserne AD 5 AD 12, mens sagsøgeren i lønklasse AD 13 blev indplaceret i stillingstypen »administrator i en overgangsstilling«, der ikke gav adgang til forfremmelse til en højere lønklasse. Den 30. december 2013 ændrede Kommissionens ansættelsesmyndighed (herefter »ansættelsesmyndigheden«) således, i det personaleadministrative IT-system benævnt »SysPer 2« (herefter »SysPer 2«), sagsøgernes personlige aktmapper ved heri at anføre den nye stillingstype, som disse beklædte, med den konsekvens, at de, med virkning fra den 1. januar 2014, ikke længere havde ret til en forfremmelse til en højere lønklasse.

11 I tidsrummet fra den 12. til den 31. 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 en højere lønklasse i forbindelse med det årlige forfremmelsesår, der er fastsat i den nye vedtægts artikel 45.

12 Henholdsvis den 11. og den 24. april 2014 indgav to andre sagsøgere, dvs. GH og GC, hver især en tilsvarende klage.

13 Ved afgørelser af 3. juli 2014, som var affattet i identiske vendinger, afslog ansættelsesmyndigheden de klager, som var indgivet i tidsrummet fra den 12. til den 31. marts 2014, med undtagelse af GK's klage, som blev afslået ved ansættelsesmyndighedens afgørelse af 17. juli 2014. Ved afgørelse af 6. august 2014 afslog ansættelsesmyndigheden i øvrigt klagerne af 11. og 24. april 2014.

Retsforhandlinger og parternes påstande

14 Ved stævning indleveret til Retten for EU-Personalesagers Justitskontor den 20. oktober 2014, der oprindeligt blev registreret under sagsnr. F-113/14, har sagsøgerne anlagt nærværende sag.

15 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.

16 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.

17 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-526/16 og er blevet henvist til Første Afdeling.

18 Efter afsigelsen af dommen af 15. september 2016, U4U m.fl. 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 17. april 2018.

19 Ved afgørelse af 19. april 2018 fik Parlamentet og Rådet i henhold til procesreglementets artikel 144 tilladelse til at intervenere til støtte for Kommissionens påstande.

20 Den 31. maj 2018 indgav sagsøgerne replik i forbindelse med den anden skriftveksling, som var blevet tilladt af Retten.

21 Den 31. maj 2018 indleverede Parlamentet og Rådet deres interventionsindlæg, med hensyn til hvilke parterne i hovedsagen ikke har fremsat bemærkninger.

22 Efter fremsættelsen, i forbindelse med sagen FZ m.fl. mod Kommissionen (sag T-540/16), af en begæring om forening af denne sag med nærværende sag blev parterne hørt herom og fremsatte ingen bemærkninger i denne henseende.

23 Efter indgivelsen af duplikken den 17. juli 2018 blev retsforhandlingernes skriftlige del afsluttet.

24 Ved afgørelse af 28. september 2018 blev nærværende sag, efter at parterne var blevet hørt, forenet med sag T-525/16 (GQ m.fl. mod Kommissionen) og med sag T-540/16 (FZ m.fl. mod Kommissionen) med henblik på den mundtlige forhandling.

25 Parterne afgav mundtlige indlæg under retsmødet den 17. oktober 2018. I retsmødet opfordrede Retten Kommissionen til, inden for en frist på to 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.

26 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 AD 12 eller AD 13, 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 AD 12 eller AD 13, i forbindelse med forfremmelsesåret 2014, annulleres.

  – Europa-Kommissionen tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

27 Kommissionen har nedlagt følgende påstande:

– Frifindelse.

– Sagsøgerne tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

28 Parlamentet har nedlagt påstand om, at Retten forkaster sagsøgernes argumenter om, at artikel 45 i den nye vedtægt og bilag I hertil samt de hermed forbundne overgangsforanstaltninger ikke finder anvendelse.

29 Rådet har nedlagt følgende påstande:

– Frifindelse.

– Sagsøgerne tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

Retlige bemærkninger

Formaliteten

30 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 henholdsvis stillingstypen »administrator i en overgangsstilling« eller »administrator«, som fik virkning pr. 1. januar 2014. Kommissionen har imidlertid anført, at mens otte sagsøgere indgav deres klager over disse retsakt, som er bebyrdende for dem, inden for de vedtægtsbestemte frister, er dette ikke tilfældet for så vidt angår GH og GC. For sidstnævntes vedkommende anbefaler Kommissionen imidlertid, at det, henset til præmis 57 i kendelse af 16. juli 2015, FG mod Kommissionen (F-20/15, EU:F:2015:93), lægges til grund, at deres klager blev indgivet inden for tre måneder efter meddelelsen af 14. april 2014.

31 Eftersom eksistensen af en akt, der går den pågældende imod som omhandlet i vedtægtens artikel 90, stk. 2, og artikel 91, stk. 1, i denne henseende 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). Dernæst skal det, eftersom en forudsætning for, at en sag, der er indbragt for Retten i henhold til artikel 270 TEUF og vedtægtens artikel 91, kan antages til realitetsbehandling, er, at den forudgående administrative procedure er forløbet forskriftsmæssigt, og at de i henhold hertil gældende frister er blevet overholdt (jf. dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 36 og den deri nævnte retspraksis), undersøges, om de hver især har indgivet deres respektive klager inden for den frist, der er fastsat i vedtægtens artikel 90, stk. 2.

32 I denne henseende kunne tjenestemænd, der den 31. december 2013 var ansat i stillinger som administrator i lønklasserne AD 5 – AD 13, indplaceres i forskellige stillingstyper, dvs. stillingstyperne »administrator i en overgangsstilling«, »administrator«, »konsulent eller tilsvarende« eller »kontorchef eller tilsvarende« (jf. i denne retning 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).

33 Ansættelsesmyndighedens afgørelser om i hvert enkelt tilfælde at indplacere sagsøgerne i stillingstyperne »administrator i en overgangsstilling« eller »administrator«, som blev truffet den 30. december 2013 og kom til udtryk ved indførelsen af en tilføjelse vedrørende sagsøgernes indplacering i disse stillingstyper i deres personlige aktmapper i SysPer 2 (herefter »de anfægtede afgørelser«), er bebyrdende for dem, eftersom de har den konsekvens, at de, med virkning fra den 1. januar 2014, mister retten til forfremmelse til en højere lønklasse (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).

34 Desuden blev disse afgørelser, således som Kommissionen har anerkendt, anfægtet af sagsøgerne ved klager indgivet inden for en frist på tre måneder, i overensstemmelse med vedtægtens artikel 90, stk. 2, bortset fra i GH's og GC's tilfælde.

35 Hvad angår de to sagsøgere, som indgav deres klager henholdsvis den 24. og den 11. april 2014, kan disse heller ikke anses for at være blevet indgivet for sent, henset til den frist på tre måneder, der er fastsat i vedtægtens artikel 90, stk. 2. Kommissionen kan nemlig ikke bekræfte, på hvilken dato disse sagsøgere fik kendskab til den ændring, som skete den 30. december 2013, af deres respektive personlige aktmapper i SysPer 2, med den begrundelse, at den, i strid med vedtægtens artikel 25

og 26, ikke underrettede dem om disse individuelle afgørelser, som vedrørte dem (jf. i denne retning kendelse af 16.7.2015, FG mod Kommissionen, F-20/15, EU:F:2015:93, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis).

36 Under sådanne omstændigheder må det antages, at selv om det lægges til grund, at de pågældende to sagsøgere inden henholdsvis den 24. og den 11. januar 2014 fik kendskab til ændringen i SysPer 2 af deres stillingstyper, kunne den måde, hvorpå disse afgørelser blev bragt til deres kundskab, vildlede dem (jf. i denne retning dom af 5.4.1979, Orlandi mod Kommissionen, 117/78, EU:C:1979:109, præmis 11).

37 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

38 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).

39 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).

40 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, 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).

41 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, følgelig afvises fra realitetsbehandling.

Annullationspåstanden

42 Sagsøgerne har til støtte for deres annullationspåstand principalt gjort et enkelt anbringende gældende om, at artikel 45 i den nye vedtægt og bilag I hertil er ulovlige. Subsidiært har de gjort to andre anbringender gældende, det første om, at nævnte artikel 45 er tilsidesat, og at der er anlagt et åbenbart urigtigt skøn, og det andet om tilsidesættelse af begrundelsespligten.

43 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

44 Ifølge sagsøgerne tilsidesætter den bestemmelse, der er fastsat i den nye vedtægt, nemlig den manglende mulighed for tjenestemænd i lønklasse AD 12 eller AD 13, som er indplaceret i stillingstyperne »administrator« eller »administrator i en overgangsstilling«, for at opnå en forfremmelse til en højere lønklasse i henhold til artikel 45 i den nye vedtægt, 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 AD 14. Den nævnte artikel og bilag I til den nye vedtægt har således tilsidesat deres velerhvervede rettigheder. De har derfor gjort gældende, at såvel artikel 45 i den nye vedtægt som bilag I hertil er ulovlige.

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

46 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

47 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.

48 I denne forbindelse er sagsøgerne af den opfattelse, at EU-lovgiver ved i den nye vedtægts artikel 45 at præcisere, 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«, har tilsidesat ligebehandlingsprincippet og princippet om retten til en karriere ved at indespærre sagsøgerne i stillingstyperne »administrator« eller »administrator i en overgangsstilling«, som ikke længere giver dem mulighed for at blive forfremmet til en højere lønklasse, idet sidstnævnte lønklasse er forbeholdt tjenestemænd, som er ansat i stillingstyperne »kontorchef eller tilsvarende« eller »konsulent eller tilsvarende«.

49 Ifølge sagsøgerne er de genstand for en ulige behandling i forhold til administratorer, som ikke desto mindre tilhører samme ansættelsesgruppe som dem, eftersom såvel administratorer i lønklasserne AD 5 – AD 11 som administratorer i lønklasserne AD 9 – AD 13, der er ansat som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, fortsætter med at nyde godt af den forfremmelsesmekanisme, der er baseret på en sammenligning af fortjenester over tid hos de tjenestemænd, der er ansat i sådanne lønklasser og stillingstyper, mens det for sagsøgernes vedkommende gælder, at en forfremmelse til lønklasserne AD 13 eller AD 14 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 vil være

baseret på en bedømmelse af kvalifikationerne hos de tjenestemandsansatte administratorer, som udviser interesse for at blive udnævnt til en ledig stilling som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«.

50 Mens administratorer i lavere lønklasser, AD 5 – AD 11, er garanteret forfremmelse i forhold til antallet af forfremmelser, som årligt skal godkendes af ansættelsesmyndigheden i institutionen, er sagsøgerne for deres vedkommende desuden udsat for en usikkerhed hvad angår antallet af ledige stillinger som »kontorchefer eller tilsvarende« eller som »konsulenter eller tilsvarende«, 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 administratorer ved Kommissionen, i lighed med den sammenligning af fortjenester, som finder sted i henhold til forfremmelsesproceduren, men ligeledes med administratorer fra de andre institutioner, hvilket formindsker deres chancer for at blive forfremmet.

51 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).

52 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 det 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 en højere lønklasse, 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).

53 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 en højere lønklasse, 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 »administrator« eller »administrator i en overgangsstilling«, forkastes.

54 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 1 i afdeling A i bilag I til den nye vedtægt med rette kunne være af den opfattelse, at lønklasserne AD 13 og AD 14 herefter skulle forbeholdes et begrænset antal tjenestemænd, i det foreliggende tilfælde alene de administratorer, som udøver en høj grad af ansvar som omhandlet i denne betragtning, dvs. »stort ansvar«.

55 I modsætning til det af sagsøgerne anførte kunne EU-lovgiver navnlig fastsætte, at adgangen til en stilling i lønklasse AD 13 eller AD 14 ikke længere skulle ske i forbindelse med en forfremmelse af administratorer 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 den nye vedtægts artikel 4 og artikel 29, stk.1.

56 Den procedure til besættelse af en ledig stilling, som er fastsat i vedtægtens artikel 29, stk. 1, tilsigter nemlig, ifølge samme retspraksis, 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 administratorer, der kan påtage sig ansvaret som »kontorchefer eller tilsvarende« og som »konsulenter eller tilsvarende«, idet disse opgaver objektivt set er vigtigere end opgaverne for almindelige administratorer.

57 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 »kontorchefer eller tilsvarende« og af »konsulenter eller tilsvarende«, som den reelt har behov for.

58 I denne forbindelse er ændringen af vedtægten hvad angår administratorernes 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 administratorer nemlig, uanset datoen for deres ansættelse eller indtræden i tjenesten, alle underlagt identiske betingelser for karriereforløb, nemlig en mulig udvikling indtil lønklasse AD 12 alene gennem den forfremmelsesmekanisme, der er fastsat i den nye vedtægts artikel 45, og, hvis de ønsker en udvikling ud over denne lønklasse, en mulighed for at gøre dette ved at varetage opgaver, som indebærer stort ansvar efter en procedure, fastsat i den nye vedtægts artikel 4 og artikel 29, stk. 1, som organiseres med henblik på at besætte stillinger, som henhører under stillingstyperne »kontorchef eller tilsvarende« eller »konsulent eller tilsvarende«.

59 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).

60 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, 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 bilag I, afdeling A, i den nærmeste højere lønklasse«. 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 administratorer, således tilsigtet at omlægge administratorernes karriereforløb ved at fastsætte et basiskarriereforløb for administratorer, inden for rammerne af hvilket disse forfremmes mellem lønklasserne AD 5 – AD 12 og, derefter, specifikke karriereforløb, som er forbehold de administratorer, som udøver stort ansvar som »kontorchef eller tilsvarende« eller »konsulent eller tilsvarende«, som gør det muligt at få adgang til de højeste AD-lønklasser, dvs. AD 13 og AD 14.

61 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.

62 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).

63 Det skal derfor afgøres, om tjenestemænd i lønklasse AD 12 eller AD 13, som er indplaceret i stillingstyperne »administrator« eller »administrator i en overgangsstilling«, befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for de »administratorer«, som er ansat i stillinger i lavere lønklasser, AD 5 – AD 11, samt med situationen for de tjenestemænd, som tilhører samme ansættelsesgruppe, men som udfører arbejdsopgaver som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, idet disse to sidstnævnte grupper af tjenestemænd, til forskel fra sagsøgerne, fortsat kan nyde godt af en forfremmelse ud over lønklasse AD 12 eller AD 13 i henhold til den nye vedtægts artikel 45.

64 Hvad angår tjenestemandsansatte »administratorer« i lønklasse AD 5 – AD 11, som, i lighed med sagsøgerne, ikke er ansat i stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, må det konstateres, at disse ikke objektivt set befinder sig i samme situation som tjenestemænd i lønklasserne AD 12 eller AD 13, såsom sagsøgerne, som også er ansat i stillinger som »administrator«, eftersom de, i modsætning til sidstnævnte, 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).

66 Sagsøgernes situation skal således herefter sammenlignes med situationen for tjenestemænd i lønklasserne AD 12 eller AD 13, som er ansat i stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«.

67 I denne henseende kan sagsøgerne, henset til karakteren af de opgaver, der varetages af kontorchefer, som er væsentligt mere vigtige end de opgaver, der varetages af administratorer, som netop er placeret under disse kontorchefer, ikke gøre gældende, at de befinder sig i en situation, der kan sammenlignes med situationen for de nævnte kontorchefer, i det foreliggende tilfælde dem, som er ansat i lønklasserne AD 12 eller AD 13.

68 Hvad angår »konsulenter eller tilsvarende« fremgår det af retspraksis, at disse, ligesom »kontorchefer eller tilsvarende« eller de tjenestemænd, der ansættes som den for Kommissionen særegne betegnelse »senioreksperter«, skal udføre opgaver, som er forskellige fra eller supplerende i forhold til de opgaver, som udføres af »administratorer«, endog ledelsesansvar, som kommer til udtryk ved »stort ansvar« eller eventuelt større ansvar end tidligere, og som kan begrunde, at »juridiske rådgivere« og »seniorekspert« i henhold til den nye vedtægt beklæder stillinger, som henhører under stillingstypen »konsulent eller tilsvarende« i lønklasse AD 13 med ret til forfremmelse til lønklasse AD 14, i modsætning til tilfældet for »administratorer« i lønklasse AD 12 eller AD 13 (jf. i denne retning dom af 16.7.2015, EJ m.fl. mod Kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, præmis 74).

69 Under alle omstændigheder finder Retten, at sagsøgerne, herunder de sagsøgere, som er ansat i stillinger som vicekontorchef, ikke har godtgjort, at de opgaver, som de udførte på datoen den 31. december 2013, var lige så vigtige eller vigtigere end dem, som udføres af kontorchefer eller af konsulenter i samme lønklasse.

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

– Det første anbringendes andet led om tilsidesættelse af proportionalitetsprincippet

71 Til støtte for det første anbringendes andet led har sagsøgerne gjort gældende, at den blokering af deres karrierer i lønklasserne AD 12 eller AD 13, 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 som beklæder stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, og derved uberettiget indskrænke karrieremulighederne for tjenestemænd i ansættelsesgruppen administratorer, som ikke kan komme videre end lønklasse AD 12 i mangel af en udnævnelse til stillinger af denne type.

72 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).

73 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.

74 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)«.

75 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 ansættelsesgruppen administratorer opnåede lønklasserne AD 13 eller AD 14 uden nødvendigvis at udøve en høj grad af ansvar eller ledelsesansvar.

76 Henset til det legitime formål kunne EU-lovgiver, uden at tilsidesætte proportionalitetsprincippet, antage, at lønklasserne AD 13 og AD 14, som giver ret til et særdeles højt lønniveau, fremover alene blev forbeholdt de administratorer, 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 administratorer 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, som var mindre end kontorchefers eller konsulenters ansvarsniveau, og som kunne være forblevet uændret over tid.

77 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 og generaldirektører, 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 stilling henhørende under stillingstypen »seniorassistent« i henhold til den procedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1.

78 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

79 I forbindelse med det første anbringendes tredje led har sagsøgerne gjort gældende, at ansættelsesmyndigheden med vedtagelsen af de anfægtede afgørelser 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 »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, 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.

80 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 AD 13 eller AD 14, således som besluttet af EU-lovgiver, ved interne foranstaltninger, som har til formål at oprette flere stillinger som »kontorchefer eller tilsvarende« eller som »konsulenter eller tilsvarende«, da et sådant tiltag ville medføre, at ansættelsesmyndigheden modarbejdede nævnte EU-lovgivers vilje ved at nedsætte den ønskede virkning af de foranstaltninger, som EU-lovgiver har vedtaget i forbindelse med ændringen.

81 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 ansættelsesgruppen administratorer kunne opnå lønklasserne AD 13 eller AD 14 uden nødvendigvis at udøve en høj grad af ansvar eller ledelsesansvar.

82 Desuden kunne ansættelsesmyndigheden ikke indplacere sagsøgerne i stillingstyperne »kontorchef eller tilsvarende« eller »konsulent eller tilsvarende«. De udøvede den 31. december 2013 nemlig ikke arbejdsopgaver svarende til disse stillingstyper, således at ansættelsesmyndigheden, eftersom de ikke havde fremsat anmodning om undtagelsesvis indplacering i medfør af artikel 30, stk. 3, i bilag XIII til den nye vedtægt, skulle indplacere dem henholdsvis i stillingstyperne »administrator« eller »administrator i en overgangsstilling« i medfør af artikel 30, stk. 2, i bilag XIII til den nye vedtægt (jf. i denne retning kendelse af 16.12.2015, Bärwinkel mod Rådet, F-118/14, EU:F:2015:154, præmis 56).

83 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 stillingstype, som giver dem ret til en forfremmelse til lønklasserne AD 13 eller AD 14, henset til de strengere og mere selektive regler for adgang til disse stillingstyper, at ophæve anvendelsen af de nye vedtægtsbestemmelser med henvisning til princippet om god forvaltning og omsorgspligten.

84 Det følger heraf, at det første anbringendes tredje led må forkastes som ugrundet.

– *Det første anbringendes fjerde led om tilsidesættelse af velerhvervede rettigheder*

85 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 lønklasserne AD 13 eller AD 14 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 henholdsvis lønklasse AD 12 eller lønklasse AD 13.

86 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 en højere lønklasse, 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).

87 Desuden kan sagsøgerne ikke med føje gøre gældende, at begrænsningen af adgangen til lønklasserne AD 13 eller AD 14 ved forfremmelse i henhold til artikel 45 i den nye vedtægt alene til de personer, som får adgang til stillingen som »kontorchef eller tilsvarende« eller »konsulent eller tilsvarende« efter den procedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1, »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]«.

88 I henhold til den nye vedtægt er tjenestemænd i lønklasserne AD 12 eller AD 13, såsom sagsøgerne, nemlig ikke frataget adgang til de højere lønklasser AD 13 og AD 14, men skal blot, for at kunne nå disse lønklasser, besidde de af ansættelsesmyndigheden krævede kvalifikationer, som svarer til det høje ansvarsniveau, der forventes af indehaverne af stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«. 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 de højeste lønklasser i administratorernes 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 29 med henblik på at besætte stillinger henhørende under de nævnte stillingstyper, som herefter gør det muligt for dem at generhverve en ret til forfremmelse til en højere lønklasse (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 hovedparten af sagsøgerne har gjort, og for halvdelens vedkommende har dette skridt således gjort det muligt for dem at blive udnævnt til en stilling som ekspert, som giver ret til en forfremmelse til de højere lønklasser AD 13 og AD 14.

89 Endelig bemærkes, at EU-lovgiver under alle omstændigheder i henhold til artikel 30, stk. 5-9, i bilag XIII til den nye vedtægt på visse betingelser har fastsat en forhøjelse af lønnen til tjenestemænd i lønklasserne AD 12 eller AD 13, såsom sagsøgerne, og at denne løn oven i købet, i medfør af stk. 10 og 11 i denne artikel 30, hvis de efterfølgende skulle få en stilling som kontorchef, vil kunne bevares af sidstnævnte eller gøre det muligt for dem at blive udnævnt til et mere favorabelt løntrin.

90 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

91 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 en højere lønklasse.

92 Det skal i denne henseende konstateres, at denne argumentation ikke kan tiltrædes. Det er nemlig med henblik på at sikre mere sammenhæng mellem lønklasserne AD 13 eller AD 14 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 administratorer i lønklasserne AD 12 eller AD 13 årligt ville blive forfremmet til lønklasserne AD 13 eller AD 14 uden nødvendigvis at udøve en høj grad af ansvar eller ledelsesansvar.

93 Det var således logisk for EU-lovgiver at bestemme, at antallet af stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende« 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 til besættelse af denne type stillinger, og ikke længere pr. automatik.

94 Eftersom udelukkelsen fra anvendelsen af den i vedtægtens artikel 45 fastsatte forfremmelsesprocedure med henblik på at få adgang til lønklasserne AD 13 eller AD 14 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.

95 I det foreliggende tilfælde gælder for det første, at det er uløseligt forbundet med vedtægtsændringen at indskrænke antallet af stillinger i lønklasserne AD 13 og AD 14 til de tjenestemænd, som udøver en høj grad af ansvar, netop ved at tilbagetrække sådanne stillinger fra den blotte forfremmelsesmekanisme.

96 For det andet tilkommer det ansættelsesmyndigheden at fastsætte det antal stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, 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 af denne type stillinger for at sikre tjenestemænd i lønklasserne AD 12 eller AD 13, såsom sagsøgerne, en forfremmelse, 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 AD 13 og AD 14, var betinget af et personligt engagement, af en forbedring af kvalifikationer og kompetencer samt af udøvelse af en høj grad af ansvar.

97 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.

98 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

99 Sagsøgerne har i henhold til det første anbringendes sjette led gjort gældende, at EU-lovgiver og Kommissionen med vedtagelsen af forordning nr. 1023/2013 har tilsidesat vedtægtens artikel 10, hvori det bestemmes, at Vedtægtsudvalget skal høres om alle forslag til ændring af vedtægten. Dette udvalg blev nemlig ganske vist hørt om Kommissionens oprindelige forslag. Imidlertid indeholdt dette forslag ikke et forslag om blokering af karriererne for administratorer i lønklasserne AD 12 og AD 13, da dette forslag først blev tilføjet efter forslag fra Parlamentet i en resolution af 2. juli 2013. Henset til den væsentlige karakter af ændringen af Kommissionens oprindelige forslag burde Vedtægtsudvalget imidlertid igen have været hørt, hvilket ikke var tilfældet.

100 I øvrigt har EU-lovgiver og Kommissionen 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, og har mere generelt 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 for administratorerne i lønklasse AD 12 eller lønklasse AD 13 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.

101 I denne henseende har Retten allerede fastslået, at selv om Kommissionen ganske vist havde anvendt sin lovgivningsmæssige initiativret ved at fremlægge forslaget til vedtægtsændringen for Parlamentet og Rådet den 13. december 2011, havde den imidlertid ikke anvendt denne initiativret til at ændre det nævnte forslag. Selv om Kommissionen havde deltaget i de trepartsforhandlinger, der fandt sted i forbindelse med den pågældende ordinære lovgivningsprocedure, kunne den omstændighed, at de trepartsforhandlinger, som blev afholdt på tidspunktet for Parlamentets førstebehandling, med deltagelse af Kommissionen førte til et kompromis mellem Parlamentet og Rådet, som tilsigtede at ændre forslaget om ændring af vedtægten, nemlig ikke anses for at udgøre en ændring af det nævnte forslag af Kommissionen selv, som omhandlet i den retspraksis, der følger af dommen af 11. juli 2007, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen (T-58/05, EU:T:2007:218). I øvrigt kunne Parlamentets vedtagelse under førstebehandlingen af en tekst, der ændrede forslaget til ændring af vedtægten, heller ikke sidestilles med Kommissionens egen ændring af dens oprindelige forslag (dom af 15.9.2016, U4U m.fl. mod Parlamentet og Rådet, T-17/14, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:489, præmis 136-139).

102 Kommissionen var således hverken efter afslutningen af de trepartsforhandlinger, der blev afholdt under Parlamentets førstebehandling, eller efter sidstnævntes vedtagelse af sit forslag under førstebehandlingen forpligtet til atter at høre Vedtægtsudvalget i medfør af vedtægtens artikel 10 (dom af 15.9.2016, U4U m.fl. mod Parlamentet og Rådet, T-17/14, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:489, præmis 140).

103 I øvrigt vedrørte den aftale, der blev indgået mellem Rådet og de faglige organisationer, som led i vedtagelsen af den ændring, der førte til vedtægten af 2004, kun denne ændring og følgelig kunne den efterfølgende vedtagelse af forordning nr. 1023/2013 ikke 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).

104 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).

105 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 104 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.

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

Det andet anbringende om tilsidesættelse af artikel 45 i den nye vedtægt og om anlæggelse af et åbenbart urigtigt skøn

107 Sagsøgerne har til støtte for det andet 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 nærmere bestemt gjort gældende, at eftersom den »hårde kerne« i det forfremmelsessystem, der er fastsat i den nævnte artikel, 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.

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

109 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.

110 I øvrigt må det under alle omstændigheder herefter, forudsat at det andet 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 vedtægtens artikel 45 klart har villet ændre forfremmelsesproceduren i artikel 45 i vedtægten af 2004 ved at gøre den uanvendelig på administratorer i lønklasserne AD 12 og AD 13, som ikke udfører arbejdsopgaver som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«, stillinger, som fremover skal besættes efter en udnævnelsesprocedure 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.

111 Det andet anbringende skal følgelig forkastes.

Det tredje anbringende om tilsidesættelse af begrundelsespligten

112 I forbindelse med det tredje 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 lønklasserne AD 13 eller AD 14, hvis de i henhold til den udnævnelsesprocedure, der er fastsat i vedtægtens artikel 4 og artikel 29, stk. 1, får adgang til en stilling som »kontorchef eller tilsvarende« eller som »konsulent eller tilsvarende«.

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

114 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).

115 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).

116 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).

117 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 stillingstyperne »administrator« eller »administrator i en overgangsstilling«, som kom til udtryk ved en ændring af deres personlige aktmapper i SysPer 2 med virkning fra denne dato.

118 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.

119 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 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).

120 Desuden fremgår det klart af den nye vedtægtsmæssige ramme, at det kun er såfremt ansættelsesmyndigheden, alt efter sit behov, beslutter at oprette stillinger som »kontorchef eller tilsvarende« eller »konsulent eller tilsvarende«, at tjenestemandsansatte »administratorer« eller »administratorer i en overgangsstilling« i lønklasse AD 12 og AD 13, såsom sagsøgerne, vil have mulighed for, hvis de skal udnævnes i henhold til vedtægtens artikel 4 og artikel 29, at generhverve en ret til forfremmelse i forbindelse med den procedure, der er fastsat i artikel 45 i den nye vedtægt. I øvrigt fremgår det ligeså klart af afgørelserne om afslag på klagerne, at ansættelsesmyndigheden ikke har anerkendt, at sagsøgerne udøvede et ansvar, der var lige så vigtigt som det ansvar, der normalt tildeles »kontorchefer eller tilsvarende« eller »konsulenter eller tilsvarende«.

121 Det følger af de ovenstående betragtninger, at det tredje anbringende skal forkastes. Følgelig må Kommissionen frifindes i det hele.

Sagsomkostninger

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

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

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

125 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) FZ 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.

Underskrifter