A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (első tanács)

2018. december 14.*

„Közszolgálat – Tisztviselők – A személyzeti szabályzat reformja – 1023/2013/EU, Euratom rendelet – Álláshelytípusok – Az álláshelytípusokba való besorolásra vonatkozó átmeneti szabályok – A személyzeti szabályzat XIII. mellékletének 30. cikke – Átmeneti kategóriájú tanácsosok (AD 13) – Tanácsosok (AD 12) – A személyzeti szabályzat 45. cikkén alapuló, kizárólag a betöltött álláshelytípusnak megfelelő előmeneteli struktúrán belül engedélyezett előmenetel – Az »egységvezető vagy azonos rangú«, illetve a »tanácsadó vagy azonos rangú« álláshelytípusba kizárólag a személyzeti szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében előírt eljárás alkalmazásával való belépés – Egyenlő bánásmód – A magasabb besorolási fokozatba való előléptetés esélyének elvesztése – Jogos bizalom”

A T-526/16. sz. ügyben,

FZ, az Európai Bizottság tisztviselője, valamint az Európai Bizottságnak a mellékletben megnevezett többi tisztviselője[1] (képviselik őket: T. Bontinck és A. Guillerme ügyvédek)

felpereseknek

az **Európai Bizottság** (képviselik kezdetben: J. Currall és G. Gattinara, később: G. Gattinara és C. Berardis-Kayser, végül: G. Berscheid, M. Gattinara és L. Radu Bouyon, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

támogatják:

az **Európai Parlament** (képviselik kezdetben: N. Chemaï és M. Dean, később: L. Deneys, J. Steele és J. Van Pottelberge, meghatalmazotti minőségben)

és

az **Európai Unió Tanácsa** (képviselik kezdetben: M. Bauer és E. Rebasti, később: M. Bauer és R. Meyer, meghatalmazotti minőségben)

beavatkozó felek,

a Bizottság kinevezésre jogosult hatósága által hozott, a felpereseket az „átmeneti kategóriájú tanácsos” vagy „tanácsos” álláshelytípusokba besoroló és 2014. január 1-jei hatállyal a magasabb besorolási fokozatba lépésük esélyének elvesztését előidéző, valamint az említett hatóság 2014. július 3-i, július 17-i és augusztus 6-i határozatai által is megerősített határozatainak megsemmisítése iránt az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

* Az eljárás nyelve: francia.

1 Az Európai Bizottság többi tisztviselőjének felsorolását csak a feleknek kézbesített változat melléklete tartalmazza.

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács),

tagjai: I. Pelikánová elnök, P. Nihoul és J. Svenningsen (előadó) bírák,

hivatalvezető: M. Marescaux tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2018. október 17-i tárgyalásra,

meghozta a következő

Ítéletet

A jogvita előzményei

1 FZ és a mellékletben megnevezett kilenc további felperes az Európai Bizottság tanácsosok (AD) besorolási csoportjába tartozó, AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tisztviselői.

2 Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának 2004. május 1-je és 2013. december 31. között alkalmazandó változata (a továbbiakban: 2004-es személyzeti szabályzat) I. mellékletének A. szakaszából következik, hogy az említett személyzeti szabályzat 5. cikke alapján a tanácsosok besorolási csoportjába sorolt tisztviselők az AD 5 besorolási fokozatból az AD 14 besorolási fokozatig haladhatnak előre az említett személyzeti szabályzat 45. cikke szerinti előléptetés útján, amely eljárás „a tisztviselőnek azon besorolási csoport következő, magasabb besorolási fokozatába történő kinevezésével történik, amelybe a tisztviselő tartozik”, és amely „kizárólag olyan tisztviselők közüli választással történhet, akik besorolási fokozatukban minimum két év szolgálati időt töltöttek, az előléptetésre alkalmas tisztviselők érdemei összehasonlításának figyelembevétele után”. Így e személyzeti szabályzat hatálya alatt az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tanácsosi álláshelyet betöltő tisztviselő ugyanezen személyzeti szabályzat 45. cikke értelmében előléphetett magasabb besorolási fokozatba.

3 Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételeknek a módosításáról szóló, 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom rendelet (HL 2013. L 287., 15. o.) 2013. november 1-jén lépett hatályba. E rendelet (17), (18) és (19) preambulumbekezdésének szövege a következő:

„(17) A Tanács felkérte a Bizottságot egy tanulmány elkészítésére, illetve megfelelő javaslatok benyújtására a [2004-es] személyzeti szabályzat 5. cikkének (4) bekezdésével, I. mellékletének A. szakaszával és 45. cikkének (1) bekezdésével összefüggésben abból a célból, hogy egyértelmű kapcsolat legyen a felelősségek és a besorolási fokozat között, és hogy az előléptetésekkel kapcsolatban a felelősségek nagyobb hangsúlyt kapjanak az érdemek vizsgálatakor.

(18) E felkérésre figyelemmel helyénvaló a magasabb besorolási fokozatokba való előléptetést a munka iránti személyes elhivatottságtól, a képességek és kompetenciák fejlesztésétől, továbbá olyan feladatok ellátásától függővé tenni, amelyek jelentősége indokolja a tisztviselő előléptetését a magasabb besorolási fokozatba.

(19) A [tanácsosok (AD) és asszisztensek (AST)] besorolási csoportban az előmenetel struktúráját úgy kell átalakítani, hogy a legmagasabb besorolási fokozatok korlátozott számú tisztviselő számára legyenek fenntartva, akik a legnagyobb felelősséget viselik. Ezért a tanácsosok csak az AD 12 besorolási fokozatig léphetnek elő, kivéve, ha adott álláshelyekre kerülnek kinevezésre e besorolási fokozat felett, míg az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatokat azon személyi állomány

számára kell fenntartani, akiknek beosztása jelentős felelősséggel jár. Hasonlóképpen, az AST 9 besorolású tisztviselőket AST 10 besorolásba csak a személyzeti szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében meghatározott eljárással összhangban lehet előléptetni.”

4 A tisztviselők 2014. január 1-jétől alkalmazandó személyzeti szabályzata (a továbbiakban: új személyzeti szabályzat vagy személyzeti szabályzat) 5. cikkének (4) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az álláshelytípusokat tartalmazó táblázatot az [új személyzeti szabályzat] I. melléklet[ének] A. szakasza tartalmazza. E táblázatra tekintettel minden intézmény kinevezésre jogosult hatósága – a személyzeti szabályzati bizottsággal folytatott konzultációt követően – részletesebben meghatározhatja az egyes álláshelytípusokhoz kapcsolódó feladatokat és hatásköröket.”

5 Az új személyzeti szabályzat I. melléklete „Az 5. cikk (4) bekezdésében előírt álláshelytípusok az egyes besorolási csoportokban” című A. szakaszának 1. pontjából az AD besorolási csoportot illetően az következik, hogy:

– a „tanácsos” álláshelytípusba újonnan felvett tisztviselők az AD 5 besorolási fokozatból az AD 12 besorolási fokozatig haladhatnak előre;

– az „egységvezető vagy azonos rangú” álláshelytípusba újonnan felvett tisztviselők az AD 9 besorolási fokozatból az AD 14 besorolási fokozatig haladhatnak előre; és

– a „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelytípusba újonnan felvett tisztviselők az AD 13 besorolási fokozatból az AD 14 besorolási fokozatba haladhatnak előre.

6 A 2004-es személyzeti szabályzat 45. cikke egyébiránt a következő – e rendelkezésnek az új személyzeti szabályzatban szereplő változata szerinti – mondattal egészült ki: „A tisztviselők csak akkor léptethetők elő a következő, magasabb besorolási fokozatba, ha a [személyzeti szabályzat] I. melléklet[ének] A. szakaszában felsorolt álláshelytípusoknak megfelelő álláshelyet töltenek be, kivéve a 4. cikkben és a 29. cikk (1) bekezdésében meghatározott eljárás alkalmazása esetén.”

7 Az új személyzeti szabályzat XIII. mellékletének tárgyát jelentő átmeneti rendelkezések keretében az említett melléklet 30. cikkének (1) bekezdése a következőképpen rendelkezik:

„Az I. melléklet A. szakaszának 1. pontjától eltérően az AD besorolási csoportban 2013. december 31-én szolgálatban álló tisztviselőkre az alábbi álláshely–típusokat tartalmazó táblázat vonatkozik:

[…]	[…]
Egységvezető vagy azonos rangú	AD 9–AD 14
Tanácsadó vagy azonos rangú	AD 13–AD 14
Átmeneti kategóriájú vezető tanácsos	AD 14
Átmeneti kategóriájú tanácsos	AD 13
Tanácsos	AD 5–AD 12”

8 Az új személyzeti szabályzat XIII. melléklete 30. cikke (2), (3) és (4) bekezdéseinek szövege a következő:

„(2) A kinevezésre jogosult hatóság 2014. január 1-jei hatállyal az alábbiak szerint álláshely–típusokba sorolja az AD besorolási csoportba tartozó, 2013. december 31-én szolgálatban álló tisztviselőket:

[…]

b) A 2013. december 31-én szolgálatban álló AD 13 besorolású tisztviselőket, akik nem [»]egységvezetők vagy azonos rangúak[«], illetve [»]tanácsadók vagy azonos rangúak[«], [»]átmeneti kategóriájú tanácsosnak[«] kell besorolni.

c) A 2013. december 31-én szolgálatban álló AD 9 és AD 14 közötti besorolású tisztviselőket, akik [»]egységvezetők vagy azonos rangúak[«], [»]egységvezetőnek vagy azonos rangúnak[«] kell besorolni.

d) A 2013. december 31-én szolgálatban álló AD 13 vagy AD 14 besorolású tisztviselőket, akik [»]tanácsadók vagy azonos rangúak[«], [»]tanácsadónak vagy azonos rangúnak[«] kell besorolni.

e) A 2013. december 31-én szolgálatban álló AD 5 és AD 12 közötti besorolású tisztviselőket, akik nem [»]egységvezetők vagy azonos rangúak[«], [»]tanácsosnak[«] kell besorolni.

(3) A (2) bekezdéstől eltérően az AD 9 és AD 14 közötti besorolású, külön feladatok ellátó tisztviselőket a kinevezésre jogosult hatóság 2015. december 31. előtt [»]egységvezetőnek vagy azonos rangúnak[«] vagy [»]tanácsadónak vagy azonos rangúnak[«] sorolhatja be. A kinevezésre jogosult hatóságok rendelkezéseket hoznak e cikk érvényre juttatása érdekében. Az e rendelkezés hatálya alá tartozó tisztviselők összlétszáma azonban nem haladhatja meg a 2013. december 31-én az AD besorolási csoportba tartozó tisztviselők létszámának 5%-át.

(4) Egy álláshelytípusba való besorolás addig marad érvényben, amíg a tisztviselőt be nem sorolják egy másik álláshelytípushoz tartozó új beosztásba.”

9 A Bizottság 2013. december 16-án elfogadta az új személyzeti szabályzat 45. cikkére vonatkozó általános végrehajtási rendelkezésekről szóló C(2013) 8968 final határozatot, amelyet a *Közigazgatási Tájékoztató* 2013. december 19-i 55–2013. számában tettek közzé. Az említett általános végrehajtási rendelkezések 3. cikkének második francia bekezdése értelmében „[a] tisztviselő csak akkor léptethető elő, ha” „az előléptetési időszak kezdetekor […] olyan álláshelyet tölt be, amely megfelel az azon besorolási fokozat szerinti, a[z új] személyzeti szabályzat I. melléklete A. szakasza 30. cikkének (1) bekezdésében vagy XIII. melléklete 31. cikkének (1) bekezdésében felsorolt álláshelytípusoknak, amelyre előléptethetik.”

10 A fenti 3–9. pontokban említett intézkedések 2014. január 1-jei hatálybalépését követően az AD 12 besorolási fokozatba tartozó felpereseket a „tanácsos” álláshelytípusba sorolták be, ami azzal járt, hogy az előmeneteli struktúrájuk az AD 5 és AD 12 besorolási fokozatokat ölelte fel, míg az AD 13 besorolási fokozatba tartozó felperest az „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusba sorolták be, amely semmilyen jogosultságot nem biztosít a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetésre. 2013. december 30-án A Bizottság kinevezésre jogosult hatósága (a továbbiakban: kinevezésre jogosult hatóság) ennek megfelelően módosította a felperesek személyi aktáját – az általuk betöltött új álláshelytípus megjelölésével – a személyzeti irányítás SysPer 2 elnevezésű informatikai rendszerében (a továbbiakban: SysPer 2), ami azzal a következménnyel járt, hogy 2014. január 1-jével már nem léphettek magasabb besorolási fokozatba.

11 2014. március 12. és 31. között nyolc felperes nyújtott be panaszt a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján a kinevezésre jogosult hatóság általános és egyedi hatályú határozatai ellen, amelyek a felpereseknek a magasabb besorolási fokozatba történő bármilyen előléptetése megakadályozására irányulnak az új személyi szabályzat 45. cikkében előírt éves előléptetés keretében.

12 2014. április 11-én, illetve 24-én két másik felperes, GH és GC is ugyanilyen panaszt nyújtott be.

13 Az azonos tartalmú 2014. július 3-i határozataival a kinevezésre jogosult hatóság elutasította a 2014. március 12. és 31. között benyújtott panaszokat, kivéve GK panaszát, amelyet 2014. július 17-én utasított el. Egyébiránt a 2014. augusztus 6-i határozatával a kinevezésre jogosult hatóság elutasította a 2014. április 11-i és 24-i panaszokat is.

Az eljárás és a felek kérelmei

14 Az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékének Hivatalához 2014. október 20-án benyújtott, és eredetileg F-113/14. számon nyilvántartásba vett keresetlevéllel a felperesek előterjesztették a jelen keresetet.

15 A felek meghallgatását követően a Közszolgálati Törvényszék harmadik tanácsának elnöke 2014. november 26-i határozatával úgy döntött, hogy mindaddig felfüggeszti a jelen ügyet, amíg az U4U és társai kontra Parlament és Tanács (T-17/14), valamint az USFSPEI kontra Parlament és Tanács (T-75/14) ügyekben az eljárást befejező határozatok jogerőre nem emelkednek.

16 2014. december 10-én az Európai Unió Tanácsa, illetve 2015. január 20-án az Európai Parlament a Közszolgálati Törvényszék eljárási szabályzatának 86. cikke alapján beavatkozás iránti kérelmet nyújtott be a Bizottság kérelmeinek támogatására. E tekintetben tájékoztatást kaptak arról, hogy a kérelmeik elbírálására az eljárás folytatásakor fog sor kerülni.

17 Az Európai Unió és alkalmazottai közötti jogviták elsőfokú elbírálásával kapcsolatos hatáskörnek a Törvényszékre történő átruházásáról szóló, 2016. július 6-i (EU, Euratom) 2016/1192 európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2016. L 200., 137. o.) 3. cikke értelmében a jelen ügyet a Törvényszékhez tették át az ügy 2016. augusztus 31-i állapota szerint, és onnantól a Törvényszék eljárási szabályzatának megfelelően kell kezelni azt. Így a jelen ügyet T-526/16. számon vették nyilvántartásba, és az első tanácshoz utalták.

18 A 2016. szeptember 15-i U4U és társai kontra Parlament és Tanács ítélet (T-17/14, nem tették közzé, EU:T:2016:489), valamint a 2017. november 16-i USFSPEI kontra Parlament és Tanács ítélet (T-75/14, EU:T:2017:813) kihirdetését, illetve azt követően, hogy megállapították, hogy az Európai Unió Bírósága alapokmányának 56. cikkében előírt határidőn belül nem került sor fellebbezés benyújtására e határozatok ellen, a jelen ügyben folytatódott az eljárás, és így a Bizottságot felhívták az ellenkérelme benyújtására, aminek az előírt határidőn belül, 2018. április 17-én eleget tett.

19 A 2018. április 19-i határozattal helyt adtak az eljárási szabályzat 144. cikke alapján a Parlament és a Tanács azon kérelmének, hogy a Bizottság kérelmeinek támogatására beavatkozzanak.

20 2018. május 31-én a felperesek választ nyújtottak be a beadványok Törvényszék által engedélyezett második fordulója keretében.

21 2018. május 31-én a Parlament és a Tanács beavatkozási beadványt nyújtottak be, amelyekkel kapcsolatban a felperesek és az alperes nem tettek észrevételt.

22 Az FZ és társai kontra Bizottság ügyben (T-540/16) előterjesztett, az ezen ügy és a jelen ügy egyesítésére irányuló kérelem előterjesztését követően ebben a vonatkozásban sor került a felek meghallgatására, akik nem éltek semmilyen kifogással ebben a tekintetben.

23 A viszonválasz 2018. július 17-i benyújtását követően az eljárás írásbeli szakasza lezárult.

24 A felek meghallgatását követően a 2018. szeptember 18-i határozattal a jelen ügyet a szóbeli szakasz lefolytatása céljából egyesítették a T-525/16 (GQ és társai kontra Bizottság) és a T-540/16 (FZ és társai kontra Bizottság) ügyekkel.

25 A 2018. október 17-én tartott tárgyalás során meghallgatták a felek szóbeli előadásait. A tárgyalás során a Törvényszék felhívta a Bizottságot arra, hogy két héten belül bocsásson rendelkezésére bizonyos információkat a felpereseknek a személyzeti szabályzat szerinti jelenlegi helyzetére vonatkozóan. A Bizottság által 2018. október 31-én benyújtott választ, illetve a felperesek által ezt követően november 13-án tett észrevételeket követően az eljárás szóbeli szakasza lezárult.

26 A felperesek azt kérik, hogy a Törvényszék:

– elsődlegesen

  – állapítsa meg az új személyzeti szabályzat 45. cikkének és I. mellékletének, valamint az ahhoz kapcsolódó átmeneti rendelkezéseknek a jogellenességét;

  – semmisítse meg a kinevezésre jogosult hatóság általános és egyedi hatályú határozatait, amelyek a felperesek – mint AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tisztviselők – valamennyi előléptetési lehetőségének megakadályozására irányulnak a 2014-es éves előléptetés keretében;

  – kötelezze a Bizottságot a költségek viselésére;

– másodlagosan

  – semmisítse meg a kinevezésre jogosult hatóság általános és egyedi hatályú határozatait, amelyek a felperesek – mint AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tisztviselők – valamennyi előléptetési lehetőségének megakadályozására irányulnak a 2014. évi előléptetés keretében

  – a Bizottságot kötelezze a költségek viselésére.

27 A Bizottság azt kéri, hogy a Törvényszék:

– utasítsa el a keresetet;

– a felpereseket kötelezze a költségek viselésére.

28 A Parlament azt kéri, hogy a Törvényszék utasítsa el a felperesek arra irányuló érveit, amelyek az új személyzeti szabályzat 45. cikke és I. melléklete, valamint az ahhoz kapcsolódó átmeneti rendelkezések alkalmazhatatlanságának megállapítását célozzák.

29 A Tanács azt kéri, hogy a Törvényszék:

– utasítsa el a keresetet;

– a felpereseket kötelezze a költségek viselésére.

A jogkérdésről

A kereset elfogadhatóságáról

30 Előzetesen a Bizottság – annak megállapítása mellett, hogy a kereset elfogadható – kiemeli, hogy az valójában kizárólag a kinevezésre jogosult hatóságnak a felpereseket 2014. január 1-jei hatállyal esetenként az „átmeneti kategóriájú tanácsos”, illetve „tanácsos” álláshelytípusba besoroló határozataira vonatkozik. Arra is utal ugyanakkor, hogy míg a felperesek közül nyolcan panaszt nyújtottak be a személyzeti szabályzat szerinti határidőn belül a nekik sérelmet okozó aktusok ellen, ugyanez nem igaz

GH-ra és GC-re. Tekintettel azonban a 2015. július 16-i FG kontra Bizottság végzés (F-20/15, EU:F:2015:93) 57. pontjára, annak elfogadását javasolja GH és GC vonatkozásában, hogy a panaszaik benyújtására a 2014. április 14-i tájékoztatást követő három hónapon belül került sor.

31 Tekintettel arra, hogy a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése és 91. cikkének (1) bekezdése értelmében a sérelmet okozó aktus létezése elengedhetetlen feltétele valamennyi olyan keresetnek, amelyet a tisztviselők azon intézmény ellen nyújtanak be, amelyhez tartoznak, a jelen ügy körülményei között először is azt kell meghatározni, hogy a felperesek mely intézkedéseket kívánják vitatni a jelen kereset útján, illetve azt kell eldönteni, hogy ezek az intézkedések nekik sérelmet okoznak-e (lásd ebben az értelemben: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 39. pont; 2015. július 16-i FG kontra Bizottság végzés F-20/15, EU:F:2015:93, 43. pont). Tekintettel továbbá arra is, hogy a Törvényszékhez az EUMSZ 270. cikk és a személyzeti szabályzat 91. cikke alapján benyújtott kereset elfogadhatóságának feltétele a pert megelőző eljárás szabályos lefolytatása és az eljárási határidők betartása (lásd: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), azt is el kell dönteni mindegyik felperes vonatkozásában, hogy a panaszaikat az eljárási szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésében előírt határidőben terjesztették-e elő.

32 E tekintetben, a 2013. december 31-én AD 5–AD 13 besorolási fokozatú, tanácsos álláshelyet betöltő tisztviselőket különböző álláshelytípusokba lehetett besorolni, úgy mint „átmeneti kategóriájú tanácsos”, „tanácsos”, „tanácsadó vagy azonos rangú” (lásd ebben az értelemben: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 40. pont; 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 43. pont).

33 Így a kinevezésre jogosult hatóságnak a felpereseket esetenként „átmeneti kategóriájú tanácsos”, illetve „tanácsos” álláshelytípusba besoroló, 2013. december 30-án meghozott határozatai, amelyek abban testesültek meg, hogy a SysPer 2-be a felperesek ezen álláshelytípusokba való besorolásával kapcsolatos bejegyzés került (a továbbiakban: a megtámadott határozatok), sérelmet okoznak számukra, mivel azt eredményezik, hogy 2014. január 1-jei hatállyal elveszítik a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetés lehetőségét (lásd ebben az értelemben: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 45. pont).

34 Ezenkívül, ahogyan a Bizottság is elismeri, a felperesek – GH és GC esetét kivéve – vitatták ezeket a határozatokat a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésének megfelelően három hónapos határidőn belül benyújtott panaszok útján.

35 Ami a panaszaikat 2014. április 24-én, illetve 11-én benyújtó felpereseket illeti, a panaszaikat szintén nem lehet a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése által előírt három hónapos határidőre tekintettel késedelmesen benyújtottnak tekinteni. Meg kell ugyanis állapítani, hogy a Bizottságnak nem áll módjában megerősíteni, hogy e felperesek melyik időpontban értesültek a SysPer 2-ben vezetett személyi aktájuk 2013. december 30-i módosításáról, mivel a személyzeti szabályzat 25. és 26. cikkének megsértésével a Bizottság nem közölte velük e rájuk vonatkozó egyedi határozatokat (lásd ebben az értelemben: 2015. július 16-i FG kontra Bizottság, F-20/15, EU:F:2015:93, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

36 E körülmények között el kell fogadni, hogy még ha azt feltételezzük is, hogy az érintett két felperes 2014. január 24-ét, illetve 11-ét megelőzően értesült arról, hogy az álláshelytípusukat módosították a SysPer 2-ben, megtéveszthette őket az a forma, ahogyan e határozatokat a tudomásukra hozták (lásd ebben az értelemben: 1979. április 5-i Orlandi kontra Bizottság ítélet, 117/78, EU:C:1979:109, 11. pont).

37 E körülmények között a jelen keresetet elfogadhatónak kell tekinteni, amennyiben az a megtámadott határozatok ellen irányul. Tekintettel egyébiránt a pert megelőző eljárás változó jellegére, figyelembe kell venni a felperesek panaszait elutasító határozatok indokolását, amely nyilvánvalóan azonos a megtámadott határozatok indokolásával (lásd ebben az értelemben: 2009. december 9-i Bizottság kontra Birkhoff ítélet, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 58. és 59. pont; 2018. január 16-i SE kontra Tanács ítélet, T-231/17, nem tették közzé, EU:T:2018:3, 22. pont).

A személyzeti szabályzat egyes rendelkezései jogellenességének megállapítása iránti kérelmekről

38 Azon kérelmeket illetően, amelyek arra irányulnak, hogy a Törvényszék állapítsa meg az új személyzeti szabályzat 45. cikke, illetve a vonatkozó átmeneti intézkedések jogellenességét, emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 277. cikk alapján a tisztviselő vagy alkalmazott a rá vonatkozó egyedi határozat megsemmisítése iránti kérelem keretében kétségkívül hivatkozhat az azon általános hatályú aktus jogellenességére, amely alapján e határozatot elfogadták. Ez utóbbi rendelkezés értelmében ugyanis egyedül az uniós bíróság jogosult megállapítani valamely általános hatályú jogi aktus jogellenességét, és levonni az abból eredő alkalmazhatatlanság következményeit az előtte megtámadott egyedi hatályú jogi aktusra vonatkozóan (2016. október 27-i EKB kontra Cerafogli ítélet, T-787/14 P, EU:T:2016:633, 49. pont).

39 A jogellenességnek az uniós bíróság általi, az EUMSZ 277. cikk alapján történő megállapítása azonban nem bír erga omnes hatállyal, mivel bár maga után vonja a megtámadott egyedi határozat jogellenességét, de meghagyja a jogrendben az általános hatályú jogi aktust anélkül, hogy az annak alapján elfogadott más, a keresetindítási határidőn belül meg nem támadott jogi aktusok jogszerűségét érintené (lásd ebben az értelemben: 1974. február 21-i Kortner és társai kontra Tanács és társai ítélet, 15/73–33/73, 52/73, 53/73, 57/73–109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 és 135/73–137/73, EU:C:1974:16, 37. és 38. pont; 2016. október 27-i EKB kontra Cerafogli ítélet, T-787/14 P, EU:T:2016:633, 53. pont).

40 Ebből következik, hogy egy sérelmet okozó egyedi hatályú aktus megsemmisítése iránti kérelem keretében az uniós bíróság kétségkívül jogosult mellékesen megállapítani azon általános hatályú rendelkezés jogellenességét, amelyen a megtámadott határozat is alapul. Nem jogosult ugyanakkor arra, hogy az ítéletei rendelkező részében tegyen ilyen megállapításokat (lásd ebben az értelemben: 2009. október 21-i Ramaekers-Jørgensen kontra Bizottság ítélet, F-74/08, EU:F:2009:142, 37. pont).

41 Következésképpen, ahogyan azt helyesen jegyzi meg a Bizottság is, nyilvánvalóan elfogadhatatlannak kell nyilvánítani az arra irányuló kérelmeket, hogy a Törvényszék állapítsa meg az új személyzeti szabályzat 45. cikke és I. melléklete, valamint az ehhez kapcsolódó átmeneti intézkedések jogellenességét, mivel ezek a kérelmek nem illeszkednek az EUMSZ 277. cikk alapján emelt, és a megtámadott határozatok megsemmisítésére irányuló jogellenességi kifogás keretébe.

A megsemmisítés iránti kérelmekről

42 A megsemmisítés iránti kérelmeik alátámasztására a felperesek elsődlegesen egyetlen jogalapra hivatkoznak, amelyet az új személyzeti szabályzat 45. cikkének és I. mellékletének jogellenességére alapítanak. Másodlagosan két másik jogalapra hivatkoznak, amelyek közül az első a fent említett 45. cikk megsértésére és nyilvánvaló mérlegelési hiba fennállására, a második pedig az indokolási kötelezettség megsértésére vonatkozik.

43 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság a jogalapok összességének mint megalapozatlanoknak az elutasítását kéri.

Az új személyzeti szabályzat 45. cikkének és I. mellékletének jogellenességére alapított első jogalapról

44 A felperesek szerint sérti az egyenlő bánásmód elvét, az előmenetel lehetőségét, az arányosság elvét, valamint a gondoskodási kötelezettséget az új személyzeti szabályzat által előírt azon rendelkezés, amely szerint nem lehetséges az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú, „tanácsos” vagy „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusba besorolt tisztviselők magasabb besorolási fokozatba előléptetése az új személyzeti szabályzat 45. cikke alapján. Ebben az összefüggésben úgy vélik, hogy a felvételük során korlátozás nélkül lehetőségük volt az AD 14 besorolási fokozatig történő előléptetésre. Az új személyzeti szabályzat említett cikke és az I. melléklete tehát sérti a szerzett jogaikat. Következésképpen arra hivatkoznak, hogy az új személyzeti szabályzat 45. cikke és I. melléklete egyaránt jogellenes.

45 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság a jogellenességi kifogás – mint megalapozatlan – elutasítását kéri.

46 Az első jogalap hat részből áll, amelyeket egymást követően kell megvizsgálni.

– Az első jogalapnak az egyenlő bánásmód és az előmenetel lehetősége elvének megsértésére alapított első részéről

47 Az első jogalap első részének alátámasztásaként a felperesek arra hivatkoznak, hogy a személyzeti szabályzat 5. cikkének (5) bekezdését illetően – amelynek értelmében „[a]z azonos csoportba tartozó tisztviselőre azonos felvételi és szolgálati előmeneteli feltételek vonatkoznak” – az uniós jogalkotó megsértette az egyenlő bánásmód és az előmenetel lehetőségének elvét.

48 E tekintetben a felperesek úgy vélik, hogy az uniós jogalkotó azáltal sértette meg az egyenlő bánásmód és az előmenetel lehetőségének elvét, hogy az új személyzeti szabályzat 45. cikkét azzal pontosította, hogy „[a] tisztviselők csak akkor léptethetők elő a következő, magasabb besorolási fokozatba, ha az I. melléklet A. szakaszában felsorolt álláshelytípusoknak megfelelő álláshelyet töltenek be, kivéve a [személyzeti szabályzat] 4. cikk[é]ben és a 29. cikk[ének] (1) bekezdésében meghatározott eljárás alkalmazása esetén”, mivel a felpereseket a „tanácsos” vagy „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusokhoz rögzíti, ami többé nem biztosítja számukra a magasabb besorolási fokozatba való előléptetés lehetőségét, ez utóbbi ugyanis az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve a „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelytípust betöltő tisztviselők számára van fenntartva.

49 A felperesek álláspontjuk szerint egyenlőtlen bánásmódban részesültek a velük egy funkciócsoportba tartozó tanácsosokhoz képest, mivel az AD 5–AD 11 besorolási fokozatú, valamint az AD 9–AD 13 besorolási fokozatú, „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” funkciót betöltő tanácsosok egyaránt továbbra is részesei lehetnek az ilyen besorolási fokozatokat és álláshelytípusokat betöltő tisztviselők érdemeinek időbeli összehasonlításán alapuló előléptetési mechanizmusnak, míg a felperesek esetében az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatba történő előléptetés csak a személyzeti szabályzat 4. cikke és 29. cikkének (1) bekezdése szerinti eljárás alapján lehetséges, amely nem teszi lehetővé az idő előrehaladtával szerzett érdemek igazolása alapján történő előléptetést, mivel az alapvetően azon tanácsos tisztviselők képességeinek értékelésén alapul, akik érdeklődést mutatnak a megüresedett „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyekre történő kinevezésre.

50 Ezenkívül míg az alacsonyabb, ADT 5–AD 11 besorolási fokozatú tanácsosok rendelkeznek előléptetési garanciákkal a kinevezésre jogosult hatóság által a szervezeten belül évente engedélyezendő előléptetések számát illetően, addig a felperesek bizonytalanságnak vannak kitéve abban a tekintetben, hogy a kinevezésre jogosult hatóság évente milyen számban határoz a megüresedett „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyek betöltéséről a személyzeti szabályzat 4. cikke és 29. cikkének (1) bekezdése alapján. Ezen túlmenően, az ilyen beosztásokra

történő kinevezésekkel kapcsolatos eljárások keretében a kinevezésre jogosult hatóság nagyobb mérlegelési jogkörrel rendelkezik, mint az előléptetési eljárások keretében, különösen az előléptetési vegyes bizottság közreműködésének hiánya miatt. A felperesek hozzáteszik, hogy az említett kinevezési eljárás keretében nem csak a Bizottság más tanácsosaival versenyeznek az érdemeknek az előléptetésre vonatkozó eljárás alapján történő összehasonlításával, hanem más intézmények tanácsosaival is, ami csökkenti az esélyüket az előléptetésre.

51 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a tisztviselők és az adminisztráció közötti jogviszony nem szerződéses jellegű, hanem a személyzeti szabályzaton alapul (lásd ebben az értelemben: 1975. március 19-i Gillet kontra Bizottság ítélet, 28/74, EU:C:1975:46, 4. pont). Így a tisztviselők jogait és kötelezettségeit az uniós jogalkotó bármikor módosíthatja, és ebben az összefüggésben valamely jogszabályi rendelkezés módosítását – mint amilyenek a személyzeti szabályzat módosításáról szóló, az EUMSZ 336. cikk alapján elfogadott rendeletek –, eltérő rendelkezés hiányában, főszabály szerint alkalmazni kell a korábbi törvény hatálya alatt létrejött jogi helyzetek jövőbeni hatásaira, kivéve, ha a korábbi szabályozás alatt létrejött és véglegesen megvalósult helyzet szerzett jogot keletkeztet (2008. december 22-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítélet, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 60–62. pont; 2015. július 16-i, EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 58. pont).

52 Márpedig az ítélkezési gyakorlat szerint a személyzeti szabályzat reformja keretében valamely jog csak akkor tekintendő szerzett jognak, ha az azt keletkeztető tényállás a jogszabálymódosítás előtt megvalósult, és nem ez a helyzet, ha a jogot keletkeztető tényállás nem valósult meg a módosítást megelőző jogszabály hatálya alatt. Így – ahogyan a jelen esetben is – mivel a tisztviselők az új személyzeti szabályzat hatálybalépésének napjáig csak jogosultak voltak az előléptetésre, és mivel az előléptetés a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetésről szóló határozatnak volt alárendelve, amelyet a kinevezésre jogosult hatóságnak volt joga kezdeményezni, amelyet ez utóbbi – a jelen esetben 2014. január 1-jéig – még nem fogadott el, az ilyen tisztviselők nem hivatkozhatnak a szerzett jogokra annak érdekében, hogy ezen időpontot követően is megőrizzék jogosultságukat ezen előléptetésre (lásd ebben az értelemben: 2008. december 22-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítélet, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 63–65. pont; 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 59. pont).

53 Ezenkívül a tisztviselők nem hivatkozhatnak a bizalomvédelem elvére valamely új rendelkezés alkalmazásával szemben, főleg olyan területen, ahol az uniós jogalkotó széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik (2008. december 22-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítélet, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 91. pont; 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 60. pont). Így el kell utasítani a felperesek azon érveit, amelyek – a magasabb besorolási fokozatba való előléptetésre való jogosultságukat illetően – a jogos bizalom elvének és az állítólagos szerzett jogaik megsértésére vonatkoznak amiatt, hogy az említett jogalkotó és/vagy a Bizottság állítólag a szakmai előmenetelük rögzítése mellett döntött azáltal, hogy őket a „tanácsos” vagy „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusba sorolta be.

54 Ezt követően az uniós jogalkotó számára biztosított széles mérlegelési jogkör tekintetében ki kell emelni, hogy az uniós jogalkotó jogszerűen írhatta elő az 1023/2013 rendelet (19) preambulumbekezdésében és az új személyzeti szabályzat I. melléklete A. szakaszának 1. pontjában, hogy az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatok a továbbiakban korlátozott számú tisztviselő számára legyenek fenntartva, a jelen esetben kizárólag azon tanácsosok számára, akik e preambulumbekezdés értelmében a legnagyobb felelősséget viselik, azaz „jelentős felelősség[et]”.

55 Közelebbről – szemben azzal, amit a felperesek állítanak – az uniós jogalkotó kimondhatta, hogy az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatú álláshely többé ne legyen elérhető a tisztviselőknek az 2004-es személyzeti szabályzat 45. cikke szerinti előléptetése keretében, amely eljárás az ítélkezési gyakorlat szerint a tisztviselők szakmai előmenetelének a megtett erőfeszítések és az – akár huzamosabb időtartam alatt – tanúsított érdemek miatti módosítását célozza (2007. július 11-i Konidaris kontra

Bizottság ítélet, T-93/03, EU:T:2007:209, 91. pont; 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 72. pont), hanem a továbbiakban az eljárási szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében előírt kinevezési eljárás keretében legyen elérhető.

56 Ugyanezen ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis az üres álláshelyek betöltésére vonatkozó, az eljárási szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésében előírt ezen eljárás a szolgálat, a tisztviselő, az intézmény vagy más intézmények érdekében a betöltendő álláshellyel járó feladatok ellátására legmegfelelőbb személy felkutatását célozza. Márpedig tekintettel az uniós jogalkotó azon célkitűzésére, hogy racionalizálja a közkiadásokat, illetve hogy a feladatok és a besorolási fokozat megfeleljenek egymásnak, az uniós jogalkotó tekinthette úgy, hogy egy ilyen eljárás alkalmasabb arra, hogy a kinevezésre jogosult hatóság a legfontosabb és legnagyobb feladatokat azon korlátozott számú tisztviselőre bízhassa, akik bizonyították a legmegfelelőbb szakmai adottságokat, a jelen esetben azon tanácsosokra, akik képesek az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” felelősségi körének vállalására, amely ténylegesen jelentősebb, mint az alacsonyabb fokozatú tanácsosok esetében.

57 Ki kell egyébiránt emelni, hogy a kinevezésre jogosult hatóság széleskörű mérlegelési jogkörrel rendelkezik a szolgálatai szervezését és szerkezetét illetően, és ennélfogva azon feladatok felelősségi szintjének szervezését és szerkezetét illetően is, amelyet a tisztviselőire és alkalmazottjaira kíván bízni (lásd: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 81. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), ami azt is magában foglalja, hogy a költségvetési hatóság ellenőrzése mellett szabadon meghatározhatja és észszerűsítheti azon „egységvezetők vagy azonos rangúak”, illetve „tanácsadók vagy azonos rangúak” számát, akikre valóban szüksége van.

58 Ebben a tekintetben – szemben azzal, amit a felperesek állítanak – a személyzeti szabályzatnak a tanácsosok szakmai előmenetelének szerkezetével kapcsolatos módosítása nem áll ellentétben az 5. cikk (5) bekezdésének az új személyzeti szabályzatban való fenntartásával, amely szerint „[a]z azonos csoportba tartozó tisztviselőre azonos felvételi és szolgálati előmeneteli feltételek vonatkoznak”. Az új személyzeti szabályzat keretében ugyanis a tanácsosok mindegyikére – a felvételük vagy szolgálatba lépésük napjától függetlenül – azonos szolgálati előmeneteli feltételek vonatkoznak, azaz az AD 12 besorolási fokozatig történő előlépés az új személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt egyetlen előléptetési mechanizmus által, ha pedig túl kívánnának lépni ezen a besorolási fokozaton, akkor arra lehetőség van a jelentős felelősséggel járó tisztségek betöltésével egy olyan, az új személyzeti szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében előírt eljárás útján is, amelynek lefolytatására az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelytípusokba tartozó álláshelyek betöltése érdekében kerülhet sor.

59 Az előmenetel lehetőségének elvét illetően emlékeztetni kell még arra is, hogy az uniós jog nem biztosítja kifejezetten sem a szakmai előmenetel egységességének elvét, sem pedig a szakmai előmenetel elvét. Ezzel szemben az ítélkezési gyakorlat az előmenetel lehetőségének elvét az egyenlő bánásmód elve olyan különleges formájának nyilvánította, amely a tisztviselőkre alkalmazandó (2008. március 5-i Toronjo Benitez kontra Bizottság ítélet, F-33/07, EU:F:2008:25, 87. és 88. pont; 2011. szeptember 27-i Lübking és társai kontra Bizottság ítélet, F-105/06, EU:F:2011:152, 81. és 82. pont).

60 Ebben a tekintetben kétségtelen, hogy a személyzeti szabályzat 5. cikkének (5) bekezdése értelmében „az azonos csoportba tartozó tisztviselőre azonos felvételi és szolgálati előmeneteli feltételek vonatkoznak”. Az új személyzeti szabályzat 45. cikkéből az következik ugyanakkor, hogy az uniós jogalkotó úgy határozott, hogy 2014. január 1-jét követően „[a] tisztviselők csak akkor léptethetők elő a következő, magasabb besorolási fokozatba, ha az I. melléklet A. szakaszában felsorolt álláshelytípusoknak megfelelő álláshelyet töltenek be, kivéve a [személyzeti szabályzat] 4. cikk[é]ben és a 29. cikk[ének] (1) bekezdésében meghatározott eljárás alkalmazása esetén”. Így ahogyan az az 1023/2013 rendelet (19) preambulumbekezdéséből is következik, a személyzeti szabályzat 5. cikke (5) bekezdésének végrehajtásával – amely „azonos felvételi és szolgálati előmeneteli feltételek[et]” kíván meg valamennyi tanácsos vonatkozásában – az uniós jogalkotó a tanácsosok szakmai

előmenetelének struktúráját szándékozta átalakítani a tanácsosok elsődleges szakmai előmenetelének megtartásával, amelynek keretében az AD 5-től az AD 12 besorolási fokozatig léphetnek elő, illetve ezt követően a különleges szakmai előmenetelek elfogadásával, amely a jelentős felelősséget viselő tanácsosok számára áll nyitva, mint az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú”, és amely előmenetelek a legmagasabb AD besorolási fokozatokat teszik elérhetővé, azaz az AD 13-at és az AD 14-et.

61 Ahogyan a Tanács is kiemeli, annak előírásával, hogy a tisztviselők a továbbiakban csak akkor léptethetők elő a következő, magasabb besorolási fokozatba, ha a közvetlenül magasabb besorolási fokozat szerinti álláshelytípusok egyikének megfelelő álláshelyet töltenek be, kivéve a személyzeti szabályzat 4. cikkében és a 29. cikkének (1) bekezdésében meghatározott eljárás alkalmazása esetén, az uniós jogalkotó egy olyan korlátozást írt elő, amely megkülönböztetés nélkül alkalmazandó valamennyi besorolási csoport vonatkozásában, illetve e csoportokon belül valamennyi tanácsosra és asszisztensre, függetlenül a felvételük vagy a tevékenységük megkezdésének az időpontjától.

62 Mindenesetre kizárólag akkor sérül az egyenlő bánásmód elve, amely az uniós jognak az Európai Unió Alapjogi Chartája 20. és 21. cikkében kimondott és az uniós közszolgálati jogra alkalmazandó alapelve, ha személyek két csoportjával, amelyek ténybeli és jogi helyzete között nincs lényeges különbség, besorolásukkor eltérően bánnak, és e bánásmódbeli eltérés objektíve nem indokolt. Ezen elv alkalmazásakor az összehasonlítandó helyzetek vizsgálata során az e helyzeteket jellemző tényezők összességét figyelembe kell venni (2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 65. pont; lásd még ebben az értelemben: 2008. december 22-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítélet, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 76. pont; 2011. november 15-i Nolin kontra Bizottság ítélet, T-58/11 P, EU:T:2011:664, 37. és 38. pont).

63 Azt kell tehát eldönteni, hogy az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú, „tanácsos”, illetve „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusba sorolt tisztviselők helyzete összehasonlítható-e az alacsonyabb, AD 5–AD 11 besorolási fokozatba tartozó „tanácsosok” helyzetével, valamint az ugyanazon besorolási csoportba tartozó, de „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” besorolású tisztviselők helyzetével, amely két utóbbi besorolási csoportot – a felperesekkel szemben – továbbra is megilleti az eljárási szabályzat 45. cikke szerinti, az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatot meghaladó előléptetés.

64 Ami az AD 5–AD 11 besorolási fokozatú „tanácsos” tisztviselőket illeti, akik – a felperesekhez hasonlóan – sem „egységvezető vagy azonos rangú”, sem pedig „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyet nem töltenek be, meg kell állapítani, hogy ők nincsenek objektíve ugyanabban a helyzetben, mint az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tisztviselők, akik, mint a felperesek is, ugyanezeket a „tanácsos” álláshelyeket töltik be, mivel – szemben ez utóbbiakkal – még nem érték el az azon álláshelytípusra előírt legmagasabb besorolási fokozatot, amelybe lehetőségük van előlépni.

65 Márpedig az ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód elve azt is magában foglalja, hogy az ugyanazon besorolási fokozatba előléptetett tisztviselők mindegyike számára ugyanolyan egyenlő esélyeket kell biztosítani a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetésre (lásd: 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

66 Így a továbbiakban össze kell hasonlítani a felperesek helyzetét az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tisztviselőkkel, akik „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyet töltenek be.

67 Figyelembe véve ebben a tekintetben az egységvezetőkre bízott feladatok jellegét, amelyek lényegesen jelentősebbek, mint a – pontosan az egységvezetők irányítása alatt álló – tanácsosok esetében, a felperesek nem hivatkozhatnak arra, hogy azonos helyzetben vannak az említett egységvezetőkkel, akik a jelen esetben AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatot töltenek be.

68 Ami a „tanácsadókat vagy azonos rangúakat” illeti, az ítélkezési gyakorlatból következik, hogy nekik – csakúgy, mint az „egységvezetőknek vagy azonos rangúaknak” vagy azon a tisztviselőknek, akiket a Bizottság a sajátos „vezető szakértő” megnevezéssel vesz fel – a „tanácsosokhoz” képest eltérő vagy kiegészítő jellegű feladatokat kell ellátniuk, sőt vezetői felelősséget kell viselniük, amely „jelentős felelősségként” vagy esetleg a korábbiakhoz képest jelentősebb felelősségként jelenik meg; ezek jellegüknél fogva igazolják, hogy az új személyzeti szabályzat hatálya alatt a „jogtanácsosok” és a „vezető szakértők” az AD 13 besorolási fokozatú „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelytípust töltsék be, és jogosultak legyenek az AD 14 besorolási fokozatba történő előléptetésre, szemben az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú „tanácsosokkal” (lásd ebben az értelemben: 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 74. pont).

69 Mindenesetre a Törvényszék úgy véli, hogy a felperesek – ideértve azokat is, akik egységvezető-helyettes álláshelyet töltenek be – nem bizonyították, hogy az általuk 2013. december 31-én betöltött álláshelyek ugyanolyan jelentősek vagy jelentősebbek lettek volna, mint az azonos besorolási fokozatban lévő egységvezetők vagy tanácsadók álláshelyei.

70 A fenti megfontolásokra tekintettel az első jogalap első részét el kell utasítani.

– Az első jogalapnak az arányosság elvének megsértésére alapított második részéről

71 Az első jogalap második részének alátámasztására a felperesek arra hivatkoznak, hogy a szakmai előmenetelüknek az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatban történő megakasztása – amely véleményük szerint a személyzeti szabályzat új rendelkezéseiből következik – aránytalan az uniós jogalkotó által kinyilvánított azon célkitűzésre tekintettel, hogy a legmagasabb besorolási fokozatok csak a legnagyobb felelősséget viselő, korlátozott számú tisztviselő számára legyenek fenntartva. Egyrészt, egy ilyen célkitűzés már a 2004-es személyzeti szabályzat hatálya alatt is megvalósult a tanácsosok számára az AD 15 és AD 16 besorolási fokozatok elérésének megakadályozásával, mivel ezek a besorolási fokozatok csak a főigazgatók és igazgatók számára voltak elérhetők. Másrészt a felperesek esetében az érintett intézkedés nem tekinthető alkalmasnak a hivatkozott célkitűzés elérésére, mivel a kinevezésre jogosult hatóság évente újraértékelheti azon besorolási fokozatok számát, amelyet a legnagyobb felelősséget viselők, az „egységvezetők vagy azonos rangúak”, illetve „tanácsadók vagy azonos rangúak” számára kell fenntartani, és ezáltal indokolatlanul szűkítheti a tanácsosok besorolási csoportjába tartozó tisztviselők szakmai előmeneteli lehetőségeit, akik nem léphetnek túl az AD 12 besorolási fokozaton az ilyen típusú álláshelyekre való kinevezés hiányában.

72 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az arányosság elve megköveteli, hogy az uniós intézmények aktusai ne haladják meg a szóban forgó szabályozás által kitűzött, jogos cél elérésére alkalmas és ahhoz szükséges mértéket, így amennyiben több alkalmas intézkedés kínálkozik, a kevésbé kényszerítő intézkedéshez kell folyamodni, és az okozott hátrányok a kitűzött célokhoz képest nem lehetnek aránytalanul nagyok. Ami az e feltételek tiszteletben tartásának bírói ellenőrzését illeti, az uniós jogalkotó számára széles körű mérlegelési jogkört ismertek el a ráruházott hatáskörök gyakorlása során azokon a területeken, ahol magatartása politikai, gazdasági és szociálpolitikai döntéseket igényel, illetve amikor összetett értékelést és mérlegelést kell végeznie. Így nem azt szükséges tudni, hogy egy ilyen területen hozott intézkedés az egyetlen vagy a lehetséges legjobb volt-e. Abban az esetben ugyanis, amikor az uniós jogalkotó széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik, mint abban az esetben, amikor az EUMSZ 336. cikk alapján a személyzeti szabályzatnak, valamint az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeknek a módosításáról határoz, egyedül a hozott intézkedésnek – a hatáskörrel rendelkező intézmények által elérni kívánt célkitűzésekhez viszonyított – nyilvánvalóan alkalmatlan jellege érintheti ezen intézkedés jogszerűségét az arányosság elvére tekintettel (2016. február 26-i Bodson és társai kontra EBB ítélet, T-240/14 P, EU:T:2016:104, 116. és 117. pont).

73 A 2014. január 1-jén hatályba lépett és a jelen ügyben érintett új rendelkezéseket illetően a jelen esetben úgy tűnik, hogy az uniós jogalkotó azt tűzte ki jogszerű célkitűzésként, hogy a magasabb besorolási fokozatokba való előléptetést a munka iránti személyes elhivatottságtól, a képességek és kompetenciák fejlesztésétől, továbbá olyan feladatok ellátásától teszi függővé, amelyek jelentősége indokolja a tisztviselő előléptetését a magasabb besorolási fokozatba.

74 Az uniós jogalkotó ugyanis az uniós közszolgálat keretén belül a gyakorlatban tapasztalt azon elégtelen helyzeten kívánt javítani, hogy a tisztviselők felelőssége és besorolási fokozata között nem szükségképpen lehetett kapcsolatot találni. Ebben a tekintetben az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak címzett, a régi és az új előmeneteli struktúrák egyenértékűségéről szóló, 2011. március 30-i bizottsági jelentésből (COM(2011) 171 végleges) az következik különösen, hogy „a [2004-es személyzeti szabályzat] […] előmeneteli struktúr[ái] a vártnál nagyobb hatást gyakorolhat[t]ak a csoportokon belüli illetménystruktúrára”, valamint hogy „[p]éldául nem [volt] elképzelhetetlen, hogy a csoportvezető kevesebbet keres, mint a csoportjában dolgozó összes egyéb tisztviselő, a titkárát is beleértve[; illetve hogy a] csoportvezetők AD 9-es besorolásba is kinevezhetők [voltak], az igazgatási tisztviselők viszont elérhet[ték] az AD 14-es (vagyis öt besorolási fokozattal magasabbat, szemben a korábbi személyzeti szabályzat szerint lehetséges egy besorolással), a titkárok/irodai titkárok pedig az AST 11-es besorolást (két besorolási fokozattal a csoportvezetők kezdő besorolása felett)”.

75 Így az uniós jogalkotó szerint az előléptetés keretében az érdemek összehasonlítása során a továbbiakban nagyobb hangsúlyt kellett helyezni a felelősségek szintjére. Végső soron az 1023/2013 rendeletből egyértelműen az következik, hogy az említett jogalkotó meg kívánta szüntetni a 2004-es személyzeti szabályzat által megnyitott lehetőséget, hogy a tisztviselőket elkerülhetetlenül előléptethessék a legmagasabb besorolási fokozatokba, anélkül, hogy összefüggést lehetett volna megállapítani a rájuk bízott felelősség és a betöltött besorolási fokozat között, ami azt is eredményezhette volna, hogy a tanácsadó besorolású tisztviselők AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatot érjenek el, anélkül, hogy szükségképpen a legnagyobb vagy fokozott felelősséget viselnének.

76 A jogszerű célkitűzés tekintetében az uniós jogalkotó az arányosság elvének megsértése nélkül állapíthatta meg, hogy az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatok, amelyek különösen magas javadalmazási szinthez való jogot biztosítanak, a továbbiakban csak a legnagyobb felelősségű tanácsosok számára legyenek biztosítva. Egy ilyen intézkedés ugyanis arányosnak tűnik a korreláció azon hiányának orvoslása érdekében, amelyet egyrészről a magas besorolási fokozat – amelyhez egyes tisztviselők a 2004-es személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt, lényegében az időmúláson és nem az érintettek készségein és képességein alapuló előléptetési mechanizmus által jutottak – illetve másrészről a rájuk bízott felelősség szintje között állapítottak meg, amely alacsonyabb az egységvezetők vagy tanácsadók felelősségi szintjénél, és amely az idő múlásával akár változatlan is maradhatott.

77 Nem releváns a felperesek által hivatkozott azon körülmény, hogy a tanácsosok besorolási csoportját illetően az AD 15 és AD 16 besorolási fokozatok a 2004-es személyzeti szabályzat hatálya alatt csak az igazgatók és főigazgatók számára voltak elérhetők. Végeredményben meg kell állapítani, hogy a 2014-ben hatályba lépett reform keretében az uniós jogalkotó az új személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt egyedüli előléptetési mechanizmus által ki kívánta zárni a legmagasabb besorolási fokozatok elérését mind a tanácsadók számára, akik ezen egyszerű mechanizmus révén nem férhettek többé hozzá az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatokhoz, mind pedig az „asszisztensek”, illetve „átmeneti kategóriájú asszisztensek” számára, akik esetében immár szintén kizárt az AST 10 és AST 11 besorolási fokozatok egyszerű előléptetés útján történő elérése, a „vezető asszisztens” álláshelytípusba tartozó álláshelyre történő – a személyzeti szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében előírt eljárás szerinti – kinevezésre vagy előléptetésre irányuló mechanizmus javára.

78 A fentiekre tekintettel az első jogalap második részét – mint megalapozatlant – el kell utasítani.

– Az első jogalapnak a megfelelő ügyintézés és a gondoskodási kötelezettség elvének megsértésére alapított harmadik részéről

79 Az első jogalap harmadik része keretében a felperesek előadják, hogy a megtámadott határozatok elfogadásával a kinevezésre jogosult hatóság nem vette kellően figyelembe az érdekeiket, és így egyaránt megsértette a megfelelő ügyintézés, illetve a gondoskodási kötelezettség elvét. Egyébiránt kifogásolják, hogy őket a továbbiakban újból alá kell vetni az „egységvezető vagy azonos rangú” vagy „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshely gyakorlására való képességükre vonatkozó vizsgálatnak, miközben nem váltottak besorolási csoportot, továbbá hogy a felvételük során a kinevezésre jogosult hatóság már alávetette őket a képességeik ilyen vizsgálatának, illetve hogy a szakmai előmenetelük alatt már bizonyították az érdemeiket.

80 Ami a megfelelő ügyintézés és a gondoskodási kötelezettség elvének a felperesek által hivatkozott állítólagos megsértését illeti, meg kell állapítani, hogy ezek az elvek nem tehetik lehetővé a kinevezésre jogosult hatóság számára, hogy megsértse a személyzeti szabályzatnak az uniós jogalkotó által elfogadott rendelkezéseit, amelyek ilyenként a kinevezésre jogosult hatóság mellett más uniós intézmények, szervek és szervezetek kinevezésre jogosult hatóságai számára is irányadók. A gondoskodási kötelezettség különösen nem értelmezhető úgy, hogy az megköveteli a kinevezésre jogosult hatóságtól az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatokba történő előléptetésre való jogosultság – említett jogalkotó által elhatározott – elvesztése miatti kártalanítást olyan belső intézkedések útján, amelyek több „egységvezető vagy azonos rangú” vagy „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshely kialakítását célozzák, mivel egy ilyen eljárás ahhoz vezetne, hogy a kinevezésre jogosult hatóság meghiúsítja az uniós jogalkotó szándékát azáltal, hogy csökkenti a reform keretében elfogadott intézkedések elérni kívánt hatását.

81 Egyértelműen az következik ugyanis az 1023/2013 rendeletből, hogy az uniós jogalkotó véget kívánt vetni a 2004-es személyzeti szabályzat által megnyitott azon lehetőségnek, hogy a tisztviselőket akadálytalanul léptethessék elő a legmagasabb besorolási fokozatokba anélkül, hogy összefüggés állna fenn a rájuk bízott felelősség, illetve a betöltött besorolási fokozat között, ami azt is eredményezhette, hogy a tanácsosok besorolási csoportjába tartozó tisztviselők anélkül szerezhették meg az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatokat, hogy szükségképpen a legnagyobb vagy fokozott felelősséget viselnének.

82 A kinevezésre jogosult hatóság egyébiránt nem sorolhatta a felpereseket az „egységvezető vagy azonos rangú” vagy „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelytípusokba. 2013. december 31-én ugyanis nem töltöttek be az ezen álláshelytípusoknak megfelelő álláshelyeket, így tekintettel arra, hogy nem nyújtottak be eltérő besorolásra irányuló kérelmet az új személyzeti szabályzat XIII. melléklete 30. cikkének (3) bekezdése alapján, a kinevezésre jogosult hatóságnak őket a „tanácsos”, illetve „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusokba kellett besorolnia az új személyzeti szabályzat XIII. melléklete 30. cikkének (2) bekezdése alapján (ebben az értelemben lásd: 2015. december 16-i Bärwinkel kontra Tanács végzés, F-118/14, EU:F:2015:154, 56. pont).

83 Következésképpen a felperesek által hivatkozott nehézségek ellenére, amelyek – az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatokba történő előléptetésre való jogosultságot biztosító álláshelytípushoz való hozzáférés szigorúbb és szelektívebb szabályaira tekintettel – az ezen álláshelyekhez való hozzáférésre vonatkozó korlátozottabb kilátásaikat illetően jelentkeznek, a kinevezésre jogosult hatóságnak nem volt lehetősége arra, hogy a megfelelő ügyintézés elvére, illetve a gondoskodási kötelezettségére hivatkozva megkerülje a személyzeti szabályzat új rendelkezéseit.

84 Ebből következik, hogy az első jogalap harmadik részét – mint megalapozatlant – el kell utasítani.

– Az első jogalapnak a szerzett jogok megsértésére alapított negyedik részéről

85 Az első jogalap negyedik részének alátámasztásaként a felperesek arra hivatkoznak, hogy azon lehetőség kizárásával, hogy az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatba léptethessék elő őket az új személyzeti szabályzat 45. cikke szerinti előléptetési eljárás alapján, az uniós jogalkotó megsértette azon szerzett jogukat, hogy az érdemeiket az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatba tartozó valamennyi tisztviselő érdemeivel összehasonlítva vegyék figyelembe.

86 Ebben a tekintetben elegendő emlékeztetni arra, hogy – mint ahogyan a jelen esetben is – mivel a tisztviselők az új személyzeti szabályzat hatálybalépésének napjáig csak jogosultak voltak az előléptetésre, és mivel az előléptetés a kinevezésre jogosult hatóság hatáskörébe tartozó, a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetésre vonatkozó határozattól függött, amelyet ez utóbbi – a jelen esetben 2014. január 1-jéig – még nem fogadott el, az ilyen tisztviselők nem hivatkozhatnak a szerzett jogokra annak érdekében, hogy ezen időpontot követően is megőrizzék jogosultságukat ezen előléptetésre (lásd ebben az értelemben: 2008. december 22-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítélet, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 63–65. pont, valamint 2015. július 16-i, EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 59. pont). Ebben a vonatkozásban a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO) által kialakított, a személyzeti szabályzatra nem vonatozó ítélkezési gyakorlat nem releváns (lásd ebben az értelemben: 2017. december 13-i Arango Jaramillo és társai kontra EBB ítélet, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, nem tették közzé, 113. pont).

87 A felperesek egyébiránt nem hivatkozhatnak érvényesen arra, hogy az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatokhoz az új személyzeti szabályzat 45. cikke szerinti előléptetés alapján történő hozzáférésnek az eljárási szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésben előírt eljárás alapján kiválasztott, „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyekhez hozzáféréssel rendelkező személyekre történő korlátozása „nyilvánvalóan sérti az alkalmazás alapvető feltételeit, amelyek jellegüknél fogva meghatározóak voltak abban, hogy [a felperesek az uniós] intézmények [szolgálatába] álljanak és maradjanak”.

88 Az új személyzeti szabályzat értelmében ugyanis az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatba tartozó tisztviselők, mint a felperesek is, nincsenek megfosztva a magasabb, AD 13 és AD 14 besorolási fokozathoz való hozzáféréstől, hanem csak bizonyítaniuk kell a kinevezésre jogosult hatóság által megkövetelt, az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyekre jogosultaktól elvárt legnagyobb felelősségnek megfelelő képességeiket az ilyen besorolási fokozatok eléréséhez. Nem a szakmai előmenetelük akadályozásáról van tehát szó, hanem – ahogyan arra a Tanács is hivatkozik – a tanácsosok besorolási csoportjában a legmagasabb besorolási fokozatokba történő előléptetést lehetővé tevő körülményekben bekövetkezett változásról, amely a jelen esetben egy új, valódi és magasabb felelősséggel járó, megfelelően magasabb szintű javadalmazást igazoló álláshely betöltésére való kiválasztás elérését jelenti. Így továbbra is megengedett a felperesek számára, hogy részt vegyenek az eljárási szabályzat 4. cikke és 29. cikke szerinti kiválasztási eljárásban annak érdekében, hogy az említett álláshelytípusokba tartozó álláshelyet tölthessenek be, ami lehetővé teszi számukra a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetésre való jogosultság visszaszerzését (lásd ebben az értelemben: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 86. pont). Egyébiránt a felperesek legnagyobb része éppen ezt tette, és a felperesek felének ez az eljárás lehetővé tette a szakértő álláshelyre történő kinevezést, ami jogosulttá tette őket az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatokba történő előléptetésre.

89 A teljesség kedvéért mindenesetre azt is meg kell említeni, hogy az uniós jogalkotó az új személyzeti szabályzat XIII. melléklete 30. cikkének (5)–(9) bekezdése alapján bizonyos feltételek mellett az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatba tartozó tisztviselők – mint a felperesek is – illetményének növelését írta elő, valamint ezen túlmenően, e 30. cikk (10) és (11) bekezdése alkalmazása alapján, hogy ha a későbbiekben egységvezető álláshelyet töltenének be, megőrizhetik a megemelt illetményt, vagy lehetőségük nyílik a kedvezőbb besorolási fokozatba történő kinevezésre.

90 A fentiekre tekintettel az első jogalap negyedik részét el kell utasítani.

– Az első jogalapnak az új személyzeti szabályzat XIII. melléklete 9. cikkében és I. melléklete B. szakaszában előírt szorzótényezők megsértésére alapított ötödik részéről

91 Az első jogalap ötödik része alapján a felperesek arra hivatkoznak, hogy a személyzeti szabályzat új rendelkezései sértik az új személyzeti szabályzat I. mellékletének B. szakaszában és az említett személyzeti szabályzat XIII. melléklete 9. cikkében előírt előléptetési szorzótényezők vonatkozásában alkalmazandó szabályokat és elveket, mivel a felpereseket többé nem illetik meg e szorzótényezők, és következésképpen nem számíthatnak a magasabb besorolási fokozatba történő előléptetésre.

92 Ebben a tekintetben meg kell állapítani, hogy ennek az érvelésnek nem lehet helyt adni. Az uniós jogalkotó ugyanis az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatok és az e besorolási fokozatokra jogosult tisztviselők felelősségi szintje közötti szorosabb összefüggés biztosítására tekintettel zárta ki, hogy az e besorolási fokozatokhoz való hozzáférés egyedül a személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt előléptetési mechanizmus útján történhessen, amely korábban bizonyos automatizmus mellett biztosította, hogy meghatározott számú, AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tanácsost évente előléptessenek az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatba, anélkül, hogy szükségképpen a legnagyobb felelősséget viselnék, vagy hogy a felelősségük nőne.

93 Következésképpen logikus volt az uniós jogalkotó részéről annak előírása, hogy az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyek száma az új személyzeti szabályzat hatálya alatt az előléptetési eljárás keretében alkalmazandó szorzótényezők alapján nincs pontosan meghatározva. A személyzeti szabályzat reformja összefüggésében elfogadott intézkedés ugyanis ezzel szemben azt célozta, hogy a kinevezésre jogosult hatóság határozza meg ezt az – egyébként korlátozott – számot, az automatizmus helyett annak függvényében, hogy valójában milyen mértékben van szüksége ilyen típusú álláshelyet betöltő, magas besorolású személyi állományra.

94 Egyébiránt mivel a személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt, az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozat elérését célzó előléptetési eljárás alkalmazásának kizárása nem ellentétes az egyenlő bánásmód elvével, a jelen esetben nem kell vizsgálni, hogy az előléptetési eljárásra egyébként alkalmazandó mechanizmusokat ki kellett volna-e terjeszteni az eljárási szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében előírt eljárásra.

95 Végezetül, egyrészt, a személyzeti szabályzat reformja által követett cél szerves része, hogy az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatokba tartozó álláshelyek száma a legnagyobb felelősséget viselő tisztviselőkre korlátozódjon, pontosan az ilyen álláshelyeknek az egyedüli előléptetési eljárás alóli kivonása révén.

96 Másrészt a kinevezésre jogosult hatóságra tartozik annak meghatározása, hogy milyen számban van szüksége „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyekre, valamint hogy melyek az ezen álláshelyek betöltésére keresendő kompetenciaprofilok, illetve egyébként az is, hogy megszerezze a költségvetési hatóság jóváhagyását az ilyen álláshelyek kialakítására. Márpedig ha az uniós jogalkotó arról döntött volna, hogy előírja a kinevezésre jogosult hatóság számára, hogy évente meghatározott számú, ilyen álláshelyet nyisson meg, hogy előléptetést biztosítson a felperesekhez hasonló AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tisztviselők számára, ez közvetetten az előléptetési rendszer újbóli bevezetését eredményezte volna, amely az ő szempontjából nem tette lehetővé annak biztosítását, hogy a legmagasabb besorolási fokozatokba – mint az AD 13 és AD 14 besorolási fokozatok – történő előléptetés a munka iránti személyes elhivatottságtól, a képességek és kompetenciák fejlesztésétől, továbbá a legnagyobb vagy fokozott felelősség viselésétől függjön.

97 Ezek a megfontolások különösen érvényesek a személyzeti szabályzat I. mellékletének B. szakaszában előírt szorzótényezőket illetően, amelyeket mindenesetre – ahogyan helyesen emeli ki a Bizottság is – csak 2011. április 30-áig lehetett alkalmazni.

98 A fentiekre tekintettel az első jogalap ötödik részét el kell utasítani.

– Az első jogalapnak a szakszervezetek és szakmai szervezetek, valamint a Tanács között a személyzeti szabályzat korábbi reformjának elfogadása során létrejött megállapodás megsértésére alapított hatodik részéről

99 Az első jogalap hatodik része alapján a felperesek arra hivatkoznak, hogy az 1023/2013 rendelet elfogadásával az uniós jogalkotó és a Bizottság megsértették a személyzeti szabályzat 10. cikkét, amely a személyzeti szabályzati bizottsággal való konzultációt írja elő a személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló bármely javaslattal kapcsolatban. Ezzel a bizottsággal ugyanis valóban konzultáltak az eredeti bizottsági javaslatról. Ez ugyanakkor nem tartalmazott javaslatot az AD 12 és AD 13 besorolási fokozatú tanácsosok szakmai előmenetelének akadályozását illetően, mivel ezt a javaslatot csak a Parlament 2013. július 2-i állásfoglalásában szereplő ajánlására tették hozzá. Márpedig figyelembe véve az eredeti bizottsági javaslat módosításának lényeges jellegét, újból konzultálni kellett volna a személyzeti szabályzati bizottsággal, amire nem került sor.

100 Egyébiránt a felperesek állítása szerint az uniós jogalkotó és a Bizottság megsértették a Tanács és a szakszervezetek vagy szakmai szervezetek (a továbbiakban: OSP-k) között a személyzeti szabályzat előző, 2004-es reformja keretében létrejött megállapodást, továbbá általánosabban, nem tettek eleget azon kötelezettségüknek, hogy megfelelő módon egyeztessenek az OSP-kkel, illetve különösen, hogy a megfelelő információk rendelkezésükre bocsátásával eredményesen kérjék ki az OSP-k véleményét. Márpedig ami különösen az AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú tanácsosok szakmai előmenetelének akadályozását illeti, semmilyen párbeszéd nem alakult ki, és az OSP-ket végül is kevéssé és tévesen tájékoztatták a személyzeti szabályzat reformjának keretében előírt változásokról. A felperesek ebből arra a következtetésre jutnak, hogy megsértették az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkét.

101 Ebben a tekintetben a Törvényszék már megállapította, hogy a Bizottság a személyzeti szabályzat módosítására irányuló javaslatának a Parlament és a Tanács számára történő 2011. december 13-i bemutatásával kétségtelenül gyakorolta a jogalkotás-kezdeményezési hatáskörét, de nem élt e hatáskörével az említett javaslat módosítása érdekében. Ugyanis még ha a Bizottság részt is vett az érintett rendes jogalkotási eljárásban sorra került háromoldalú tárgyalásokon, a 2007. július 11-i Centeno Mediavilla és társai kontra Bizottság ítéletből (T-58/05, EU:T:2007:218) eredő ítélkezési gyakorlat értelmében nem tekinthető az említett javaslat Bizottság általi módosításának az a tény, hogy a Parlament általi első olvasat keretében sorra került háromoldalú tárgyalások – a Bizottság részvételével – a Parlament és a Tanács közötti olyan kompromisszumhoz vezettek, amelyek a személyzeti szabályzatra vonatkozó módosítási javaslatának megváltoztatását célozták. Egyebekben a személyzeti szabályzatra vonatkozó módosítási javaslatot megváltoztató szövegnek a Parlament által első olvasatban történő elfogadása szintén nem tekinthető olyannak, mintha azáltal a Bizottság maga módosította volna az eredeti javaslatot (2016. szeptember 15-i U4U és társai kontra Parlament és Tanács ítélet, T-17/14, nem tették közzé, EU:T:2016:489, 136–139. pont).

102 Így a Bizottságnak a személyzeti szabályzat 10. cikke értelmében sem a Parlament első olvasatának szakaszában tartott háromoldalú tárgyalások végén, sem a Parlament első olvasatban hozott javaslatának elfogadását követően nem kellett újból konzultálnia a személyzeti szabályzati bizottsággal (2016. szeptember 15-i U4U és társai kontra Parlament és Tanács ítélet, T-17/14, nem tették közzé, EU:T:2016:489, 140. pont).

103 Egyébiránt a Tanács és az OSP-k között a 2004-es személyzeti szabályzathoz vezető reform elfogadása keretében létrejött, a felperesek által hivatkozott megállapodás csak e reformot érintette, és ennélfogva az 1023/2013 rendelet későbbi elfogadása nem sérthette meg e megállapodást, mivel egy ilyen érvelés elfogadása az uniós jogalkotó EUMSZ 336. cikk által előírt hatáskörének megsértéséhez vezethetne (lásd ebben az értelemben: 2017. november 16-i USFSPEI kontra Parlament és Tanács ítélet, T-75/14, EU:T:2017:813, 86–89. pont).

104 Ami azt a kérdést illeti, hogy – tekintettel az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkeire is – az OSP-ket elégséges módon tájékoztatták-e, illetve konzultáltak-e velük az új személyzeti szabályzat elfogadására irányuló eljárás keretében, a Törvényszék erről már részletes módon határozott a több OSP által is e tekintetben megfogalmazott kifogások kimerítő megválaszolásával a 2016. szeptember 15-i U4U és társai kontra Parlament és Tanács ítéletben (T-17/14, nem tették közzé, EU:T:2016:489, 120–174. pont), valamint a 2017. november 16-i USFSPEI kontra Parlament és Tanács ítéletben (T-75/14, EU:T:2017:813, 96–124. pont).

105 Márpedig az OSP-k által a fenti 104. pontban említett két ítélet alapjául szolgáló ügyben részletesen és alaposan hivatkozott érvekhez képest lényegében új érv hiányában el kell utasítani az első jogalap hatodik részét, ugyanazon indokok miatt, mint amelyeket e két ítéletben állapítottak meg, amelyek meghozataláig a jelen ügyet felfüggesztették.

106 Tekintettel az első jogalap különböző részeinek elutasítására, az első jogalapot teljes egészében el kell utasítani.

Az új személyzeti szabályzat 45. cikke megsértésére és nyilvánvaló értékelési hibára alapított második jogalapról

107 A másodlagosan előterjesztett második jogalap alátámasztásaként a felperesek „a személyzeti szabályzat 45. cikkének megsértésére és nyilvánvaló értékelési hibára” hivatkoznak, ami lényegében az uniós jogalkotó által elfogadott 1023/2013 rendelet (19) preambulumbekezdése ellen irányul. Ebben a tekintetben azt állítják, hogy mivel az említett 45. cikkben előírt előléptetési rendszer „sarokkövét” nem módosította e rendelet, az uniós jogalkotónak tiszteletben kellett tartania e rendszer alapelveit, és nem zárhatta ki a felpereseket az érdemeik valamennyi összehasonlító értékeléséből, amely a magasabb besorolási fokozathoz való hozzáférést célozza. Így az említett (19) preambulumbekezdés a személyzeti szabályzat 45. cikkébe ütközik.

108 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság a jogalap – mint megalapozatlan – elutasítását kéri.

109 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az uniós jogalkotó bármikor módosíthatja a személyzeti szabályzatot az EUMSZ 336. cikk alapján elfogadott rendeletek útján (lásd: 2015. április 23-i Bensai kontra Bizottság végzés, F-131/14, EU:F:2015:34, 40. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Márpedig, ha erről határoz, nem róható fel neki ugyanezen személyzeti szabályzat megsértése, mivel ő maga alkotta azt meg, ideértve a módosításait is, és mivel az említett személyzeti szabályzat nem köti ugyanúgy az uniós jogalkotót, ahogyan azt a magasabb szintű jogszabályok – mint a Szerződés – tennék.

110 Egyébiránt és mindenesetre azt feltételezve, hogy a második jogalap az 1023/2013 rendelet (19) preambulumbekezdése ellen irányuló jogellenességi kifogásnak tekinthető, illetve hogy elfogadható, noha az ítélkezési gyakorlat szerint egy preambulumbekezdés önmagában nem képezheti megsemmisítés iránti kereset tárgyát (2014. szeptember 17-i Afepadi és társai kontra Bizottság ítélet, T-354/12, nem tették közzé, EU:T:2014:798, 32. pont), meg kellene így állapítani, hogy az uniós jogalkotó éppen e preambulumbekezdés elfogadásával, illetve az új személyzeti szabályzat 45. cikkének és XIII. melléklete 31. cikkének módosításával világosan módosítani kívánta a 2004-es személyzeti szabályzat 45. cikke szerinti előléptetési eljárást, oly módon, hogy alkalmazhatatlanná teszi azt az AD 12 és AD 13 besorolási fokozatú tanácsosok számára, akik nem töltenek be „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyeket, amely álláshelyek a továbbiakban a személyzeti szabályzat 4. cikke és 29. cikkének (1) bekezdése szerinti eljárást követően tölthetők be. Ebben a tekintetben – szemben azzal, amit a felperesek állítanak – az említett jogalkotó kifejezetten kiegészítette egy mondattal az új személyzeti szabályzat 45. cikkének szövegét, annak érdekében, hogy kizárja ezen eljárás alkalmazását olyan helyzetekben, mint amilyen a felpereseké is, amelyekben a tisztviselők elérték az általuk betöltött álláshelytípus által előírt legmagasabb besorolási fokozatot.

111 A második jogalapot ezért el kell utasítani.

Az indokolási kötelezettség megsértésére alapított harmadik jogalapról

112 A másodlagosan hivatkozott harmadik jogalap keretében a felperesek azt kifogásolják, hogy a Bizottság nem tett eleget az indokolási kötelezettségének azáltal, hogy az uniós jogalkotó által az 1023/2013 rendelet (17)–(19) preambulumbekezdéseiben kifejtett magyarázatokon kívül nem fejtette ki jobban azokat az indokokat, amelyekből következően a felperesek nem tekinthetők olyannak, mint akik a legnagyobb felelősséget viselik, és a továbbiakban csak akkor lehet őket az AD 13 vagy AD 14 besorolási fokozatba előléptetni, ha a személyzeti szabályzat 4. cikkében és 29. cikkének (1) bekezdésében előírt kinevezési eljárás alapján „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyhez jutnak.

113 A Parlament és a Tanács által támogatott Bizottság a jogalap – mint megalapozatlan – elutasítását kéri.

114 Ebben a tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 25. cikkének második bekezdésében előírt indokolási kötelezettség – amely csupán az EUMSZ 296. cikkben előírt általános kötelezettség megismétlését jelenti – célja egyrészt az érdekeltnek elegendő tájékoztatás nyújtása annak eldöntéséhez, hogy a jogi aktus megalapozott-e, vagy hogy szenved-e esetleg az érvényességének vitatását az uniós bíróság előtt lehetővé tévő valamilyen hibában, másrészt annak lehetővé tétele, hogy az uniós bíróság felülvizsgálhassa a jogi aktus jogszerűségét. Ebből az következik, hogy az indokolást főszabály szerint az érintett személynek sérelmet okozó határozattal egy időben kell közölni az érintettel, és az indokolás hiánya nem orvosolható azzal a ténnyel, hogy az érintett az uniós bíróság előtti eljárás során úgyis megismeri a határozat indokait (1981. november 26-i Michel kontra Parlament ítélet, 195/80, EU:C:1981:284, 22. pont; 2008. február 28-i Neirinck kontra bizottság ítélet, C-17/07 P, EU:C:2008:134, 50. pont).

115 Mindazonáltal ezeket az elveket a pert megelőző eljárás változó jellegére tekintettel kell érvényesíteni, amely szerint a közigazgatási panasz, illetve annak kifejezett vagy hallgatólagos elutasítása egy összetett eljárás szerves részét képezik, az intézmény végleges álláspontját rögzítő aktus kidolgozása pedig csak a kinevezésre jogosult hatóság által a panaszra adott válasz elfogadásával ér véget (lásd ebben az értelemben: 2014. május 21-i Mocová kontra Bizottság ítélet, T-347/12 P, EU:T:2014:268, 33., 34. és 45. pont).

116 Ebben az összefüggésben a Törvényszék emlékeztetett arra, hogy a panasz elutasításáról szóló határozat szakaszában az indokolás kiegészítése megfelelt a személyzeti szabályzat 90. cikke (2) bekezdésében foglalt célkitűzésnek, amelynek értelmében maga a panaszról szóló határozat indokolással van ellátva. Ez a rendelkezés ugyanis szükségképpen magában foglalja, hogy a panaszról határozni jogosult hatóság ne legyen kötve a panasz tárgyát jelentő határozat indokolásához, amely adott esetben hiányos, sőt hiányzó is lehet (2011. július 7-i Longinidis kontra Cedefop ítélet, T-283/08 P, EU:T:2011:338, 72. pont; 2014. május 21-i Mocová kontra Bizottság ítélet, T-347/12 P, EU:T:2014:268, 35. pont).

117 A jelen esetben a megtámadott határozatok nem voltak a kinevezésre jogosult hatóság különös indokolásával ellátva. A kinevezésre jogosult hatóság ugyanis lényegében a személyzeti szabályzatnak az újonnan, 2014. január 1-jével hatályba lépett rendelkezéseinek végrehajtására szorítkozott, amelyek a felperesek esetében a „tanácsos” vagy „átmeneti kategóriájú tanácsos” álláshelytípusokba történő besorolást vonta maga után, amely a SysPer 2-ben vezetett személyi aktájuk e napi hatállyal történő módosítása útján valósult meg.

118 A felperesek panaszaira adott válaszában a kinevezésre jogosult hatóság ugyanakkor azt a magyarázatot adta, hogy az intézkedése a személyzeti szabályzatnak az uniós jogalkotó által elhatározott rendelkezései végrehajtását jelenti, anélkül, hogy ebben a tekintetben mérlegelési jogkörrel rendelkezne, és részletes magyarázatot szolgáltatott számukra a személyzeti szabályzat 2014-től alkalmazandó reformjának

végrehajtási feladatairól és módszereiről. Márpedig a kinevezésre jogosult hatóság – mint a megtámadott, mérlegelést nem engedő hatáskörben elfogadott határozatok kibocsátója – részéről elégséges egy ilyen magyarázat, tekintettel a személyzeti szabályzat 25. cikkének második bekezdésében előírt indokolási kötelezettségére is.

119 Amennyiben a jelen jogalap által a felperesek azt kívánják felróni az uniós jogalkotónak, hogy megsértette az őt az EUMSZ 296. cikk alapján terhelő indokolási kötelezettséget, annyiban már megállapították – kifejezetten az 1023/2013 rendelet (17)–(19) preambulumbekezdésével kapcsolatban –, hogy az új személyzeti szabályzat 45. cikke, valamint a személyzet előmeneteli struktúrájával kapcsolatos I. és XIII. melléklete módosításának indokolása világosan és egyértelműen tartalmazta a Parlament és a Tanács érvelését, és így lehetővé tette a felperesek számára, hogy megismerjék a meghozott intézkedés indokait, illetve a Törvényszék számára, hogy felülvizsgálatot gyakorolhasson (lásd ebben az értelemben: 2016. szeptember 15-i U4U és társai kontra Parlament és Tanács ítélet, T-17/14, nem tették közzé, EU:T:2016:489, 182. és 183. pont).

120 Egyébiránt a személyzeti szabályzat új jogszabályi keretéből világosan következik, hogy – ha a személyzeti szabályzat 4. cikke és 29. cikke alapján kell kinevezni őket – a AD 12 vagy AD 13 besorolási fokozatú, „tanácsos” vagy „átmeneti kategóriájú tanácsos” tisztviselőknek – mint a felpereseknek is – csak abban az esetben lesz lehetőségük arra, hogy visszanyerjék az új személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt eljárás keretében történő előléptetésre való jogosultságukat, ha a kinevezésre jogosult hatóság – a szükségleteihez mérten – az „egységvezető vagy azonos rangú”, illetve „tanácsadó vagy azonos rangú” álláshelyek betöltéséről dönt. Egyébiránt a panaszokat elutasító határozatokból az is teljesen világosan következik, hogy a kinevezésre jogosult hatóság nem ismerte el, hogy a felperesek ugyanolyan jelentős felelősséget viseltek volna, mint amelyet szokásosan az „egységvezetők vagy azonos rangúak”, illetve „tanácsadók vagy azonos rangúakhoz” viselnek.

121 A fenti megfontolások alapján a harmadik jogalapot el kell utasítani. Következésképpen a keresetet teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

122 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte.

123 A felpereseket, mivel pervesztesek lettek, a Bizottság kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

124 Az eljárási szabályzat 138. cikkének (1) bekezdése értelmében az eljárásba beavatkozó intézmények maguk viselik saját költségeiket.

125 A Parlamentnek és a Bizottságnak tehát viselnie kell saját költségeit.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács)

a következőképpen határozott:

1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.

2) A Törvényszék FZ-t és az Európai Bizottságnak a mellékletben megnevezett többi tisztviselőjét kötelezi a költségek viselésére.

3) Az Európai Parlament és az Európai Unió Tanácsa maga viseli saját költségeit.

I. Pelikánová P. Nihoul J. Svenningsen

Kihirdetve Luxembourgban, a 2018. december 14-i nyilvános ülésen.

Aláírások