



Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (első tanács)

2020. március 26.*

„Közszolgálat – Az EKB személyi állománya – Az EKB-n kívüli pályamódosításhoz nyújtott segítségnyújtási program – Részvétel iránti kérelem elutasítása – Jogosultsági feltételek – A személyi állomány tagjainak egyszerű vagy kettős fizetési osztályba való tartozásától függően különböző hosszúságú szolgálati idő előírása – Álláshelytípustól függő fizetési osztályba sorolás – Egyenlő bánásmód – Arányosság – Nyilvánvaló értékelési hiba”

A T-547/18. sz. ügyben,

Raivo Teeäär (lakóhelye: Tallinn [Észtország], képviseli: L. Levi ügyvéd)

felperesnek

az **Európai Központi Bank (EKB)** (képviselek: D. Camilleri Podestà és F. Malfrère, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: B. Wägenbaur ügyvéd)

alperes ellen,

egyrészt az EKB 2018. február 27-i azon határozatának megsemmisítése iránt, amellyel elutasították a felperesnek az EKB-n kívülre történő pályamódosításra vonatkozó kísérleti programban való részvétel iránti kérelmét, és – amennyiben szükséges – az EKB által 2018. július 3-án hozott, a fent említett 2018. február 27-i határozattal szemben a felperes által előterjesztett különös jogorvoslati kérelmet elutasító határozat megsemmisítése iránt, másrészt pedig az e határozat miatt a felperest állítólagosan ért kár megtérítése iránt az EUMSZ 270. cikk és az Európai Unió Bírósága alapokmányának 50a. cikke alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács),

tagjai: P. Nihoul, elnökként eljárva, J. Svenningsen (előadó) és U. Öberg bírák,

hivatalvezető: P. Cullen tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2019. július 9-i tárgyalásra,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: angol.

Ítéletet

A jogvita előzményei

- 1 Raivo Teeäär felperes 2004. július 1-jén lépett hivatalba az Európai Központi Banknál (EKB), és a bankjegyekkel foglalkozó igazgatóságnál kezdte szakmai pályafutását, mint termelési szakértő. Felvételekor a felperes 50 éves volt. Az álláshirdetésnek megfelelően az EKB illetményrendszerének F/G fizetési osztályába sorolták be, amelybe az említett munkakör tartozott. Ebben a fizetési osztályban szakmai tapasztalatának időtartamára, szintjére és jelentőségére tekintettel a 136. fizetési fokozatba került.
- 2 Felvétele óta a felperes rendszeresen előrelépett a fizetési osztályán belül. 2011 januárjában hét év hat hónap után elérte a 169. fizetési fokozatnak megfelelő felső határt. Ezt követően ebben a fizetési osztályban még nem volt lehetőség előrelépésre.
- 3 Az EKB illetményrendszere az A–L betűkkel jelölt tizenkét egyszerű fizetési osztályból, valamint két, az E/F és F/G betűkkel jelölt kettős fizetési osztályból áll. Az egyes fizetési osztályok több fizetési fokozatból állnak, amelyek az illetmény minimális összegétől a maximális összegig terjednek ki. Az F/G fizetési osztályhoz hasonló kettős fizetési osztályok két egyszerű fizetési osztály – a jelen esetben az F és a G fizetési osztály – összevonásának felelnek meg, így az éves jövedelem szempontjából az F/G fizetési osztály alsó határa egybeesik az F fizetési osztályéval, felső határa pedig megegyezik a G fizetési osztályéval.
- 4 Konkrétan az F fizetési osztály az 1–98. fizetési fokozatokat tartalmazza, a G fizetési osztály az 1–99. fizetési fokozatokat tartalmazza, az F/G fizetési osztály pedig az 1–169. fizetési fokozatokat tartalmazza, tekintettel az F fizetési osztály és a G fizetési osztály közötti részleges átfedésre. Az F fizetési osztályban található 71–98. fizetési fokozat ugyanis a G fizetési osztály 1–28. fizetési fokozatának felel meg.
- 5 Következésképpen az F/G fizetési osztály 1–98. fizetési fokozatához kapcsolódó illetmények az F/G fizetési osztály 1–98. fizetési fokozatához kapcsolódó illetményeknek felelnek meg, a G fizetési osztály 1–99. fizetési fokozatához kapcsolódó illetmények pedig az F/G fizetési osztály 71–169. fizetési fokozatához kapcsolódó illetményeknek felelnek meg.
- 6 A személyi állomány tagjainak egy adott – egyszerű vagy kettős – fizetési osztályba való besorolását a betöltött álláshely típusa határozza meg, ahogyan ez az EKB „Munkakörök fizetési osztályok szerinti besorolása – általános munkaköri megnevezések listája” (Allocation of Positions to Bands – List of Generic Job Titles) című dokumentumából is kitűnik. Ugyanazon álláshelytípus esetén csak az így meghatározott fizetési osztályon belül, vagyis ugyanazon fizetési osztály alacsonyabb fizetési fokozatából egy magasabbra lehet előrelépni. A fizetési osztály megváltoztatása csak egy másik fizetési osztályhoz tartozó másik állásra irányuló, tényleges felvételi eljárást (belső előléptetés) követően lehetséges, kivéve az „*ad personam*” jellegű rendkívüli előléptetést vagy a betöltött álláshely újraértékelését.
- 7 A Központi Bankok Európai Rendszere (KBER) és az EKB alapokmányáról szóló jegyzőkönyv 36.1. cikke, valamint az EKB eljárási szabályzata alapján az EKB Kormányzótanácsa az 1999. március 31-én módosított 1998. június 9-i határozatával (HL 1999. L 125., 32. o.) elfogadta az EKB személyi állománya alkalmazási feltételeit (a továbbiakban: alkalmazási feltételek). Az alkalmazási feltételek 11. cikke e) pontjának a jelen jogvitára alkalmazandó változata az EKB-n kívüli pályamódosításhoz nyújtott támogatásnak (a továbbiakban: pályamódosítási támogatás) az EKB személyi állományának azon tagjai javára történő biztosítására vonatkozik, akik az EKB személyzeti szabályzatában (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) előírt feltételek mellett és eljárás szerint lemondanak.

- 8 Az alkalmazási feltételek 11. cikke e) pontjának első alkalommal történő végrehajtása céljából az EKB igazgatósága elfogadta az EKB személyzeti szabályzatának módosításáról szóló, 2012. augusztus 24-i ECB/2012/NP18 határozatot, amely az EKB-n kívüli önkéntes szakmai pályamódosításhoz nyújtott támogatás tekintetében módosította az EKB személyzeti szabályzatát, és beiktatta a személyzeti szabályzat 2.3. cikkét, amely legfeljebb 50 fő részvételével 2013-ban és 2014-ben lehetővé tette a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programot. A személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke úgy rendelkezett, hogy a határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező személyi állomány azon tagjai, akik legalább nyolc egymást követő évben ugyanazon egyszerű fizetési osztályban, vagy legalább tizenkét egymást követő évben ugyanazon kettős fizetési osztályban maradtak, teljesítik a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programban való részesülés feltételeit.
- 9 2014. augusztus 12-én a felperes jelentkezett a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra (a továbbiakban: pályamódosítási támogatásra benyújtott jelentkezés). Az eljárásnak megfelelően a pályamódosítási támogatásra benyújtott jelentkezés tartalmazta a jelentkezés elfogadásának esetén 2014. december 13-án hatályba lépő lemondási bejelentést. Az említett jelentkezés kiegészítéseként a felperes feljegyzést nyújtott be, amelyben kifejtette azokat az okokat, amelyek miatt azt kérte, hogy jelentkezését annak ellenére vegyék figyelembe, hogy nem felel meg a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkében a kettős fizetési osztályba tartozó alkalmazottak tekintetében előírt tizenkét éves szolgálati időre vonatkozó feltételnek.
- 10 A pályamódosítási támogatásra benyújtott jelentkezést a 2014. augusztus 18-i határozattal elutasították, azzal az indokkal, hogy a felperes nem tesz eleget a szolgálati időre vonatkozó feltételnek, mivel a kettős F/G fizetési osztályban tizenkét évnél kevesebb időt töltött.
- 11 2014. szeptember 8-án a felperes tájékoztatta az EKB érintett szervezeti egységeit azon döntéséről, hogy 2014. december 18-i hatállyal nyugdíjba vonul.
- 12 A felperes által a pályamódosítási támogatásra benyújtott jelentkezést elutasító határozat pert megelőző felülvizsgálata iránt 2014. október 14-én benyújtott kérelmet a 2014. december 9-i határozattal elutasították.
- 13 A felperest 2014. december 18-án nyugdíjazták.
- 14 A felperes által a 2014. december 9-i határozattal szemben 2015. február 9-én benyújtott panaszt a 2015. április 2-i határozattal elutasították.
- 15 A felperes által 2015. június 9-én a 2014. augusztus 18-i határozattal szemben benyújtott kereset alapján a Törvényszék e határozatot a 2017. november 17-i Teeäär kontra EKB ítélettel (T-555/16, nem tették közzé, EU:T:2017:817) a határozat kibocsátójának az ügyre vonatkozó hatásköre hiánya miatt megsemmisítette.
- 16 A személyzeti szabályzatnak a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programot bevezető ECB/2012/NP18 határozatból következő 2.3. cikkét az EKB személyzeti szabályzatának az EKB-n kívüli önkéntes szakmai pályamódosításhoz nyújtott támogatás tekintetében történő módosításáról szóló, 2017. május 17-i ECB/2017/NP19 határozat hatályon kívül helyezte. Ez utóbbi határozat 2017. július 1-jétől október 31-ig új programot vezetett be a pályamódosítási támogatásra vonatkozóan, és az azonos fizetési osztályokon belül egységes, nyolcéves szolgálati időt állapított meg feltételként.
- 17 A 2017. november 17-i Teeäär kontra EKB ítélet (T-555/16, nem tették közzé, EU:T:2017:817) végrehajtásaként az EKB igazgatósága 2018. február 27-én a személyzeti szabályzat eredeti változatának 2.3. cikke alapján új határozatot hozott, amelyben elutasította a pályamódosítási támogatásra benyújtott jelentkezést (a továbbiakban: megtámadott határozat).

- 18 A felperes által a megtámadott határozattal szemben 2018. május 3-án benyújtott különleges jogorvoslati kérelmet az EKB igazgatósága 2018. július 3-i határozatával elutasította.

Az eljárás és a felek kérelmei

- 19 A felperes a Törvényszék Hivatalához 2018. szeptember 14-én benyújtott keresetlevelével megindította a jelen keresetet.
- 20 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:
- semmisítse meg megtámadott határozatot;
 - amennyiben szükséges, semmisítse meg az EKB igazgatóságának 2018. július 3-i határozatát;
 - kötelezze az EKB-t az általa neki okozott, 101 447 euróra becsült vagyoni kár megtérítésére, valamint az EKB fő refinanszírozási műveleteire vonatkozóan megállapított éves kamatláb három százalékponttal növelt mértékével számított késedelmi kamat megfizetésére;
 - az EKB-t kötelezze a költségek megtérítésére.
- 21 Az EKB azt kéri, hogy a Törvényszék:
- utasítsa el a keresetet;
 - a felperest kötelezze a költségek viselésére.

A jogkérdésről

A felperes által a tárgyaláson benyújtott bizonyíték elfogadhatóságáról

- 22 A tárgyaláson a felperes egy további iratot nyújtott be, amelyről azt állította, hogy az az EKB által a kettős fizetési osztályok bevezetése előtt a személyzeti bizottsághoz intézett levél, amely kiegészítheti az EKB-nak a Törvényszék által az említett fizetési osztályok létrehozásának történetével és eredetével kapcsolatban feltett írásbeli kérdésre adott válaszát. Az irat tényleges tartalmának pontosítására felkért felperes kifejtette, hogy az irat szerint a kettős fizetési osztályok bevezetése nem járhat negatív hatással a személyi állomány azon tagjaira nézve, akik az egyszerű G fizetési osztály vagy a kettős F/G fizetési osztály csúcán vannak, a pályamódosítási támogatás bevezetése szerinte viszont ilyen hatásokkal jár a személyi állomány kettős fizetési osztályban lévő tagjaira nézve.
- 23 Meg kell állapítani, hogy e magyarázatokból nem állapítható meg, hogy a szóban forgó irat közvetlen kapcsolatban áll a Törvényszéknek a kettős fizetési osztályok bevezetésével kapcsolatos írásbeli kérdésével. Mivel a felperes erre az iratra annak alátámasztása érdekében kíván hivatkozni, hogy a pályamódosítási támogatás hátrányos következményekkel jár a személyi állomány azon tagjaira nézve, akik az övével azonos helyzetben vannak, és nem állítja, hogy ezt az iratot nem lehetett volna a keresetlevellel együtt benyújtani, meg kell állapítani, hogy az a Törvényszék eljárási szabályzata 85. cikkének megfelelően elfogadhatatlan.

A kereset tárgyáról

- 24 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a panasz elutasításáról szóló határozat megsemmisítésére irányuló kérelem magában foglalja azon aktusnak a Törvényszék előtti megtámadását, amellyel szemben a panaszt benyújtották, amennyiben e kérelmek önmagukban véve nem rendelkeznek önálló tartalommal (lásd ebben az értelemben: 2017. április 24-i HF kontra Parlament ítélet, T-584/16, EU:T:2017:282, 72. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 A jelen ügyben, tekintve hogy a panaszt elutasító határozat csupán helybenhagyja a megtámadott határozatot, meg kell állapítani, hogy a panaszt elutasító határozat megsemmisítése iránti kérelem nem bír önálló tartalommal, és ezért erről nem kell külön határozni, még ha a megtámadott határozat jogszerűségének vizsgálata keretében figyelembe is kell majd venni a panaszt elutasító határozatban szereplő indokolást, amelynek elvileg egyeznie kell a megtámadott határozat indokolásával (lásd ebben az értelemben: 2018. január 16-i SE kontra Tanács ítélet, T-231/17, nem tették közzé, EU:T:2018:3, 22. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

A megsemmisítés iránti kérelemről

- 26 A megsemmisítés iránti kérelemnek alátámasztása érdekében a felperes négy jogalapot terjeszt elő.
- 27 Az első két jogalappal a felperes jogellenességi kifogást hoz fel a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkével, azaz a megtámadott határozatban vele szemben alkalmazott rendelkezéssel szemben. Az első jogalap az egyenlő bánásmód elvének és az arányosság elvének megsértésén, valamint nyilvánvaló értékelési hibán alapul, a második jogalap pedig az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 21. cikkének és a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról szóló, 2000. november 27-i 2000/78/EK tanácsi irányelv (HL 2000. L 303., 16. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 79. o.) életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés miatti megsértésén alapul.
- 28 Amennyiben a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke nem tekinthető jogellenesnek, a felperes másodlagosan két másik jogalapot terjeszt elő, amelyek közül a harmadik nyilvánvaló értékelési hibán és a gondoskodási kötelezettség megsértésén, a negyedik pedig a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkének megsértésén alapul.

A személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkének az egyenlő bánásmód elvének megsértése, az arányosság elvének megsértése és nyilvánvaló mérlegelési hiba miatti jogellenességére alapított első jogalapról

- 29 A felperes azt állítja, hogy a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkében előírt, szolgálati időre vonatkozó kettős feltétel eltérő bánásmódot valósít meg, és ez az eltérő bánásmód általánosságban véve önkényes, mivel különbséget tesz a személyi állomány egyszerű fizetési osztályba tartozó és kettős fizetési osztályba tartozó tagjai között, a személyi állomány azon tagjai tekintetében mindenképpen, akik hozzá hasonlóan még azelőtt elérték a kettős fizetési osztály felső határát, hogy tizenkét év szolgálati idővel rendelkeztek volna ebben a fizetési osztályban. Adott esetben, amennyiben a különböző szolgálati időre vonatkozó feltételek előírása formailag a fizetési osztályok két különböző kategóriájának fennállása miatt indokolt, a hátrányos megkülönböztetés együttesen következik a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkéből és az általános munkaköri megnevezések listájából, amely minden egyes álláshelytípus tekintetében meghatározza az egyszerű vagy kettős fizetési osztályba tartozást.
- 30 A vitatott megkülönböztetés szerinte általánosságban véve önkényesnek minősül, mivel az a tény, hogy a kettős fizetési osztály több fizetési fokozatot tartalmaz, mint az egyszerű fizetési osztály, és emiatt az egyszerű fizetési osztályba felvett személyek gyakrabban érik el a fizetési osztályuk felső határát, nem

függ össze az pályamódosítási támogatás céljaival, amelyek az EKB-n kívüli szakmai pályamódosítás megkönnyítésére, az állandó személyi állomány váltakozásának ösztönzésére és a belső mobilitás elősegítésére irányulnak.

- 31 A megkülönböztetés különösen önkényes a személyi állomány azon tagjai tekintetében, akik a felpereshez hasonlóan kettős fizetési osztályba tartoznak, de felvételük során e kettős fizetési osztály azon részének megfelelő fizetési fokozatba sorolták őket, amely a kettős fizetési osztályban összekapcsolt két egyszerű fizetési osztály közül a másodiknak (azaz az F/G kettős fizetési osztály esetében a G fizetési osztálynak) felel meg. Figyelembe véve ugyanis a személyi állomány ezen tagjait a szóban forgó kettős fizetési osztály felső határától elválasztó fizetési fokozatok számát, a helyzetük az előmeneteli lehetőségek szempontjából megegyezik az egyszerű fizetési osztályba tartozók helyzetével. Következésképpen a vitatott megkülönböztetés a pályamódosítási támogatás célkitűzéseivel viszonyítva nem megfelelő. Ez az eset nem rendkívüli, mivel ez a helyzet áll fenn a személyi állomány 2010 és 2012 között felvett tagjainak 18%-a esetében.
- 32 A vitatott megkülönböztetés továbbá ellentétes az arányosság elvével, mivel az EKB nem a legkevésbé korlátozó módot választotta a pályamódosítási támogatás céljainak eléréséhez. A Bizottság ugyanis a személyi állomány valamennyi tagja számára előírhatott volna ahhoz kapcsolódó, szolgálati időre vonatkozó feltételt, hogy ugyanannyi év alatt kell elérniük a fizetési osztályuk felső határát.
- 33 Végül a vitatott megkülönböztetés nyilvánvaló értékelési hibán is alapul, mivel nem felel meg annak a célnak, hogy ellentételezzék a személyi állomány egyszerű fizetési osztályba sorolt tagjainak állítólagosan korlátozott szakmai lehetőségeit.
- 34 Az EKB kifejti, hogy a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti program célja az volt, hogy szakmai pályafutásuk módosításához segítséget nyújtson a személyi állomány azon tagjai számára, akik hosszú ideje az EKB-nál dolgoznak, és – az elért fizetési fokozatok számától függetlenül – ugyanazon fizetési osztályban maradtak, nem pedig a személyi állomány azon tagjai számára, akik az fizetési osztályuk felső határán rekedtek. A vitatott megkülönböztetés azon alapul, hogy a kettős fizetési osztályok körülbelül 50%-kal több fizetési fokozattal rendelkeznek, mint az egyszerű fizetési osztályok. Ebből az következik, hogy a kettős fizetési osztályban lévő személyek helyzetét csak az azonos típusú fizetési osztályban lévő személyek helyzetével lehet összehasonlítani.
- 35 Az EKB elismeri, hogy a kettős fizetési osztályba való besorolás és a jobb előmeneteli lehetőségek közötti összefüggés a szokásos rendes helyzetnek felel meg, de azt állítja, hogy a jogalkotó alapul veheti ezt a helyzetet, és nem köteles ezenkívül kivételrendszert előírni az atipikus helyzetek figyelembevétele érdekében. Egyébiránt hangsúlyozza, hogy a kísérleti program kereteinek kidolgozása során széles mérlegelési jogkörrel rendelkezett a „jogalkotói” minőségében hozott, politikai jellegű döntések tekintetében.
- 36 Az EKB konkrét elemzés keretében egyrészt hangsúlyozza, hogy a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti program hatálybalépésének időpontjában 794 személy volt besorolva a kettős F/G fizetési osztályba, 5 személy az egyszerű F fizetési osztályba, és 7 személy az egyszerű G fizetési osztályba, ám e 7 személy egyike sem részesült a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programban. Másrészt nem lett volna lehetőség arra, hogy a G fizetési osztályba felvett személyeket a személyi állomány ezen egyszerű fizetési osztályba sorolt tagjaira alkalmazandó nyolcéves szolgálati időre vonatkozó feltétel miatt kedvezőbb bánásmódban részesítsék, mint a felperest, mivel az említett kísérleti program hatálybalépésének időpontjában a G fizetési osztályba tartozó 7 személyt előléptették, nem pedig felvették ebbe a fizetési osztályba.
- 37 Előljáróban emlékeztetni kell arra, hogy az egyenlő bánásmód elve, amely az Európai Unió jogának a Charta 20. és 21. cikkében rögzített általános elve, és az uniós közszolgálati jogra alkalmazandó, többek között megköveteli, hogy a hasonló helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, kivéve ha az ilyen bánásmód objektíven igazolható (lásd ebben az értelemben: 2014. november 12-i Guardian Industries

és Guardian Europe kontra Bizottság ítélet, C-580/12 P, EU:C:2014:2363, 51. pont; valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. július 16-i EJ és társai kontra Bizottság ítélet, F-112/14, EU:F:2015:90, 65. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 38 Az eltérő helyzeteket megkülönböztető tényezőket, valamint e helyzetek esetlegesen hasonló jellegét a szóban forgó rendelkezések tárgya és célja alapján kell meghatározni és értékelni, figyelemmel arra, hogy ennek érdekében tekintetbe kell venni a szóban forgó szabályozási terület elveit és céljait (lásd: 2017. március 7-i RPO ítélet, C-390/15, EU:C:2017:174, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 39 Amennyiben két hasonló helyzet között eltérő bánásmód megállapítására kerül sor, nem sérül az egyenlő bánásmód elve, amennyiben ez az eltérő bánásmód kellően indokolt (lásd: 2017. március 7-i RPO ítélet, C-390/15, EU:C:2017:174, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 40 Ez a helyzet áll fenn, ha az eltérő bánásmód összefüggésben áll az ilyen megkülönböztető bánásmódot megvalósító intézkedés által elérni kívánt jogszerűen megengedhető céllal, illetve ha e céllal arányos. Amennyiben a szabályozó hatóság széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, e feltételek tiszteletben tartásának bírósági felülvizsgálata a nyilvánvaló hiba vizsgálatára korlátozódik (lásd ebben az értelemben: 2017. március 7-i RPO ítélet, C-390/15, EU:C:2017:174, 53. és 54. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 41 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy amikor az EKB az általa alkalmazott személyi állományra alkalmazandó rendszerre vonatkozó kérdésekre vonatkozó szabályokat állapít meg, funkcionális függetlensége folytán széles autonómiával rendelkezik (lásd ebben az értelemben: 2002. október 22-i Pflugradt kontra EKB ítélet, T-178/00 és T-341/00, EU:T:2002:253, 48. pont). Az intézmények továbbá széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szolgálati érdek meghatározásával kapcsolatban, függetlenül attól, hogy milyen vizsgálat keretében vagy milyen határozat vonatkozásában kell azt figyelembe venni (lásd: 2018. május 16-i Barnett kontra EGSZB ítélet, T-23/17, nem tették közzé, EU:T:2018:271, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ilyen esetben a hátrányos megkülönböztetés tilalmának elve és az egyenlő bánásmód elve csak abban az esetben sérülne, ha a szóban forgó intézkedés ezen intézkedés céljához képest önkényes vagy nyilvánvalóan nem megfelelő megkülönböztetést tartalmazna (lásd ebben az értelemben: 2010. április 15-i Gualtieri kontra Bizottság ítélet, C-485/08 P, EU:C:2010:188, 72. pont).
- 42 Még ha különleges helyzetekben okozhat is esetleges hátrányt az általános és elvont szabályozás létrehozása, a jogalkotói hatáskörrel rendelkező hatóságnak nem róható fel, hogy szervezeti egységei működtetése során kategóriákat alkalmaz, mivel ez nem jelent természeténél fogva a kizűzött célra tekintettel hátrányos megkülönböztetést (lásd ebben az értelemben: 2010. április 15-i Gualtieri kontra Bizottság ítélet, C-485/08 P, EU:C:2010:188, 81. pont).
- 43 A jelen ügyben a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke eltérő bánásmódot állapított meg az EKB személyi állományának tagjai között aszerint, hogy kettős vagy egyszerű fizetési osztályba tartoznak-e, és úgy rendelkezik, hogy az előbbieket, akik a személyi állomány nagy részét teszik ki, az ebben a fizetési osztályban eltöltött tizenkét év szolgálati idő után jogosultak a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra, míg az utóbbiak esetében előírt szolgálati idő csupán nyolc év.
- 44 Következésképpen a fenti 38–42. pontban ismertetett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően meg kell állapítani a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti program tárgyát és célját, annak meghatározása érdekében, hogy a fizetési osztályok egyik vagy másik kategóriájába tartozó személyek helyzete hasonló-e, és ha igen, akkor a megállapított eltérő bánásmód indokolt-e.
- 45 A helyzetek hasonlóságát illetően meg kell állapítani, hogy a Törvényszék által a pályamódosítási támogatás céljaival kapcsolatban feltett írásbeli kérdésre adott válaszában az EKB jelezte, hogy a pályamódosítási támogatást az általa tapasztalt „demográfiai kihívás” megállapítása nyomán kialakult

elgondolások hívták életre. Kifejtette, hogy az EKB létrehozása során alkalmazott felvételi kritériumokhoz kapcsolódó okok miatt a személyi állománya jelentős része viszonylag hosszú ideig állandó marad, majd meglehetősen rövid időn belül nyugdíjba vonul.

- 46 Ez a helyzet többek között azzal jár, hogy csökken a magasabb fizetési osztályon belüli belső előléptetési keret, és ez kedvét szegheti a személyi állomány azon tagjainak, akik új munkakört szeretnének betölteni.
- 47 E megállapítás következményeit végiggondolva az EKB úgy határozott, hogy olyan különleges intézkedést hoz, amely előrehozott távozásra ösztönzi a személyi állomány egy részét, nevezetesen azon tagjait, akik esetében a legnagyobb annak valószínűsége, hogy hosszú ideje dolgoznak ugyanabban a fizetési osztályban az EKB-nál, ám ezt az intézkedést nem összpontosította a személyi állomány „demográfiai kihívással” érintett korcsoportba tartozó tagjaira.
- 48 Úgy tűnik tehát, hogy a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti program bevezetésének az volt a célja, hogy megelőző jelleggel kiküszöböljön több olyan kockázatot, amelyek a többé-kevésbé közeli jövőben veszélyeztethetik az EKB megfelelő működését, és ennek során előre létrehozza a betöltetlen álláshelyeket, lehetővé téve új személyek felvételét, és növelve a már meglévő személyi állomány belső előléptetési keretét. Mivel ez az intézkedés az EKB feladatainak ellátása keretében nyújtott szolgáltatások minőségi színvonalának fenntartására, sőt javítására irányuló szándéknak felelt meg, a szolgálati érdekhez kapcsolódott.
- 49 Ebben az összefüggésben a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti program célja az volt, hogy előidézze személyi állomány azon részének előrehozott, önkéntes távozását, amelynek tagjai meghatározott számú évet dolgoztak le ugyanabban a fizetési osztályban maradván az EKB-nál, megkülönböztetve egymástól a személyi állomány azon tagjait, akik egyszerű, illetve kettős fizetési osztályba tartoznak, és hogy a távozást az EKB-n kívüli szakmai pályamódosítással összekapcsolva – többek között pénzügyi szempontból – előnyben részesítse. Bár ez a cél a személyi állománynak a szakmai pályafutás módosításában esetlegesen érdekelt tagjai szempontjából kedvező intézkedésnek volt tekinthető, elsősorban – az általa kitűzött célokra tekintettel – mégis a szolgálati érdekhez kapcsolódott.
- 50 Ezzel párhuzamosan a Törvényszék által feltett írásbeli kérdésekre adott válaszában az EKB azt is kifejtette, hogy a kettős fizetési osztályok létrehozása elsősorban arra irányult, hogy lehetővé tegye a sok éven át tartó szakmai előmenetelt azon álláshelyek tekintetében, amelyekben a megszerzett tapasztalat függvényében különbözően alakulhattak a teljesítményszintek. Ezeket a tényeket a felperes nem vitatta, csupán azzal érvelt a tárgyaláson, hogy az EKB ügyelt arra, hogy a kettős fizetési osztályok bevezetése ne érintse hátrányosan a személyi állomány már hivatalban lévő tagjait.
- 51 Így tehát meg kell állapítani, hogy az egyszerű fizetési osztályokhoz képest a két kettős fizetési osztály (E/F és F/G) objektíve egy potenciálisan hosszú szakmai előmenetelnek felel meg, amellyel megszilárdítható az olyan álláshelyeket betöltő személyi állomány, amelyek esetében az intézményen belül az érintett munkakörök betöltése során szerzett tapasztalat előnyt jelenthet az intézmény feladatainak ellátása szempontjából, különösen a szakértelem és így a hatékonyság és a vállalt felelősség terén. Az érintett álláshelyek listájából kitűnik, hogy azok elsősorban felelősséggel járó műszaki munkaköröknek felelnek meg („szakértők” az F/G fizetési osztály esetén, „elemzők” az E/F fizetési osztály esetén), de nem vezetői munkakörök, amelyek többsége az EKB meghatározott feladatainak ellátásához kapcsolódik. Ez volt a helyzet többek között a bankjegyekkel foglalkozó igazgatóságnál termelési szakértőként alkalmazott felperes esetében is.
- 52 Következésképpen az érintett személyek két kategóriájának helyzete a szolgálati érdek szempontjából egy lényeges elemben különbözik egymástól, nevezetesen hogy különböző típusú munkaköröknek felelnek meg, amelyek közül az EKB bizonyos munkaköröket stabilabb személyi állománnyal kívánt betölteni. Így, mivel a személyi állomány kettős fizetési osztályba tartozó tagja általában nagyobb

előmeneteli mozgástérrel rendelkezik a fizetési osztályában, mint az egyszerű fizetési osztályba tartozók, az egyes fizetési osztályos kategóriákba tartozó személyek helyzete nem tekinthető hasonlóknak a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programnak a 48. és 49. pontban meghatározott tárgyára és céljára tekintettel. Ha ugyanis valamelyik intézmény meglehetősen hosszú időn keresztül meg kívánja őrizni a személyi állománya bizonyos típusú munkaköröket betöltő tagjait, akkor logikus, hogy az érintett személyeket ne ösztönözzék olyan erősen arra, hogy idő előtt elhagyják az intézményt, mint a személyi állomány olyan típusú munkaköröket betöltő tagjait, akik tekintetében ugyanez a cél nem áll fenn. Ez az elővigyázatosság az intézmény feladatainak ellátása keretében nyújtott szolgáltatások minőségi színvonalának fenntartását, sőt javítását, következésképpen a szolgálati érdeket segíti elő.

- 53 Mindenesetre meg kell állapítani, hogy még ha feltételezzük is, hogy a személyi állománynak a fizetési osztályok egyik vagy másik kategóriájában lévő tagjai helyzete egymáshoz hasonló, az abban jelentkező eltérő bánásmód, hogy a kettős fizetési osztályba tartozó munkaköröket betöltők esetében tizenkét évet írnak elő jogosultsági kritériumként, az egyszerű fizetési osztályba tartozó munkaköröket betöltők esetében pedig csak nyolc évet, a fenti 51. és 52. pontban kifejtettekkel egyező okok miatt objektíve indokoltnak minősül.
- 54 Másfelől pedig arányosnak tekinthető az, ahogyan a fenti 51. pontban meghatározott két kettős fizetési osztályba tartozó munkakörök jellemzőit figyelembe vették, mivel a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programban való részvétel jogosultsági kritériumát illetően a személyi állomány tagjainak két kategóriája között fennálló négy év különbség nagyjából megfelel az egyszerű fizetési osztály és a kettős fizetési osztály között az illetményi előmeneteli mozgástérben mutatkozó különbségnek. A fenti 4. pontban szereplő adatokból ugyanis az következik, hogy a személyi állomány egyszerű fizetési osztályba tartozó tagjai esetében előírt nyolcéves szolgálati idő és az egyszerű fizetési osztályban foglalt fizetési fokozatok száma (99) között fennálló matematikai összefüggés nagyjából megfelel a személyi állománynak a 169 fizetési fokozatból álló kettős fizetési osztályba tartozó tagjai esetében előírt 14 év szolgálati időnek.
- 55 Végül, amint az a fenti 42. pontban hivatkozott ítélezési gyakorlatból is kitűnik, el kell ismerni, hogy az EKB – mivel általános hatályú szabályozást kellett bevezetnie egy olyan területen, ahol széles mérlegelési mozgástérrel és önállósággal rendelkezik – úgy támaszkodhatott szokásos helyzetekre, hogy ezzel – amint azt állítja – nem követett el nyilvánvaló mérlegelési hibát, mivel nem volt köteles ezenkívül kivételrendszert előírni a felpereséhez hasonló atipikus helyzetekre figyelemmel.
- 56 Ami a felperes szerint figyelembe veendő alternatív jogosultsági kritériumot illeti, amely azon alapul, hogy az illető meghatározott számú év alatt elérte a fizetési osztály felső határát, és nem tesz különbséget a fizetési osztályok típusa szerint, meg kell állapítani, hogy az az EKB személyzeti politikájának keretében egy másik választásnak felelt volna meg a részéről.
- 57 Márpedig – amint az a fenti 40. és 41. pontban kifejtésre került – egyrészt az EKB, amikor az általa alkalmazott személyi állományra alkalmazandó rendszerre vonatkozó kérdésekkel kapcsolatos szabályokat állapít meg, funkcionális függetlensége folytán széles autonómiával rendelkezik. Másrészt az intézmények a szolgálati érdek meghatározását illetően széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek, és a bírósági felülvizsgálat annak ellenőrzésére korlátozódik, hogy a meghozott döntések nem alapulnak-e nyilvánvaló hibán.
- 58 Ezzel összefüggésben figyelembe kell venni azt a tényt, hogy – amint az többek között a fenti 51–54. pontból következik – a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti program esetében alkalmazott, szolgálati időre vonatkozó kritérium objektív okokon alapult, és összhangban állt az EKB-n belüli, álláshelytípuson alapuló előmeneteli rendszerrel.

- 59 Ezenkívül – amint azt az EKB hangsúlyozta – a fizetési osztály felső határának elérésén alapuló kritérium alapján jogosulttá válhattak volna a pályamódosítási támogatásokra a személyi állomány azon tagjai is, akiket nemrégiben, de az adott fizetési osztály igen magas szintjére vettek fel.
- 60 Ráadásul az ilyen kritérium másik eltérő bánásmódot eredményezhetett volna. Az EKB által a Törvényszék írásbeli kérdéseire adott válaszokból ugyanis kitűnik, hogy a személyi állomány azon 987 tagja közül, akik 2013. január 1-jén kétszeres fizetési osztályba tartoztak, csak 161 főt soroltak be a felvételükkor a magasabb egyszerű fizetési osztály fizetési fokozatának megfelelő fizetési fokozatba. Következésképpen az említett kritérium a személyi állomány tagjainak kisebb részét részesítette előnyben, vagyis e 161 személy közül azokat, akiket a felvételük során a kettős fizetési osztályuk felső határához viszonylag közeli fizetési fokozatba soroltak be. Ezzel szemben, még ha abból indulunk is ki, hogy a négy-öt fizetési fokozatnyi éves előmenetel tekinthető átlagosnak a felperes fizetési osztályában elért előmenetelhez viszonyítva (a 136. fizetési fokozatból a 169. fizetési fokozatba kerülés 7 és fél év alatt), csekély vagy akár nulla lett volna annak valószínűsége, hogy a személyi állomány azon tagjai, akiket eredetileg egy kettős fizetési osztály alsó részébe soroltak, jogosultak lennének a támogatásra.
- 61 Egyébiránt a fenti 58. és 59. pontban említett nehézségek, amelyek az észszerűtlen esetek, illetve a súlyosabb eltérő bánásmód elkerülése érdekében további rendelkezések meghozatalát tették volna szükségessé, hitelt adnak az EKB azon állításának, amely szerint a vitatott intézkedés az egyszerű és könnyen alkalmazható szabályok megalkotására irányuló célkitűzésnek felel meg.
- 62 Ugyanígy azt is meg kell állapítani, hogy a felperesnek az általa javasolt alternatív kritérium megfelelőségének bizonyítása érdekében előterjesztett azon állítása, hogy a személyi állomány azon tagjai, akik elérték fizetési osztályuk felső határát, már nem számíthatnak előmenetelre, nem veszi figyelembe az EKB-n belüli összes előmeneteli lehetőséget. Rá kell ugyanis mutatni arra, hogy az előmeneteli kilátások nem csupán az adott fizetési osztályon belüli magasabb fizetési fokozatba lépést jelentik, hanem az egyes munkakörtípusok ellátásának különböző szintű változását is, valamint általában a magasabb fizetési osztályba történő belső előléptetés lehetőségeit is. Márpedig ezek a lehetőségek fontosak a személyi állomány azon tagjai számára, akik jelentős szakmai tapasztalattal rendelkeznek, ami szükségszerűen fennáll azon személyek esetében, akik a fizetési osztályuk csúcsán helyezkednek el. A pályamódosítási támogatással elérni kívánt egyik cél továbbá éppen a belső előléptetés elősegítése, mivel a személyi állomány magasabb fizetési osztályokba tartozó álláshelyeket betöltő egyes tagjainak előrehozott távozása következtében helyek szabadulnak fel, így maga a pályamódosítási támogatás is választ ad a felperes által előadottakhoz hasonló aggályokra.
- 63 Végül a szolgálati idő szóban forgó kritériuma arányosságának értékelése szempontjából nem bír jelentőséggel, hogy olyan kísérleti program részét képezte, amelyet utólag kellett értékelni, amint az az ECB/2012/NP18 határozat (2) preambulumbeközléséből következik (lásd analógia útján: 2017. március 7-i RPO ítélet, C-390/15, EU:C:2017:174, 69. pont).
- 64 Következésképpen, még ha feltételezzük is, hogy a személyi állomány kettős fizetési osztályba tartozó tagjainak helyzete a pályamódosítási támogatás tárgya és célkitűzései szempontjából hasonló az egyszerű fizetési osztályba tartozók helyzetéhez, nem lehet úgy tekinteni, hogy nyilvánvaló hibának minősül az, ha a pályamódosítási támogatásra vonatkozó kísérleti program esetében a szolgálati időre vonatkozó vitatott kritériumot kell alapul venni, amely így indokoltnak tűnik.
- 65 A fenti megfontolások összességéből az következik, hogy a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke nem volt ellentétes az egyenlő bánásmód elvével, és – amennyiben e kérdések külön vizsgálat tárgyát képezhetik – nem jelentette az arányosság elvének megsértését vagy nyilvánvaló mérlegelési hibát sem amiatt, hogy a pályamódosítási támogatás tekintetében a személyi állomány kettős fizetési osztályba sorolt tagjai esetében tizenkét év szolgálati időnek megfelelő jogosultsági küszöbértéket állapított meg, míg az egyszerű fizetési osztályba soroltak esetében nyolc év szolgálati időnek megfelelőt.
- 66 Következésképpen az első jogalapot mint megalapozatlant el kell utasítani.

A személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkének a Charta 21. cikkének és a 2000/78 irányelvnek az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés miatti megsértése következtében fennálló jogellenességére alapított második jogalapról

- 67 A felperes szerint a fizetési osztályok azonos szintjén lévő személyek megközelítőleg ugyanabban a korcsoportban vannak. Márpedig, mivel a személyi állomány kettős fizetési osztályba sorolt tagjainak négy évvel többet kellett várniuk arra, hogy a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programban részt vegyenek, mint az egyszerű fizetési osztályba tartozóknak, a felperes azt állítja, hogy az utóbbiaknál idősebbeknek kellett lenniük ahhoz, hogy a program előnyeiben részesülhessenek. Következésképpen a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke egy hallgatóságos életkori feltételt tartalmaz. Ez a feltétel a személyi állomány kettős fizetési osztályba sorolt tagjaival szembeni, közvetlenül az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, és ez a megkülönböztetés objektíve nem indokolt, mégpedig ugyanazon okok miatt, mint amelyek az első jogalap keretében kifejtésre kerültek.
- 68 Az EKB arra hivatkozik, hogy nincs összefüggés az életkor és az egyszerű vagy a kettős fizetési osztályba való besorolás, az életkor és a fizetési osztályban eltöltött szolgálati idő, illetve az életkor és a fizetési osztályba való besorolási szint között. Következésképpen nem áll fenn közvetlenül vagy közvetetten az életkoron alapuló eltérő bánásmód.
- 69 Emlékeztetni kell arra, hogy a 2000/78 irányelv az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvét, amely az uniós jog általános elvének tekintendő, a foglalkoztatás és munkavégzés tekintetében pontosította (2010. január 19-i Küçükdeveci ítélet, C-555/07, EU:C:2010:21, 21. pont), és hogy a többek között az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmát a Charta 21. cikke tartalmazza. Egyébiránt nem csak a 2000/78 irányelv tekinthető az uniós intézmények személyi állományával kapcsolatos jogvitákkal összefüggésben megengedett kiindulási pontnak az illetékes szabályozó hatóságnak az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés tilalmának elvére vonatkozó kötelezettségeinek meghatározását illetően (lásd ebben az értelemben: 2019. február 7-i RK kontra Tanács ítélet, T-11/17, EU:T:2019:65, 68–70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), de az EKB-t emellett az alkalmazási feltételek 9. cikkének c) pontja is köti.
- 70 A jelen ügyben meg kell állapítani, hogy a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra vonatkozó jogosultsági feltételek semmilyen közvetlen utalást nem tartalmaztak a személyi állomány tagjainak életkorára.
- 71 A személyi állomány tagjai között a fizetési osztályuk típusa szerint tett megkülönböztetés egyébként nem érinti az életkorukat.
- 72 E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a fizetési osztályban eltöltött szolgálati idő, akármennyi is legyen, kizárólag attól az időponttól függ, amikor az illető személyt az adott fizetési osztályba felvették, vagy adott esetben előléptették.
- 73 A felperesének megfelelő, keresetének alapjául felhozott helyzetet, azaz a kettős fizetési osztályba való felvételt illetően meg kell állapítani, hogy az ilyen felvétel az előmenetel bármely szakaszában – különösen annak második részében – lehetséges, amint azt a felperes példája is mutatja, de az előmenetel korábbi szakaszában, sőt akár az előmenetel kezdetén is sor kerülhet rá.
- 74 Ez a második eset egyébként a leggyakoribb, mivel – amint az az EKB-tól származó és a felperes beadványaiban is szereplő adatokból kitűnik – az intézmény által 2010 és 2012 között felvett 458 személy 82%-át a kettős fizetési osztály első felébe sorolták be.
- 75 Következésképpen az EKB-nál történő szolgálatba lépés, és így a fizetési osztályba való besorolás a szakmai pályafutás szinte bármely szakaszában, tehát szinte bármely, ezen foglalkoztatási időszaknak megfelelő életkorban bekövetkezhet.

- 76 A fentiekből az következik, hogy nem zárható ki, hogy a személyi állomány valamely tagja a szakmai pályafutása kezdetén való felvétele miatt a 40. életévének betöltése előtt kettős fizetési osztályban tizenkét éves szolgálati idővel rendelkezett, és így jogosult lett volna a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programban való részvételre, és az sem zárható ki, hogy a személyi állomány valamely tagja – mivel a szakmai pályafutása végén vették fel vagy léptették elő – 55 évesen sem szerzett nyolc év szolgálati időt egy egyszerű fizetési osztályban, és így nem lett volna jogosult a programban való részvételre.
- 77 Kétségtelen, hogy két olyan személy közül, akiket ugyanabban az időpontban és ugyanabban az életkorban vettek fel, de az egyiket egyszerű fizetési osztályba, a másikat pedig kettős fizetési osztályba, az egyik jogosult volt a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programban való részvételre, a másik pedig nem. Ez a helyzet azonban nem az életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetés eredménye, hanem a felvétel időpontjából és a fizetési osztályuk típusából következik, amelyet a betöltött munkakörök típusa, illetve az életkortól független paraméterek határoznak meg, amelyek közül az utóbbit az első jogalapra adott válasz keretében a Törvényszék a pályamódosítási támogatás céljaival és tárgyával összhangban állónak minősített.
- 78 Egyebekben, noha a felperes az életkoron alapuló eltérő bánásmód fennállására vonatkozó érvelését a keresetlevél 80. pontjában úgy összegzi, hogy a pályamódosítási támogatás „közvetlenül az életkoron alapuló eltérő bánásmódot ír elő”, a keresetlevél 72. pontjában az életkoron alapuló közvetett hátrányos megkülönböztetés fennállására hivatkozik, így ez utóbbi eshetőséget is meg kell vizsgálni.
- 79 A 2000/78 irányelv 2. cikke (2) bekezdésének b) pontjában foglalt fogalom meghatározás értelmében közvetett hátrányos megkülönböztetés áll fenn, ha egy látszólag semleges rendelkezés, feltétel vagy gyakorlat bizonyos életkorú személyeket más személyekkel szemben hátrányos helyzetbe hoz, kivéve ha az előírás, feltétel vagy gyakorlat jogszerű cél által objektíve igazolható, és a cél elérésére irányuló eszközök alkalmasak és szükségesek. Az irányelv 10. cikkének (1) bekezdéséből továbbá az következik, hogy a hátrányos megkülönböztetés elismerésének olyan tényeken kell alapulnia, amelyek alapján feltételezhető, hogy közvetlen vagy közvetett hátrányos megkülönböztetés történt.
- 80 A jelen ügyben a pályamódosítási támogatás lezárását követően elkészített mérlegben (A.14. sz. melléklet) szereplő számadatokból az következik, hogy ezen intézkedés végrehajtása a 45 évnél fiatalabbak közül 7 személy, a 45 és 54 év közöttiek közül 15 személy, az 54 év felettiek közül pedig 23 személy előrehozott távozását eredményezte. Ezek a számadatok azt bizonyítják, hogy a szolgálati időre vonatkozó vitatott kritérium a személyi állomány tagjai közül nem részesített konkrétan előnyben vagy hátrányban bizonyos korcsoportba tartozókat.
- 81 Ezenkívül, még ha feltételezzük is, hogy a jelen ügyben kapcsolat állhat fenn a szolgálati időre vonatkozó kritérium és az életkor között, meg kell állapítani, hogy az esetleges eltérő bánásmód mindenképpen igazoltnak tűnik a szolgálati érdekekkel kapcsolatos ugyanazon indokok alapján, mint amelyek a fenti 48. és 50–54. pontban az első jogalapra adott válasszal kapcsolatban szerepelnek, mivel a – többek között az életkoron alapuló – hátrányos megkülönböztetés tilalmának a Charta 21. cikkében szereplő elve csupán a Charta 20. cikkében foglalt egyenlő bánásmód elvének egyik sajátos kifejeződése (lásd ebben az értelemben: 2019. február 7-i RK kontra Tanács ítélet, T-11/17, EU:T:2019:65, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 82 Következésképpen meg kell állapítani, hogy a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke nem tartalmazott életkoron alapuló hátrányos megkülönböztetést a személyi állomány kettős fizetési osztályba tartozó tagjaival szemben amiatt, hogy a pályamódosítási támogatás tekintetében a személyi állomány kettős fizetési osztályba sorolt tagjai esetében tizenkét év szolgálati időnek megfelelő jogosultsági küszöbértéket állapított meg, míg az egyszerű fizetési osztályba soroltak esetében nyolc év szolgálati időnek megfelelőt.
- 83 Ennélfogva a második jogalapot mint megalapozatlant el kell utasítani.

A nyilvánvaló értékelési hibára és a gondoskodási kötelezettség megsértésére alapított harmadik jogalapról

- 84 A felperes azt állítja, hogy az EKB nyilvánvaló értékelési hibát követett el és megsértette a gondoskodási kötelezettséget azáltal, hogy nem vizsgálta kellő alaposággal a szolgálati időre vonatkozó vitatott feltétel hatásait, holott ez a feltétel magára a szakmai pályamódosítás elvére nézve is torzító hatású, bizonyos esetekben pedig hátrányos megkülönböztetést vagy igazságtalanságot eredményez, valamint azáltal, hogy az alkalmazási feltételek 2.3.1. cikkét nem értelmezte oly módon, hogy e következményeket el lehessen kerülni. A felperes esetében el lehetett volna kerülni ezeket a 2017. november 17-i Teeäär kontra EKB ítélet (T-555/16, nem tették közzé, EU:T:2017:817) végrehajtásához szükséges intézkedések keretében például az új szabályozás alkalmazásával, amely már nem tesz különbséget az egyszerű, illetve kettős fizetési osztályok szerint.
- 85 Az EKB vitatja e jogalap megalapozottságát. Többek között arra hivatkozik, hogy a gondoskodási kötelezettséget korlátozza a szabályok betartása, és ezért nem alkalmazhatott a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkében elő nem írt eltéréseket, és nem hagyhatta figyelmen kívül e rendelkezés és a helyébe lépő rendelkezés időbeli hatályát sem.
- 86 Előzetesen meg kell állapítani, hogy az első jogalapra adott válaszból következően a jelen jogalapról nem lehet helyt adni, amennyiben az azon a feltételezésen alapul, hogy a szolgálati időre vonatkozó vitatott feltétel magára a szakmai pályamódosítás elvére nézve is torzító hatású. Következésképpen meg kell vizsgálni, hogy a gondoskodási kötelezettség kötelezte-e az EKB-t arra, hogy helyt adjon a felperes pályamódosítási támogatásra benyújtott jelentkezésének azzal az indokkal, hogy az esetében a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkében előírt jogosultsági feltétel kedvezőtlen és nem megfelelő eredményre vezetett volna.
- 87 E tekintetben elegendő megállapítani, hogy a szóban forgó rendelkezés nem írt elő sem kivételt, sem eltérést a szolgálati időre vonatkozó feltétel alól, így annak alkalmazása kötelező volt az EKB számára.
- 88 Az adminisztrációnak az alkalmazottaival szembeni gondoskodási kötelezettsége ugyanis a hatóság és annak alkalmazottai közötti viszonyokban fennálló jogok és kötelezettségek közötti kölcsönös egyensúlyt tükrözi. E kötelezettség megköveteli többek között, hogy a kinevezésre jogosult hatóság a személyi állomány tagjának helyzetéről való döntéskor tekintettel legyen a döntést befolyásoló összes körülményre, és ennek során ne csak a szolgálati érdeket vegye figyelembe, hanem a személyi állomány érintett tagjának érdekeit is. A személyi állomány tagjait megillető jogok és érdekek védelmének azonban a hatályos szabályok tiszteletben tartása szab határt (lásd analógia útján: 2006. december 5-i Angelidis kontra Parlament ítélet, T-416/03, EU:T:2006:375, 117. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 89 Következésképpen nem róható fel az EKB-nak, hogy a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkének a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra vonatkozó felperesi jelentkezés benyújtásának időpontjában hatályos változatát alkalmazta.
- 90 Következésképpen a harmadik jogalapot mint megalapozatlant el kell utasítani.

A személyzeti szabályzat 2.3.1. cikkének megsértésére alapított negyedik jogalapról

- 91 A felperes azt állítja, hogy a „kettős fizetési osztály” fogalmát az EKB személyi állományára alkalmazandó szabályozási keret nem határozza meg egyértelműen, és hangsúlyozza, hogy szerződésében nem szerepelt, hogy az „F/G fizetési osztály” (F/G – Band), amelybe besorolták, „kettős fizetési osztály” (broadband). E pontatlanságok miatt a felperes szerint azt kellene megállapítani, hogy

õt a személyzeti szabályzat 2.3.1. cikke értelmében egyszerű fizetési osztályba sorolták, ezért csupán nyolc év szolgálati időt kellett volna igazolnia, így tehát elfogadható lett volna a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra benyújtott jelentkezése.

- 92 Az EKB arra hivatkozik, hogy az alkalmazási feltételek 1. mellékletének 4. pontja tartalmazza a kettős fizetési osztály fogalmának meghatározását. Rámutat továbbá arra, hogy az alkalmazási feltételek kifejezetten részét képezték a felperes szerződésének, és hogy a felperest a szerződése az egymás melletti F és G osztályokba sorolta be. Ennélfogva nincs jelentősége annak, hogy a felperes szerződésében „F/G fizetési osztály” áll, de az nem szerepel mellette, hogy kettős fizetési osztályról van szó.
- 93 Meg kell állapítani, hogy a kettős fizetési osztály fogalmát az alkalmazási feltételek 1. mellékletének 4. pontja valóban úgy határozza meg, mint „két egymás melletti fizetési osztály összevonását”. Ezt a meghatározást az e melléklet 1. pontjában szereplő bérstruktúrával kell összefüggésbe hozni, amely az A, B, C, D, E, F, E/F, G, F/G, H, I, J, K és L osztályokat tartalmazza, amiből az látható, hogy csak az E/F és az F/G fizetési osztályok felelnek meg két egymás melletti fizetési osztály összevonásának.
- 94 Márpedig – az EKB állítása szerint – az alkalmazási feltételek a felperes munkaszerződésének részét képezték, mivel a munkaszerződés szerves részeként csatolták az EKB-nak a felperes alkalmazásának feltételeit tartalmazó, 2004. február 9-i leveléhez.
- 95 Következésképpen az említett levélben szereplő „F/G – Band” kifejezés annak előírásaként értelmezendő, hogy a felperest termelési szakértőként a kettős F/G fizetési osztályba kell besorolni, függetlenül attól, hogy a „kettős” (broad) kifejezést nem említették.
- 96 Egyébiránt a felperes által a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra benyújtott jelentkezéshez csatolt feljegyzésből megállapítható, hogy a felperes ily módon értelmezte az EKB-nak a felperes alkalmazásának feltételeit tartalmazó, 2004. február 9-i levelét.
- 97 Következésképpen a felperes által a megsemmisítés iránti kérelme alátámasztására előterjesztett negyedik jogalapot is, és ennélfogva a megsemmisítés iránti kérelmet mint megalapozatlan el kell utasítani.

A kártérítési kérelemről

- 98 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék kötelezze az EKB-t az azon támogatásnak megfelelő, 101 447 euróra becsült, kamatokkal növelt összeg megfizetésére, amelyet a felperes a pályamódosítási támogatásra irányuló kísérleti programra benyújtott jelentkezésének elfogadása esetén kapott volna.
- 99 Az EKB a kártérítési kérelem elutasítását kéri, mivel szerinte az azokhoz szorosan kapcsolódó megsemmisítés iránti kérelmet is el kell utasítani.
- 100 E tekintetben elegendő emlékeztetni arra, hogy a vagyoni és nem vagyoni kártérítés iránti kérelmeket el kell utasítani, amennyiben azok – ahogyan a jelen ügyben – olyan megsemmisítés iránti kérelmekkel állnak szoros összefüggésben, amelyeket megalapozatlanság miatt el kell utasítani (2017. április 24-i HF kontra Parlament ítélet, T-570/16, EU:T:2017:283, 69. pont, lásd még ebben az értelemben: 2001. március 6-i Connolly kontra Bizottság ítélet, C-274/99 P, EU:C:2001:127, 129. pont; 2006. szeptember 14-i Bizottság kontra Fernández Gómez ítélet, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 51. pont).
- 101 Mivel a megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelmet el kell utasítani, a kártérítési kérelmeket mint megalapozatlanokat, és ennélfogva a keresetet teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

¹⁰² Az eljárási szabályzat 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a peresztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Mivel a felperes peresztes lett, az EKB kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács)

a következőképpen határozott:

- 1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.
- 2) A Törvényszék Raivo Teeäärt kötelezi a költségek viselésére.

Nihoul

Svenningsen

Öberg

Kihirdetve Luxembourgban, a 2020. március 26-i nyilvános ülésen.

Aláírások