

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT

E. SHARPSTON

fremsat den 4. september 2008¹

1. Vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »vedtægten«) undergik omfattende ændringer med virkning fra den 1. maj 2004². Der blev navnlig indført en radikalt ny karrierestruktur. Lønnen i basislønklasserne var hyppigt lavere inden for den nye struktur end inden for den tidligere, men de mindre gunstige vilkår skulle opvejes af bedre forfremmelsesmuligheder. Overgangsbestemmelser tog højde for forskellige situationer, herunder den, der gjaldt for tjenestemænd, der havde bestået en almindelig udvælgelsesprøve, inden den nye karrierestruktur trådte i kraft, men som blev udnævnt efter ikrafttrædelsen. Nærværende sag, der vedrører en appel af en afgørelse truffet af Retten i Første Instans, blev anlagt af 17 tjenestemænd i denne situation; sagsøgerne var navnlig utilfredse med, at de var blevet ansat på mindre gunstige vilkår end andre tjenestemænd, som havde bestået samme almindelige udvælgelsesprøve, men som var blevet ansat inden den 1. maj 2004.

2. For Retten for EU-personalesager verserer der yderligere 50 sager, som i det væsentlige vedrører samme spørgsmål, og som for tiden er stillet i bero i afventning af udfaldet af nærværende appelsag. Kommissionen har endvidere givet tilsagn om, at såfremt det fastslås, at de omtvistede bestemmelser ikke skulle have været anvendt i forhold til de pågældende tjenestemænd, vil samtlige tjenestemænd, der befinder sig i samme situation som dem, dommen omfatter, herunder tjenestemænd, som ikke har indgivet klage over deres indplacering, blive genindplaceret³.

1 — Originalsprog: engelsk.

2 — Vedtægten blev oprindeligt vedtaget ved forordning nr. 31 (EØF), 11 (Euratom), om vedtægten for tjenestemænd og om ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Det Europæiske Atomenergifællesskab (JO 1962, s. 1385) og er blevet ændret mange gange. De ændringer, som nærværende sag angår, var indeholdt i Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 723/2004 af 22.3.2004 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber og af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (EUT L 124, s. 1).

3 — Jf. Administrative Notice N° 59-2005 af 20.7.2005, »Grading upon recruitment on or after 1 May 2004«, samt Personalerettens kendelse i sag F-78/07, Boudova m.fl. mod Kommissionen, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser, præmis 6 og 27.

Retsforskrifter

Betragtningerne bag ændringerne af vedtægten

incitamenten til at yde en god præstation gennem strukturelle ændringer af karrieresystemet, og det bør samtidig sikres, at der er overensstemmelse med den gennemsnitlige karriereprofil i det nye og det gamle system under iagttagelse af stillingsoversigt og budgetdisciplin.«

3. Præamblen til forordning nr. 723/2004, hvormed ændringerne blev indført, indeholder bl.a. følgende betragtninger:

[...]

[...]

»(7) Princippet i EF-traktaten om ikke-forskelsbehandling bør overholdes, hvilket nødvendiggør en udbygning af personalepolitikken vedrørende lige muligheder for alle uden hensyn til køn, handicap, alder, race, etnisk oprindelse, seksuel orientering og civilstand.«

»(12) Der er opstået et behov for at etablere et system for sikring af overensstemmelsen mellem de gennemsnitlige karriereprofiler, så det større samlede antal lønklasser som helhed opvejes af det mindre antal løntrin i hver lønklasse på en retfærdig og rimelig måde.«

[...]

[...]

»(10) Der er et klart behov for at styrke princippet om karriereudvikling baseret på fortjeneste, idet der bør være en tættere sammenhæng mellem præstation og løn. Der skabes større

»(34) De grundlæggende ansættelsesvilkår, der omfatter det generelle løn- og

pensionsniveau for tjenestemænd og øvrige ansatte, forbliver ^[4] på et niveau, der gør det muligt at tiltrække og fastholde de bedste ansøgere fra alle medlemsstaterne i en europæisk forvaltning, der er karakteriseret ved uafhængighed og kontinuitet.«

Bestemmelser i vedtægten før og efter ændringen

4. Inden vedtægten blev ændret i 2004, havde dens artikel 1a, stk. 1, der blev indført ved forordning nr. 781/98 ⁵, følgende ordlyd:

[...]

»En tjenestemand har ved anvendelsen af vedtægten krav på ligebehandling uden direkte eller indirekte hensyn til race, politisk, filosofisk eller religiøs overbevisning, køn eller seksuel orientering, uden at dette dog berører de bestemmelser i vedtægten, der forudsætter en bestemt civilstand.«

»(37) Der bør fastsættes bestemmelser om en overgangsordning, ifølge hvilken de nye regler og foranstaltninger tages i anvendelse gradvist med respekt af personalets velerhvervede rettigheder inden for rammerne af den EF-ordning, der gjaldt før ikrafttrædelsen af nærværende ændringer af vedtægten, og under hensyntagen til personalets legitime forventninger.«

5. Ved den nye affattelse blev bestemmelsen omformuleret og blev herefter artikel 1d, stk. 1:

»Ved anvendelsen af denne vedtægt er enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race, hudfarve, etnisk eller social oprindelse, genetiske anlæg, sprog, religion eller tro, politiske eller andre anskuelser, tilhørsforhold til et nationalt mindretal, formueforhold, fødsel, handicap, alder eller seksuel orientering forbudt.

[...]

4 — Den franske affattelse anvender udtrykket »sont maintenues«, der formentlig udtrykker intentionen klarere.

5 — Rådets forordning (EF, EKSF, Euratom) nr. 781/98 af 7.4.1998 om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber samt af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne for så vidt angår ligebehandling (EFT L 113, s. 4).

I henhold til denne vedtægt behandles et ægteskabslignende forhold på lige fod med ægteskab, forudsat at samtlige betingelser i artikel 1, stk. 2, litra c), i bilag VII er opfyldt.«

omfatter to lønklasser, svarende til sagsbe-
handlende funktioner, der kræver gymnasie-
uddannelse eller hermed ligestillet uddannelse
eller faglige kundskaber.

6. Inden ændringerne i 2004 havde vedtæg-
tens artikel 5 følgende ordlyd:

Kategori C omfatter fem lønklasser fordelt på
stillingsgrupper, som i almindelighed
omfatter to lønklasser, svarende til udøvende
funktioner, der kræver realskoleuddannelse
eller hermed ligestillet uddannelse eller
faglige kundskaber.

»1. Stillingerne i henhold til denne vedtægt
indeles i nedadstigende hierarkisk orden
efter arten og betydningen af de opgaver, de
svarer til, i fire kategorier: A, B, C og D.

Kategori D omfatter fire lønklasser fordelt på
stillingsgrupper, som i almindelighed
omfatter to lønklasser, svarende til manuelle
eller hjælpefunktioner, der kræver grund-
skoleuddannelse, eventuelt suppleret med
teknisk viden.

Kategori A omfatter otte lønklasser fordelt på
stillingsgrupper, som i almindelighed
omfatter to lønklasser svarende til en styrings-
eller en rådgivende funktion, der kræver
universitetsuddannelse eller hermed ligestil-
lede faglige kundskaber.

[...]

Kategori B omfatter fem lønklasser fordelt på
stillingsgrupper, som i almindelighed

2. Stillingerne for oversættere og tolke
sammenfattes i en særlig sprogjeneste, der
betegnes med bogstaverne LA, omfattende
seks lønklasser, der sidestilles med klasserne
3-8 i kategori A og fordeles på stillings-
grupper, som i almindelighed omfatter to
lønklasser.

3. Tjenestemænd, der tilhører samme kategori eller samme tjenestegruppe, er undergivet samme ansættelses- og karrierevilkår.

3. Enhver udnævnelse til en tjenestemandsstilling kræver mindst:

[...]«

a) for ansættelsesgruppe AST

7. Efter ændringen har artikel 5 nu følgende ordlyd:

i) bevis for afsluttet videregående uddannelse, eller

»1. Stillingerne i henhold til denne vedtægt inddeles efter deres art af de opgaver, de vedrører, i en ansættelsesgruppe for administratorer (herefter »AD«) og en ansættelsesgruppe for assistenter (herefter »AST«).

ii) bevis for uddannelse på gymnasialt niveau, der giver adgang til videregående uddannelse, og mindst tre års relevant erhvervs erfaring, eller

2. Ansættelsesgruppe AD omfatter tolv lønklasser svarende til ledelses-, konciperings- og rådgivningsopgaver samt videnskabelige eller sproglige opgaver. Ansættelsesgruppe AST omfatter elleve lønklasser svarende til ekspeditionsopgaver samt til tekniske opgaver og kontorarbejde.

iii) erhvervsuddannelse eller erhvervs erfaring på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjenestens interesse

- b) for ansættelsesgruppe AD for lønklaserne 5 og 6
- varighed af universitetsuddannelsen er mindst tre år, eller
- i) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier af mindst tre års varighed med bevis for afsluttet uddannelse, eller
- iii) erhvervsuddannelse på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjene-
stens interesse.
- ii) erhvervsuddannelse på tilsvarende niveau, hvis det er påkrævet i tjene-
stens interesse
- c) for ansættelsesgruppe AD for lønklaserne 7-16
- i) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier med bevis for afsluttet uddannelse, hvor den normale varighed af universitetsuddannelsen er fire år eller derover, eller
- ii) et uddannelsesniveau svarende til afsluttede universitetsstudier med bevis for afsluttet uddannelse og relevant erhvervs erfaring af mindst et års varighed, hvor den normale
4. En oversigt over de forskellige stillingsbetegnelser er anført i bilag I, del A. Hver institution opstiller på grundlag af denne oversigt efter udtalelse fra Vedtægtsudvalget en beskrivelse af hver enkelt stillingstypes funktioner og kompetenceområde.
5. Der gælder samme ansættelses- og karrierestruktur for tjenestemænd, der hører til samme ansættelsesgruppe.«
8. Lønklaserne i den tidligere karrierestruktur omfattede i almindelighed otte løntrin, der hver især indebar en lønforhøjelse, hvorimod den nye karrierestruktur i almindelighed omfatter fem løntrin. Reglen om, at tjenestemænd hvert andet år automatisk stiger til nærmeste højere løntrin

inden for samme lønklasse (vedtægtens artikel 44), er ikke blevet ændret, hvorimod forfremmelse sker efter fortjeneste ved afgørelse truffet af ansættelsesmyndigheden (artikel 45).

9. Vedtægtens artikel 7, stk. 1, bestemmer, at ansættelsesmyndigheden ved udnævnelse eller forflyttelse, idet der udelukkende tages hensyn til tjenstlige synspunkter og uden hensyntagen til statsborgerskab, skal ansætte den enkelte tjenestemand i en stilling i hans kategori eller tjenestegrupper, som svarer til hans lønklasse (eller efter den 1.5.2004 i hans ansættelsesgruppe).

10. I henhold til artikel 10 oprettes et Vedtægtsudvalg bestående af repræsentanter for Fællesskabernes institutioner og et lige så stort antal repræsentanter for disses personaleudvalg. Inden ændringen⁶ var den relevante del af bestemmelsen affattet således:

»Udvalget høres af Kommissionen om alle forslag til ændring af vedtægten; det fremsætter sin udtalelse inden for den af Kommissionen fastsatte frist.«

11. Vedtægtens artikel 31 vedrører udnævnelse af tjenestemænd, der er udvalgt på grundlag af en almindelig udvælgelsesprøve. Inden ændringen bestemte artikel 31, stk. 1, at tjenestemænd i kategori A eller i sprog tjenesten skulle udnævnes i den laveste lønklasse i deres kategori eller tjenestegruppe, og at tjenestemænd i andre kategorier skulle udnævnes i den laveste lønklasse svarende til den stilling, i hvilken de er ansat. Artikel 31, stk. 2, tillod ansættelsesmyndigheden at fravige disse bestemmelser for så vidt angår op til en tredjedel eller to tredjedele af de ledige stillinger, afhængig af lønklasse og arten af den ledige stilling.

12. Efter ændringen i 2004 bestemmer artikel 31, stk. 1 og 2:

»1. De på denne måde valgte ansøgere udnævnes i lønklassen for den ansættelsesgruppe, der er anført i meddelelsen om den udvælgelsesprøve, de har bestået.

2. Tjenestemænd ansættes kun i lønklasserne AST 1-AST 4 eller AD 5-AD 8, jf. dog artikel 29, stk. 2⁷. Lønklassen i meddelelsen om udvælgelsesprøve fastsættes af institutionen i overensstemmelse med følgende kriterier:

7 — Artikel 29, stk. 2, giver mulighed for anvendelse af særlige procedurer ved besættelse af de højeste stillinger (direktør og generaldirektør).

6 — Der blev ikke foretaget nogen materiel ændring i 2004.

- a) målsætning om at ansætte tjenestemænd, der opfylder de højeste krav som defineret i artikel 27^[8] han har opnået som midlertidigt ansat, hvis han udnævnes til tjenestemand i samme lønklasse umiddelbart efter denne periode.«
- b) prioriteten af de krævede erhvervs erfaringer.

For at imødekomme institutionernes særlige behov kan der også ved ansættelsen af tjenestemænd tages hensyn til de herskende arbejdsmarkedsforhold i Fællesskabet«^[9].

Overgangsbestemmelser

13. Såvel før som efter ændringen følger det af artikel 32, at en tjenestemand skal indplaceres på første løntrin i sin lønklasse, men at ansættelsesmyndigheden kan indrømme en anciennitetsforbedring under hensyn til uddannelse og særlige faglige erfaringer. Artikel 32, stk. 3, bestemmer:

14. Siden den 1. maj 2004 har vedtægten indeholdt et bilag XIII, der bærer overskriften »Overgangsforanstaltninger for tjenestemænd ved Fællesskaberne«, hvis artikel 1 og 2 lyder således:

»En midlertidigt ansat, hvis indplacering er fastsat i overensstemmelse med de indplaceringskriterier, som institutionen har fastsat, bevarer den anciennitet på løntrinnet, som

»Artikel 1

8 — Dvs. »de højeste krav til kvalifikationer, indsats og integritet; de skal udvælges på et så bredt geografisk grundlag som muligt blandt statsborgere i Fællesskabernes medlemsstater«.

9 — Artikel 31, stk. 3, tillader, at der også afholdes udvælgelsesprøver i visse andre lønklasser, forudsat de ikke overstiger 20% af de samlede antal udnævnelser i ansættelsesgruppe AD i det pågældende år.

1. For perioden 1. maj 2004 — 30. april 2006 affattes vedtægtens artikel 5, stk. 1 og 2, således:

»1. De af vedtægten omfattede stillinger inddeles efter deres art og de opgaver, de vedrører, i fire kategorier, der i hierarkisk faldende orden betegnes med bogstaverne A*, B*, C* og D*.

2. Kategori A* omfatter tolv lønklasser, kategori B* ni lønklasser, kategori C* syv lønklasser og kategori D* fem lønklasser.«

Tidligere lønklasse	Ny (midlertidig) lønklasse	Tidligere lønklasse	Ny (midlertidig) lønklasse	Tidligere lønklasse	Ny (midlertidig) lønklasse	Tidligere lønklasse	Ny (midlertidig) lønklasse
A1	A*16						
A2	A*15						
A3/LA3	A*14						
A4/LA4	A*12						
A5/LA5	A*11						
A6/LA6	A*10	B1	B*10				
A7/LA7	A*8	B2	B*8				
A8/LA8	A*7	B3	B*7	C1	C*6		
		B4	B*6	C2	C*5		
		B5	B*5	C3	C*4	D1	D*4
				C4	C*3	D2	D*3
				C5	C*2	D3	D*2
						D4	D*1

2. Ved ansættelsesdatoen forstås datoen for indtræden i tjenesten.

retlige stilling er omfattet af vedtægtens artikel 35 ^[10], som følger:

Artikel 2

[...]«

1. Den 1. maj 2004, jf. dog artikel 8, omdøbes lønklasserne for tjenestemænd, hvis tjeneste-

¹⁰ — Aktiv tjeneste, midlertidig tjeneste i en anden stilling, tjenestefrihed af personlige årsager, ventepenge og orlov til aftjening af værnepligt, forældreorlov eller familieorlov.

15. For perioden fra den 1. maj 2004 til den 30. april 2006 blev betegnelsen »ansættelsesgruppe« i henhold til artikel 4 i bilag XIII ændret til »kategori« i bl.a. vedtægtens artikel 5, stk. 5, og artikel 31, stk. 1, betegnelsen »ansættelsesgruppe AD« til »kategori A*« i bl.a. vedtægtens artikel 5, stk. 3, litra c), og betegnelsen »ansættelsesgruppe AST« til »kategori B* og C*« i bl.a. vedtægtens artikel 5, stk. 3, litra a). I henhold til vedtægtens artikel 4, litra n), blev henvisningen i vedtægtens artikel 5, stk. 4, til »bilag I, afdeling A« til ændret til »bilag XIII, afdeling 1«, der indeholder en opregning over stillingsbetegnelser i overgangsperioden.

— AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A*9, A*10, A*11, A*12.

2. Vedtægtens artikel 5, stk. 3, finder ikke anvendelse på tjenestemænd ansat fra lister over egnede ansøgere [¹¹], som er opstillet på grundlag af udvælgelsesprøver offentliggjort før den 1. maj 2004.

16. Artikel 12 i vedtægtens bilag XIII bestemmer:

3. Tjenestemænd, som er opført på en liste over egnede ansøgere før den 1. maj 2006, og som ansættes mellem den 1. maj 2004 og den 30. april 2006, indplaceres som følger:

»1. Fra den 1. maj 2004 til den 30. april 2006 henvises der til lønklasserne i ansættelsesgruppe AST og AD, jf. vedtægtens artikel 31, stk. 2 og 3, som følger:

— såfremt listen er opstillet for lønklasse A*, B* eller C*, i den lønklasse, der er angivet i meddelelsen om udvælgelsesprøven

— AST 1-AST 4: C*1-C*2 og B*3-B*4

— såfremt listen er opstillet for lønklasse A, LA, B eller C, i henhold til følgende tabel:

— AD 5-AD 8: A*5-A*8

¹¹ — Også hyppigt betegnet »reservelister«.

Lønklasse i henhold til meddelelsen om udvælgelsesprøven	Lønklasse ved ansættelse
A8/LA8	A*5
A7/LA7 og A6/LA6	A*6
A5/LA5 og A4/LA4	A*9
A3/LA3	A*12
A2	A*14
A1	A*15
B5 og B4	B*3
B3 og B2	B*4
C5 og C4	C*1
C3 og C2	C*2

[...]«

androg 4 878,54 EUR, mens lønnen i A*6 androg 4 311,55¹² EUR.

Sagens faktiske omstændigheder

17. For så vidt angår anden linje i den ovenfor anførte tabel fremgår det af akterne i førsteinstanssagen, at Kommissionen havde foreslået, at personer, der var optaget på en reserveliste for den tidligere stillingsgruppe A7/LA7 og A6/LA6, skulle ansættes i den nye lønklasse A*7, ikke A*6. Det er ikke bestridt, at det i vedtægtens artikel 10 omhandlede Vedtægtsudvalg var blevet forelagt et tidligere ændringsforslag, men ikke den senere ændring fra A*6 til A*7. Til sammenligning bemærkes, at begyndelseslønnen i den tidligere lønklasse A7/LA7 androg 4 815,59 EUR pr. måned; lønnen i den nye lønklasse A*7

18. Sagens faktiske omstændigheder er gengivet således i den anfægtede doms præmis 9-21¹³:

12 — Lønningerne er hentet fra vedtægtens artikel 66, der inden den 1.5.2004 senest blev ændret ved Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 2182/2003 af 8.12.2003 om tilpasning med virkning fra den 1.1.2004 af vederlag og pensioner til tjenestemænd og øvrige ansatte ved De Europæiske Fællesskaber samt af justeringskoefficienterne for disse vederlag og pensioner (EUT L 327, s. 3), som ændret med virkning fra den 1.5.2004 ved forordning nr. 723/2004.

13 — Rettens dom af 11.7.2007, sag T-58/05, Centeno Mediavilla m.fl. mod Kommissionen, Sml. II, s. 2523.

- »9 Kommissionen bekendtgjorde i *De Europæiske Fællesskabers Officielle Tidende* i tidsrummet 11. april 2001 til 18. juni 2002 flere meddelelser om almindelige udvælgelsesprøver med henblik på oprettelse af ansættelsesreserver af fuldmægtige i karrieren A7/A6 (KOM/A/6/01, KOM/A/9/01, KOM/A/10/01, KOM/A/1/02, KOM/A/3/02 og CC/A/12/02) med henblik på ansættelse af [assisterende fuldmægtige] i karriere A8 (udvælgelsesprøve KOM/A/2/02) og assistenter i karriere B5/B4 (udvælgelsesprøve KOM B/1/02).
- 10 De 17 sagsøgere blev inden den 1. maj 2004 opført på de forskellige egnethedslistes, der blev udfærdiget efter udvælgelsesprøvernes afslutning.
- 11 Under rubrikken »Ansættelsesbetingelser« anførtes det i meddelelsen om udvælgelsesprøverne, at opførelsen af de udvalgte ansøgere på egnethedslisten gav dem mulighed for ansættelse i takt med tjenesternes behov.
- 12 Under punkt D (»Almindelige oplysninger«), sidste punktum, i meddelelsen om udvælgelsesprøve KOM/A/1/02 og KOM/A/2/02 anførtes følgende:
- »Kommissionen har formelt tilstillet Rådet et forslag om ændringer af vedtægten. Dette forslag indeholder bl.a. en ny karriereordning. De ansøgere, der består denne udvælgelsesprøve, kan derfor blive foreslået en ansættelse på grundlag af de nye vedtægtsbestemmelser efter deres vedtagelse af Rådet.«
- 13 Meddelelsen om udvælgelsesprøve KOM/A/3/02 indeholdt en næsten tilsvarende angivelse, som henviste til »den nye vedtægtsbestemmelse«.
- 14 Egnethedslisterne, som blev udfærdiget efter udvælgelsesprøve KOM/A/6/01, KOM/A/9/01 og KOM/A/10/01 (herefter »udvælgelsesprøverne af 2001«), blev bekendtgjort i *De Europæiske Fællesskabers Tidende* den 19. november 2002 (udvælgelsesprøve KOM/A/6/01), i *Den Europæiske Unions Tidende* den 8. marts (udvælgelsesprøve KOM/A/10/01) og den 2. juli 2003 (udvælgelsesprøve KOM/A/9/01).
- 15 I skrivelserne, hvorved de udvalgte ansøgere fra udvælgelsesprøverne af 2001 blev oplyst om, at de var opført på egnethedslisten, blev der bl.a. angivet, at listens gyldighed ville udløbe den 31. december 2003.

- 16 I december 2003 stillede Kommissionens Generaldirektorat »Personale og Administration« hver af de udvalgte ansøgere fra udvælgelsesprøverne af 2001 en skrivelse, hvori de oplystes om, at gyldigheden af de forskellige egnethedslister var forlænget indtil den 31. december 2004.
- 17 Egnethedslisterne udfærdiget efter udvælgelsesprøve KOM/A/1/02, KOM/A/2/02, KOM/A/3/02, KOM/B/1/02 og CC/A/12/02 (herefter »udvælgelsesprøverne af 2002«) blev bekendtgjort i *Den Europæiske Unions Tidende* henholdsvis den 19. december 2003 (udvælgelsesprøve CC/A/2/02), den 23. marts (udvælgelsesprøve KOM/A/1/02 og KOM/A/2/02) og den 18. maj 2004 (udvælgelsesprøve KOM/A/3/02 og KOM/B/1/02).
- 18 Sagsøgerne blev udnævnt til tjenestemænd på prøve ved afgørelser, som blev vedtaget efter den 1. maj 2004 (herefter »de anfægtede afgørelser«) og havde virkning fra et tidspunkt mellem nævnte dato og den 1. december 2004.
- 19 Ved de anfægtede afgørelser blev sagsøgerne indplaceret i lønklasse i henhold til artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII, altså i lønklasse B*3 (udvælgelsesprøve KOM/B/1/02) i lønklasse A*5 (udvælgelsesprøve KOM/A/2/02) eller i lønklasse A*6 (alle de øvrige udvælgelsesprøver).
- 20 Alle sagsøgere har i tidsrummet mellem den 6. august 2004 og den 21. oktober 2004 indgivet en klage i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 2, over afgørelsen, hvorved de blev udnævnt til tjenestemænd på prøve, for så vidt de i henhold til artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII, herved blev indplaceret i en lavere lønklasse end den, der var angivet i de forskellige meddelelser om udvælgelsesprøver.
- 21 Ved afgørelser truffet mellem den 21. oktober 2004 og den 22. december 2004 afslog ansættelsesmyndigheden sagsøgernes klager.«
19. Sagsøgerne kan følgelig inddeles i tre kategorier:
- ansøgere, som inden den 1. maj 2004 ville være blevet indplaceret i lønklasse A7 (hvor begyndelsesgrundlønnen andrager 4 815,59 EUR pr. måned), hvilken lønklasse herefter blev ændret til A*8, og som fortsat ville have modtaget et vederlag på dette niveau, men som faktisk blev udnævnt efter den 1. maj 2004 og indplaceret i lønklasse A*6 (hvor grundlønnen andrager 4 311,55 EUR pr. måned)

- ansøgere, som inden den 1. maj 2004 ville være blevet indplaceret i lønklasse A8 (hvor begyndelsesgrundlønnen andrager 4 258,95 EUR pr. måned), hvilken lønklasse herefter blev ændret til A*7, og som fortsat ville have modtaget et vederlag på dette niveau, men som faktisk blev udnævnt efter den 1. maj 2004 og indplaceret i lønklasse A*5 (hvor grundlønnen andrager 3 810,69 EUR pr. måned)
- ansøgere, som inden den 1. maj 2004 ville være blevet indplaceret i lønklasse B5 (hvor begyndelsesgrundlønnen andrager 3 143,24 EUR pr. måned), hvilken lønklasse herefter blev ændret til B*5, og som fortsat ville have modtaget et vederlag på dette niveau, men som faktisk blev udnævnt efter den 1. maj 2004 og indplaceret i lønklasse B*3 (hvor grundlønnen andrager 2 976,76 EUR pr. måned)¹⁴.
- lønklasse herved skete i henhold til artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII.
- Sagsøgernes karriere genoprettes (herunder anerkendelsen af deres erfaring i den således berettigede lønklasse, deres ret til forfremmelse og deres pensionsrettigheder), med udgangspunkt i den lønklasse, de burde have været indplaceret i på grundlag af meddelelsen om udvælgelsesprøven, i henhold til hvilken de blev opført på egnethedslisten, enten i den lønklasse, der er angivet i meddelelsen om udvælgelsesprøven, eller i den tilsvarende lønklasse ifølge den nye vedtægts indplacering (og det korrekte løntrin i henhold til de regler, der var gældende før den 1.5.2004), fra afgørelsen om deres udnævnelse.

Sagens behandling i første instans

20. Ved stævning indleveret den 3. februar 2005 nedlagde de 17 sagsøgere følgende påstande for Retten i Første Instans:

- De anfægtede afgørelser annulleres, for så vidt som sagsøgernes indplacering i lønklasse herved skete i henhold til den af Den Europæiske Centralbank fastsatte rentesats af alle de beløb, der er lig med differencen mellem den aflønning, der svarer til sagsøgernes indplacering i afgørelsen om ansættelse og den indplacering, de var berettigede til, indtil tidspunktet, hvor afgørelsen om deres korrekte indplacering i lønklasse foreligger.
- De anfægtede afgørelser annulleres, for så vidt som sagsøgernes indplacering i lønklasse herved skete i henhold til den af Den Europæiske Centralbank fastsatte rentesats af alle de beløb, der er lig med differencen mellem den aflønning, der svarer til sagsøgernes indplacering i afgørelsen om ansættelse og den indplacering, de var berettigede til, indtil tidspunktet, hvor afgørelsen om deres korrekte indplacering i lønklasse foreligger.
- Kommissionen tilpligtes at betale sagens omkostninger.

¹⁴ — Vederlagene er for første løntrin i den pågældende lønklasse, jf. fodnote 12.

21. Rådet indtrådte som intervenient til støtte for Kommissionens påstande.

ændring af vedtægten, som Kommissionen selv havde forelagt, og at sagsøgerne på grund af den deraf følgende usikkerhed har kunnet anse sig for berettiget til at bestride deres indplacering i lønklasse. Retten pålagde følgelig Kommissionen at betale halvdelen af sagsøgernes omkostninger.

22. Sagsøgerne har til støtte for deres annullationspåstande for det første anført, at artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII, i henhold til hvilken Kommissionen har fastsat deres indplacering i lønklasse i de anfægtede afgørelser, er ulovlig, og for det andet, at de anfægtede afgørelser selv er i strid med princippet om god forvaltning, omsorgsprincippet, gennemsigtighedsprincippet og princippet om beskyttelse af den berettigede forventning, princippet om god tro, princippet om ligebehandling og princippet om ækvivalens mellem stilling og lønklasse.

Appelsagen

25. De 17 sagsøgere i førsteinstanssagen iværksatte i fællesskab den 21. september 2007 en appel.

23. Ved dom af 11. juli 2007 forkastede Retten i Første Instans sagsøgernes argumentation om annullation af de anfægtede afgørelser¹⁵ og frifandt i det hele Kommissionen, idet det herefter var uforholdsmæssigt at træffe afgørelse om sagsøgernes påstande om genopretning af deres karriere og om morarenter for de lønforskelle, som ville have været følgen af en dom om annullation af de anfægtede afgørelser.

26. Indledningsvis gjorde de gældende, at (i) Retten i Første Instans behandlede dem ens og således ikke tog hensyn til den særlige situation, de hver især befandt sig i, samt at (ii) den støttede sin afgørelse på en formodning — som bestrides — om, at lovligheden af deres indplacering i lønklasser først kan vurderes på det tidspunkt, hvor de udnævnes.

24. Retten fandt imidlertid, at Kommissionen ikke klart og præcist havde oplyst sagsøgerne om den forudsigelige konkrete virkning på deres individuelle stilling af et forslag til

27. Appellanterne gjorde derefter to anbringender gældende.

15 — I forbindelse med gennemgangen af de enkelte anbringender vil jeg i fornødent omfang gengive Rettens begrundelser.

28. For det første gøres det gældende, at Retten i Første Instans fejlagtigt fandt, at artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten er lovmedholdelig. Sammenfattende hævder de, at Retten (i) tilsidesatte den tidligere vedtægts artikel 10, idet den fortolkede bestemmelsen således, at den begrundede, at Vedtægtsudvalget ikke blev hørt på ny; (ii) tilsidesatte princippet om velerhvervede rettigheder ved sin vurdering af, om udnævnelse var forbundet med en velerhvervet rettighed, snarere end indplacering i en bestemt lønklasse i tilfælde af udnævnelse; (iii) tilsidesatte ligebehandlingsprincippet, idet den sondrede mellem udvalgte ansøgere på grundlag af, om de blev udnævnt før eller efter den 1. maj 2004; (iv) tilsidesatte princippet om beskyttelse af den berettigede forventning og gengav beviserne forkert samt (v) tilsidesatte rækkevidden af vedtægts artikel 5, 7 og 31, hvorved den tilsidesatte sin begrundelsespligt.

29. Appellanterne bestrider for det andet Rettens konstatering af, at Kommissionens undladelse af at opfylde sin oplysningspligt ikke i sig selv kunne bevirke, at de anfægtede afgørelser bliver ugyldige. De hævder i denne forbindelse, at Retten i Første Instans tilsidesatte principperne om god forvaltning, om omsorgspligt, om gennemsigtighed, om beskyttelse af den berettigede forventning, om god tro, om ligebehandling og om ækvivalens mellem stilling og lønklasse.

Appellsagens formalitet

30. Uanset at Rådet ikke gør gældende, at appellen i sin helhed ikke kan antages til realitetsbehandling, hævdes det, at en række af appellanternes anbringender ikke opfylder kravene i artikel 58 i Domstolens statut, idet de ikke angiver tilsidesættelser af fællesskabsretten, som Retten skulle have begået, men alene søger at opnå, at appellanternes argumentation for førsteinstansen vurderes på ny.

31. Det er fast retspraksis, at en appel ikke kan antages til realitetsbehandling, når appelskriftet — endog uden at indeholde en argumentation, der har til formål præcist at angive den retlige fejl, den appellerede afgørelse angiveligt er behæftet med — blot gentager eller ordret gengiver de anbringender og argumenter, der allerede er blevet fremført for Retten. Derimod kan retsspørgsmål, som Retten har behandlet, diskuteres på ny under en appelsag, såfremt appellanten bestrider Rettens fortolkning eller anvendelsen af fællesskabsretten. Hvis en appellant nemlig således ikke kunne basere sine appellanbringender på argumenter, som allerede havde været fremført for Retten, ville appelproceduren blive berøvet en del af sin mening¹⁶.

16 — Jf. senest Domstolens dom af 29.11.2007, sag C-10/06 P, De Bustamente Tello mod Rådet, Sml. I, s. 10381, præmis 28.

32. I den foreliggende sag finder jeg, at appellanterne i forbindelse med de enkelte anbringender klart har angivet de retlige fejl, som Retten efter deres opfattelse begik i successive passager af dommen. Den omstændighed, at de i denne forbindelse nødvendigvis gentager visse af de argumenter, som de gjorde gældende for førsteinstansen, er derfor uden betydning for, om anbringenderne kan antages til realitetsbehandling.

artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten indeholdte tabel var ugyldig som følge af den manglende høring af Vedtægtsudvalget¹⁷.

34. I præmis 35-43 forkastede Retten i Første Instans dette argument med følgende begrundelse.

Appelsagens realitet

Første anbringende: Artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten er retsstridig

Første led: tilsidesættelse af vedtægten artikel 10

— Den appellerede dom

33. Appellanterne gjorde under førsteinstanssagen gældende, at ændringen af lønklasse A*7 til lønklasse A*6 i den i

35. Vedtægtsudvalget skal ikke alene høres om formelle forslag, men tillige om væsentlige ændringer i allerede behandlede forslag, medmindre ændringerne hovedsageligt svarer til ændringer, som udvalget har foreslået. Når der således under forhandlinger med Rådet fremsættes ændringer, der væsentligt ændrer indholdet af et forslag til ændring af vedtægten, skal udvalget således høres på ny, inden de pågældende bestemmelser vedtages. En sådan forpligtelse gælder imidlertid ikke for så vidt angår punktuelle ændringer med begrænset virkning — en sådan ville nemlig indebære en overdreven hindring i retten til at foretage ændringer

¹⁷ — Jf. punkt 17. Det fremgår af sagens akter, at sagsøgerne oprindeligt gjorde gældende, at udvalget ikke var blevet hørt om nogen del af den senere artikel 12, stk. 3, men at de, henvendt til Kommissionens bevisførelse, efterfølgende begrænsede dette til ændringen af lønklasse A*7 til lønklasse A*6.

under lovgivningsproceduren. Spørgsmålet, om der foreligger en væsentlig ændring eller ej, skal derfor vurderes ud fra ordlyden af det samlede forslags indhold og stilling, og ikke på grundlag af de individuelle følger, det kan have for personer, der kan berøres heraf.

— Argumentation

38. *Appellanterne* godtog første led af denne argumentation, men ikke, (i) at spørgsmålet om, hvorvidt ændringen var væsentlig, ikke kan vurderes på grundlag af de individuelle følger, det kan have for personer, der kan berøres heraf, eller følgelig, at (ii) den pågældende ændring ikke var væsentlig.

36. I den foreliggende sag indebar den foreslåede nye karrierestruktur umiddelbart en forringelse af de nye tjenestemænds lønklasser ved ansættelse samt en tilsvarende udvidelse i deres karrierespæktiver. Ændringen af lønklassen A*7 til lønklasse A*6 var tilpasset hele opbygningen og hele perspektivet i en sådan fortløbende ændring. Der var tale om en punktuelt tilpasning af overgangsbestemmelserne, som hverken påvirker den generelle opbygning eller indholdet i en sådan grad, at den kan begrunde en ny høring af Vedtægtsudvalget.

39. Uden at komme nærmere ind på det første punkt understregede appellanterne betydningen af de følger, som den foreliggende sag kan have for et »meget stort« antal tjenestemænd — ikke alene en lavere begyndelsesløn, men også et efterslæb på en lønklasse igennem hele deres karriere i forhold til den situation, de ville have befundet sig i, såfremt de var blevet udnævnt i den højere lønklasse — hvilket Vedtægtsudvalget meget muligt kunne have haft bemærkninger til.

37. Kommissionen tilsidesatte således ikke vedtægtens artikel 10, da den undlod at høre Vedtægtsudvalget på ny, selv om den pågældende ændring, der blev foretaget efter at udvalget var blevet hørt, umiddelbart havde en ikke ubetydelig økonomisk virkning for de pågældende tjenestemænds første indplacering og deres begyndelsesløn.

40. De sammenligner substitutionen i den foreliggende sag med den ændring, der blev foretaget af forordning nr. 2688/95¹⁸ under lovgivningsproceduren. Det oprindelige forslag, som Vedtægtsudvalget havde fået forelagt, indeholdt bestemmelser om førtidspensionering af tjenestemænd ved samtlige institutioner, men den ordlyd, der endelig blev vedtaget, begrænsede disse ordninger til

18 — Rådets forordning (EF, Euratom, EKSF) nr. 2688/95 af 17.11.1995 om særlige foranstaltninger for tjenestemænds udtræden af tjenesten i De Europæiske Fællesskaber som følge af Østrigs, Finlands og Sveriges tiltrædelse (EFT L 280, s. 1).

tjenestemænd ansat i Parlamentet. I Losch-sagen¹⁹ fandt Retten i Første Instans, at dette udgjorde en væsentlig ændring, som på ny skulle have været forelagt for udvalget.

særligt påhviler Vedtægtsudvalgets at sikre. Den omstændighed, at udvalget kunne have haft bemærkninger, kan ikke begrunde en høringspligt. Rettens begrundelse af sin afgørelse var endvidere tilstrækkelig; appellanternes argument vedrører snarere lovgivers utilstrækkelige begrundelse, hvilket spørgsmål ikke kan admitteres under appellsagen, idet det ikke var genstand for sagens behandling for førsteinstansen.

41. Appellanterne finder endvidere, at Retten i Første Instans ikke begrundede sin antagelse af, at ændringen af lønklassen A*7 til lønklasse A*6, »må bedømmes ud fra hele opbygningen og hele perspektivet i en fortløbende ændring af karriere«, navnlig i betragtning af, at den ligeledes anerkendte, at tabellen i artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII afviger fra tabellen i artikel 2, stk. 1, i samme bilag, hvori lønklasserne for tjenestemænd, der gjorde tjeneste inden den 1. maj 2004, blev ændret til nye midlertidige lønklasser.

42. *Kommissionen* finder, at den pågældende ændring ikke har betydning for ligebehandlingen af Fællesskabets ansatte, som det

43. *Rådet* har endvidere anført, at den ændring, der var tale om i Losch-sagen, udelukkede, at personale fra alle andre institutioner end Parlamentet kunne få fordel af førtidspension, mens den foreliggende ændring er en ubetydelig ændring af en gennemførelsesbestemmelse, der berører et begrænset antal tjenestemænd. Ændringen var logisk inden for de generelle rammer, idet lønklasse A7 var andet trin inden for den tidligere A-karrierestruktur, og A*6 svarer til AD 6, der er andet trin inden for den nye AD-ansættelsesgruppe. Eftersom Vedtægtsudvalget allerede havde fremsat sine bemærkninger til den generelle sammenhæng mellem ordningerne, ville der intet vindes ved en yderligere høring vedrørende dette særlige spørgsmål.

19 — Rettens dom af 30.9.1998, sag T-13/97, Losch mod Domstolen, Sml. Pers. I-A, s. 543, og II, s. 1633, navnlig præmis 151-172.

— Stillingtagen

44. Det bemærkes for det første, at appellanternes argumentation i det hele vedrører ændringens betydning for de berørte personer. Den er derfor alene relevant, såfremt det godtgøres, enten (a) at Retten i Første Instans begik en fejl, idet den antog, at en ændring til et forslag derfor skal vurderes ud fra ordlyden af det samlede forslags indhold og stilling, men ikke på grundlag af de individuelle følger, det kan have for personer, der kan berøres heraf, eller (b) at ændringen ligeledes var væsentlig ud fra ordlyden af det samlede forslags indhold og stilling.

45. Efter min opfattelse er ingen af delene blevet godtgjort.

46. Appellanterne har ikke begrundet deres påstand om, at den principielle fremgangsmåde var retsstridig. Den forekommer heller ikke uforholdsmæssig. Det er klart, at Vedtægtsudvalget ikke skal forelægges samtlige ændringsforslag på ny, idet dette ville kunne lamme lovgivningsproceduren. Enhver

nok så ubetydelig ændring kan imidlertid have individuelle følger for et større eller mindre antal tjenestemænd. Under disse omstændigheder forekommer det rimeligt at vurdere, hvorvidt en sådan ændring er tilstrækkelig væsentlig til at kunne berettige en yderligere høring, ikke på grund af følgerne i sig selv, men deres objektive betydning på baggrund af det samlede aktuelle forslag.

47. Henset hertil finder jeg ikke, at den omtvistede ændring kan anses for væsentlig.

48. Udgangspunktet bør efter min opfattelse være, at det relevante »aktuelle forslag« ikke er vedtægtsændringen som sådan, men overgangsordningen, nærmere bestemt sammenhængen mellem lønklassen i stillingsopslaget og ansættelsesindplaceringen i henhold til tabellen i artikel 12, stk. 3, til bilag XIII. (Ved en videre afgrænsning af forslaget ville betydningen af ændringen inden for den samlede ordning naturligvis blive mindre.)

49. Det fremgår af tabellen og begyndelseslønningerne før og efter den 1. maj 2004²⁰, at begyndelseslønnen, på to undtagelser nær, er lavere i den nye ansættelsesindplacering end inden for den tidligere lønklasse eller stillingsgruppe, som udvælgelsesprøven vedrørte. Undtagelserne vedrører de to højeste lønklasser, navnlig direktør- eller generaldirektørstillinger, hvortil der typisk ikke afholdes udvælgelsesprøver²¹. For så vidt angår samtlige andre lønklasser er de nye ansættelsesindplaceringer (C*1-A*12) lavere end de tidligere lønklasser ifølge meddelelserne om udvælgelsesprøver (C5-A3/LA3). Blandt disse var begyndelseslønnen ifølge det forslag, som Vedtægtsudvalget oprindeligt havde fået forelagt, alene ubetydeligt højere inden for lønklasse A*7 end inden for den tilsvarende stillingsgruppe ifølge meddelelsen om udvælgelsesprøver (A7/LA7 og A6/LA6). Ændringen fra A*6 til A*7 var følgelig i overensstemmelse med den generelle ordning i ækvivalenstabellen.

50. På denne baggrund er Rettens begrundelse, som jeg har gengivet i punkt 36 og 37, klar og tilstrækkelig. Spørgsmålet om forskellen mellem ækvivalenstabellerne i artikel 2, stk. 1, og artikel 12, stk. 3, i bilag XIII vedrører, som Kommissionen og Rådet har påpeget den begrundelse, som lovgiver har anført i forordning nr. 723/2004, ikke Rettens begrundelse i dommen.

20 — Jf. ovenfor, fodnote 12.

21 — Jf. vedtægts artikel 29, stk. 2.

51. Jeg finder derfor, at første led af appelleranternes første anbringende skal forkastes.

Andet led: krænkelse af velerhvervede rettigheder

— Den appellerede dom

52. Sagsøgerne gjorde for førsteinstansen gældende, at den omstændighed, at de var blevet optaget på en reserveliste, berettigede dem til udnævnelse i de lønklasser, der var anført i de pågældende meddelelser om udvælgelsesprøver. Artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten krænkede denne ret.

53. Retten i Første Instans forkastede i dommens præmis 52-58 dette argument med følgende begrundelse.

54. Optagelse på en reserveliste efter en almindelig udvælgelsesprøve indebærer alene en mulighed for udnævnelse. Indplacering i en lønklasse opnås først ved formel udnævnelse i henhold til en ensidig retsakt fra ansættelsesmyndighedens side, der angiver det tidspunkt, fra hvilket udnævnelsen får virkning, samt den stilling, som tjenestemanden skal beklæde. Først derefter kan en udvalgt ansøger gøre krav på at være omfattet af vedtægts bestemmelser.

55. Da artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten trådte i kraft den 1. maj 2004, havde ansøgerne endnu ikke været genstand for en sådan retsakt. Bestemmelsen krænkede derfor ikke en ret til indplacering i en af de tidligere lønklasser som nævnt i meddelelsen udvælgelsesprøver. En tjenestemand kan ikke påberåbe sig velerhvervede rettigheder, medmindre de retsstiftende omstændigheder er opstået under en bestemt ordning, som senere ændres²².

— Argumentation

56. *Appellanterne* anfægter forudsætningen om, at de først erhvervede ret til indplacering i en bestemt lønklasse, efter at ændringerne til

vedtægten var trådt i kraft. De anerkender, at optagelse på en reserveliste ikke berettiger dem til udnævnelse, men gør gældende, at det i tilfælde af udnævnelse gav dem ret til indplacering i den lønklasse, der var offentliggjort i meddelelsen om udvælgelsesprøve.

57. De har henvist til retspraksis, hvorefter ansættelsesmyndigheden er bundet af ordlyden af en meddelelse om udvælgelsesprøve. I *Spachis*-sagen²³ havde ansøgeren bestået to almindelige udvælgelsesprøver og blev først udnævnt i en sproglig stilling, med hensyn til hvilken hun ikke havde relevant faglig faring, og senere på basis af den anden udvælgelsesprøve i en administrativ stilling, hvortil hun havde ni års relevant erfaring. Kommissionen tog ikke hensyn til denne faglige erfaring ved fastsættelse af hendes lønklasse ved den anden udnævnelse, men indplacerede hende i samme lønklasse som i sprog tjenesten. Domstolen fandt, at dette udgjorde et indgreb i en mulig ret²⁴, som hun havde erhvervet, da hun bestod den pågældende udvælgelsesprøve.

58. Appellanterne gør endvidere gældende, at de retsstiftende omstændigheder opstod under den tidligere vedtægt: deres deltagelse

22 — Domstolens dom af 19.3.1975, sag 28/74, Gillet mod Kommissionen, Sml. s. 463, præmis 5.

23 — Domstolens dom af 20.6.1985, sag 138/84, *Spachis* mod Kommissionen, Sml. s. 1939, navnlig præmis 12.

24 — »Droit virtuel« på fransk, som var processprog og det sprog, på hvilket Domstolen affattede sin dom. Det er åbenbart, at det engelske udtryk »substantive right« er forkert oversat, og appellanternes advokat begik en fejl ved under retsmødet at søge at støtte et anbringende på denne sprogversion.

i udvælgelsesprøver, optagelse på reservelisterne og i visse tilfælde beslutningen om at tilbyde dem en stilling samt meddelelsen om, at de ville blive tilbudt en stilling. Retten i Første Instans anerkendte selv, at de først efter deres udnævnelse direkte blev oplyst om den nye ordning for indplacering i lønklasse, hvorefter deres indplacering ved ansættelsen var lavere end den, der var fastsat i meddelelserne om udvælgelsesprøverne. Endelig er det ikke alene personer, der allerede er tjenestemænd, der kan støtte sig på vedtægten — det er fast retspraksis, at personer, der påberåber sig status som tjenestemænd, også kan påberåbe sig vedtægten.

59. *Kommissionen* finder²⁵, at der ikke kan være tale om velerhvervede rettigheder, medmindre de retsstiftende omstændigheder opstod under en ordning, der var i kraft, inden ændringerne blev foretaget. Vedtægten kan ikke ændres med tilbagevirkende gyldighed til skade for tjenestemænd, men den kan ændres, således at den er mindre gunstig for fremtiden. En rettighed kan endvidere ikke »erhverves«, inden den retlige situation er blevet fastlagt og ikke længere afhænger af en fremtidig beslutning, der omfatter et skøn. I den foreliggende sag afhang appellanternes situationer fortsat af, at der blev truffet sådanne afgørelser efter den 1. maj 2004.

60. Appellanternes argument er ulogisk, for så vidt som de gør gældende, at en generel udvælgelsesprøve, der er bestået, ikke giver ret

til udnævnelse, men giver ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse, hvilket er en følge af en udnævnelse. *Sprachis-dommen* bekræfter implicit, at den alene giver *mulighed* for udnævnelse i en bestemt lønklasse — ansøgeren kunne være blevet udnævnt i én af to lønklasser inden for den pågældende stillingsgruppe, og Domstolen fandt, at der skulle tages hensyn til hendes relevante faglige erfaring ved afgørelsen af, hvilken lønklasse der var relevant.

61. I relation til argumentet om, at beslutningen om at tilbyde appellanterne en stilling og skrivelsen om, at de vil blive tilbudt en stilling, i visse tilfælde daterede sig inden den 1. maj 2004, kan alene det tidspunkt, hvor den formelle beslutning om udnævnelse træffes, være relevant, og ikke det tidspunkt, hvor hensigten om at træffe beslutningen opstod eller blev meddelt. Argumentet blev under ingen omstændigheder gjort gældende for Retten i Første Instans og kan følgelig ikke admitteres under appelsagen.

62. Kommissionen bemærkede endelig, at ordlyden af en meddelelse om udvælgelsesprøve er bindende for ansættelsesmyndigheden for så vidt angår de krav, der stilles til ansøgerne, men ikke for så vidt angår indholdet af en beslutning om udnævnelse af en ansøger, der har bestået udvælgelsesprøven, der skal være i overensstemmelse med de vedtægtsbestemmelser, der finder anvendelse på det tidspunkt, hvor beslutningen træffes.

25 — Med henvisning til generaladvokat Capotortis forslag til afgørelse i sag 127/80, Grogan mod Kommissionen, Sml. 1982, s. 869, på s. 898.

63. *Rådet* har gjort gældende, at appellerne ikke har erhvervet rettigheder eller forpligtelser over for en af Fællesskabets institutioner, inden der er blevet truffet afgørelse om udnævnelse. Optagelse på en reserveliste medfører ingen garantier eller forpligtelser. Spachis-dommen vedrører ikke en ændring af vedtægten, hvorfor der ikke kan drages konklusioner på grundlag af denne. En meddelelse om udvælgelsesprøve binder ganske vist ansættelsesmyndigheden, men udelukker ikke, at de rammebestemmelser, som ansættelsesmyndigheden skal handle inden for, kan ændres. I det foreliggende tilfælde ville der ikke kunne ske udnævnelse til de tidligere lønklasser, der ophørte pr. 1. maj 2004, men lovgiver bevarede muligheden for udnævnelse af kandidater, der var opført på eksisterende reservelister, ved opstilling af en ækvivalenstabel i forhold til de nye lønklasser.

— Stillingtagen

64. Appellanternes argumentation bygger i betragteligt omfang på retspraksis, hvorefter ansættelsesmyndigheden er bundet af ordlyden af en meddelelse om udvælgelsesprøve. Meddelelsen om udvælgelsesprøve er imidlertid underordnet i forhold til vedtægten. Når der træffes beslutninger i henhold til denne meddelelse, kan ansættelsesmyndigheden ikke være bundet af noget, der er i strid med en bestemmelse i vedtægten, som både er lovmedholdelig og anvendelig på tidspunktet for beslutningen. I den foreliggende sag er alene argumenter, der vedrører lovligheden af artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten, relevante.

65. Kommissionen anerkender (hvilket klart fremgår af Domstolens retspraksis), at lovgiver kan ændre vedtægten med virkning

for fremtiden, men i denne forbindelse skal undlade at gøre indgreb i rettigheder, der er blevet erhvervet, mens vedtægtens tidligere affattelse var gældende. Det er således spørgsmålet, om Rettens afgørelse om, at ansøgere, hvis navne var opført på reservelisten, men som endnu ikke var blevet udnævnt inden den 1. maj 2004, ikke havde erhvervet ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse, var korrekt.

66. Det er ikke bestridt, at sådanne personer ikke havde erhvervet ret til rent faktisk at blive udnævnt. Det er ligeledes uomtvistet, at deres faktiske lønklasse og løntrin ved ansættelse var usikker, indtil de faktisk blev udnævnt. I flertallet af sagerne vedrørte udvælgelsesprøverne stillinger inden for en stillingsgruppe, der omfattede to lønklasser (og meddelelsen om udvælgelsesprøven angav blot, at udnævnelse »sædvanligvis« sker til den lavere lønklasse), og i samtlige sager gav vedtægtens artikel 32 mulighed for, at der blev taget hensyn til uddannelse og faglige erfaringer ved fastsættelse af løntrin.

67. Under disse omstændigheder kan jeg ikke se, hvorledes appellerne kan have erhvervet ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse eller -trin, eller hvorledes Rettens konklusion om, at de ikke havde erhvervet en sådan ret, kan kritiseres.

68. Det fremgår ikke nærmere af Domstolens (eller Rettens eller Personalerettens) hidtidige retspraksis, hvorledes en velerhvervet rettighed, som kan krænkes ved en ændring af vedtægten, skal forstås. Det fremgår blot, at den retsstiftende omstændighed skal være opstået, mens den tidligere ordning var gældende. Kommissionen har tilføjet, at retten også skal være endelig fastsat under denne ordning, således at der ikke skal træffes yderligere skønsmæssige afgørelser. Jeg deler denne opfattelse — uanset den »mulige« ret, som Domstolen henviste til i *Spachis*-sagen, hvor der ikke var tale om en ændring af gældende regler. I den foreliggende sag skulle der den 1. maj 2004 fortsat træffes en række afgørelser (som eventuelt ikke blev truffet), som kunne have ført til udnævnelse i en anden lønklasse eller løntrin (eller til, at der ikke skete udnævnelse), selv om den tidligere karrierestruktur fortsat havde været i kraft. Personer i en situation som appellanternes kan derfor ikke have erhvervet ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse eller løntrin.

69. Det er interessant at bemærke, at Den Internationale Arbejdsorganisations Forvaltningsdomstol²⁶ har defineret begrebet velerhvervede rettigheder nærmere. I en nylig dom, der indeholdt henvisninger til dens mangeårige retspraksis, der går tilbage til 1961²⁷, fastslog den: »Der er alene tale om tilsidesættelse af en velerhvervet rettighed,

såfremt en ændring krænker balancen for så vidt angår kontraktmæssige forpligtelser, idet den ændrer grundlæggende ansættelsesvilkår, på grundlag af hvilke tjenestemandens accepterede en udnævnelse, eller som efterfølgende foranledigede den pågældende til at forblive i stillingen.«

70. Uanset at Fællesskabets tjenestemænd ikke er part i et kontraktforhold med de institutioner, hvor de er beskæftiget, kan begrebet »grundlæggende ansættelsesvilkår, på grundlag af hvilke tjenestemandens accepterede en udnævnelse, eller som efterfølgende foranledigede den pågældende til at forblive i stillingen«, uden vanskelighed — og efter min opfattelse med fordel — overføres på Fællesskaberne. I den foreliggende sag havde ingen af de tjenestemænd, der er omhandlet af tabellen i artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten, pr. definition accepteret en udnævnelse, inden det pågældende bilag trådte i kraft. De kunne heller ikke erhverve rettigheder på grundlag af de tidligere bestemmelser i vedtægten ud fra en fejlagtig opfattelse (hvorledes denne end måtte være opstået) af, at disse bestemmelser fortsat fandt anvendelse.

71. Jeg finder således, at andet led af det første anbringende skal forkastes.

26 — Der behandler personalesager for mere end 50 internationale organisationer.

27 — Dom nr. 2682 af 6.2.2008, præmis 6.

Tredje led: ligebehandling

arbejdsopgaver, men med indplacering i en lavere lønklasse.

— Den appellerede dom

72. Sagsøgerne gjorde under sagen for Retten gældende, at artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten behandler en enkelt persongruppe — udvalgte ansøgere fra samme udvælgelsesprøve — forskelligt, alt efter om de blev ansat før eller efter den 1. maj 2004. Denne dato udgør ikke et objektivt kriterium for forskelsbehandling, eftersom tidspunktet for udnævnelsen afhænger af forhold, som ikke er objektive, og som tjenestemanden ingen indflydelse har på. Det eneste objektive tidspunkt var, da de fik meddelelse om, at de var optaget på reservelisten. I Monaco-sagen²⁸ fandt Retten, at ligebehandlingsprincippet krævede, at alle udvalgte ansøgere fra en udvælgelsesprøve skulle behandles ens, uanset forekomsten af eventuelle nye regler inden udvælgelsen af visse af dem.

73. En yderligere følge for sagsøgerne var, at de blev tildelt »senior«-stillinger med »junior«-lønklasser. For så vidt som sagsøgerne allerede besad betydelige kvalifikationer og erfaring blev de udsat for en forskelsbehandling på grund af alder i strid med vedtægtens artikel 1d, eftersom de ikke havde samme karriereperspektiver som andre, yngre tjenestemænd, der har opnået samme indplacering. Endvidere havde visse af dem tidligere været midlertidigt ansatte eller hjælpeansatte og blev tildelt den samme stilling med de samme eller endog øgede

74. Retten i Første Instans forkastede i præmis 75-91 denne argumentation, navnlig ud fra følgende betragtninger.

75. Princippet om ligebehandling kræver, at sammenlignelige situationer ikke behandles forskelligt, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet. Spørgsmålet var derfor, om alle udvalgte ansøgere fra en udvælgelsesprøve udgjorde én og samme gruppe uanset tidspunktet for deres udnævnelse.

76. Som det fremgår af betragtningerne vedrørende velerhvervede rettigheder, kan ansøgerne kun lovligt indplaceres i overensstemmelse med de kriterier, der var gældende på det tidspunkt, hvor afgørelsen om deres udnævnelse blev truffet. De har endvidere stiltiende anerkendt, at de nye vedtægtsbe-

28 — Rettens dom af 9.7.1997, Monaco mod Parlamentet, sag T-92/96, Sml. Pers. I-A, s. 195, og II, s. 573.

stemmelser finder anvendelse på dem, idet de selv påberåbte sig vedtægtens artikel 1d. Udvalgte ansøgere fra samme udvælgelsesprøve, der blev udnævnt inden den 1. maj 2004, skal derimod indplaceres i lønklasse i henhold til de tidligere kriterier, der stadig var gældende på tidspunktet for deres udnævnelse. De to grupper kan derfor ikke anses for tilhørende samme kategori.

lige med tjenestens interesse, selv om disse er mindre gunstige²⁹.

77. Da det følger af 37. betragtning til forordning nr. 723/2004, at de nye overgangsforanstaltninger skal anvendes med respekt af personalets velerhvervede rettigheder inden for rammerne af den EF-ordning, der gjaldt før ikrafttrædelsen af de nye regler, bekræfter betragtningen denne sontring.

79. Eftersom den stilling, som besættes af en tjenestemand, er fastsat i afgørelsen om udnævnelse, og denne kun kan være baseret på gældende bestemmelser på tidspunktet for dens vedtagelse, kan det heller ikke anses for en forskelsbehandling, at visse sagsøgere i henhold til de nye regler fik tildelt en lavere indplacering, skønt de fremtidigt skulle besætte samme stilling, som de havde besat inden den 1. maj 2004 som ikke-fastansat, og udøve tilsvarende eller endog vigtigere arbejdsopgaver end tidligere.

78. Betragtningen om, at alle tjenestemænd, der ansættes af en institution på grundlag af samme udvælgelsesprøve, befinder sig i sammenlignelige situationer, blev alene anført i dommen i sagen Monaco mod Parlamentet med henblik på at fastslå, at det var ulovligt for en ansættelsesinstitution at anvende mere restriktive interne direktiver for indplacering i lønklasse, som var blevet vedtaget efter vedkommendes opførelse på reservelisten, når de vedtægtsmæssige kriterier for indplacering ikke var blevet ændret. I den foreliggende sag var det lovgiver selv, der valgte at udnytte en uomtvistet ret til at ændre vedtægtens kriterier for indplacering i lønklasse ved ansættelse. Lovgiver kan altid vedtage ændringer i vedtægtsbestemmelser, der gælder for fremtiden, som findes forene-

80. Der var endelig ikke tale om forskelsbehandling på grundlag af alder som omhandlet i vedtægtens artikel 1d, eftersom de nye kriterier for indplacering i lønklasse klart ikke har nogen forbindelse med de pågældendes alder.

29 — Rettens dom af 30.9.1998, sag T-121/97, Ryan mod Revisionsretten, Sml. II, s. 3885, præmis 98.

— Argumentation

81. *Appellanterne* har for det første gjort gældende, at de faktisk havde erhvervet ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse (som anført i relation til det forudgående led i deres anbringende), og at de derfor tilhørte samme kategori som tjenestemænd, der var blevet udnævnt inden den 1. maj 2004 på grundlag af samme reserveliste, og som havde erhvervet denne ret. 37. betragtning i præamblen til den ændrede forordning kan derfor ikke bevirke en ændring heraf.

82. De har for det andet gjort gældende, at Retten begik en fejl, idet den sondrede mellem en ændring af vedtægten og en ændring af en institutions interne gennemførelsesbestemmelser. Monaco-dommen støtter ikke en sådan betragtning, der er ensbetydende med, at en lovbestemt ændring falder uden for ligebehandlingsprincippet. Dette er en uacceptabel krænkelse af retssikkerheden. Inden for Fællesskabets retsorden finder ligebehandlingsprincippet tilsvarende anvendelse i forhold til den udøvende, den lovgivende og den dømmende magt.

83. Retten i Første Instans undlod i realiteten at undersøge, om alle udvalgte ansøgere fra

samme udvælgelsesprøve udgjorde en sammenlignelig gruppe, der var berettiget til samme behandling, og undlod at følge sin egen argumentation i Ryan-sagen. I denne sag fastslog Retten til forskel fra praksis i Monaco-dommen, at (i) Fællesskabets institutioners skønsmæssige ret til at ændre vedtægten var undergivet ligebehandlingsprincippet, (ii) karakteren af den retsakt, hvorved ændringen blev foretaget, var uden betydning, og (iii) ligebehandlingsprincippet kræver, at ikrafttrædelsestidspunktet for de nye regler ikke må medføre forskelsbehandling.

84. Retten i Første Instans tilsidesatte sin begrundelsespligt for afgørelsen, idet den fraveg sin tidligere retspraksis. Den undlod at efterprøve mulige begrundelser for forskellen mellem de tidligere og de nye regler og de nye reglers ikrafttrædelsestidspunkt.

85. Begrundelsen om, at tjenestemænd, der er ansat før og efter den 1. maj 2004, udgør forskellige grupper, fordi de regler, der finder anvendelse i forhold til dem, er forskellige, og der således ikke er tale om en retsstridig forskelsbehandling, er en cirkelslutning,

86. Begrundelsen om forskelsbehandling på grund af alder er ligeledes behæftet med en retlig fejl. Ulovlig forskelsbehandling kan være såvel indirekte som direkte. I den foreliggende sag var der tale om indirekte forskelsbehandling, idet tjenestemænd, der blev udvalgt på grundlag af udvælgelsesprøver, der forudsatte erhvervs erfaring, blev udnævnt i lønklasser, hvortil der ikke krævedes en sådan erfaring.

med indførelsen af en klart strengere ordning for ny statsstøtte. Uanset at der forekom forskelsbehandling mellem ordninger, som tidligere var blevet erklæret forenelige, og ordninger, der er gennemført i overensstemmelse med de nye betingelser, var dette objektivt begrundet. Dels kunne Kommissionen ikke afskæres fra at fastsætte strengere betingelser, hvis udviklingen tilsiger det, dels kunne den ikke ensidigt bringe eksisterende støtteordninger i overensstemmelse med de nye betingelser, hvilket reelt ville have tillagt forordningen tilbagevirkende kraft, undermineret retssikkerhedsprincippet og princippet om beskyttelse af den berettigede forventning.

87. *Kommissionen* finder ikke, at Rettens dom bygger på en idé om, at lovgiver ikke er bundet af ligebehandlingsprincippet. Det egentlige problem er princippet »intertemporale rækkevidde«: Indebærer det en krænkelse af ligebehandlingsprincippet, at personer som følge af en ny regel, der er blevet indført fra et bestemt tidspunkt, behandles mindre gunstigt efter dette tidspunkt end før? Retspraksis støtter, at dette ikke er tilfældet.

88. Domstolen fastslog for det første i dommen i sagen *Belgien mod Kommissionen*³⁰, at Kommissionen ikke havde tilsidesat forbuddet mod forskelsbehandling ved at opretholde de eksisterende støtteordninger, som tidligere var blevet godkendt, samtidig

89. For det andet kan lovgiver altid med henblik på fremtiden vedtage vedtægtsbestemmelser, som er mindre gunstige for tjenestemænd, såfremt de findes at være forenelige med tjenestens interesse³¹, og tjenestemænd kan ikke antages at have en velerhvervet ret til at bevare en fordel, som de har haft på et givet tidspunkt³². En ny ordning kan have fremtidige virkninger for en retsstilling, der er stiftet under de tidligere bestemmelser. I tysk retspraksis anerkendes anvendelse af en bestemt dato i hvert fald som kriterium for forskelsbehandling med henvisning til, at nye bestemmelser ellers ikke ville kunne opfylde deres formål.

30 — Domstolens dom af 14.4.2005, sag C-110/03, Sml. I, s. 2801, præmis 70-75.

31 — Ryan-dommen, nævnt ovenfor i fodnote 29, præmis 98 og 104.

32 — Domstolens dom af 27.9.1979, sag 230/78, Eridania, Sml. s. 2479, præmis 22.

90. I Ryan-dommen hed det ganske vist, at det ikke var udelukket, at datoen for, hvornår nye regler kan anvendes, kan udgøre en ulovlig forskelsbehandling, men for det første vedrørte denne sag en dato, der var uvedkommende i forhold til lovændringen (datoen for ændringen af Revisionsrettens status i henhold til EU-traktaten), hvorimod den foreliggende sag vedrører en dato, der er inhærent i selve ændringen, og for det andet bevirkede ændringen i Ryan-sagen, at den situation, der var stiftet under de tidligere regler, blev omklassificeret med tilbagevirkende kraft og ikke blot defineret på ny for så vidt angik fremtidige virkninger. Dommen i Monaco-sagen (hvis rigtighed Kommissionen under alle omstændigheder til dels betvivler) støttedes ikke på karakteren af den foranstaltning, hvorved reglerne ændredes, men på den omstændighed, at reglerne blev ændret af institutionen, ikke af lovgiver.

91. Ifølge *Rådet* befinder ansøgere, der blev ansat inden den 1. maj 2004, og ansøgere, der blev ansat efter dette tidspunkt, sig i forskellige retlige situationer, idet deres ansættelse reguleres af forskellige bestemmelser. De nye bestemmelser blev indført af fuldt ud berettede årsager, der fremgår af præamblen til forordning nr. 723/2004. Retten lod ikke lovgiver være hævet over ligebehandlingsprincippet, men undersøgte omhyggeligt, hvorvidt dette princip var blevet overholdt. Appellanternes betragtning ville i realiteten svare til at indføre en ubegrundet forskelsbehandling af tjenestemænd, der blev ansat efter den 1. maj 2004, afhængig af, hvorvidt de var blevet udvalgt på grundlag af en udvælgelsesprøve, der var blevet indledt før eller

efter denne dato. Endelig støttes appellanternes påstand om aldersdiskriminering på et postulat om, at personer, der har større erfaring, nødvendigvis er ældre, hvilket er sagligt ukorrekt.

— Stillingtagen

92. Jeg finder for det første, at spørgsmålet om ligebehandling er forskelligt fra spørgsmålet om velerhvervede rettigheder. Såfremt samtlige ansøgere, der havde bestået en given udvælgelsesprøve, opnår en betinget ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse, ville dette ganske vist være et fælles træk, der placerer dem i én og samme gruppe, hvor samtlige medlemmer skal behandles lige. Jeg finder imidlertid, at de ikke erhverver en sådan ret, hvorfor appellanterne ikke på dette grundlag kan kræve samme behandling som andre tjenestemænd fra samme reservelister. Dette betyder imidlertid ikke, at de ikke kan kræve ligebehandling på et andet grundlag.

93. For det andet — og således uden hensyn til argumenter og betragtninger, der søger at forene resultatet af anbringendet om ligebehandling med resultatet af anbringendet

om velerhvervede rettigheder — finder jeg, som appellerterne har gjort gældende, at Rettens begrundelse er mangelfuld.

94. Retten bemærkede korrekt, at princippet om ligebehandling kræver, at sammenlignelige situationer ikke behandles forskelligt, medmindre forskelsbehandlingen er objektivt begrundet, og identificerede korrekt det første relevante spørgsmål som spørgsmålet om, hvorvidt alle udvalgte ansøgere fra en udvælgelsesprøve udgør én og samme gruppe — og med andre ord befinder sig i sammenlignelige situationer — uanset tidspunktet for deres udnævnelse (den appellerede doms præmis 75 og 76).

95. Retten besvarede spørgsmålet benægtende — alene — på grundlag af, at de, der var blevet udnævnt før den 1. maj 2004, skulle indplaceres i overensstemmelse med de tidligere regler, mens de, der blev udnævnt pr. denne dato eller senere, skulle indplaceres i overensstemmelse med de nye regler (præmis 77-80), og underbyggede derefter dette resultat med henvisning til forskellige yderligere betragtninger.

96. Argumentationen forekommer at bygge på en cirkelslutning — hvilket Kommissionen under retsmødet syntes at acceptere. Det kriterium, der blev lagt til grund som begrundelse for at henføre de omhandlede to grupper

til forskellige kategorier, er samme kriterium, som angiveligt krænker ligebehandlingsprincippet. Det ligger tilsyneladende i denne begrundelse, at såfremt fællesskabslovgivningen behandler to persongrupper forskelligt, kan der ikke være tale om forskelsbehandling, idet de nødvendigvis tilhører forskellige grupper som følge af den forskellige behandling. Og, som appellerterne har påpeget, indebærer dette, at fællesskabslovgiver er hævet over ligebehandlingsprincippet — hvilket Domstolen konsekvent har fastslået ikke er tilfældet³³.

97. De øvrige betragtninger, som Retten i Første Instans har anført til støtte for dette resultat, overbeviser mig heller ikke.

98. Henvisningen til velerhvervede rettigheder, som særligt er nævnt i 37. betragtning til forordning nr. 723/2004, er efter min opfattelse ikke relevant for spørgsmålet om ligebehandling. 37. betragtning udgør endvidere en del af forordningen, således at der igen ville være tale om en cirkelslutning, såfremt den påberåbes til støtte.

33 — Jf. eksempelvis dom af 7.6.1972, sag 20/71, Sabbatini mod Parlamentet, Sml. 1972, s. 95, org.ref.: Rec. 1972 s. 345, af 17.2.1998, sag C-249/96, Grant, Sml. I, s. 621, præmis 45, og af 9.9.2003, sag C-25/02, Rinke, Sml. I, s. 8349, præmis 25-28.

99. Den måde, hvorpå Retten i Første Instans fraviger sin tidligere praksis i Monaco-sagen, er efter min opfattelse utilfredsstillende. Intet i de forudgående præmisser antyder, at det nævnte princip — hvorefter der er tale om ulovlig forskelsbehandling, såfremt nogle tjenestemænd fra samme udvælgelsesprøve udnævnes i henhold til tidligere, gunstigere, regler og andre i henhold til senere, mindre gunstige, regler — kun vedrører sager, hvor de nye bestemmelser har form af interne regler, som ansættelsesinstitutionen har vedtaget, således at bestemmelser i selve vedtægten, som vedtages af fællesskabslovgiver, ikke omfattes. Det ville heller ikke være nemt at forsvare en sådan betragtning. Ligebehandlingsprincippet er et grundlæggende retsprincip, som skal respekteres i forbindelse med samtlige foranstaltninger, som træffes af en hvilken som helst fællesskabsinstitution på et hvilket som helst niveau.

100. Henvisningen til, at lovgiver altid har beføjelse til med virkning for fremtiden at foretage ændringer af vedtægtsbestemmelser, som findes forenelige med tjenestens interesse, selv om disse er mindre gunstige, forekommer mig ikke at være relevant. Det er utvivlsomt korrekt, at lovgiver har en sådan beføjelse, men den omstændighed, som appellerne fra begyndelsen har anfægtet, er ikke, at der blev indført en ny karrierestruktur fra den 1. maj 2004, men at der i denne forbindelse blev anvendt to forskellige sæt overgangsbestemmelser i forhold til tjenestemænd, som blev udvalgt fra samme reservelister, afhængig af om de tiltrådte tjenesten før eller efter denne dato.

101. Med hensyn til Rettens behandling af sagsøgernes argumenter om forskelsbehandling på grundlag af alder og diskriminering i form af »degradering« i forhold til de lønklasser, som enkelte af dem havde været indplaceret i som midlertidigt ansatte, finder jeg, at disse indsigelser ganske enkelt er uvedkommende for spørgsmålet om, hvorvidt de to sæt overgangsbestemmelser indebærer en begrundet forskelsbehandling af de kategorier af tjenestemænd, der befinder sig i forskellige situationer, eller en ubegrundet forskelsbehandling af tjenestemænd, der befinder sig i sammenlignelige situationer. Mens jeg finder, at Retten i Første Instans i denne sammenhæng med rette forkastede disse argumenter, ændrer det ikke min opfattelse af, at begrundelsen med hensyn til den forskellige behandling var utilstrækkelig.

102. Af tilsvarende grunde overbeviser Kommissionens og Rådets argumenter mig heller ikke. Spørgsmålet er ikke, om en lovændring, hvorved der indføres nye regler, som finder anvendelse på situationer efter en bestemt dato, kan krænke ligebehandlingsprincippet, men om forskellige overgangsbestemmelser, der regulerer overgangen fra de tidligere regler til de nye, og som i den foreliggende sag finder anvendelse på tjenestemænd, der befinder sig i sammenlignelige situationer, krænker dette princip.

103. Min vurdering af spørgsmålet er følgende.

104. Udvalgte ansøgere fra samme udvælgelsesprøve befinder sig principielt i sammenlignelige situationer og er berettiget til samme behandling. Uden ændring af vedtægten er alle berettiget til ansættelse på samme betingelser, dog således at en sontring kan være objektivt begrundet — f.eks. under hensyn til deres forudgående faglige erfaring. Eftersom alle på en given reserveliste ikke i praksis kan udnævnes samtidigt, indebærer dette nødvendigvis, at de, der ansættes senere, i henhold til ligebehandlingsprincippet, og ikke princippet om beskyttelse af velerhvervede rettigheder, er berettigede til ansættelse på samme vilkår som dem, der er blevet ansat tidligere. Påstanden om, at personer, der pr. en bestemt dato endnu ikke er udnævnt, objektivt befinder sig i en forskellig situation i forhold til dem, der allerede er blevet udnævnt, og følgelig kan behandles forskelligt, ville svare til, at ligebehandling er begrænset til dem, der blev udnævnt pr. samme dato.

105. I modsætning til generelle grupper, der omfatter samtlige tjenestemænd ansat henholdsvis før eller efter den 1. maj 2004, udgør hver enkelt reserveliste en afgrænset gruppe, hvis medlemmer er endeligt identificeret på det tidspunkt, hvor den udarbejdes; disse er følgelig berettigede til ligebehandling med forbehold af interne sontringer, der er objektivt begrundet. Enhver ny foranstaltning, der påvirker denne behandling, skal følgelig — uanset om der er tale om en intern gennemførelsesbestemmelse truffet af en ansættelsesinstitution

eller en lovbestemmelse i vedtægten — principielt respektere denne ensartethed og ligestilling. Ydre omstændigheder kan eventuelt føre til, at den oprindelige gruppe opdeles i to, der ikke længere befinder sig i sammenlignelige situationer, og derfor kræver forskellig behandling, men en ændring af de regler, der finder anvendelse, kan ikke med ét slag både effektivere sontringen og definere den forskellige behandling, uden at det udgør en krænkelse af ligebehandlingsprincippet.

106. Den forskelsbehandling, som nærværende sag vedrører, er imidlertid ikke alene baseret på datoen den 1. maj 2004, men på forholdet mellem denne dato og den dato, hvor hvert enkelt medlem af den afgrænsede gruppe af udvalgte ansøgere fra en bestemt udvælgelsesprøve tiltrådte tjenesten.

107. Men hverken denne senere dato eller forholdet mellem de to kan efter min opfattelse udgøre en objektiv begrundelse for forskelsbehandling af udvalgte ansøgere. Rækkefølge og tidspunkt for ansættelse af forskellige kandidater fra en bestemt reserveliste kan afhænge af en række faktorer, der ikke er relevante for en forskelsbehandling for så vidt angår ansættelsesvilkår — f.eks. at der er en ledig stilling på budgettet eller det varsel, som en ansøger skal give ved opsigelse af sit aktuelle job. For så vidt angår spørgsmålet om velerhvervede rettigheder understregede Kommissionen særligt i retsmødet, at appel-

lanterne ikke kunne have erhvervet ret til udnævnelse i en bestemt lønklasse inden den 1. maj 2004, *idet der på dette tidspunkt skulle træffes yderligere skønsmæssige afgørelser*. I denne forbindelse kan visse forhold, der tages i betragtning, endog være subjektive. Ansættelsesinstitutionen kan af forskellige bekvemmeligheds- eller præferencehensyn fremskynde eller udsætte udnævnelsen af en bestemt ansøger. Appellanterne har henvist til dokumentation for, at visse ansøgere, der allerede var midlertidigt ansatte, blev udnævnt ved en fremskyndet procedure kort inden den 1. maj 2004, hvilket ikke var muligt for så vidt angår eksterne ansøgere eller hjælpeansatte³⁴. Uden at jeg behøver at gennemgå dette bevis som sådan, finder jeg, at en bestemmelse, der åbner mulighed for en sådan skønsmæssig forskelsbehandling af ansøgere, som i princippet alle befinder sig i en sammenlignelig situation, ikke kan anses for at respektere ligebehandlingsprincippet.

108. Det bemærkes, at jeg ikke bestrider lovgivers adgang til at indføre en ny karrierestruktur, som indebærer mindre gunstige ansættelsesvilkår for nye tjenestemænd med virkning fra en bestemt dato.

109. Derimod kan forskellige overgangsbestemmelser ikke finde anvendelse på forskellige tjenestemænd, der er blevet udnævnt på

grundlag af samme udvælgelsesprøve, som var udformet ud fra den tidligere karrierestruktur, medmindre der er tale om en objektivt begrundet forskelsbehandling, der hverken ligger i selve lovændringen eller kan manipuleres af ansættelsesinstitutionen efter dennes skøn.

110. På baggrund af disse betragtninger finder jeg, at tredje led af appellanternes første anbringende bør tiltrædes. Henset hertil og uden hensyn til resultatet af deres øvrige anbringender bør den appellerede dom ophæves.

Fjerde led: tilsidesættelse af berettigede forventninger — urigtig gengivelse af beviser

— Den appellerede dom

111. Sagsøgerne gjorde for Retten i Første Instans gældende, at artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII tilsidesatte deres berettigede forventning om, at de ville blive

34 — Bilag A.6 til den til Retten i Første Instans indleverede stævning; anført, men ikke vurderet, i den appellerede doms præmis 154. Jf. endvidere punkt 151.

behandlet i overensstemmelse med de betingelser, der fremgik af meddelelserne om udvælgelsesprøver.

— Argumentation

112. Retten i Første Instans forkastede i det væsentlige dette argument i dommens præmis 95-99 med følgende begrundelse.

113. En tjenestemand kan ikke under henvisning til princippet om beskyttelsen af den berettigede forventning anfægte lovligheden af nye bestemmelser, navnlig ikke da lovgiver råder over et vidt skøn for så vidt angår nødvendigheden af vedtægtsmæssige ændringer. Princippet finder alene anvendelse, hvor Fællesskabets administration har givet anledning til begrundede forhåbninger ved at afgive præcise løfter i form af præcise, ubetingede og samstemmende oplysninger, der stammer fra pålidelige og troværdige kilder. Akterne i den foreliggende sag indeholdt ikke dokumenter, der kunne give dem anledning til at nære berettigede forventninger om, at de tidligere kriterier for indplacering i lønklasse ville finde anvendelse ved deres ansættelse. Det fremgik af meddelelserne om udvælgelsesprøverne og af Kommissionens skrivelser, at de udvalgte ansøgere kunne blive tilbudt en ansættelse i henhold til nye vedtægtsbestemmelser. Sagsøgerne kunne derfor heller ikke påberåbe sig, at der er sket en væsentlig ændring af deres stilling i henhold til den tidligere vedtægt, eftersom optagelse på en reserveliste ikke indebar, at de befandt sig i en sådan stilling.

114. *Appellanterne* har gjort gældende, at Retten i Første Instans gengav beviserne urigtigt, idet den fastslog, at sagsakterne ikke indeholdt dokumenter, der kunne give dem anledning til at nære berettigede forventninger om, at de tidligere kriterier for indplacering i lønklasse ville finde anvendelse. Sagsakterne indeholdt faktisk dokumenter, der godtgjorde, at fire af appellanterne fra pålidelige og troværdige kilder havde fået præcise, ubetingede og samstemmende oplysninger om, at de ville blive udnævnt i den lønklasse, der fremgik af meddelelsen om udvælgelsesprøven, eller en tilsvarende lønklasse. Akterne omfattede tilbud om ansættelse, som var fremsat og accepteret inden den 1. maj 2004, og som ikke indicerede, at stillingen ville indebære et lavere vederlag eller anciennitet. For så vidt angik de øvrige ansøgere, som ikke blev tilbudt ansættelse inden denne dato, fik flere ingen oplysninger i form af tilbud om ansættelse, og flere deltog i udvælgelsesprøver, der ikke nævnte muligheden for vedtægtsændringer.

115. *Kommissionen* og *Rådet* har for det første gjort gældende, at det følger af fast retspraksis³⁵, at de pågældende ikke kan have nogen berettigede forventninger om opretholdelse af en bestående situation, som

35 — Domstolens dom af 7.9.2006, sag C-310/04, Spanien mod Rådet, Sml. I, s.7285, præmis 81 og den deri nævnte retspraksis.

Fællesskabets institutioner kan ændre ved beslutninger truffet inden for rammerne af deres skøn.

situationer for så vidt angik de oplysninger, de havde modtaget.

116. For det andet kan forsikringer fra en administrativ myndighed ikke anfægte lovligheden af lovgivningsforanstaltninger. De faktiske omstændigheder, som appellanterne har gjort gældende, er følgelig uden relevans for indsigelsen om ulovlighed, og det var korrekt, når Retten i Første Instans fastslog, at sagsakterne ikke indeholdt dokumenter, der kunne give dem anledning til at nære berettede forventninger om, at de tidligere kriterier for indplacering i lønklasse ville finde anvendelse.

— Stillingtagen

117. For det tredje kan løfter, der ikke respekterer de relevante bestemmelser, ikke skabe en berettiget forventning hos den pågældende³⁶, således at et løfte, der er afgivet på baggrund af den tidligere vedtægt, ikke kan påberåbes, efter at ændringerne er trådt i kraft, selv med hensyn til lovligheden af udnævnelserne snarere end den omtvistede bestemmelse.

119. Det er uomtvistet, at visse ansøgere fik forskellige oplysninger, som gav dem anledning til at slutte, at de ville blive udnævnt i en af de lønklasser, som de udvælgelsesprøver, de havde bestået, vedrørte. Jeg finder imidlertid ikke, at der er mangler ved Rettens konstatering af, at de ikke var berettigede til nære berettigede forventninger på grundlag af disse oplysninger — uanset hvor præcise, ubetingede og samstemmende de havde været, og uanset hvor pålidelig og troværdig deres kilde var.

118. Endelig var Rettens gengivelse af beviserne ikke urigtig. Rettens konstateringer gengiver nøjagtigt den omstændighed, at forskellige ansøgere befandt sig i forskellige

120. Som Retten i Første Instans bemærkede, kan de pågældende ikke under henvisning til princippet om beskyttelsen af den berettigede forventning anfægte lovligheden af nye bestemmelser, navnlig ikke på et område, hvor lovgiver råder over et vidt skøn³⁷.

36 — Domstolens dom af 6.2.1986, sag 162/84, Vlachou mod Revisionsretten, Sml. s. 481, præmis 6.

37 — Retten henviste i dommen til dom af 11.2.2003, sag T-30/02, Leonhardt mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A, s. 41, og II, s. 265, præmis 55; jf. ligeledes f.eks. inden for det handelspolitiske område Domstolens dom af 19.11.1998, sag C-284/94, Spanien mod Rådet, Sml. I, s. 7309, præmis 43.

121. Jeg er endvidere enig med Kommissionen i, at en forsikring fra en administrativ myndighed under ingen omstændigheder kan afføde en berettiget forventning, som begrænser lovgivers handlemuligheder. Enhver berettiget forventning, der opstår som følge af de oplysninger, der var blevet meddelt appellanterne, er følgelig alene relevante for gyldigheden af afgørelser om udnævnelse, eller, som Kommissionen påpegede i retsmødet, for et eventuelt erstatningskrav, men ikke for lovligheden af artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII.

122. Gyldigheden af disse afgørelser afhænger imidlertid først og fremmest af lovligheden af de bestemmelser, de støttes på, og som de nødvendigvis skal overholde. Såfremt bestemmelsen, som jeg foreslår, er ugyldig, idet den krænker ligebehandlingsprincippet, skal afgørelserne om udnævnelse under alle omstændigheder annulleres, uanset om der er sket tilsidesættelse af princippet om beskyttelse af den berettigede forventning, og der skal træffes nye afgørelser på et korrekt lovgrundlag.

123. Det er følgelig min opfattelse, at fjerde led af første anbringende ikke kan tiltrædes.

Femte led: tilsidesættelse af vedtægtens artikel 31

— Den appellerede dom

124. Sagsøgerne gjorde gældende for Retten i Første Instans, at artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII var i strid med vedtægtens artikel 31, stk. 1, hvorefter ansøgere udnævnes i den lønklasse, der er angivet i den meddelelse om udvælgelsesprøve, som vedkommende har deltaget i. De skulle derfor have været udnævnt i de pågældende lønklasser, som ændret til de nye midlertidige lønklasser i overensstemmelse med artikel 2, stk. 1, i vedtægtens bilag XIII.

125. I dommens præmis 108-116 forkastede Retten dette argument, navnlig ud fra følgende begrundelse.

126. Ifølge vedtægtens artikel 31, stk. 1, skal udvalgte ansøgere udnævnes i den lønklasse, der er anført i meddelelsen om udvælgelsesprøven. Det fremgår imidlertid af Rettens begrundelse vedrørende spørgsmålet om ligebehandling, at Kommissionens fastsættelse af niveauet for de ledige stillinger og betingel-

serne for udnævnelse af udvalgte ansøgere til disse stillinger, som var foretaget på grundlag af bestemmelserne i den tidligere vedtægt, ikke havde virkning efter den 1. maj 2004, hvor den nye karrierestruktur trådte i kraft.

— Argumentation

127. Den situation, som ansøgere, der var optaget på reservelister inden den 1. maj 2004, men udnævnt pr. denne dato eller senere, befandt sig i, er således reguleret i artikel 12, stk. 3, i bilag XIII. Det er korrekt, at tabellen i denne bestemmelse er forskellig fra tabellen i samme bilags artikel 2, stk. 1, som overfører de lønklasser, der var fastsat i meddelelsen om udvælgelsesprøverne, til nye midlertidige lønklasser. Det er imidlertid muligt for lovgiver at vedtage ændringer til vedtægtens bestemmelser, selv om de ændrede bestemmelser er mindre gunstige end de tidligere.

128. Det følger af sagens natur, at en overgangsbestemmelse medfører undtagelser til visse bestemmelser, hvis anvendelse påvirkes af ændringen i ordningen. I denne sag vedrører undtagelsen alene udnævnelse under de nye regler af personer, der er udvalgt ved udvælgelsesprøver, som er afholdt og afsluttet under de tidligere bestemmelser.

129. Appellanterne har gjort gældende, at Rettens begrundelse for så vidt angår vedtægtens artikel 31, stk. 1, skal følge dens begrundelse vedrørende ligebehandlingsprincippet. En overgangsbestemmelse, hvorefter de tidligere kriterier skulle finde anvendelse på samtlige ansøgere, såfremt en eller flere udvalgte ansøgere fra en bestemt udvælgelsesprøve allerede var blevet udnævnt på grundlag af disse, ville have respekteret dette princip. Formålet om, at »de nye regler og foranstaltninger tages i anvendelse gradvist«, ville være blevet tilgodeset, såfremt artikel 12, stk. 3, var blevet tilpasset artikel 2, stk. 1, i vedtægtens bilag XIII. Den appellerede doms begrundelse er følgelig mangelfuld.

130. Appellanterne har endvidere påpeget, at virkningerne af artikel 12, stk. 3, i bilag XIII i realiteten er endelige, ikke midlertidige eller gradvise, og at Personaleretten i Economidis-sagen fandt, at ingen af overgangsforanstaltningerne i bilag XIII vedrørte vedtægtens artikel 31³⁸.

38 — Dom af 14.12.2006, sag F-122/05, Economidis mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A-I, s. 179, og II-A-I, s. 725.

131. *Kommissionen* har i det væsentlige kun fremsat bemærkninger til de to sidstnævnte punkter. Den gør gældende, at en afgørelse, der er truffet i henhold til overgangsbestemmelser, kan have endelige virkninger, og at *Economidis-sagen* ikke vedrørte vedtægtens artikel 31.

uanset at jeg betragter sidstnævnte som mangelfuld, kan jeg ikke tilslutte mig appellanternes konklusion om, at vedtægtens artikel 31 ligeledes er ugyldig.

132. *Rådet* har gjort gældende, at appellanternes argumentation bygger på den urigtige forudsætning, at vedtægtens artikel 31, stk. 1, er en trindhøjere norm end artikel 12, stk. 3, i bilag XIII — der er derimod tale om henholdsvis *lex generalis* og *lex specialis*. For så vidt angår spørgsmålet om tilstrækkelig begrundelse forveksler appellanterne igen Rettens og lovgivers begrundelse, men under alle omstændigheder behandler artikel 2, stk. 1, og artikel 12, stk. 3, i bilag XIII to objektivt forskellige situationer — nemlig situationen for tjenestemænd, der har erhvervet rettigheder under den tidligere vedtægt, og den for udvalgte ansøgere, der ikke har erhvervet sådanne. For så vidt angår *Economidis-dommen* er Rådets bemærkninger i det væsentlige de samme som Kommissionens.

134. Retten påpegede endvidere helt korrekt, at det efter indførelsen af den nye karrierestruktur ikke længere var materielt muligt at udnævne ansøgere i de lønklasser, der var anført i de meddelelser om udvælgelsesprøver, som var blevet udfærdiget under den tidligere karrierestruktur. Det var derfor nødvendigt med overgangsforanstaltninger, og disse blev indført ved artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII. Jeg er her enig med Rådet i, at der ved vedtægtens artikel 31, og artikel 12, stk. 3, i bilag XIII er tale om henholdsvis *lex generalis* og *lex specialis*.

— Stillingtagen

133. Uanset at Rettens begrundelse i denne henseende først og fremmest bygger på dens begrundelse vedrørende ligebehandling, og

135. Retten bemærkede, at der var uoverensstemmelse mellem de to sæt overgangsbestemmelser — artikel 2, stk. 1, og artikel 12, stk. 3, i bilag XIII — men fandt, at denne lå inden for lovgivers beføjelse til at vedtage nye bestemmelser for fremtiden. Uanset at jeg er uenig i denne opfattelse af de grunde, jeg har redegjort for i forbindelse med ligebehandling, finder jeg ikke, at det er relevant for nærværende problemstilling. Artikel 2, stk. 1, i bilag XIII, hvorved lønklasser i den tidligere

karrierestruktur konverteres til lønklasser i den nye struktur, er ikke relateret til vedtægtens artikel 31, der vedrører udnævnelse i lønklasse efter udvælgelse på grundlag af beståelse af en almindelig udvælgelsesprøve.

Sjette led: tilsidesættelse af vedtægtens artikel 5 og 7 samt af ækvivalensprincippet

— Den appellerede dom

136. For så vidt angår de to mindre væsentlige punkter har Kommissionen korrekt anført, at overgangsbestemmelser kan have endelige virkninger, og at det klart fremgår af Economidis-dommen, at samtlige faktiske omstændigheder i sagen vedrørte tiden efter den 1. maj 2004, således at Personalerettens afgørelse skal ses i denne sammenhæng (den kan under ingen omstændigheder forstås bogstaveligt, idet artikel 12, stk. 1, i bilag XIII udtrykkeligt vedrører vedtægtens artikel 31, stk. 2 og 3).

138. Sagsøgerne gjorde gældende for Retten i Første Instans, at artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII krænkede principperne om ækvivalens mellem stilling og lønklasse og lige ansættelses- og karrierevilkår for tjenestemænd inden for samme ansættelsesgruppe, hvilke har fundet udtryk i vedtægtens artikel 5 og 7.

139. Retten forkastede dette argument i dommens præmis 124-132, navnlig ud fra følgende betragtninger.

137. Jeg finder følgelig, at første anbringendes femte led bør forkastes.

140. Det fremgår af en gennemgang af anbringendet om ligebehandling, at der ikke er grundlag for at hævde, at princippet om lige ansættelses- og karrierevilkår for tjenestemænd inden for samme ansættelsesgruppe er tilsidesat. Forskellige bestemmelser fandt anvendelse på personer ansat inden den 1. maj 2004, og personer ansat senere. Bilag

XIII, og navnlig dets artikel 4, litra n)³⁹, og artikel 12, stk. 3, er *lex specialis*-bestemmelser, der inden for et nærmere angivet tidsrum har forrang i forhold til vedtægtens artikel 5 og 7.

— Stillingtagen

— Argumentation

141. *Appellanterne* har gjort gældende, at begrundelsen vedrørende dette anbringende skal følge begrundelsen vedrørende ligebehandlingsprincippet. Den logiske konklusion af begrundelsen ville i sidste instans være, at samtlige almindelige retsgrundsætninger kan fraviges ved en overgangsbestemmelse, hvilket er åbenbart absurd. Det her omtvistede ækvivalensprincip er et grundlæggende princip, der skal respekteres.

142. *Kommissionen* og *Rådet* har navnlig gjort gældende, at det klart fremgår af den appellerede dom, at det var korrekt, når Retten fastslog, at indførelsen af overgangsbestemmelser, der midlertidigt har forrang i forhold til visse vedtægtesbestemmelser, fuldt ud respekterede vedtægtens artikel 5 og 7.

143. Jeg er på ny uenig i appellanternes anbringende om, at konklusionen på dette punkt skal svare til begrundelsen vedrørende ligebehandling. Rettens konklusion støttes endvidere på andre grunde, der, som Kommissionen og Rådet har påpeget, er gyldige. Den omtvistede overgangsordning er en *lex specialis*, der midlertidigt har forrang i forhold til vedtægtens artikel 5 og 7, der er *lex generalis*-bestemmelser. For så vidt angår appellanternes forsøg på en *reductio ad absurdum* er det klart, at artikel 12, stk. 3, i bilag XIII på ingen måde fraviger *princippet* om ækvivalens eller overensstemmelse mellem stilling og lønklasse, men alene i en overgangsperiode indfører et nyt ækvivalensskriterium, der bedre svarer til den nye karrierestruktur.

144. Jeg finder derfor, at sidste led af det første anbringende skal forkastes.

39 — Jf. punkt 15.

Andet anbringende: tilsidesættelse af principperne om god forvaltning, om gennemsigtighed, om beskyttelse af berettigede forventninger, om god tro, om ligebehandling og om ækvivalens mellem stilling og lønklasse

147. Først efter deres indtræden i tjenesten blev sagsøgerne oplyst om den nye ordning for indplacering i lønklasse og om indplacering i en lavere lønklasse end den, der var fastsat i meddelelserne om udvælgelsesprøverne. Hovedparten af de anfægtede afgørelser henviser endvidere ikke til artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII, skønt sagsøgernes lønklasse ved ansættelsen blev fastsat i henhold til denne bestemmelse.

— Den appellerede dom

145. Sagsøgerne gjorde for Retten i Første Instans gældende, at de anfægtede afgørelser, i modsætning til den bestemmelse, de støttedes på, tilsidesatte hensynet til god forvaltning, gennemsigtighed, beskyttelse af berettigede forventninger, ligebehandling og forbud mod forskelsbehandling, ækvivalens mellem stilling og lønklasse, god tro og omsorgsprincippet.

148. Uanset at dette eventuelt kan begrunde et erstatningskrav, bevirker det ikke i sig selv, at de anfægtede afgørelser er ulovlige. Lovligheden af en individuel retsakt skal bedømmes efter de faktiske og retlige omstændigheder på det tidspunkt, da retsaksen blev udstedt⁴⁰. Da ingen af de anfægtede afgørelser var blevet truffet inden den 1. maj 2004, kunne Kommissionen alene indplacere sagsøgerne i den lønklasse, som var fastsat i artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII, som ikke er blevet fundet retsstridig. De uregelmæssigheder, som Kommissionen eventuelt har begået i strid med de principper, som appellanterne har gjort gældende, kan følgelig ikke have nogen betydning for lovligheden af deres indplacering i lønklasse.

146. I dommens præmis 147-155 forkastede Retten dette anbringende i det væsentlige ud fra følgende betragtninger.

40 — Domstolens dom af 17.5.2001, sag C-449/98 P, IECC mod Kommissionen, Sml. I, s. 3875, præmis 87, og Rettens dom af 25.5.2004, sag T-69/03, W mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A, s. 153, og II, s. 687, præmis 28.

149. Det bemærkes navnlig, at den omstændighed, at Kommissionen i strid med princippet om forbud mod forskelsbehandling prioriterede ansættelsen af visse udvalgte ansøgere inden den 1. maj 2004, ikke kan påvirke lovligheden af de anfægtede afgørelser. Overholdelsen af princippet om ligebehandling skal ses i sammenhæng med overholdelsen af legalitetsprincippet: Ingen kan til egen fordel påberåbe sig en ulovlighed, der er begået til fordel for andre ⁴¹.

ikke har gjort gældende, at sådanne ansættelser var retsstridige, men snarere at det var i strid med ligebehandlingsprincippet, at de ikke fik samme fortrinsstilling. Rettens begrundelse af resultatet var derfor ikke tilstrækkelig.

— Argumentation

150. *Appellanterne* har gjort gældende, at Rettens afvisning af deres andet anbringende ikke kan opretholdes, såfremt det godtgøres, at artikel 12, stk. 3, i bilag XIII til vedtægten er ulovlig, således som de hævder.

151. For så vidt angår den omstændighed, at ansættelsen af visse ansøgere blev prioriteret inden den 1. maj 2004 ⁴², fastholder de, at de

152. For så vidt angår institutionernes omsorgspligt har appellanterne gjort gældende, at de blev udnævnt til stillinger, der anerkendte deres fortjenester, men til en løn, der var lavere end den, de havde fået oplyst under ansættelsesproceduren, at adskillige af dem varetog samme opgaver såvel før som efter tjenstemandsudnævnelsen, og at to af dem som midlertidigt ansatte endog var blevet genindplaceret i overensstemmelse med artikel 2, stk. 1, i vedtægtens bilag XIII, inden de i forbindelse med tjenstemandsudnævnelsen blev »degraderet« til en lønklasse, der var fastsat i overensstemmelse med samme bilags artikel 12, stk. 3. Dette er i strid med institutionernes omsorgspligt, der indebærer, at en tjenstemands vederlag ikke må nedsættes ved udnævnelse til en højere stilling som anerkendelse af personlige fortjenester ⁴³. Retten krænkede dette princip, da den fastslog, at Kommissionen havde respekteret det.

41 — Domstolens dom af 14.7.1985, sag 134/84, Williams mod Revisionsretten, Sml. s. 2225, præmis 14.

42 — Hvilket i et vist omfang støttes af en email fremlagt som bilag A.6 til den til Retten i Første Instans indleverede stævning.

43 — Personalerettens dom af 28.6.2007, sag F-21/06, Da Silva mod Kommissionen, endnu ikke trykt i Samling af Afgørelser.

153. *Kommissionen* har gjort gældende, at begrundelsen i den appellerede dom i tilstrækkelig grad behandler alle spørgsmål, og at Da Silva-dommen ikke er relevant, da den vedrører en tjenestemand, der var blevet udnævnt allerede inden den 1. maj 2004 og derfor havde erhvervet rettigheder under den tidligere ordning. Retten fandt ikke, at de prioriterede ansættelser var retsstridige; dens udtalelser var klart baseret på en ren formodning.

med denne bestemmelse, og for så vidt som det ikke gøres gældende, at artikel 12, stk. 3, som sådan er i strid med de her nævnte principper, kan disse ikke begrunde et krav om, at Kommissionen skal træffe afgørelser, der strider imod denne artikel. Såfremt den findes at være retsstridig, skal afgørelser om udnævnelse i henhold til denne under alle omstændigheder annulleres, og der skal træffes nye afgørelser, der respekterer ligebehandlingsprincippet. Disse nye afgørelser skal naturligvis respektere samtlige de principper, der er blevet gjort gældende under appelsagen, men det er i denne henseende irrelevant, om de blev respekteret i forbindelse med de første afgørelser.

154. *Rådet* har ikke fremsat anbringender vedrørende dette punkt, der alene angår lovligheden af Kommissionens afgørelser.

— Stillingtagen

155. Jeg finder under alle omstændigheder, at det andet anbringende er overflødigt eller irrelevant. Bestemmelsen i artikel 12, stk. 3, i vedtægtens bilag XIII er enten gyldig, eller den skal erklæres for retsstridig, idet den er i strid med ligebehandlingsprincippet. Såfremt den er gyldig, var Kommissionen forpligtet til at udnævne appellanterne i overensstemmelse

156. Det er korrekt som anført af Retten, at appellanterne uden hensyn hertil kunne have søgt (eller fortsat kan søge) at opnå erstatning på grundlag af undladelsen af at opfylde i hvert fald visse af de principper, de gjorde gældende, uanset at afgørelserne om udnævnelse og den bestemmelse, de støttedes på, var lovmedholdelig. Deres påstande for Retten i Første Instans, eller i konsekvens heraf, under appelsagen, omfatter imidlertid ikke krav om erstatning — deres påstand om genopretning af deres karrierer og om morarenter afhænger således af, at afgørelserne om udnævnelse annulleres.

157. Jeg finder således, at det andet anbringende bør forkastes som irrelevant.

160. Henset hertil bør de anfægtede afgørelser annulleres, i det omfang de støttes på retsstridige, diskriminerende bestemmelser i vedtægtens bilag XIII. Det er ufornuddent at hjemvise sagen til Retten i Første Instans af denne grund.

Processuelle følger

158. Efter min opfattelse udgør vedtægtens bilag XIII en krænkelse af ligebehandlingsprincippet, for så vidt som bilaget indeholder to forskellige sæt overgangsbestemmelser — artikel 2, stk. 1, og artikel 12, stk. 3 — der uden objektiv begrundelse finder anvendelse på udvalgte ansøgere fra én og samme udvælgelsesprøve, idet kriterierne for anvendelsen dels ligger i bestemmelserne selv, dels kan ændres efter ansættelsesmyndighedens skøn.

161. Påstandene om genopretning af appellanternes karrierer og om morarenter, som Retten ikke tog stilling til, står imidlertid hen.

162. For så vidt angår påstanden om, at Kommissionen tilpligtes til at genoprette appellanternes karrierer, er det fast retspraksis, at Fællesskabets retsinstanser ikke er kompetente til at rette et sådant påbud til institutionerne⁴⁴.

159. Den appellerede dom bør derfor ophæves, for så vidt som den er udtryk for en retlig fejl, idet den når det modsatte resultat.

⁴⁴ — Jf. f.eks. Rettens dom af 5.12.2000, sag T-136/98, Campogrande mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 267, og II, s. 1225, præmis 67, og Domstolens dom af 23.4.2002, sag C-62/01 P, Campogrande mod Kommissionen, Sml. I, s. 3793, præmis 43.

163. I henhold til artikel 233, stk. 1, EF, skal fællesskabslovgiver imidlertid efter annullation af de anfægtede afgørelser af de af mig foreslåede grunde gennemføre de foranstaltninger, der er nødvendige for at sikre ligebehandling af tjenestemænd, der er udvalgt på grundlag af samme udvælgelsesprøve, og Kommissionen skal tage appellanternes indplacering i lønklasse op til fornyet behandling med virkning fra deres respektive udnævnelser. Domstolen kan imidlertid fastsætte den rente, som bør tillægges skyldige løfterbetalinger til appellanterne som følge af den nye gennemgang⁴⁵. Den af Den Europæiske Centralbank fastsatte rentesats forekommer i denne forbindelse rimelig.

Sagens omkostninger

164. I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2, tilpligtes den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom. Appellanterne har nedlagt påstand herom og bør efter min mening gives medhold. Kommissionen bør derfor tilpligtes at betale sagens omkostninger både ved Retten i Første Instans og i appelsagen. Rådet, som har interveneret i sagen, bør bære sine egne omkostninger ved begge retsinstanser i overensstemmelse med procesreglementets artikel 69, stk. 4.

45 — Domstolens dom af 20.3.1984, forenede sager 75/82 og 117/82, Razzouk og Beydoun mod Kommissionen, Sml. s. 1509, præmis 18 og 19.

Forslag til afgørelse

165. I lyset af de ovenfor anførte betragtninger foreslår jeg, at Domstolen afgør sagen som følger:

- »– Den af Retten i Første Instans afsagte dom i sag T-58/05 ophæves, for så vidt som den fastslår, at den overgangsordning, som de anfægtede afgørelser støttedes på, respekterede ligebehandlingsprincippet.
- De anfægtede afgørelser annulleres, i det omfang appellanternes indplacering i lønklasse blev fastsat på grundlag af disse overgangsbestemmelser.
- Det bestemmes, at skyldige lønefterbetalinger til appellanterne som følge af annulleringen fra forfaldsdatoen skal tillægges rente med den af Den Europæiske Centralbank fastsatte rentesats.
- Kommissionen tilpligtes at betale sagens omkostninger i første instans og i appelsagen. Rådet bærer sine egne omkostninger.«