Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (pierwsza izba)

z dnia 14 grudnia 2018 r.*

Służba publiczna – Urzędnicy – Nowelizacja regulaminu pracowniczego – Rozporządzenie (UE, Euratom) nr 1023/2013 – Kategorie stanowisk – Przepisy przejściowe dotyczące przypisania do kategorii stanowisk – Artykuł 30 załącznika XIII do regulaminu pracowniczego – Administratorzy w okresie przejściowym (AD 13) – Administratorzy (AD 12) – Awans na podstawie art. 45 regulaminu pracowniczego dozwolony jedynie w ramach ścieżki kariery odpowiadającej kategorii zajmowanego stanowiska – Dostęp do kategorii stanowisk „kierownika wydziału lub stanowiska równoważnego" lub „radcy lub stanowiska równoważnego" wyłącznie zgodnie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego – Równość traktowania – Utrata prawa do ubiegania się o awans do wyższej grupy zaszeregowania – Uzasadnione oczekiwania

W sprawie T-526/16

FZ, urzędnik Komisji Europejskiej, i pozostali urzędnicy Komisji Europejskiej, których nazwiska wskazano w załączniku [1], reprezentowani przez adwokatów T. Bontincka i A. Guillerme'a,

strona skarżąca,

przeciwko

Komisji Europejskiej, reprezentowanej początkowo przez J. Curralla i G. Gattinarę, następnie przez G. Gattinarę i C. Berardis-Kayser, oraz wreszcie przez G. Berscheida, G. Gattinarę i L. Radu Bouyon, działających w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

popierana przez:

Parlament Europejski, reprezentowany początkowo przez N. Chemaï i M. Dean, następnie przez L. Deneys, J. Steele'a i J. Van Pottelbergego, działających w charakterze pełnomocników,

oraz przez

Radę Unii Europejskiej, reprezentowaną początkowo przez M. Bauera oraz E. Rebastiego, a następnie przez M. Bauera i R. Meyera, działających w charakterze pełnomocników,

interwenienci,

mającej za przedmiot żądanie, na podstawie art. 270 TFUE, stwierdzenia nieważności decyzji Komisji, w których organ powołujący tej instytucji przypisał skarżących do kategorii stanowisk „administratora w okresie przejściowym" lub „administratora", co skutkowało utratą przez nich, ze skutkiem od dnia

* Język postępowania: francuski.

1 Wykaz pozostałych urzędników Komisji Europejskiej został załączony jedynie do wersji doręczonej stronom.

1 stycznia 2014 r., prawa do ubiegania się o awans do wyższej grupy zaszeregowania, i które to decyzje zostały utrzymane w mocy decyzjami wspomnianego organu powołującego z dnia 3 i 17 lipca oraz 6 sierpnia 2014 r.,

SĄD (pierwsza izba),

w składzie: I. Pelikánová, prezes, P. Nihoul i J. Svenningsen (sprawozdawca), sędziowie,

sekretarz: M. Marescaux, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 17 października 2018 r.,

wydaje następujący

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

1 FZ i dziewięciu pozostałych skarżących, których nazwiska wskazano w załączniku, są urzędnikami Komisji Europejskiej należącymi do grupy funkcyjnej administratorów (AD) w ramach grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13.

2 Z sekcji A załącznika I do regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej, w brzmieniu mającym zastosowanie od dnia 1 maja 2004 r. do dnia 31 grudnia 2013 r. (zwanego dalej „regulaminem z 2004 r."), wynika, że urzędnicy należący do grupy funkcyjnej administratorów, przypisani zgodnie z art. 5 wspomnianego regulaminu, mogą awansować z grupy zaszeregowania AD 5 do grupy zaszeregowania AD 14 w ramach awansu na podstawie art. 45 wspomnianego regulaminu, która to procedura „[s]kutkuje […] przyznaniem urzędnikowi wyższej grupy zaszeregowania w ramach grupy funkcyjnej, w której jest zatrudniony", a awansem „obejmuje się osoby wybrane spośród urzędników, którzy posiadają przynajmniej dwuletni staż pracy w swojej grupie zaszeregowania, po porównaniu zasług urzędników mających prawo do ubiegania się o awans". I tak w okresie obowiązywania owego regulaminu urzędnik zajmujący stanowisko administratora w ramach grupy zaszeregowania AD 12 lub AD 13 miał prawo do ubiegania się o awans do wyższej grupy zaszeregowania na podstawie art. 45 owego regulaminu.

3 Rozporządzenie Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) nr 1023/2013 z dnia 22 października 2013 r. zmieniające regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej i warunki zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (Dz.U. 2013, L 287, s. 15) weszło w życie w dniu 1 listopada 2013 r. Motywy 17, 18 i 19 tego rozporządzenia mają następujące brzmienie:

„(17) Rada zwróciła się do Komisji o przygotowanie analizy art. 5 ust. 4, załącznika I sekcji A oraz art. 45 ust. 1 regulaminu pracowniczego [z 2004 r.] i przedstawienie odpowiednich wniosków w celu ustanowienia wyraźnego związku między zakresem odpowiedzialności a grupą zaszeregowania oraz w celu zapewnienia większego nacisku na kwestie związane z poziomem odpowiedzialności przy porównywaniu zasług w kontekście awansu.

(18) Zgodnie z powyższym postulatem otrzymanie awansu do wyższej grupy zaszeregowania powinno być uzależnione od osobistego zaangażowania, od zwiększania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji, a także od wykonywania obowiązków, których znaczenie uzasadnia przeniesienie urzędnika do wyższej grupy zaszeregowania.

(19) Ścieżka kariery w ramach grup funkcyjnych [administratorów (AD) i asystentów (AST)] powinna zostać zrestrukturyzowana w taki sposób, aby najwyższe grupy zaszeregowania były zarezerwowane dla ograniczonej liczby urzędników posiadających najszerszy zakres odpowiedzialności. Administratorzy mogą zatem awansować jedynie do grupy zaszeregowania AD 12, chyba że zostaną mianowani na konkretne stanowisko powyżej tej grupy zaszeregowania, zaś grupy zaszeregowania AD 13 i AD 14 powinny być zarezerwowane dla tych pracowników, których role wiążą się ze znaczącym zakresem odpowiedzialności. Podobnie urzędnicy należący do grupy zaszeregowania AST 9 mogą awansować do grupy zaszeregowania AST 10 jedynie zgodnie z procedurą określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego".

4 Artykuł 5 ust. 4 regulaminu pracowniczego urzędników, w brzmieniu mającym zastosowanie od dnia 1 stycznia 2014 r. (zwanego dalej „nowym regulaminem pracowniczym" lub „regulaminem"), stanowi:

„Tabela zawierająca kategorie stanowisk znajduje się w załączniku I sekcja A [do nowego regulaminu pracowniczego]. Na podstawie tej tabeli organ powołujący każdej instytucji, po konsultacji z Komitetem Pracowniczym, może bardziej szczegółowo określić obowiązki i uprawnienia związane z każdą kategorią stanowiska".

5 Z pkt 1 sekcji A załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego, zatytułowanej „Kategorie stanowisk w każdej grupie funkcyjnej przewidzianej w art. 5 ust. 4", wynika, że jeśli chodzi o grupę funkcyjną AD:

– urzędnicy, którzy zostali zatrudnieni w ramach kategorii stanowisk „administratora", mogą awansować z grupy zaszeregowania AD 5 do grupy zaszeregowania AD 12;

– urzędnicy, którzy zostali zatrudnieni w ramach kategorii stanowisk „kierownika wydziału lub stanowiska równoważnego", mogą awansować z grupy zaszeregowania AD 9 do grupy zaszeregowania AD 14; oraz

– urzędnicy, którzy zostali zatrudnieni w ramach kategorii stanowisk „radcy lub stanowiska równoważnego", mogą awansować z grupy zaszeregowania AD 13 do grupy zaszeregowania AD 14.

6 Artykuł 45 regulaminu pracowniczego z 2004 r. został ponadto zmieniony poprzez dodanie, w wersji tego przepisu zawartej w nowym regulaminie pracowniczym, następującego zdania: „Urzędnicy mogą awansować tylko wtedy, gdy zajmują stanowisko, które odpowiada jednej z kategorii stanowisk określonych w załączniku I sekcja A dla następnej wyższej grupy zaszeregowania, chyba że stosuje się procedurę określoną w art. 4 i 29 ust. 1 [regulaminu pracowniczego]".

7 W ramach środków przejściowych regulowanych załącznikiem XIII do nowego regulaminu pracowniczego art. 30 wspomnianego załącznika w ust. 1 stanowi:

„W drodze odstępstwa od załącznika I sekcja A pkt [1] poniższa tabela określająca kategorie stanowisk w grupie funkcyjnej AD ma zastosowanie do urzędników pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r.:

[…]	[…]
Kierownik wydziału lub stanowisko równoważne	AD 9 – AD 14
Radca lub stanowisko równoważne	AD 13 – AD 14
Starszy administrator w okresie przejściowym	AD 14
Administrator w okresie przejściowym	AD 13
Administrator	AD 5 – AD 12

”.

8 Artykuł 30 ust. 2, 3 i 4 załącznika XIII do nowego regulaminu pracowniczego ma następujące brzmienie:

„2. Ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2014 r. organ powołujący klasyfikuje urzędników pełniących służbę w dniu 31 grudnia 2013 r. w grupie funkcyjnej AD według następujących kategorii stanowisk:

[…]

b) urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupie zaszeregowania AD 13 i nie pełnili funkcji [»]kierownika wydziału lub funkcji równoważnej[«] ani [»]radcy lub funkcji równoważnej[«], zostają przypisani do kategorii stanowiska [»]administrator w okresie przejściowym[«];

c) urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupach zaszeregowania od AD 9 do AD 14 i pełnili funkcję [»]kierownika wydziału lub funkcję równoważną[«], zostają przypisani do kategorii stanowiska [»]kierownik wydziału lub stanowisko równoważne[«];

d) urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupie zaszeregowania AD 13 lub AD 14 i pełnili funkcję [»radcy lub funkcję równoważną«], zostają przypisani do kategorii stanowiska [»radca lub stanowisko równoważne«];

e) urzędnicy, którzy w dniu 31 grudnia 2013 r. byli w grupach zaszeregowania od AD 5 do AD 12 i nie pełnili funkcji [»kierownika wydziału lub funkcji równoważnej«], zostają przypisani do kategorii stanowiska [»administrator«].

3. Na zasadzie odstępstwa od ust. 2 urzędnicy w grupach zaszeregowania od AD 9 do AD 14 pełniący szczególne obowiązki mogą zostać przypisani przez organ powołujący przed dniem 31 grudnia 2015 r. do kategorii stanowiska [»kierownik wydziału lub stanowisko równoważne«] lub [»radca lub stanowisko równoważne«]. Każdy organ powołujący określa przepisy w celu wprowadzenia w życie niniejszego artykułu. Całkowita liczba urzędników korzystających z niniejszego przepisu nie może jednak przewyższać 5% urzędników w grupie funkcyjnej AD na dzień 31 grudnia 2013 r.

4. Przypisanie do danej kategorii stanowiska obowiązuje do czasu przypisania urzędnika do nowej funkcji odpowiadającej innej kategorii stanowiska”.

9 W dniu 16 grudnia 2013 r. Komisja przyjęła decyzję C(2013) 8968 final, ustanawiającą ogólne przepisy dotyczące wykonania art. 45 nowego regulaminu pracowniczego, opublikowaną w *Informacjach Administracyjnych* nr 55-2013 z dnia 19 grudnia 2013 r. Zgodnie z art. 3 tiret drugie wspomnianych ogólnych przepisów wykonawczych „w stosunku do urzędnika może zostać wydana decyzja w sprawie awansu jedynie, jeśli” „w chwili wszczęcia postępowania w sprawie awansu […] zajmuje on stanowisko odpowiadające jednej z kategorii stanowisk dla grupy zaszeregowania, do której może on zostać awansowany, wskazanych w załączniku I sekcja A, w art. 30 ust. 1 lub w art. 31 ust. 1 załącznika XIII do [nowego] regulaminu pracowniczego”.

10 W następstwie wejścia w życie w dniu 1 stycznia 2014 r. środków wspomnianych w pkt 3–9 powyżej skarżący z grupy zaszeregowania AD 12 zostali przypisani do kategorii stanowisk „administratora”, co skutkowało tym, że ich ścieżka kariery obejmuje grupy zaszeregowania od AD 5 do AD 12, podczas gdy skarżący z grupy zaszeregowania AD 13 został przypisany do kategorii stanowisk „administratora w okresie przejściowym”, co nie uprawnia go do awansu do wyższej grupy zaszeregowania. W dniu 30 grudnia 2013 r. organ powołujący Komisji dokonał zatem zmian w systemie informatycznym

zarządzania personelem „SysPer 2” (zwanym dalej „SysPer 2”), w indywidualnych aktach osobowych skarżących, wskazując w nich nową kategorię stanowisk skarżących, co skutkowało tym, że od dnia 1 stycznia 2014 r. nie mieli oni już prawa do ubiegania się o awans do wyższej grupy zaszeregowania.

11 W okresie od 12 do 31 marca 2014 r. każdy z ośmiu skarżących, na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, złożył zażalenie na decyzje organu powołującego, zarówno o charakterze generalnym, jak i indywidualnym, blokujące jakikolwiek awans skarżących do wyższej grupy zaszeregowania w ramach określonego w art. 45 nowego regulaminu pracowniczego corocznego postępowania w sprawie awansu.

12 W dniach, odpowiednio, 11 i 24 kwietnia 2014 r. każdy z dwóch pozostałych skarżących, a mianowicie GH i GC, złożył analogiczne zażalenie.

13 W decyzjach z dnia 3 lipca 2014 r. o identycznym brzmieniu organ powołujący oddalił zażalenia złożone w okresie od 12 do 31 marca 2014 r., z wyjątkiem zażalenia GK, które oddalono decyzją organu powołującego z dnia 17 lipca 2014 r. Ponadto decyzją z dnia 6 sierpnia 2014 r. organ powołujący oddalił zażalenia z dnia 11 i 24 kwietnia 2014 r.

Przebieg postępowania i żądania stron

14 Pismem procesowym złożonym w sekretariacie Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej w dniu 20 października 2014 r. i początkowo zarejestrowanym pod sygnaturą F-113/14 skarżący wnieśli niniejszą skargę.

15 Postanowieniem z dnia 26 listopada 2014 r. prezes trzeciej izby Sądu do spraw Służby Publicznej, po wysłuchaniu stron, postanowił o zawieszeniu niniejszego postępowania do chwili wydania prawomocnych orzeczeń kończących postępowanie w sprawach U4U i in./Parlament i Rada (T-17/14) i USFSPEI/Parlament i Rada (T-75/14).

16 W dniach, odpowiednio, 10 grudnia 2014 r. i 20 stycznia 2015 r. Rada Unii Europejskiej i Parlament Europejski, na podstawie art. 86 regulaminu postępowania przed Sądem do spraw Służby Publicznej, wnieśli o dopuszczenie ich do sprawy w charakterze interwenientów popierających żądania Komisji. W tym względzie zostali oni powiadomieni, że ich wnioski zostaną rozpatrzone po wznowieniu postępowania.

17 Na podstawie art. 3 rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE, Euratom) 2016/1192 z dnia 6 lipca 2016 r. w sprawie przekazania Sądowi właściwości do rozpoznawania w pierwszej instancji sporów między Unią Europejską a jej pracownikami (Dz.U. 2016, L 200, s. 137) niniejsza sprawa została przekazana do Sądu na etapie, na jakim znajdowała się w dniu 31 sierpnia 2016 r., i od tego momentu była rozpatrywana zgodnie z regulaminem postępowania przed Sądem. Tym samym sprawa ta została zarejestrowana pod sygnaturą T-526/16 i przydzielona pierwszej izbie.

18 W następstwie wydania wyroku z dnia 15 września 2016 r., U4U i in./Parlament i Rada (T-17/14, niepublikowanego, EU:T:2016:489), a następnie wyroku z dnia 16 listopada 2017 r., USFSPEI/Parlament i Rada (T-75/14, EU:T:2017:813), oraz stwierdzenia braku wniesienia odwołania od tych orzeczeń w terminie określonym w art. 56 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej wznowiono postępowanie w niniejszej sprawie i w konsekwencji wezwano Komisję do złożenia odpowiedzi na skargę, co uczyniła ona w wyznaczonym terminie, czyli w dniu 17 kwietnia 2018 r.

19 Postanowieniem z dnia 19 kwietnia 2018 r. dopuszczono Parlament i Radę, na podstawie art. 144 regulaminu postępowania, do udziału w sprawie w charakterze interwenientów popierających żądania Komisji.

20 W dniu 31 maja 2018 r. skarżący złożyli replikę w ramach drugiej wymiany pism procesowych, na co zezwolił Sąd.

21 W dniu 31 maja 2018 r. Parlament i Rada złożyły uwagi interwenientów, co do których strony główne nie przedstawiły uwag.

22 W następstwie przedłożenia w sprawie FZ i in./Komisja (T-540/16) żądania połączenia owej sprawy z niniejszą sprawą wysłuchano w tej kwestii strony, które nie przedstawiły zarzutu w tym względzie.

23 Po złożeniu dupliki w dniu 17 lipca 2018 r. zamknięto pisemny etap postępowania.

24 Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2018 r., po wysłuchaniu stron, niniejszą sprawę połączono ze sprawami T-525/16 (GQ i in./Komisja) i T-540/16 (FZ i in./Komisja) do celów przeprowadzenia ustnego etapu postępowania.

25 Na rozprawie w dniu 17 października 2018 r. wysłuchano wystąpień stron. W toku rozprawy Sąd wezwał Komisję do przedstawienia, w terminie dwóch tygodni, określonych informacji dotyczących aktualnego statusu prawnego skarżących, jaki wynika z przepisów regulaminu. Po przedstawieniu przez Komisję odpowiedzi w dniu 31 października 2018 r. i uwag skarżących w dniu 13 listopada tego samego roku zamknięto ustny etap postępowania.

26 Skarżący wnoszą do Sądu o:

– tytułem żądania głównego,

  – stwierdzenie niezgodności z prawem art. 45 i załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego oraz związanych z nimi środków przejściowych;

  – stwierdzenie nieważności decyzji organu powołującego, zarówno o charakterze generalnym, jak i indywidualnym, o zablokowaniu wszelkiej możliwości awansu skarżących jako urzędników z grupy zaszeregowania AD 12 lub AD 13 w ramach postępowania w sprawie awansu za 2014 r.;

  – obciążenie Komisji kosztami postępowania;

– posiłkowo,

  – stwierdzenie nieważności decyzji organu powołującego, zarówno o charakterze generalnym, jak i indywidualnym, o zablokowaniu wszelkiej możliwości awansu skarżących jako urzędników z grupy zaszeregowania AD 12 lub AD 13 w ramach postępowania w sprawie awansu za 2014 r.;

  – obciążenie Komisji kosztami postępowania.

27 Komisja wnosi do Sądu o:

– oddalenie skargi;

– obciążenie skarżących kosztami postępowania.

28 Parlament wnosi do Sądu o oddalenie argumentów skarżących dotyczących niemożności stosowania art. 45 i załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego oraz związanych z nimi środków przejściowych.

29 Rada wnosi do Sądu o:

– oddalenie skargi;

– obciążenie skarżących kosztami postępowania.

Co do prawa

W przedmiocie dopuszczalności skargi

30 Na wstępie, stwierdzając dopuszczalność skargi, Komisja podkreśla jednak, że skarga ta dotyczy faktycznie jedynie decyzji organu powołującego o przypisaniu skarżących, odpowiednio, do kategorii stanowisk „administratora w okresie przejściowym" lub „administratora", które weszły w życie w dniu 1 stycznia 2014 r. Wskazuje ona jednak, że o ile ośmiu skarżących wniosło zażalenia na te niekorzystne akty w terminach określonych w regulaminie, o tyle sytuacja taka nie ma miejsca w wypadku GH i GC. W odniesieniu do tych ostatnich Komisja zaleca jednak przyjęcie, w świetle pkt 57 postanowienia z dnia 16 lipca 2015 r., FG/Komisja (F-20/15, EU:F:2015:93), że złożyli oni zażalenia w okresie trzech miesięcy od powiadomienia w dniu 14 kwietnia 2014 r.

31 W tym względzie, przy uwzględnieniu że istnienie niekorzystnego aktu w rozumieniu art. 90 ust. 2 i art. 91 ust. 1 regulaminu pracowniczego stanowi niezbędną przesłankę dopuszczalności wszelkiej skargi wniesionej przez urzędników przeciwko zatrudniającej ich instytucji, w okolicznościach niniejszej sprawy należy określić przede wszystkim, jakie akty skarżący zamierzają kwestionować w drodze niniejszej skargi, i ocenić, czy stanowią one akty niekorzystne (zob. podobnie wyrok z dnia 28 kwietnia 2017 r., HN/Komisja, T-588/16, niepublikowany, EU:T:2017:292, pkt 39; postanowienie z dnia 16 lipca 2015 r., FG/Komisja, F-20/15, EU:F:2015:93, pkt 43). Następnie, zważywszy, że dopuszczalność skargi wniesionej do Sądu w trybie art. 270 TFUE i art. 91 regulaminu pracowniczego jest uzależniona od prawidłowego przebiegu postępowania poprzedzającego wniesienie skargi oraz od przestrzegania przewidzianych w nim terminów (zob. wyrok z dnia 28 kwietnia 2017 r., HN/Komisja, T-588/16, niepublikowany, EU:T:2017:292, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo), należy określić w odniesieniu do każdego ze skarżących, czy wnieśli oni odpowiednie zażalenia w terminie określonym w art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego.

32 W tym względzie urzędnicy zajmujący stanowiska administratora w ramach grup zaszeregowania od AD 5 do AD 13 w dniu 31 grudnia 2013 r. mogli być przypisani do różnych kategorii stanowisk, a mianowicie kategorii „administratora w okresie przejściowym", „administratora", „radcy lub stanowiska równoważnego" lub „kierownika wydziału lub stanowiska równoważnego" (zob. podobnie wyroki: z dnia 28 kwietnia 2017 r., HN/Komisja, T-588/16, niepublikowany, EU:T:2017:292, pkt 40; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 43).

33 A zatem decyzje organu powołującego o przypisaniu skarżących, odpowiednio, do kategorii stanowisk „administratora w okresie przejściowym" lub „administratora", przyjęte w dniu 30 grudnia 2013 r. i zmaterializowane poprzez zawarcie wzmianki dotyczącej przypisania skarżących do tych kategorii stanowisk w ich indywidualnych aktach osobowych w SysPer 2 (zwane dalej „zaskarżonymi decyzjami"), są dla nich niekorzystne, ponieważ skutkują one utratą, ze skutkiem od dnia 1 stycznia 2014 r., prawa do ubiegania się o awans do wyższej grupy zaszeregowania (zob. podobnie wyroki: z dnia 28 kwietnia 2017 r., HN/Komisja, T-588/16, niepublikowany, EU:T:2017:292, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 45).

34 Ponadto, jak przyznaje Komisja, z wyjątkiem wypadków GH i GC, decyzje te zostały zaskarżone przez skarżących w drodze zażaleń wniesionych w terminie trzech miesięcy, zgodnie z art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego.

35 Co się tyczy dwóch skarżących, którzy złożyli zażalenia odpowiednio w dniach 24 i 11 kwietnia 2014 r., również nie można uznać, by złożyli je oni z opóźnieniem, mając na względzie trzymiesięczny termin określony w art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego. Należy bowiem stwierdzić, że Komisja nie może wykazać, kiedy skarżący dowiedzieli się o zmianie – dokonanej w dniu 30 grudnia 2013 r. – w ich odpowiednich indywidualnych aktach osobowych w SysPer 2, ze względu na to, że z naruszeniem art. 25 i 26 regulaminu pracowniczego nie doręczyła im ona dotyczących ich decyzji indywidualnych (zob. podobnie postanowienie z dnia 16 lipca 2015 r., FG/Komisja, F-20/15, EU:F:2015:93, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo).

36 W tych okolicznościach należy stwierdzić, że nawet przy założeniu, iż obaj wspomniani skarżący wiedzieli przed, odpowiednio, 24 i 11 stycznia 2014 r. o zmianie ich kategorii stanowisk w SysPer 2, forma powiadomienia ich o tych decyzjach mogła wprowadzić ich w błąd (zob. podobnie wyrok z dnia 5 kwietnia 1979 r., Orlandi/Komisja, 117/78, EU:C:1979:109, pkt 11).

37 W tych okolicznościach należy stwierdzić dopuszczalność niniejszej skargi w zakresie, w jakim skierowano ją przeciwko zaskarżonym decyzjom. Ponadto, mając na względzie rozwojowy charakter postępowania poprzedzającego wniesienie skargi, należy uwzględnić uzasadnienie zawarte w decyzjach oddalających zażalenia skarżących, ponieważ uzasadnienie to powinno być zbieżne z uzasadnieniem zaskarżonych decyzji (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 grudnia 2009 r., Komisja/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, pkt 58, 59; z dnia 16 stycznia 2018 r., SE/Rada, T-231/17, niepublikowany, EU:T:2018:3, pkt 22).

W przedmiocie żądań stwierdzenia niezgodności z prawem niektórych przepisów regulaminu

38 Co się tyczy żądań stwierdzenia przez Sąd niezgodności z prawem art. 45 nowego regulaminu pracowniczego i związanych z nim środków przejściowych, należy przypomnieć, iż jest prawdą, że w ramach żądań stwierdzenia nieważności dotyczącej go indywidualnej decyzji urzędnik lub pracownik może, na podstawie art. 277 TFUE, podnieść zarzut niezgodności z prawem aktu o charakterze generalnym, na podstawie którego przyjęto decyzję. Zgodnie z tym ostatnim postanowieniem wyłącznie sąd Unii jest upoważniony do stwierdzenia niezgodności z prawem aktu o charakterze generalnym i wyciągnięcia konsekwencji z wynikającej stąd niemożności jego zastosowania do zaskarżonego przed nim aktu indywidualnego (wyrok z dnia 27 października 2016 r., EBC/Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, pkt 49).

39 Jednak stwierdzenie niezgodności z prawem dokonane przez sąd Unii na podstawie art. 277 TFUE nie wywiera skutku erga omnes, ponieważ o ile skutkuje ono niezgodnością z prawem indywidualnej zaskarżonej decyzji, o tyle pozostawia akt o charakterze generalnym w porządku prawnym bez wpływu na zgodność z prawem innych aktów, które zostały wydane na jego podstawie i nie zostały zaskarżone w terminie do wniesienia skargi (zob. podobnie wyroki: z dnia 21 lutego 1974 r., Kortner i in./Rada i in., od 15/73 do 33/73, 52/73, 53/73, od 57/73 do 109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 i od 135/73 do 137/73, EU:C:1974:16, pkt 37, 38; z dnia 27 października 2016 r., EBC/Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, pkt 53).

40 Z powyższego wynika, że w ramach żądania stwierdzenia nieważności indywidualnego niekorzystnego aktu sąd Unii jest wprawdzie właściwy, by stwierdzić incydentalnie niezgodność z prawem przepisu o charakterze generalnym, na którym oparto zaskarżony akt. Nie może on jednak dokonać takich stwierdzeń w sentencji wydawanych przezeń wyroków (zob. podobnie wyrok z dnia 21 października 2009 r., Ramaekers-Jørgensen/Komisja, F-74/08, EU:F:2009:142, pkt 37).

41 W konsekwencji, jak słusznie podnosi Komisja, należy stwierdzić oczywistą niedopuszczalność żądań stwierdzenia przez Sąd niezgodności z prawem art. 45 i załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego oraz związanych z nimi środków przejściowych, ponieważ nie wpisują się one w podniesiony na podstawie art. 277 TFUE – w celu stwierdzenia nieważności zaskarżonych decyzji – zarzut niezgodności z prawem.

W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

42 Na poparcie żądań stwierdzenia nieważności skarżący podnoszą, tytułem głównym, jedyny zarzut – dotyczący niezgodności z prawem art. 45 i załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego. Posiłkowo, podnoszą oni dwa inne zarzuty, zarzut pierwszy – dotyczący naruszenia wspomnianego art. 45 i istnienia oczywistego błędu w ocenie, oraz zarzut drugi – dotyczący naruszenia obowiązku uzasadnienia.

43 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, wnosi o oddalenie wszystkich zarzutów jako bezzasadnych.

W przedmiocie zarzutu pierwszego, dotyczącego niezgodności z prawem art. 45 i załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego

44 Zdaniem skarżących określone w nowym regulaminie pracowniczym uregulowania – a mianowicie niemożność uzyskania przez urzędników z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13, przypisanych do kategorii stanowisk „administratora” lub „administratora w okresie przejściowym”, awansu do wyższej grupy zaszeregowania na podstawie art. 45 nowego regulaminu pracowniczego – naruszają zasadę równego traktowania, ekspektatywę rozwoju kariery, zasadę proporcjonalności i obowiązek staranności. W tym kontekście skarżący są zdania, że w chwili ich zatrudnienia mieli oni prawo do ubiegania się o awans do grupy zaszeregowania AD 14, bez ograniczeń. I tak wspomniany art. 45 i załącznik I do nowego regulaminu pracowniczego naruszają prawa nabyte skarżących. Zarzucają oni w konsekwencji niezgodność z prawem zarówno art. 45, jak i załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego.

45 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, wnosi o oddalenie zarzutu niezgodności z prawem jako bezzasadnego.

46 Niniejszy zarzut podzielono na sześć części, które należy kolejno zbadać.

– W przedmiocie części pierwszej zarzutu pierwszego, dotyczącej naruszenia zasad równego traktowania i ekspektatywy rozwoju kariery

47 Na poparcie części pierwszej zarzutu pierwszego skarżący podnoszą, że w świetle art. 5 ust. 5 regulaminu pracowniczego, zgodnie z którym „[i]dentyczne warunki naboru i pełnienia służby mają zastosowanie do wszystkich urzędników należących do tej samej grupy funkcyjnej”, prawodawca Unii naruszył zasady równego traktowania i ekspektatywy rozwoju kariery.

48 W tym względzie skarżący są zdania, że uściślając w art. 45 nowego regulaminu pracowniczego, że „[u]rzędnicy mogą awansować tylko wtedy, gdy zajmują stanowisko, które odpowiada jednej z kategorii stanowisk określonych w załączniku I sekcja A dla następnej wyższej grupy zaszeregowania, chyba że stosuje się procedurę określoną w art. 4 i 29 ust. 1”, prawodawca Unii naruszył zasady równego traktowania i ekspektatywy rozwoju kariery, ograniczając skarżących w ramach kategorii stanowisk „administratora” lub „administratora w okresie przejściowym”, co nie umożliwia im już awansu do wyższej grupy zaszeregowania, ponieważ awans ten zastrzeżono dla urzędników z kategorii stanowisk „kierownika wydziału lub stanowiska równoważnego” lub „radcy lub stanowiska równoważnego”.

49 Zdaniem skarżących są oni traktowani nierówno w porównaniu z administratorami, należącymi wszakże do tej samej grupy funkcyjnej co oni, ponieważ zarówno administratorzy z grup zaszeregowania od AD 5 do AD 11, jak i administratorzy z grup zaszeregowania od AD 9 do AD 13 wykonujący funkcje związane ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym" lub ze stanowiskiem „radcy lub stanowiskiem równoważnym" nadal korzystają z mechanizmu awansu opartego na porównaniu w odniesieniu do określonego okresu zasług urzędników z takich grup zaszeregowania i kategorii stanowisk, podczas gdy w wypadku skarżących ich awans do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 jest jedynie możliwy w ramach procedury określonej w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, która nie umożliwia ich zdaniem uzyskania awansu poprzez wykazanie zasług w danym okresie, ponieważ jest zasadniczo oparta na ocenie kompetencji urzędników będących administratorami, którzy wyrazili zainteresowanie powołaniem na wolne stanowisko „kierownika wydziału lub stanowisko równoważne" lub „radcy lub stanowisko równoważne".

50 Ponadto, podczas gdy administratorzy z niższych grup zaszeregowania, od AD 5 do AD 11, korzystają z gwarancji awansu przy uwzględnieniu liczby awansów, na jakie powinien corocznie zewolić organ powołujący danej instytucji, skarżący są narażeni na ryzyko związane z liczbą wolnych stanowisk „kierowników wydziału lub stanowisk równoważnych" lub „radców lub stanowisk równoważnych", o których obsadzeniu corocznie zdecyduje organ powołujący w ramach procedury określonej w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego. Co więcej, w ramach procedury powołania na takie stanowiska, organ powołujący dysponuje szerszymi uprawnieniami dyskrecjonalnymi niż w ramach postępowania w sprawie awansu, w szczególności ze względu na brak udziału wspólnego komitetu ds. awansów. Skarżący dodają, że w ramach wspomnianej procedury powołania konkurują oni nie tylko z pozostałymi administratorami z Komisji – podobnie jak w wypadku porównania zasług przeprowadzanego w ramach postępowania w sprawie awansu – lecz także z administratorami z pozostałych instytucji, co zmniejsza ich szansę na awans.

51 W tym względzie należy przypomnieć, że więź prawna między urzędnikami a administracją ma charakter wynikający z regulaminu, a nie ze stosunku umownego (zob. podobnie wyrok z dnia 19 marca 1975 r., Gillet/Komisja, 28/74, EU:C:1975:46, pkt 4). I tak prawodawca Unii może w każdej chwili zmienić prawa i obowiązki urzędników, a w tym kontekście akty prawne zmieniające przepis prawodawstwa – takie jak przyjęte na podstawie art. 336 TFUE rozporządzenia zmieniające regulamin pracowniczy – mają co do zasady zastosowanie, z zastrzeżeniem istnienia odstępstwa, do przyszłych skutków sytuacji powstałych w okresie obowiązywania poprzednich uregulowań, z wyjątkiem sytuacji powstałych i ostatecznie zakończonych w okresie obowiązywania wcześniejszych uregulowań ustanawiających prawa nabyte (zob. wyroki: z dnia 22 grudnia 2008 r., Centeno Mediavilla i in./Komisja, C-443/07 P, EU:C:2008:767, pkt 60–62; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 58).

52 Zgodnie zaś z orzecznictwem w kontekście nowelizacji regulaminu dane prawo uważa się za nabyte jedynie wtedy, gdy okoliczność powodująca jego powstanie zaistniała przed zmianą prawodawstwa, a sytuacja taka nie ma miejsca w wypadku prawa, co do którego taka okoliczność nie zaistniała w okresie obowiązywania zmienionego prawodawstwa. A zatem jeśli, tak jak w niniejszej sprawie, do dnia wejścia w życie nowego regulaminu pracowniczego urzędnicy mieli jedynie prawo do ubiegania się o awans i był on uzależniony od leżącej w gestii organu powołującego decyzji w sprawie awansu do wyższej grupy zaszeregowania, której w niniejszym wypadku organ ten jeszcze nie przyjął do dnia 1 stycznia 2014 r., urzędnicy ci nie mogą dochodzić prawa nabytego odnoszącego się do zachowania uprawnienia do ubiegania się o ten awans po tej dacie (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 grudnia 2008 r., Centeno Mediavilla i in./Komisja, C-443/07 P, EU:C:2008:767, pkt 63–65; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 59).

53 Ponadto urzędnicy nie mogą powoływać się na zasadę ochrony uzasadnionych oczekiwań, aby sprzeciwić się stosowaniu nowego przepisu prawodawstwa, zwłaszcza w dziedzinie, w której prawodawcy Unii przysługują szerokie uprawnienia dyskrecjonalne (wyroki: z dnia 22 grudnia 2008 r., Centeno Mediavilla i in./Komisja, C-443/07 P, EU:C:2008:767, pkt 91; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ

i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 60). W konsekwencji należy oddalić argumenty skarżących dotyczące naruszenia zasady uzasadnionych oczekiwań oraz podnoszonych praw nabytych skarżących związanych z uprawnieniem do ubiegania się przez nich o awans do wyższej grupy zaszeregowania, ze względu na ograniczenie możliwości rozwoju ich karier, jakie miało zostać ustanowione przez wspomnianego prawodawcę lub Komisję i jakie miałoby wynikać z przypisania ich do kategorii stanowisk „administratora" lub „administratora w okresie przejściowym".

54 Następnie należy podkreślić, że mając na względzie szerokie uprawnienia dyskrecjonalne przyznane prawodawcy Unii, mógł on zgodnie z prawem stwierdzić, w motywie 19 rozporządzenia nr 1023/2013 i w pkt 1 sekcji A załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego, że grupy zaszeregowania AD 13 i 14 należy odtąd zastrzec na rzecz ograniczonej liczby urzędników – w niniejszym wypadku jedynie na rzecz administratorów ponoszących szeroki zakres odpowiedzialności w rozumieniu tego motywu, a mianowicie „znaczący zakres odpowiedzialności".

55 W szczególności, wbrew temu, co twierdzą skarżący, prawodawca Unii mógł określić, że dostęp do stanowiska w ramach grupy zaszeregowania AD 13 lub AD 14 nie może już być realizowany w ramach awansu administratorów na podstawie art. 45 regulaminu pracowniczego z 2004 r., która to procedura, zgodnie z orzecznictwem, ma na celu kształtowanie kariery urzędników przy uwzględnieniu poczynionych wysiłków i wykazanych zasług, w tym ich okresu (wyroki: z dnia 11 lipca 2007 r., Konidaris/Komisja, T-93/03, EU:T:2007:209, pkt 91; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 72), lecz odtąd powinien następować zgodnie z procedurą powołania określoną w art. 4 i art. 29 ust. 1 nowego regulaminu pracowniczego.

56 Owa przewidziana w art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego procedura obsadzenia wolnego stanowiska ma na celu, zgodnie z tym samym orzecznictwem, wyszukanie w interesie służby urzędnika danej instytucji lub innych instytucji, który będzie najlepiej przygotowany do pełnienia funkcji związanych ze stanowiskiem, jakie należy obsadzić. Mając zaś na względzie cel prawodawcy Unii związany z racjonalizacją wydatków publicznych i korelacją między sprawowanymi funkcjami a grupą zaszeregowania, prawodawca ten mógł stwierdzić, że taka procedura może w najlepszy sposób umożliwić organowi powołującemu powierzenie najistotniejszych funkcji wysokiego szczebla ograniczonej liczbie urzędników wykazujących najodpowiedniejsze zdolności zawodowe – w niniejszym wypadku administratorom mogącym przyjąć na siebie odpowiedzialność związaną ze stanowiskami „kierowników wydziału lub stanowiskami równoważnymi" i ze stanowiskami „radców lub stanowiskami równoważnymi", która to odpowiedzialność jest obiektywnie szersza niż odpowiedzialność zwykłych administratorów.

57 Co więcej, należy podkreślić, że organ powołujący dysponuje szerokimi uprawnieniami dyskrecjonalnymi przy określaniu organizacji i struktury swoich służb i, w konsekwencji, poziomu odpowiedzialności za zadania, jakie należy powierzyć urzędnikom i pracownikom (zob. wyrok z dnia 28 kwietnia 2017 r., HN/Komisja, T-588/16, niepublikowany, EU:T:2017:292, pkt 81 i przytoczone tam orzecznictwo), co skutkuje tym, iż posiada on swobodę – z zastrzeżeniem kontroli sprawowanej przez władzę budżetową – przy definiowaniu i racjonalizowaniu liczby „kierowników wydziału lub stanowisk równoważnych" oraz „radców lub stanowisk równoważnych", jakie faktycznie są mu potrzebne.

58 W tym względzie, wbrew temu, co twierdzą skarżący, zmiana regulaminu pracowniczego w odniesieniu do struktury kariery administratorów nie jest niezgodna z utrzymaniem w nowym regulaminie pracowniczym art. 5 ust. 5, zgodnie z którym „[i]dentyczne warunki naboru i pełnienia służby mają zastosowanie do wszystkich urzędników należących do tej samej grupy funkcyjnej". W ramach nowego regulaminu, bez względu na datę zatrudnienia lub objęcia funkcji, wszyscy administratorzy podlegają bowiem identycznym przesłankom przebiegu kariery, a mianowicie możliwemu rozwojowi tej kariery do grupy zaszeregowania AD 12 w ramach określonego w art. 45 nowego regulaminu pracowniczego jednolitego mechanizmu awansu i – jeśli zamierzają rozwijać się powyżej tej grupy zaszeregowania – jeśli przyznano im możliwość ubiegania się o sprawowanie funkcji związanych ze znaczącym zakresem

odpowiedzialności, w ramach określonej w art. 4 i art. 29 ust. 1 nowego regulaminu pracowniczego procedury organizowanej w celu obsadzenia stanowisk objętych kategoriami stanowisk „kierownika wydziału lub stanowisk równoważnych" lub „radcy lub stanowisk równoważnych".

59 Co się tyczy zasady ekspektatywy rozwoju kariery, należy ponadto przypomnieć, że w prawie Unii nie ustanowiono wyraźnie ani zasady ciągłości kariery, ani zasady prawa do kariery. Natomiast w orzecznictwie wymieniono zasadę ekspektatywy rozwoju kariery jako szczególną formę zasady równego traktowania mającą zastosowanie do urzędników (wyrok z dnia 5 marca 2008 r., Toronjo Benitez/Komisja, F-33/07, EU:F:2008:25, pkt 87, 88; postanowienie z dnia 27 września 2011 r., Lübking i in./Komisja, F-105/06, EU:F:2011:152, pkt 81, 82).

60 W tym względzie z art. 5 ust. 5 regulaminu pracowniczego wynika wprawdzie, że „[i]dentyczne warunki naboru i pełnienia służby mają zastosowanie do wszystkich urzędników należących do tej samej grupy funkcyjnej". Niemniej z art. 45 nowego regulaminu pracowniczego wynika, że prawodawca Unii określił, iż od dnia 1 stycznia 2014 r. „[u]rzędnicy mogą awansować tylko wtedy, gdy zajmują stanowisko, które odpowiada jednej z kategorii stanowisk określonych w załączniku I sekcja A dla następnej wyższej grupy zaszeregowania, chyba że stosuje się procedurę określoną w art. 4 i 29 ust. 1". A zatem, jak wynika z motywu 19 rozporządzenia nr 1023/2013, prawodawca Unii zamierzał – przy wdrażaniu art. 5 ust. 5 regulaminu pracowniczego wymagającego „[i]dentycznych warunków naboru i pełnienia służby" dla wszystkich administratorów – zrestrukturyzować ścieżkę kariery administratorów, ustalając podstawową ścieżkę kariery administratorów, w ramach której rozwijają się oni między grupami zaszeregowania od AD 5 do AD 12, a następnie szczególne ścieżki karier zastrzeżone dla urzędników ponoszących znaczący zakres odpowiedzialności takich jak „kierownik wydziału lub stanowisko równoważne" lub „radca lub stanowisko równoważne", umożliwiające dostęp do najwyższych grup zaszeregowania AD, a mianowicie AD 13 i AD 14.

61 Jak podkreśla Rada, wymagając odtąd – chyba że ma zastosowanie procedura określona w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego – by urzędnicy mieli możliwość awansu jedynie wtedy, gdy zajmują oni stanowisko odpowiadające jednej z kategorii stanowisk dla grupy zaszeregowania bezpośrednio wyższej, prawodawca Unii przewidział ograniczenie mające zastosowanie bez rozróżnienia do wszystkich grup funkcyjnych i, w ramach tych grup, do wszystkich administratorów i asystentów – bez względu na datę ich zatrudnienia lub objęcia przez nich funkcji.

62 W każdym wypadku naruszenie zasady równego traktowania – będącej ogólną zasadą prawa Unii zapisaną w art. 20 i 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej, mającą zastosowanie w prawie służby publicznej Unii – ma miejsce jedynie wówczas, gdy dwie kategorie osób, których sytuacja faktyczna i prawna nie różni się w znaczący sposób, traktuje się odmiennie w związku z ich zaszeregowaniem, a takie odmienne traktowanie nie znajduje obiektywnego uzasadnienia. Stosując tę zasadę przy badaniu porównywanych sytuacji, należy uwzględnić wszelkie związane z nimi okoliczności (wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 65; zob. także, podobnie, wyroki: z dnia 22 grudnia 2008 r., Centeno Mediavilla i in./Komisja, C-443/07 P, EU:C:2008:767, pkt 76; z dnia 15 listopada 2011 r., Nolin/Komisja, T-58/11 P, EU:T:2011:664, pkt 37, 38).

63 Należy zatem określić, czy urzędnicy w ramach grupy zaszeregowania AD 12 lub AD 13, przypisani do kategorii stanowisk „administratora" lub „administratora w okresie przejściowym", znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją „administratorów" zajmujących stanowiska z niższych grup zaszeregowania, od AD 5 do AD 11, oraz do sytuacji urzędników należących do tej samej grupy funkcyjnej, lecz sprawujących funkcje związane ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym" lub „radcy lub stanowiskiem równoważnym", zważywszy, że na podstawie art. 45 nowego regulaminu pracowniczego te dwie ostatnie grupy urzędników mogą – odmiennie niż skarżący – nadal ubiegać się o awans z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13.

64 Co się tyczy urzędników będących „administratorami” z grup zaszeregowania od AD 5 do AD 11, którzy, podobnie jak skarżący, nie sprawują funkcji związanych ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym” ani ze stanowiskiem „radcy lub stanowiskiem równoważnym”, należy stwierdzić, że nie znajdują się oni obiektywnie w takiej samej sytuacji jak sytuacja urzędników z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13, takich jak skarżący, sprawujący takie same funkcje „administratora”, ponieważ, odmiennie niż ci ostatni, nie osiągnęli oni jeszcze maksymalnej grupy zaszeregowania określonej dla kategorii stanowisk, w ramach której mogą rozwijać swoje kariery.

65 Zgodnie zaś z orzecznictwem zasada równego traktowania wymaga, by wszyscy urzędnicy awansowani do tej samej grupy zaszeregowania mogli, na równych warunkach, mieć takie same szanse awansu do wyższej grupy zaszeregowania (zob. wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 70 i przytoczone tam orzecznictwo).

66 A zatem odtąd należy porównywać sytuację skarżących z sytuacją urzędników z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13 sprawujących funkcje związane ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym” lub ze stanowiskiem „radcy lub stanowiskiem równoważnym”.

67 W tym względzie, zważywszy na charakter funkcji powierzanych kierownikom wydziałów, o wiele bardziej istotnych niż funkcje sprawowane przez administratorów, których zwierzchnikami są właśnie ci kierownicy wydziałów, skarżący nie mogą twierdzić, że znajdują się w sytuacji porównywalnej z sytuacją wspomnianych kierowników wydziałów – w niniejszym wypadku kierowników wydziałów z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13.

68 Co się tyczy stanowisk „radców lub stanowisk równoważnych”, z orzecznictwa wynika, że powinni oni – podobnie jak osoby na stanowiskach „kierowników wydziałów lub stanowiskach równoważnych” lub urzędnicy zatrudnieni na szczególnych stanowiskach w Komisji określanych jako „starszy ekspert” – sprawować funkcje odmienne lub uzupełniające w stosunku do funkcji „administratorów”, a także ponoszą odpowiedzialność za zarządzanie, wyrażającą się „znaczącym zakresem odpowiedzialności” lub ewentualnie bardziej istotnym niż uprzednio, co może uzasadnić, zgodnie z nowym regulaminem pracowniczym, zajmowanie przez „radców prawnych” i „starszych ekspertów” stanowisk objętych kategorią stanowisk „radcy lub stanowiska równoważnego” z grupy zaszeregowania AD 13, z prawem do ubiegania się o awans do grupy zaszeregowania AD 14 – odmiennie niż w wypadku „administratorów” z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13 (zob. podobnie wyrok z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 74).

69 W każdym razie Sąd jest zdania, że skarżący, w tym skarżący wykonujący funkcje zastępcy kierownika wydziału, nie wykazali, że sprawowane przez nich w dniu 31 grudnia 2013 r. funkcje są równie istotne lub bardziej istotne niż funkcje sprawowane przez kierowników wydziałów lub radców z tej samej grupy zaszeregowania.

70 W świetle powyższych rozważań należy oddalić część pierwszą zarzutu pierwszego.

– *W przedmiocie części drugiej zarzutu pierwszego, dotyczącej naruszenia zasady proporcjonalności*

71 Na poparcie części drugiej zarzutu pierwszego skarżący podnoszą, że zablokowanie ich karier w ramach grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13, ustanowione ich zdaniem na mocy nowych przepisów regulaminu, jest nieproporcjonalne w stosunku do zadeklarowanego przez prawodawcę Unii celu polegającego na zastrzeżeniu najwyższych grup zaszeregowania dla ograniczonej liczby urzędników ponoszących znaczący zakres odpowiedzialności na najwyższym poziomie. Po pierwsze, realizacja takiego celu została już zapewniona ze względu na zablokowanie, w okresie obowiązywania regulaminu pracowniczego z 2004 r., dostępu do grup zaszeregowania AD 15 i AD 16 dla administratorów, ponieważ te grupy zaszeregowania zostały zastrzeżone jedynie dla dyrektorów i dyrektorów generalnych. Po drugie, rozpatrywany środek w wypadku skarżących nie może być

uznany za mogący zrealizować wskazany cel, ponieważ organ powołujący mógłby corocznie dokonać ponownej oceny liczby grup zaszeregowania, jakie należy zastrzec na rzecz osób z wysokiego szczebla sprawujących funkcje związane ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym" lub ze stanowiskiem „radcy lub stanowiskiem równoważnym" i, w ten sposób, bezzasadnie ograniczyć możliwości rozwoju kariery urzędników z grupy funkcyjnej administratorów, którzy nie mogą awansować powyżej grupy zaszeregowania AD 12 w sytuacji braku powołania na stanowiska tego rodzaju.

72 W tym względzie należy przypomnieć, że zasada proporcjonalności wymaga, by akty instytucji Unii nie wykraczały poza to, co jest odpowiednie i konieczne dla realizacji uzasadnionych celów, którym mają służyć dane uregulowania, przy czym gdy istnieje możliwość wyboru spośród większej liczby odpowiednich środków, należy stosować najmniej restrykcyjny, a wynikające z tego niedogodności nie mogą być nadmierne w stosunku do zamierzonych celów. Co się tyczy sądowej kontroli poszanowania tych przesłanek, prawodawcy Unii przyznano, w ramach wykonywania przyznanych mu kompetencji, szeroki zakres uprawnień dyskrecjonalnych w dziedzinach wymagających od niego dokonywania rozstrzygnięć zarówno o charakterze politycznym, jak i gospodarczym lub społecznym oraz przeprowadzania złożonych ocen i badań. A zatem nie chodzi o ustalenie, czy środek określony w odniesieniu do takiej dziedziny jest jedyny lub najlepszy z możliwych. Gdy prawodawca Unii dysponuje bowiem szerokimi uprawnieniami dyskrecjonalnymi – co ma miejsce w sytuacji, gdy przyjmuje on, na podstawie art. 336 TFUE, zmiany regulaminu pracowniczego i uregulowań mających zastosowanie do innych pracowników – jedynie oczywiście nieodpowiedni charakter tych zmian w stosunku do celu, jaki zamierzają zrealizować właściwe instytucje, może wywrzeć wpływ na zgodność tego środka z prawem w świetle zasady proporcjonalności (wyrok z dnia 26 lutego 2016 r., Bodson i in./EBI, T-240/14 P, EU:T:2016:104, pkt 116, 117).

73 W niniejszej sprawie wydaje się, że – co się tyczy rozpatrywanych w niniejszym wypadku przepisów nowelizacji, które weszły w życie od dnia 1 stycznia 2014 r. – prawodawca Unii określił jako zgodny z prawem cel polegający na uzależnieniu możliwości awansu do wyższej grupy zaszeregowania od osobistego zaangażowania, od zwiększania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji, a także od wykonywania funkcji, których znaczenie uzasadnia powołanie urzędnika do tej wyższej grupy zaszeregowania.

74 Prawodawca Unii zamierzał bowiem zapobiec niekorzystnej sytuacji, jaką stwierdzono w praktyce w służbie publicznej Unii, a mianowicie niemożności ustalenia wyraźnego związku między ponoszoną odpowiedzialnością a grupą zaszeregowania urzędników. W tym względzie w szczególności ze sprawozdania Komisji z dnia 30 marca 2011 r. dla Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie równorzędności starej i nowej struktury kariery zawodowej [COM(2011) 171 final] wynika, że „[…] struktura karier [określona w regulaminie z 2004 r.] może mieć poważniejsze skutki dla siatki płac w ramach poszczególnych działów" i że „[n]a przykład może się zdarzyć, że kierownik działu będzie zarabiać mniej niż inni pracownicy jego działu, w tym nawet pracownicy na stanowiskach asystenckich"; i że „[k]ierownik działu może zostać mianowany w grupie zaszeregowania AD 9, zaś administratorzy mogą osiągać grupę zaszeregowania AD 14 (tj. pięć grup wyżej, podczas gdy w ramach starego regulaminu pracowniczego różnica ta mogła co najwyżej wynieść jedną grupę wyżej), a osoby na stanowiskach asystentów grupę AST 11 (dwie grupy zaszeregowania wyżej niż początkowa grupa zaszeregowania dla kierowników działów)".

75 I tak według prawodawcy Unii przy porównaniu zasług dla celów awansu należy odtąd w większym stopniu podkreślić poziom odpowiedzialności. Wreszcie, z rozporządzenia nr 1023/2013 w sposób jednoznaczny wynika, że wspomniany prawodawca zamierzał znieść określoną w regulaminie z 2004 r. możliwość nieuniknionego awansu urzędników do najwyższych grup zaszeregowania, bez możności ustalenia korelacji między ponoszoną przez nich odpowiedzialnością a grupą zaszeregowania, do której ich przypisano, co mogłoby skutkować tym, że urzędników z grupy funkcyjnej administratorów przypisano by do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14, z czym nie wiązałaby się konieczność ponoszenia większej odpowiedzialności lub obejmującej szerszy zakres.

76 Mając na względzie ten zgodny z prawem cel, prawodawca Unii mógł, nie naruszając zasady proporcjonalności, stwierdzić, że grupy zaszeregowania AD 13 i AD 14 – uprawniające do szczególnie wysokiego poziomu wynagrodzenia – będą odtąd zastrzeżone dla administratorów ponoszących wysoki poziom odpowiedzialności. Tego rodzaju środek wydaje się bowiem odpowiedni w celu zapobieżenia stwierdzonemu brakowi korelacji między z jednej strony wysoką grupą zaszeregowania, którą osiągnęli niektórzy administratorzy poprzez określony w art. 45 regulaminu pracowniczego z 2004 r. mechanizm awansu – zasadniczo oparty na zasługach w czasie, a nie na kompetencjach i zdolnościach zainteresowanych – a z drugiej strony poziomem ponoszonej przez nich odpowiedzialności, która jest niższa od odpowiedzialności kierowników wydziałów lub radców i mogła nie zmienić się z upływem czasu.

77 Powołana przez skarżących okoliczność, że – co się tyczy grupy funkcyjnej administratorów – w okresie obowiązywania regulaminu pracowniczego z 2004 r. grupy zaszeregowania AD 15 i AD 16 były zastrzeżone jedynie dla dyrektorów i dyrektorów generalnych, nie jest istotna. Co więcej, należy wskazać, że w ramach nowelizacji z 2014 r. prawodawca Unii zamierzał wykluczyć dostęp do najwyższych grup zaszeregowania poprzez sam mechanizm awansu określony w art. 45 regulaminu pracowniczego zarówno w odniesieniu do administratorów, którzy nie mogą już osiągnąć grup zaszeregowania AD 13 i AD 14 poprzez ten zwykły mechanizm, jak i w odniesieniu do „asystentów" lub „asystentów w okresie przejściowym", w wypadku których dostęp poprzez zwykły awans do grup zaszeregowania AST 10 i AST 11 jest odtąd również wykluczony – na rzecz mechanizmu powołania-awansu na dane stanowisko objęte kategorią stanowisk „starszego asystenta" w trybie procedury określonej w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

78 W świetle powyższych rozważań należy oddalić część drugą zarzutu pierwszego jako bezzasadną.

– W przedmiocie części trzeciej zarzutu pierwszego, dotyczącej naruszenia zasady dobrej administracji i obowiązku staranności

79 W ramach części trzeciej zarzutu pierwszego skarżący podnoszą, że – przyjmując zaskarżone decyzje – organ powołujący nie uwzględnił wystarczająco ich interesów, naruszając w ten sposób zarówno zasadę dobrej administracji, jak i obowiązek staranności. Ponadto kwestionują oni okoliczność, że odtąd będą musieli ponownie zdać egzaminy mające na celu zbadanie ich zdolności do sprawowania funkcji związanych ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym" lub „radcy lub stanowiskiem równoważnym", podczas gdy nie zmienili grupy funkcyjnej, a organ powołujący poddał ich już takim egzaminom badającym zdolności w chwili ich zatrudnienia, a także wskazują, że wykazali już swoje zasługi w toku dotychczasowych karier.

80 Co się tyczy podnoszonego przez skarżących naruszenia zasady dobrej administracji i obowiązku staranności, należy stwierdzić, że zasady te nie umożliwiają organowi powołującemu naruszania przepisów regulaminu przyjętych przez prawodawcę Unii, które, jako takie, wiążą organ powołujący oraz wszystkie pozostałe organy powołujące innych instytucji, organów i jednostek Unii. W szczególności obowiązek staranności nie może być interpretowany jako wymagający, by organ powołujący zrekompensował utratę prawa do ubiegania się o awans do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 – ustanowioną przez prawodawcę Unii – za pomocą środków wewnętrznych mających na celu utworzenie większej liczby stanowisk „kierowników wydziału lub stanowisk równoważnych" lub stanowisk „radców lub stanowisk równoważnych", ponieważ takie działanie organu powołującego byłoby niezgodne z wolą wspomnianego prawodawcy, zmniejszając wpływ zamierzonych środków przyjętych przez prawodawcę w ramach nowelizacji.

81 Z rozporządzenia nr 1023/2013 wynika bowiem w sposób jednoznaczny, że prawodawca Unii zamierzał znieść przewidzianą w regulaminie z 2004 r. możliwość nieuniknionego awansu urzędników do najwyższych grup zaszeregowania, bez możliwości ustalenia istnienia korelacji między ponoszoną przez

nich odpowiedzialnością a grupą zaszeregowania, do której ich przypisano, co mogłoby skutkować uzyskaniem przez urzędników z grupy funkcyjnej administratorów grupy zaszeregowania AD 13 lub AD 14 bez konieczności ponoszenia szerokiego lub podwyższonego zakresu odpowiedzialności.

82 Co więcej, organ powołujący nie może przypisać skarżących do kategorii stanowisk „kierownika wydziału lub stanowisk równoważnych" lub stanowisk „radcy lub stanowisk równoważnych". W dniu 31 grudnia 2013 r. nie sprawowali bowiem oni funkcji odpowiadających tym kategoriom stanowisk, w związku z czym – zważywszy, że nie złożyli oni wniosku o przypisanie w drodze odstępstwa na podstawie art. 30 ust. 3 załącznika XIII do nowego regulaminu pracowniczego – organ powołujący powinien był ich przypisać, odpowiednio, do kategorii stanowisk „administratora" lub „administratora w okresie przejściowym", na podstawie art. 30 ust. 2 załącznika XIII do nowego regulaminu pracowniczego (zob. podobnie postanowienie z dnia 16 grudnia 2015 r., Bärwinkel/Rada, F-118/14, EU:F:2015:154, pkt 56).

83 W konsekwencji pomimo wskazanych przez skarżących trudności związanych z ich perspektywami, odtąd bardziej ograniczonymi, dostępu do kategorii stanowisk uprawniającej ich do ubiegania się o awans do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 – w świetle bardziej rygorystycznych i selektywnych reguł dostępu do tych kategorii stanowisk – organ powołujący nie powinien uniemożliwiać stosowania nowych przepisów regulaminu, wskazując na zasadę dobrej administracji lub ciążący na nim obowiązek staranności.

84 Z powyższego wynika, że należy oddalić część trzecią zarzutu pierwszego jako bezzasadną.

– *W przedmiocie części czwartej zarzutu pierwszego, dotyczącej naruszenia praw nabytych*

85 Na poparcie części czwartej zarzutu pierwszego, skarżący podnoszą, że wykluczając możliwość ich awansu do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 w trybie określonego art. 45 nowego regulaminu pracowniczego postępowania w sprawie awansu, prawodawca Unii naruszył ich prawa nabyte – do porównania ich zasług z zasługami wszystkich pozostałych urzędników z grup zaszeregowania, odpowiednio, AD 12 lub AD 13.

86 W tym względzie wystarczy przypomnieć, że – tak jak w niniejszej sprawie – skoro w dniu wejścia w życie nowego regulaminu pracowniczego urzędnicy mieli jedynie prawo do ubiegania się o awans, uzależniony od decyzji w sprawie awansu leżącej w gestii organu powołującego, której organ ten jeszcze nie przyjął, w niniejszym wypadku w dniu 1 stycznia 2014 r., urzędnicy ci nie mogą rościć sobie prawa nabytego do zachowania uprawnienia do ubiegania się o ten awans po tej dacie (zob. podobnie wyroki: z dnia 22 grudnia 2008 r., Centeno Mediavilla i in./Komisja, C-443/07 P, EU:C:2008:767, pkt 63–65; z dnia 16 lipca 2015 r., EJ i in./Komisja, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 59). W tej kwestii orzecznictwo rozwinięte przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP), które nie dotyczy regulaminu pracowniczego urzędników, nie jest istotne (zob. podobnie wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., Arango Jaramillo i in./EBI, T-482/16 RENV, EU:T:2017:901, niepublikowany, pkt 113).

87 Ponadto skarżący nie mogą ważnie twierdzić, że ograniczenie dostępu do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 poprzez zastrzeżenie awansu na podstawie art. 45 nowego regulaminu pracowniczego jedynie dla osób obejmujących stanowisko „kierownika wydziału lub stanowisko równoważne" lub stanowisko „radcy lub stanowisko równoważne", w następstwie przeprowadzenia postępowania określonego w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego, „oczywiście narusza podstawowe warunki zatrudnienia, które skłoniły ich do podjęcia i utrzymania [służby] w instytucjach" Unii.

88 Na mocy nowego regulaminu pracowniczego urzędnicy z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13, tacy jak skarżący, nie są pozbawieni dostępu do wyższych grup zaszeregowania AD 13 i AD 14, lecz powinni jedynie, aby osiągnąć takie grupy zaszeregowania, wykazać zdolności wymagane przez organ

powołujący, spełniając wymogi związane z wysokim poziomem odpowiedzialności, której ponoszenia oczekuje się od osób na stanowiskach „kierownika wydziału lub stanowiskach równoważnych” lub stanowiskach „radcy lub stanowiskach równoważnych”. Nie chodzi zatem o zablokowanie ich karier, lecz, jak podnosi Rada, o zmianę trybu umożliwiającego uzyskanie awansu do najwyższych grup zaszeregowania w ramach grupy funkcyjnej administratorów – w niniejszym wypadku poprzez wybór na nowe stanowisko związane z faktycznym ponoszeniem szerokiej odpowiedzialności uzasadniającej wysoki poziom odpowiadającego temu stanowisku wynagrodzenia. A zatem skarżący zawsze mogą uczestniczyć w postępowaniu w sprawie naboru prowadzonym na podstawie art. 4 i 29 regulaminu pracowniczego w celu objęcia stanowisk odpowiadających wspomnianym kategoriom stanowisk, co umożliwi im wówczas odzyskanie prawa do ubiegania się o awans do wyższej grupy zaszeregowania (zob. podobnie wyrok z dnia 28 kwietnia 2017 r., HN/Komisja, T-588/16, niepublikowany, EU:T:2017:292, pkt 86). Uczyniła to zresztą większość skarżących i, w wypadku połowy z nich, takie działanie umożliwiło im powołanie na stanowisko eksperta, uprawniające ich do awansu do wyższych grup zaszeregowania AD 13 i AD 14.

89 Uzupełniająco należy wskazać, że w każdym wypadku prawodawca Unii przewidział, zgodnie z art. 30 ust. 5–9 załącznika XIII do nowego regulaminu pracowniczego, podwyżkę, pod określonymi warunkami, wynagrodzenia urzędników z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13 takich jak skarżący i że ponadto, zgodnie z art. 30 ust. 10 i 11, jeśli następnie obejmą oni stanowisko kierownika wydziału, będą mogli zachować to uprawnienie lub umożliwi im to powołanie na wyższy stopień.

90 W świetle powyższych rozważań należy oddalić część czwartą zarzutu pierwszego.

– W przedmiocie części piątej zarzutu pierwszego, dotyczącej naruszenia wskaźników określonych w art. 9 załącznika XIII i w sekcji B załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego

91 W ramach części piątej zarzutu pierwszego skarżący podnoszą, że nowe przepisy regulaminu naruszają reguły i zasady mające zastosowanie w dziedzinie wskaźników awansu, takie jak określone w sekcji B załącznika I do nowego regulaminu pracowniczego i w art. 9 załącznika XIII do wspomnianego regulaminu, ponieważ skarżący nie mogą już skorzystać z tych wskaźników ani, w konsekwencji, ubiegać się o awans do wyższej grupy zaszeregowania.

92 W tym względzie należy stwierdzić, że powyższa argumentacja nie jest zasadna. To bowiem w celu zapewnienia wyższej korelacji między grupami zaszeregowania AD 13 lub AD 14 a poziomem odpowiedzialności ponoszonej przez urzędników z tych grup zaszeregowania prawodawca Unii wykluczył dostęp do tych grup zaszeregowania w drodze samego określonego w art. 45 regulaminu pracowniczego mechanizmu awansu, który uprzednio zapewniał z określonym automatyzmem coroczny awans określonej liczby administratorów z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13 do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14, bez konieczności ponoszenia znaczącego lub wysokiego zakresu odpowiedzialności ani podwyższonej odpowiedzialności.

93 A zatem jest logiczne, iż prawodawca Unii ustalił, w konsekwencji, że w okresie obowiązywania nowego regulaminu pracowniczego liczba stanowisk „kierownika wydziału lub stanowisk równoważnych” lub stanowisk „radcy lub stanowisk równoważnych” nie będzie dokładnie określana przy uwzględnieniu wskaźników mających zastosowanie w ramach postępowania w sprawie awansu. Przeciwnie, środek przyjęty w kontekście nowelizacji regulaminu ma na celu określanie tej liczby, zresztą ograniczonej, przez organ powołujący, przy uwzględnieniu faktycznych potrzeb w zakresie personelu wysokiego szczebla, który ma objąć tego rodzaju stanowiska – a nie w trybie automatycznym.

94 Ponadto ze względu na to, że wyłączenie stosowania określonego w art. 45 regulaminu pracowniczego postępowania w sprawie awansu do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 nie jest niezgodne z zasadą równego traktowania, w niniejszym wypadku nie istnieje potrzeba rozpatrywania kwestii, czy mechanizmy, zwykle mające zastosowanie do postępowania w sprawie awansu, należało także zastosować w ramach procedury określonej w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego.

95 Co więcej, po pierwsze, z celem nowelizacji regulaminu nierozłącznie związane jest ograniczenie liczby stanowisk z grup zaszeregowania AD 13 i AD 14 do urzędników ponoszących szeroki zakres odpowiedzialności – właśnie poprzez wyłączenie takich stanowisk z samego mechanizmu awansu.

96 Po drugie, to organ powołujący powinien określić liczbę potrzebnych stanowisk „kierownika wydziału lub stanowisk równoważnych", lub stanowisk „radcy lub stanowisk równoważnych", profile kompetencji poszukiwanych w celu objęcia takich stanowisk oraz, ponadto, uzyskać w tym względzie zezwolenie władzy budżetowej na utworzenie takich stanowisk. Gdyby zaś prawodawca Unii nakazał organowi powołującemu coroczne utworzenie określonej liczby tego rodzaju stanowisk w celu zapewnienia awansu urzędników z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13 takich jak skarżący, skutkowałoby to pośrednio przywróceniem systemu awansu, który z punktu widzenia tego prawodawcy nie umożliwia zapewnienia, że awans do najwyższych grup zaszeregowania, takich jak grupy zaszeregowania AD 13 i AD 14, będzie uzależniony od osobistego zaangażowania, od zwiększania umiejętności i podnoszenia kwalifikacji, a także od ponoszenia szerokiego lub podwyższonego zakresu odpowiedzialności.

97 Powyższe rozważania są zasadne, a fortiori, w odniesieniu do wskaźników określonych w sekcji B załącznika I do regulaminu pracowniczego, które, jak słusznie podkreśla Komisja, miały w każdym razie być stosowane do dnia 30 kwietnia 2011 r.

98 W świetle powyższych rozważań należy oddalić część piątą zarzutu pierwszego.

– W przedmiocie części szóstej zarzutu pierwszego, dotyczącej naruszenia „porozumienia" zawartego między organizacjami związkowymi lub zawodowymi a Radą w ramach przyjęcia poprzedniej nowelizacji regulaminu

99 W ramach części szóstej zarzutu pierwszego skarżący podnoszą, że – przyjmując rozporządzenie nr 1023/2013 – prawodawca Unii i Komisja naruszyli art. 10 regulaminu pracowniczego, w którym przewidziano konsultacje z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego w przedmiocie wszelkiej propozycji zmiany regulaminu pracowniczego. Z komitetem tym przeprowadzono wprawdzie konsultacje przed przyjęciem pierwotnej propozycji Komisji, jednakże nie zawierała ona propozycji zablokowania karier administratorów z grup zaszeregowania AD 12 i AD 13, ponieważ propozycję zablokowania karier dodano dopiero na wniosek Parlamentu zawarty w rezolucji z dnia 2 lipca 2013 r. Mając zaś na względzie istotny charakter zmiany dokonanej w pierwotnej propozycji Komisji, należało ponownie przeprowadzić konsultacje z Komitetem ds. Regulaminu Pracowniczego, czego nie uczyniono.

100 Ponadto zdaniem skarżących prawodawca Unii i Komisja naruszyli porozumienie zawarte między Radą a organizacjami związkowymi lub zawodowymi w ramach poprzedniej nowelizacji regulaminu w 2004 r. i, ogólniej, naruszyli ciążący na nich obowiązek przeprowadzenia należytych konsultacji z organizacjami związkowymi lub zawodowymi, a w szczególności użytecznych konsultacji poprzez przedstawienie tym związkom odpowiednich informacji. Co się zaś tyczy w szczególności zablokowania karier administratorów w ramach grupy zaszeregowania AD 12 lub AD 13, nie ustanowiono żadnego dialogu i, ostatecznie, organizacje związkowe lub zawodowe zostały niedostatecznie i nieprawidłowo powiadomione o zmianach przewidzianych w ramach nowelizacji regulaminu. Z powyższego skarżący wywodzą naruszenie art. 27 i 28 karty praw podstawowych.

101 W tym względzie Sąd orzekł już, że o ile Komisja skorzystała już z przysługującej jej inicjatywy prawodawczej, przedstawiając Parlamentowi i Radzie w dniu 13 grudnia 2011 r. propozycję zmiany regulaminu pracowniczego, o tyle nie skorzystała ona z tego uprawnienia w celu zmiany wspomnianej propozycji. Nawet jeśli Komisja uczestniczyła w negocjacjach trójstronnych w ramach rozpatrywanej zwykłej procedury ustawodawczej, okoliczność, że negocjacje trójstronne przeprowadzone na etapie pierwszego czytania przez Parlament z udziałem Komisji doprowadziły do kompromisu między Parlamentem a Radą związanego z odmiennym brzmieniem propozycji zmiany regulaminu pracowniczego, nie może bowiem zostać uznana za zmianę wspomnianej propozycji przez samą Komisję, w rozumieniu orzecznictwa wynikającego z wyroku z dnia 11 lipca 2007 r., Centeno Mediavilla i in./Komisja (T-58/05, EU:T:2007:218). Ponadto przyjęcie przez Parlament w pierwszym czytaniu aktu o brzmieniu odmiennym od propozycji zmiany regulaminu pracowniczego nie może również zostać zrównane ze zmianą pierwotnej propozycji przez samą Komisję (wyrok z dnia 15 września 2016 r., U4U i in./Parlament i Rada, T-17/14, niepublikowany, EU:T:2016:489, pkt 136–139).

102 A zatem Komisja nie miała obowiązku ponownego zasięgnięcia opinii Komitetu ds. Regulaminu Pracowniczego na podstawie art. 10 regulaminu pracowniczego ani po zakończeniu negocjacji trójstronnych na etapie pierwszego czytania w Parlamencie, ani po przyjęciu przez Parlament jej propozycji w pierwszym czytaniu (wyrok z dnia 15 września 2016 r., U4U i in./Parlament i Rada, T-17/14, niepublikowany, EU:T:2016:489, pkt 140).

103 Co więcej, przywołane przez skarżących porozumienie zawarte między Radą a organizacjami związkowymi lub zawodowymi w kontekście przyjęcia nowelizacji dotyczącej regulaminu z 2004 r. dotyczyło jedynie tej nowelizacji i, w konsekwencji, dalsze przyjęcie rozporządzenia nr 1023/2013 nie mogło naruszyć tego porozumienia, ponieważ taki sposób rozumowania naruszałby kompetencję prawodawcy Unii określoną w art. 336 TFUE (zob. podobnie wyrok z dnia 16 listopada 2017 r., USFSPEI/Parlament i Rada, T-75/14, EU:T:2017:813, pkt 86–89).

104 Co się tyczy kwestii, czy organizacje związkowe lub zawodowe zostały powiadomione i czy przeprowadzono z nimi wystarczające konsultacje w ramach procedury przyjęcia nowego regulaminu pracowniczego, w tym w odniesieniu do art. 27 i 28 karty praw podstawowych, Sąd orzekł już w tej kwestii w sposób szczegółowy, udzielając wyczerpującej odpowiedzi na zarzuty szczegółowe sformułowane w tym względzie przez szereg organizacji związkowych lub zawodowych w wyrokach: z dnia 15 września 2016 r., U4U i in./Parlament i Rada (T-17/14, niepublikowany, EU:T:2016:489, pkt 120–174); z dnia 16 listopada 2017 r., USFSPEI/Parlament i Rada (T-75/14, EU:T:2017:813, pkt 96 –124).

105 Wobec braku zasadniczo nowego argumentu w stosunku do argumentów przywołanych w sposób szczegółowy i uzasadniony przez same organizacje związkowe lub zawodowe w sprawach leżących u podstaw obu wyroków wspomnianych w pkt 104 powyżej, należy – z takich samych względów jak wskazane w obydwu wyrokach, w oczekiwaniu na które zawieszono niniejszą sprawę – oddalić część szóstą zarzutu pierwszego.

106 Mając na względzie oddalenie poszczególnych części tego zarzutu, należy oddalić zarzut pierwszy w całości.

W przedmiocie zarzutu drugiego, dotyczącego naruszenia art. 45 nowego regulaminu pracowniczego i oczywistego błędu w ocenie

107 Na poparcie podnoszonego posiłkowo zarzutu drugiego skarżący wskazują na „naruszenie art. 45 regulaminu pracowniczego i oczywisty błąd w ocenie”, kierując w istocie ten zarzut przeciwko przyjętemu przez prawodawcę Unii motywowi 19 rozporządzenia nr 1023/2013. Podnoszą oni co do istoty, że ze względu na to, iż na mocy tego rozporządzenia nie zmieniono „samego rdzenia”

określonego w tym przepisie systemu awansu, prawodawca Unii powinien był przestrzegać zasad leżących u podstaw tego systemu i nie mógł zatem wykluczyć skarżących z wszelkiej porównawczej oceny ich zasług dla celów ubiegania się o wyższą grupę zaszeregowania. A zatem zdaniem skarżących wspomniany motyw 19 jest niezgodny z art. 45 regulaminu pracowniczego.

108 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, wnosi o oddalenie zarzutu jako bezzasadnego.

109 W tym względzie należy przypomnieć, że prawodawca Unii może w każdej chwili zmienić regulamin pracowniczy urzędników w drodze rozporządzeń przyjętych na mocy art. 336 TFUE (zob. postanowienie z dnia 23 kwietnia 2015 r., Bensai/Komisja, F-131/14, EU:F:2015:34, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo). Gdy zdecyduje się on zaś to uczynić, nie można mu zarzucić naruszenia tego regulaminu, ponieważ to on go przyjął, w tym także jego zmiany, a wspomniany regulamin nie wiąże go zatem tak jak akty prawne wyższego rzędu takie jak traktat.

110 Ponadto, i w każdym wypadku, przy założeniu, że zarzut drugi można uznać za zarzut niezgodności z prawem skierowany przeciwko motywowi 19 rozporządzenia nr 1023/2013 i że jest on dopuszczalny, pomimo iż, zgodnie z orzecznictwem, motyw nie może, sam w sobie, stanowić przedmiotu skargi o stwierdzenie nieważności (postanowienie z dnia 17 września 2014 r., Afepadi i in./Komisja, T-354/12, niepublikowane, EU:T:2014:798, pkt 32), należy stwierdzić, że właśnie poprzez przyjęcie tego motywu, podobnie jak poprzez zmianę art. 45 regulaminu pracowniczego, prawodawca Unii wyraził jasną wolę zmiany określonego w art. 45 regulaminu pracowniczego z 2004 r. postępowania w sprawie awansu, wyłączając jego stosowanie do administratorów z grup zaszeregowania AD 12 i AD 13, którzy nie sprawują funkcji związanych ze stanowiskiem „kierownika wydziału lub stanowiskiem równoważnym” lub stanowiskiem „radcy lub stanowiskiem równoważnym”, które to stanowiska należy odtąd obsadzać w trybie procedury powołania, zgodnie z art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego. W tym względzie, wbrew temu, co twierdzą skarżący, wspomniany prawodawca wyraźnie dodał jedno zdanie do art. 45 nowego regulaminu pracowniczego, aby wykluczyć stosowanie tej procedury do sytuacji takich jak sytuacje skarżących, w których urzędnicy osiągnęli maksymalną grupę zaszeregowania określoną dla kategorii stanowisk, do której ich przypisano.

111 Należy więc oddalić zarzut drugi.

W przedmiocie zarzutu trzeciego, dotyczącego naruszenia obowiązku uzasadnienia

112 W ramach podniesionego posiłkowo zarzutu trzeciego skarżący zarzucają Komisji niewykonanie obowiązku uzasadnienia ze względu na brak dalszych wyjaśnień – obok wyjaśnień przedstawionych przez prawodawcę Unii w motywach 17–19 rozporządzenia nr 1023/2013 – dotyczących powodów, dla których nie uznano skarżących za ponoszących najszerszą odpowiedzialność i dla których mogą oni odtąd zostać awansowani do grup zaszeregowania AD 13 lub AD 14 jedynie wtedy, gdy w trybie określonej w art. 4 i art. 29 ust. 1 regulaminu pracowniczego procedury powołania obejmą stanowisko „kierownika wydziału lub stanowisko równoważne” albo stanowisko „radcy lub stanowisko równoważne”.

113 Komisja, popierana przez Parlament i Radę, wnosi o oddalenie zarzutu jako bezzasadnego.

114 W tym względzie należy przypomnieć, że określony w art. 25 akapit drugi regulaminu pracowniczego obowiązek uzasadnienia, stanowiący jedynie powtórzenie ogólnego obowiązku określonego w art. 296 TFUE, ma na celu, po pierwsze, dostarczenie zainteresowanemu wskazówki wystarczającej do ustalenia, czy akt jest zasadny lub ewentualnie, czy nie zawiera wady pozwalającej na zakwestionowanie jego ważności przed sądem Unii, oraz po drugie, zapewnienie sądowi Unii możliwości przeprowadzenia kontroli zgodności z prawem tego aktu. Oznacza to, że uzasadnienie powinno co do zasady zostać przekazane zainteresowanej osobie jednocześnie z niekorzystną dla niej decyzją i że braku uzasadnienia nie może sanować okoliczność, iż zainteresowana osoba zapoznaje się

z uzasadnieniem decyzji w toku postępowania przed sądem Unii (wyroki: z dnia 26 listopada 1981 r., Michel/Parlament, 195/80, EU:C:1981:284, pkt 22; z dnia 28 lutego 2008 r., Neirinck/Komisja, C-17/07 P, EU:C:2008:134, pkt 50).

115 Jednakże powyższe zasady należy stosować, uwzględniając rozwojowy charakter postępowania poprzedzającego wniesienie skargi, w ramach którego zażalenie administracyjne i jego oddalenie, wyraźne lub dorozumiane, stanowią integralną część złożonej procedury, a sformułowanie aktu określającego ostateczne stanowisko instytucji następuje dopiero w chwili przyjęcia odpowiedzi organu powołującego na zażalenie (zob. podobnie wyrok z dnia 21 maja 2014 r., Mocová/Komisja, T-347/12 P, EU:T:2014:268, pkt 33, 34, 45).

116 W tym kontekście Sąd przypomniał, że uzupełnienie uzasadnienia na etapie decyzji oddalającej zażalenie jest zgodne z celem art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, w którym wskazano, że sama decyzja w sprawie zażalenia zawiera uzasadnienie. Przepis ten wymaga bowiem koniecznie, by organ rozstrzygający w przedmiocie zażalenia nie był związany wyłącznie uzasadnieniem – w danym wypadku niewystarczającym lub nawet nieistniejącym – decyzji, na którą złożono zażalenie (wyroki: z dnia 7 lipca 2011 r., Longinidis/Cedefop, T-283/08 P, EU:T:2011:338, pkt 72; z dnia 21 maja 2014 r., Mocová/Komisja, T-347/12 P, EU:T:2014:268, pkt 35).

117 W niniejszym wypadku zaskarżone decyzje nie zawierają szczególnego uzasadnienia organu powołującego. Organ ten ograniczył się bowiem co do zasady do zastosowania przepisów regulaminu, które weszły w życie w dniu 1 stycznia 2014 r. i wymagają, w wypadku skarżących, przypisania ich do kategorii stanowisk „administratora" lub „administratora w okresie przejściowym", co przeprowadzono poprzez zmianę brzmienia ich akt osobowych w SysPer 2, ze skutkiem od owej daty.

118 Jednakże w odpowiedzi na zażalenia skarżących organ powołujący wyjaśnił, że podjął owe działania w celu wdrożenia przyjętych przez prawodawcę Unii przepisów regulaminu i że w tym względzie nie dysponuje on uprawnieniami dyskrecjonalnymi, a także przedstawił im szczegółowe wyjaśnienie trybu i warunków wdrożenia nowelizacji regulaminu, która weszła w życie w 2014 r. Takie wyjaśnienia organu powołującego są zaś wystarczające – w świetle określonego w art. 25 akapit drugi regulaminu pracowniczego obowiązku uzasadnienia – jako przedstawione przez autora zaskarżonych decyzji, przyjętych w warunkach ograniczonej swobody.

119 W zakresie, w jakim poprzez niniejszy zarzut skarżący zarzucają prawodawcy Unii naruszenie obowiązku uzasadnienia ciążącego na nim na podstawie art. 296 TFUE, orzeczono już, w szczególności w związku z motywami 17–19 rozporządzenia nr 1023/2013, że uzasadnienie zmian art. 45 oraz załączników I i XIII do nowego regulaminu pracowniczego dotyczące struktury kariery personelu wykazuje w sposób jasny i jednoznaczny rozumowanie Parlamentu i Rady, umożliwiając zatem skarżącym zapoznanie się z powodami, dla których przyjęto dany środek, a Sądowi przeprowadzenie kontroli (zob. podobnie wyrok z dnia 15 września 2016 r., U4U i in./Parlament i Rada, T-17/14, niepublikowany, EU:T:2016:489, pkt 182, 183).

120 Co więcej, z nowych ram regulaminu jasno wynika, że jedynie gdy organ powołujący zdecyduje, w zależności od potrzeb, o obsadzeniu stanowisk „kierowników wydziału lub stanowisk równoważnych" lub stanowisk „radcy lub stanowisk równoważnych", na które należy powołać na podstawie art. 4 i 29 regulaminu pracowniczego urzędników będących „administratorami" lub „administratorami w okresie przejściowym" z grup zaszeregowania AD 12 lub AD 13 takich jak skarżący, będą oni mieli możliwość odzyskania prawa do ubiegania się o awans w ramach procedury określonej w art. 45 nowego regulaminu pracowniczego. Ponadto z decyzji oddalających zażalenia wynika także jasno, że organ powołujący nie stwierdził, iż skarżący ponoszą odpowiedzialność tak istotną jak odpowiedzialność zwykle ponoszona przez osoby na stanowiskach „kierowników wydziału lub stanowiskach równoważnych" lub na stanowiskach „radców lub stanowiskach równoważnych".

121 Z powyższych rozważań wynika, że zarzut trzeci należy oddalić. W konsekwencji należy oddalić skargę w całości.

W przedmiocie kosztów

122 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę.

123 Ponieważ skarżący przegrali sprawę, należy zgodnie z żądaniem Komisji obciążyć ich kosztami postępowania.

124 Zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania instytucje, które przystąpiły do sprawy w charakterze interwenientów, pokrywają własne koszty.

125 Parlament i Rada pokrywają zatem własne koszty.

Z powyższych względów

SĄD (pierwsza izba)

orzeka, co następuje:

1) Skarga zostaje oddalona.

2) FZ i pozostali urzędnicy Komisji Europejskiej, których nazwiska wskazano w załączniku, zostają obciążeni kosztami postępowania.

3) Parlament Europejski i Rada Unii Europejskiej pokrywają własne koszty.

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 14 grudnia 2018 r.

Sekretarz
E. Coulon

Prezes