



## Judikatūras krājums

VISPĀRĒJĀS TIESAS SPRIEDUMS (pirmā palāta)

2020. gada 26. martā\*

Civildienests – ECB personāls – Atbalsta programma karjeras maiņai ārpus ECB – Pieteikuma par dalību noraidīšana – Atbilstības nosacījumi – Atšķirīgs prasītais darba stāžs atkarībā no tā, vai personāla loceklis ietilpst vienkāršā vai dubultā algas grupā – Klasifikācija algas grupā atkarībā no amata veida – Vienlīdzīga attieksme – Samērīgums – Acīmredzama kļūda vērtējumā

Lietā T-547/18

**Raivo Teeäär**, ar dzīvesvietu Tallinā (Igaunija), ko pārstāv *L. Levi*, advokāte,

prasītājs,

pret

**Eiropas Centrālo banku (ECB)**, ko pārstāv *D. Camilleri Podestà* un *F. Malfrère*, pārstāvji, kuriem palīdz *B. Wägenbaur*, advokāts,

atbildētāja,

prasībā, kas ir pamatota ar LESD 270. pantu un Eiropas Savienības Tiesas statūtu 50.a pantu un ar ko tiek lūgts, pirmkārt, atcelt, ECB 2018. gada 27. februāra lēmumu, ar kuru tika noraidīta prasītāja kandidatūra pilotprogrammai atbalstam karjeras maiņai ārpus ECB, un, ciktāl nepieciešams, ECB 2018. gada 3. jūlija lēmumu, ar kuru tika noraidīta prasītāja īpašā pārsūdzība par iepriekš minēto 2018. gada 27. februāra lēmumu, un, otrkārt, atlīdzināt kaitējumu, kas prasītājam esot ar šo lēmumu nodarīts,

VISPĀRĒJĀ TIESA (pirmā palāta)

šādā sastāvā: P. Niuls [*P. Nihoul*], kas pilda priekšsēdētāja pienākumus, tiesneši J. Svenningsens [*J. Svenningsen*] (referents) un U. Ēbergs [*U. Öberg*],

sekretārs: P. Kullens [*P. Cullen*], administrators,

ņemot vērā tiesvedības rakstveida daļu un 2019. gada 9. jūlija tiesas sēdi,

pasludina šo spriedumu.

\* Tiesvedības valoda – angļu.

## Spriedums

### Tiesvedības priekšvēsture

- 1 2004. gada 1. jūlijā prasītājs *Raivo Teeäär* stājās amatā Eiropas Centrālajā bankā (ECB), sākot savu karjeru šajā iestādē kā vecākais ražošanas eksperts *Billets* direkcijā. Amatā pieņemšanas brīdī prasītājam bija 50 gadu. Saskaņā ar paziņojumu par vakanci viņš tika klasificēts ECB algas grupā F/G atbilstoši darba samaksas struktūrai, kurā ietilpa minētais amats. Šajā algas grupā viņš tika klasificēts 136. līmenī, ievērojot viņa profesionālās pieredzes ilgumu, līmeni un būtiskumu.
- 2 Kopš savas pieņemšanas amatā prasītājs regulāri progresēja savā algas grupā. 2011. gada janvārī – pēc septiņiem gadiem un sešiem mēnešiem – viņš sasniedza tās maksimālo robežu 169. līmenī. Pēc tam vairs nebija iespējams virzīties tālāk šajā algas grupā.
- 3 ECB algas struktūru veido divpadsmit vienkāršas algas grupas, kas apzīmētas ar burtiem A līdz L, un divas dubultas algas grupas, kas apzīmētas ar burtiem E/F un F/G. Katra algas grupa ietver vairākus līmeņus, kas ir izvērsti no minimālās līdz maksimālai algas vērtībai. Dubultas algas grupas, kā, piemēram, F/G algas grupa, atbilst divu vienkāršu algas kategoriju grupēšanai, šajā gadījumā – F darba algas grupai un G algas grupai, līdz ar to attiecībā uz ikgadējiem ienākumiem F/G algas grupas sākums sakrīt ar F algas grupas sākumu, bet tās maksimālais apmērs atbilst G algas grupai.
- 4 Konkrēti, F algas grupā ietilpst 1.–98. līmenis, G algas grupā ietilpst 1.–99. līmenis, un F/G algas grupa ietver 1.–169. līmeni, ievērojot F darba algas grupas un G algas grupas daļēju pārklāšanos. Proti, F darba algas grupas 71.–98. līmenis atbilst G algas grupas 1.–28. līmenim.
- 5 Tātad algas saistībā ar F algas grupas 1.–98. līmeni atbilst F/G algas grupas 1.–98. līmenim un G algas grupas 1.–99. līmeņa algas atbilst F/G algas grupas 71.–169. līmenim.
- 6 Personāla locekļu klasifikāciju konkrētā darba algas grupā, vienkāršā vai dubultā, nosaka pēc ieņemamā amata veida, kā arī tas izriet no ECB dokumenta “Amatu piešķiršana pēc algas grupām – Amata vietu vispārējs saraksts” (*Allocation of Positions to Bands – List of Generic Job Titles*). Viena veida amatam virzība ir iespējama tikai šādi noteiktās algas grupas ietvaros, proti, no viena līmeņa uz augstāku tajā pašā algas grupā. Algas grupas nomaiņa ir iespējama tikai pēc pienācīgas darbā pieņemšanas procedūras attiecībā uz citu amatu, kas ietilpst šajā citā algas kategorijā (iekšējā paaugstināšana), izņemot ārkārtas paaugstināšanu amatā *ad personam* vai ieņemamā amata vērtības maiņu.
- 7 Pamatojoties uz Protokola par Eiropas Centrālo banku sistēmas (ECBS) un ECB statūtiem 36.1. pantu un ECB Reglamentu ECB Padome ar 1998. gada 9. jūnija lēmumu pieņēma ECB personāla nodarbināšanas kārtību (turpmāk tekstā – “Nodarbināšanas kārtība”), kas tika grozīta 1999. gada 31. martā (OV 1999, L 125, 32. lpp.). Šim strīdam piemērojamā redakcijā Nodarbināšanas kārtības 11. panta e) punkts ir par atbalstu karjeras maiņai ārpus ECB (turpmāk tekstā – “AKM”) tā ECB personāla labā, kuri atkāpjas no amata saskaņā ar nosacījumiem un procedūru, kas paredzēta ECB darbiniekiem piemērojamajos noteikumos (turpmāk tekstā – “Darbiniekiem piemērojamie noteikumi”).
- 8 Lai pirmo reizi īstenotu Nodarbināšanas kārtības 11. panta e) punktu, ECB Valde pieņēma 2012. gada 24. augusta Lēmumu ECB/2012/NP18, ar ko groza ECB Darbiniekiem piemērojamos noteikumus attiecībā uz atbalstu brīvprātīgai pārejai uz karjeru ārpus ECB, ar kuru tika iekļauts Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3. pants, kurš ievieša AKM pilotprogrammu, ierobežojot to ne vairāk kā līdz 50 personām, un kura bija pieejama 2013. un 2014. gadā. Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā bija noteikts, ka personāla locekļi, ar kuriem noslēgts līgums uz nenoteiktu laiku un kuri vismaz astoņus secīgus gadus ir palikuši vienā un tajā pašā vienkāršajā algas grupā vai vismaz divpadsmit secīgus gadus vienā un tajā pašā dubultajā algas grupā, atbilst nosacījumiem, lai varētu piedalīties AKM pilotprogrammā.

- 9 2014. gada 12. augustā prasītājs pieteica savu kandidatūru AKM pilotprogrammai (turpmāk tekstā – “AKM kandidatūra”). Saskaņā ar procedūru AKM kandidatūrā bija ietverts paziņojums par atkāpšanos no amata, kas stājās spēkā 2014. gada 13. decembrī, ar nosacījumu, ka šī kandidatūra tiek pieņemta. Papildinot savu kandidatūru, prasītājs iesniedza paziņojumu, kurā izklāstīti iemesli, kuru dēļ viņš lūdza, lai viņa kandidatūra tiktu ņemta vērā, neraugoties uz to, ka viņš neatbilst Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā paredzētajam nosacījumam par divpadsmit gadu darba stāžu, kas paredzēts tiem personāla locekļiem, kuri ir dubultajā algas grupā.
- 10 Ar 2014. gada 18. augusta lēmumu AKM kandidatūra tika noraidīta, pamatojoties uz to, ka prasītājs neatbilda nosacījumam par darba stāžu, jo viņš bija atradies F/G dubultajā algas grupā mazāk nekā divpadsmit gadu.
- 11 2014. gada 8. septembrī prasītājs informēja attiecīgos ECB dienestus par savu lēmumu doties pensijā no 2014. gada 18. decembra.
- 12 Lūgums veikt pirmstiesas pārskatīšanu attiecībā uz viņa AKM kandidatūru noraidošo lēmumu, kuru prasītājs iesniedza 2014. gada 14. oktobrī, tika noraidīts ar 2014. gada 9. decembra lēmumu.
- 13 Prasītājs pensionējās no 2014. gada 18. decembra.
- 14 Prasītāja 2015. gada 9. februārī iesniegtā sūdzība par 2014. gada 9. decembra lēmumu tika noraidīta ar 2015. gada 2. aprīļa lēmumu.
- 15 Pēc prasības, kuru prasītājs cēla 2015. gada 9. jūnijā par 2014. gada 18. augusta lēmumu, pēdējais minētais tika atcelts ar 2017. gada 17. novembra spriedumu *Teeäär/ECB* (T-555/16, nav publicēts, EU:T:2017:817) šī lēmuma autora *ratione materiae* kompetences neesamības dēļ.
- 16 Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3. pants, kāds tas izriet no Lēmuma ECB/2012/NP18, ar kuru tika ieviesta AKM pilotprogramma, tika atcelts ar 2017. gada 17. maija Lēmumu ECB/2017/NP19 par ECB Darbiniekiem piemērojamo noteikumu grozīšanu attiecībā uz atbalstu brīvprātīgai pārejai uz karjeru ārpus ECB. Ar šo pēdējo minēto lēmumu tika ieviesta jauna AKM programma, kas bija pieejama no 2017. gada 1. jūlija līdz 31. oktobrim un kurā bija noteikts vienots nosacījums par astoņu gadu darba stāžu tajā pašā algas grupā.
- 17 Izpildot 2017. gada 17. novembra spriedumu *Teeäär/ECB* (T-555/16, nav publicēts, EU:T:2017:817), ECB Valde 2018. gada 27. februārī pieņēma jaunu lēmumu, pamatojoties uz Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3. pantu tā sākotnējā redakcijā, ar kuru tā noraidīja AKM kandidatūru (turpmāk tekstā – “apstrīdētais lēmums”).
- 18 Prasītāja 2018. gada 3. maijā iesniegtā īpašā pārsūdzība par apstrīdēto lēmumu tika noraidīta ar ECB Valdes 2018. gada 3. jūlija lēmumu.

### **Tiesvedība un lietas dalībnieku prasījumi**

- 19 Prasītājs cēla šo prasību ar Vispārējās tiesas kanceleijā 2018. gada 14. septembrī iesniegtu prasības pieteikumu.
- 20 Prasītāja prasījumi Vispārējai tiesai ir šādi:
  - atcelt apstrīdēto lēmumu;
  - ja nepieciešams, atcelt ECB Valdes 2018. gada 3. jūlija lēmumu;

- piespriest ECB atlīdzināt mantisko kaitējumu, kuru tā esot radījusi un kurš tiek novērtēts 101 447 EUR apmērā, tam pieskaitot nokavējuma procentus, ko aprēķina atbilstoši ECB savām kapitāla refinansēšanas operācijām piemērotajai likmei, to palielinot par trijiem procentpunktiem;
  - piespriest ECB atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.
- 21 ECB prasījumi Vispārējai tiesai ir šādi:
- noraidīt prasību;
  - piespriest prasītājam atlīdzināt tiesāšanās izdevumus.

## **Juridiskais pamatojums**

### ***Par tāda pierādījuma pieņemamību, kuru prasītājs iesniedzis tiesas sēdē***

- 22 Tiesas sēdē prasītājs iesniedza papildu dokumentu, kuru viņš pasniedza kā vēstuli, ko ECB esot nosūtījusi savai Personāla komitejai, pirms tajā tika ieviestas dubultās algas grupas, un ar ko varot papildināt tās sniegto atbildi uz Vispārējās tiesas rakstveida jautājumu par minēto algas grupu izveides vēsturi un izcelsmi. Aicināts precizēt šī dokumenta lietderīgo tvērumu, prasītājs paskaidroja, ka ar to tiekot pierādīts, ka dubulto algas grupu ieviešanai nevajadzēja būt negatīvām sekām attiecībā uz personāla locekļiem, kas atrodas vienkāršās G darba algas grupas vai dubultās F/G darba algas grupas augšgalā, bet AKM ieviešana radījusi šādas sekas attiecībā uz personāla locekļiem, kuri atrodas dubultajā darba algas grupā.
- 23 Jākonstatē – no šiem paskaidrojumiem neizriet, ka attiecīgais dokuments būtu tieši saistīts ar Vispārējās tiesas rakstveida jautājumu par dubultās darba algas grupas ieviešanu. Tā kā prasītājs paredz uz to atsaukties, lai pamatotu savu argumentāciju par nelabvēlīgajām sekām, kādas, viņaprāt, AKM izraisītu personāla locekļiem, kuri ir tādā pašā situācijā kā viņš, un tā kā viņš neapgalvo, ka šo dokumentu nevarēja iesniegt kopā ar prasības pieteikumu, ir jāuzskata, ka tas ir nepieņemams saskaņā ar Vispārējās tiesas Reglamenta 85. pantu.

### ***Par prasības priekšmetu***

- 24 Saskaņā ar pastāvīgo judikatūru prasījumi atcelt tiesību aktus, kas formāli vērsti pret lēmumu, ar kuru ir noraidīta sūdzība, gadījumā, ja šiem prasījumiem nav patstāvīga satura, nozīmē, ka Vispārējā tiesā tiek apstrīdēts akts, par kuru ir iesniegta sūdzība (šajā ziņā skat. spriedumu, 2017. gada 24. aprīlis, HF/Parlaments, T-584/16, EU:T:2017:282, 72. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 25 Šajā lietā, ievērojot, ka lēmums par sūdzības noraidīšanu tikai apstiprina apstrīdēto lēmumu, jākonstatē, ka prasījumiem par sūdzību noraidošā lēmuma atcelšanu nav patstāvīga satura un ka tādēļ nav konkrēti jāspriež par tiem, pat ja apstrīdētā lēmuma tiesiskuma pārbaudē ir jāņem vērā pamatojums, kurš parādās sūdzību noraidošajā lēmumā, jo šis pamatojums sakrīt ar apstrīdētā lēmuma pamatojumu (šajā ziņā skat. spriedumu, 2018. gada 16. janvāris, SE/Padome, T-231/17, nav publicēts, EU:T:2018:3, 22. punkts un tajā minētā judikatūra).

### ***Par prasījumiem atcelt tiesību aktu***

- 26 Prasītājs, pamatojot savus prasījumus atcelt tiesību aktu, izvirza četrus pamatus.

- 27 Ar pirmajiem diviem pamatiem prasītājs ceļ iebildi par Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta – normas, kura tam tiek piemērota ar apstrīdēto lēmumu, – prettiesiskumu. Pirmais pamats ir par vienlīdzīgas attieksmes un samērīguma principa pārkāpumu, kā arī par acīmredzamu kļūdu vērtējumā, un otrs – par Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (turpmāk tekstā – “Harta”) 21. panta un Padomes Direktīvas 2000/78/EK (2000. gada 27. novembris), ar ko nosaka kopēju sistēmu vienlīdzīgai attieksmei pret nodarbinātību un profesiju (OV 2000, L 303, 16. lpp.), pārkāpumu, jo esot pieļauta diskriminācija vecuma dēļ.
- 28 Lai gan Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantu nevar uzskatīt par prettiesisku, prasītājs pakārtotā veidā norāda divus citus pamatus, no kuriem viens (trešais) ir par acīmredzamu kļūdu vērtējumā un rūpības pienākuma pārkāpumu un ceturtais – par Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta pārkāpumu.

*Par pirmo pamatu – Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta prettiesiskums vienlīdzīgas attieksmes un samērīguma principa pārkāpuma dēļ, kā arī acīmredzama kļūda vērtējumā*

- 29 Prasītājs apgalvo, ka dubultais nosacījums par darba stāžu, kas paredzēts Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā, esot nevienlīdzīga attieksme un ka šī nevienlīdzīgā attieksme vispār esot patvaļīga, jo ar to tiekot nošķirti personāla locekļi, kas pieder pie vienkāršās algas grupas, no tiem, kas pieder pie dubultās algas grupas, un katrā ziņā tas tā esot attiecībā uz tiem personāla locekļiem, kuri – tā kā viņš – ir sasnieguši dubultās algas grupas maksimālo robežu pirms 12 gadu darba stāža uzkrāšanas šajā darba algas grupā. Vajadzības gadījumā, tā kā atšķirīgu darba stāža nosacījumu paredzēšanu formāli varētu attaisnot ar divu dažādu algas grupu pastāvēšanu, diskriminācija izrietot kopā no Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta un no Amata vietu vispārējā saraksta, kurā katram amata veidam tiek noteikta vienkāršā vai dubultā algas grupa, kurā tas ietilpst.
- 30 Strīdīgais iedalījums esot vispār patvaļīgs, jo faktam, ka dubultā algas grupa ietver vairāk līmeņu nekā vienkāršā algas grupa, kā rezultātā personas, kas pieņemtas darbā vienkāršajā algas grupā, biežāk sasniedz savas algas grupas maksimālo apmēru, neesot nekāda sakara ar AKM mērķiem, proti, atvieglot pāreju uz karjeru ārpus ECB, veicināt pastāvīgo darbinieku rotāciju un veicināt iekšējo mobilitāti.
- 31 Nošķiršana esot jo īpaši patvaļīga attiecībā uz tiem personāla locekļiem, kuri – tāpat kā prasītājs – pieder pie dubultās algas grupas, bet kuri brīdi, kad tika pieņemti darbā, tika klasificēti tajā līmenī, kurš atrodas šīs dubultās algas grupas sadaļā, kas atbilst otrajai no divām vienkāršajām algas grupām, kuras ir kombinētas, izveidojot dubulto algas grupu (jeb G algas grupai gadījumā ar dubulto F/G algas grupu). Proti, ņemot vērā līmeņu skaitu, kas atdala šos personāla locekļus no attiecīgās dubultās algas grupas maksimālās robežas, viņu situācija attiecībā uz virzības iespējām ir identiska to darbinieku situācijai, uz kuriem attiecas vienkāršā algas grupa. Līdz ar to strīdīgais iedalījums neesot atbilstošs AKM mērķiem. Šis gadījums neesot izņēmums, jo tas attiecās uz 18 % no visiem darbā pieņemtajiem darbiniekiem laikā no 2010. līdz 2012. gadam.
- 32 Strīdīgais iedalījums turklāt esot pretējs samērīguma principam, jo ECB neesot izvēlējusies vismazāk apgrūtinošo pieeju AKM mērķu sasniegšanai. Proti, tā varēja visiem personāla locekļiem paredzēt darba stāža nosacījumu, kas saistīts ar faktu, ka tie sasnieguši savas algas grupas maksimālo robežu pirms vairākiem gadiem.
- 33 Visbeidzot, apstrīdētais iedalījums arī radot acīmredzamu kļūdu vērtējumā, jo tas neatbilst mērķim kompensēt iespējamās nelielās karjeras iespējas darbiniekiem, kas ir klasificēti vienkāršajā algas grupā.
- 34 ECB paskaidro, ka AKM pilotprogrammas mērķis bija sniegt atbalstu karjeras pārorientācijai darbiniekiem, kuri jau ilgu laiku strādāja ECB un palika tajā pašā algas grupā neatkarīgi no tā, cik liels ir sasniegto līmeņu skaits, un nevis darbiniekiem, kuri tika bloķēti viņu algas grupas maksimālās



robežas limenī. Strīdīgais iedalījums esot balstīts uz faktu, ka dubultās algas grupas ietver apmēram par 50 % vairāk līmeņu nekā vienkāršās algas grupas. No tā izrietot, ka tādas personas situāciju, kas atrodas dubultajā algas grupā, var salīdzināt tikai ar tādas personas situāciju, kas atrodas tajā pašā algas grupas veidā.

- 35 ECB piekrist, ka saistība starp klasifikāciju dubultajā algas grupā un lielākas izaugsmes iespējas esamību ir parasta standarta situācija, bet apgalvo, ka likumdevējam ir tiesības pamatoties uz šādu situāciju, turklāt tam nepastāvot pienākums paredzēt izņēmuma sistēmas, lai ņemtu vērā netipiskas situācijas. Turklāt tā uzsver, ka tai kā “likumdevējam” esot bijusi plaša novērtējuma brīvība, izdarot politiska rakstura izvēli šīs pilotprogrammas ietvara izstrādāšanā.
- 36 Veicot konkrētu analīzi, ECB uzsver, pirmkārt, ka AKM pilotprogrammas spēkā stāšanās brīdī 794 personas bija klasificētas dubultajā F/G algas grupā, piecas personas bija klasificētas vienkāršajā F algas grupā un septiņas personas bija klasificētas vienkāršajā G algas grupā, bet neviena no šīm septiņām personām nebija izmantojusi AKM pilotprogrammu. Otrkārt, neesot iespējams, ka pret personu, kas ir pieņemta darbā G algas grupā, varētu izturēties labvēlīgāk nekā pret prasītāju astoņu gadu darba stāža nosacījuma dēļ, kas piemērojams darbiniekiem, kuri ir klasificēti šajā vienkāršajā algas grupā, jo dienā, kad tika uzsākta minētā pilotprogramma, septiņas personas, kas bija iekļautas G algas grupā, tika paaugstinātas un nevis pieņemtas darbā šajā algas grupā.
- 37 Vispirms ir jāatgādina, ka vienlīdzīgas attieksmes princips, kas ir vispārējs Savienības tiesību princips, kurš noteikts Hartas 20. un 21. pantā un piemērojams Savienības civildienesta tiesībām, it īpaši prasa, lai līdzīgas situācijas netiktu aplūkotas atšķirīgi, ja vien tādai pieejai nav objektīva attaisnojuma (šajā nozīmē skat. spriedumus, 2014. gada 12. novembris, *Guardian Industries* un *Guardian Europe* /Komisija, C-580/12 P, EU:C:2014:2363, 51. punkts un tajā minētā judikatūra, un 2015. gada 16. jūlijs, *EJ u.c./Komisija*, F-112/14, EU:F:2015:90, 65. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 38 Atšķirīgas situācijas raksturojošie elementi, kā arī to iespējamā salīdzināmība ir jānosaka un jānovērtē atbilstoši attiecīgo tiesību normu priekšmetam un izvirzītajam mērķim, protams – neaizmirstot, ka šajā nolūkā jāņem vērā arī attiecīgās jomas principi un mērķi (skat. spriedumu, 2017. gada 7. marts, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, 42. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 39 Ja divās salīdzināmās situācijās tiek konstatēta atšķirīga attieksme, vienlīdzīgas attieksmes princips netiek pārkāpts tad, ja šī atšķirīgā attieksme ir pilnībā pamatota (skat. spriedumu, 2017. gada 7. marts, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, 52. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 40 Tā tas ir gadījumā, kad atšķirīgā attieksme ir saistīta ar likumīgi pieļaujamu mērķi, kurš ir nosprausts pasākumam, kā rezultātā tiek ieviesta šāda atšķirīga attieksme, un ja tā ir samērīga ar šo mērķi. Ja regulatīvajai iestādei ir plaša novērtējuma brīvība, minēto nosacījumu izpilde ir jāaprobežo vienīgi ar acīmredzamas kļūdas konstatāciju (šajā ziņā skat. spriedumu, 2017. gada 7. marts, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, 53. un 54. punkts un tajos minētā judikatūra).
- 41 Šajā ziņā ir jāuzsver, ka, izstrādājot noteikumus par jautājumiem, kuri attiecas uz tās nodarbinātajiem darbiniekiem piemērojamo režīmu, ECB ir plaša autonomija tās funkcionālās neatkarības dēļ (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2002. gada 22. oktobris, *Pflugradt/ECB*, T-178/00 un T-341/00, EU:T:2002:253, 48. punkts). Turklāt iestādēm ir plaša novērtējuma brīvība dienesta interešu definēšanā, lai arī kāda būtu veicamā pārbaude, kuras ietvaros tas darāms, vai lēmums, kurā šīs intereses ir jāņem vērā (skat. spriedumu, 2018. gada 16. maijs, *Barnett/EESK*, T-23/17, nav publicēts, EU:T:2018:271, 36. punkts un tajā minētā judikatūra). Šādā gadījumā nediskriminācijas vai vienlīdzīgas attieksmes princips var tikt pārkāpts tikai gadījumā, kad konkrētais pasākums ietver nodalīšanu, kas ir patvaļīga vai acīmredzami nepiemērota salīdzinājumā ar šī pasākuma mērķi (šajā nozīmē skat. spriedumu, 2010. gada 15. aprīlis, *Gualtieri/Komisija*, C-485/08 P, EU:C:2010:188, 72. punkts).

- 42 Tāpat ir jāprecizē, ka, pat ja konkrētās situācijās vispārējs un abstrakts tiesiskais regulējums var izraisīt nejaušas neērtības, likumdevējam nevar pārnest, ka tas savu dienestu organizācijā ir izmantojis iedalīšanu kategorijās, ja tā būtībā nav diskriminējoša, raugoties no ar to sasniedzamā mērķa viedokļa (šajā ziņā skat. spriedumu, 2010. gada 15. aprīlis, *Gualtieri/Komisija*, C-485/08 P, EU:C:2010:188, 81. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 43 Šajā lietā Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā ir noteikta atšķirīga attieksme pret ECB personāla locekļiem atkarībā no tā, vai tie pieder pie dubultās algas grupas vai pie vienkāršās algas grupas, nosakot, ka pirmajiem – kuri ir lielākā daļa no personāla – ir tiesības piedalīties AKM pilotprogrammā, tikai sākot no 12 darba gadu stāža sasniegšanas viņu algas grupā, bet otrajiem prasītais darba stāžs ir tikai astoņi gadi.
- 44 Līdz ar to saskaņā ar iepriekš 38.–42. punktā atgādināto judikatūru, lai noteiktu, vai to personu situācija, kuras ietilpst vienā vai otrā algas grupā, ir salīdzināma, ir jāidentificē AKM pilotprogrammas priekšmets un mērķis un apstiprinošas atbildes gadījumā jānosaka, vai konstatētā atšķirīgā attieksme ir vai nav pamatota.
- 45 Attiecībā uz situāciju salīdzināmību ir jānorāda, ka ECB atbildē uz Vispārējās tiesas tai uzdoto rakstveida jautājumu par AKM mērķiem šī iestāde ir norādījusi, ka AKM ir pēc “demogrāfiskās problēmas” konstatējuma, ar kuru tā saskārās, veiktā pētījuma rezultāts. Tā norādīja, ka tādu iemeslu dēļ, kas ir saistīti ar [AKM] izveides laikā īstenotajiem darbā pieņemšanas kritērijiem, liela daļa tās darbinieku paliktu stabili salīdzinoši ilgā laikposmā un pēc tam dotos pensijā salīdzinoši īsā laikposmā.
- 46 Šīs situācijas sekas tostarp bija tādas, ka tika ierobežotas iekšējās paaugstināšanas amatā iespējas augstākā algas grupā, un šī iemesla dēļ tā demotivēja personāla locekļus, kas vēlējās veikt jaunus pienākumus.
- 47 Pēc pētījuma, kas tika uzsākts šī konstatējuma dēļ, ECB nolēma veikt īpašu pasākumu ar mērķi iedrošināt personāla locekļu daļas – proti, tādu darbinieku, attiecībā uz kuriem bija vislielākā iespēja, ka viņi ilgstoši strādājuši ECB, paliekot tajā pašā algas grupā, – priekšlaicīgu darba tiesisko attiecību izbeigšanu, nemērķējot šo pasākumu konkrēti uz darbiniekiem “demogrāfiskās problēmas” skartajā vecuma grupā.
- 48 Līdz ar to šķiet, ka AKM pilotprogrammas izveidošanas mērķis bija preventīvi novērst vairākus riskus, kas varētu apdraudēt pienācīgu ECB darbību tuvākā vai tālākā nākotnē, priekšlaikus izveidojot amatu vakances, lai varētu pieņemt darbā jaunas personas un palielināt jau esošo darbinieku iekšējās paaugstināšanas iespējas. Tā kā šis pasākums atbilst vēlmei saglabāt vai pat uzlabot ECB uzdevumu izpildes ietvaros sniegto pakalpojumu kvalitāti, tas bija saistīts ar dienesta interesēm.
- 49 Šādā kontekstā AKM pilotprogrammas mērķis bija izraisīt personāla locekļu daļas, kuri jau nostrādājuši konkrētu gadu skaitu ECB, paliekot vienā un tajā pašā algas grupā, darba tiesisko attiecību priekšlaicīgu izbeigšanu pēc paša vēlēšanās, bet vienlaikus nošķirot tos personāla locekļus, kas pieder pie vienkāršās algas grupas, no tiem, kas pieder pie dubultās algas grupas, dodot priekšroku, ka šīs attiecības tiek izbeigtas kā atbalsts pārejai uz karjeru ārpus ECB, tostarp finansiālā aspektā. Lai gan šo priekšmetu no to darbinieku viedokļa, kuri potenciāli ir ieinteresēti karjeras pārorientācijā, varētu uzskatīt par brīvprātīgu pasākumu, tomēr tas, ņemot vērā mērķus, kurus ar to bija paredzēts sasniegt, pirmām kārtām bija saistīts ar dienesta interesēm.
- 50 Vienlaikus savā atbildē uz Vispārējās tiesas uzdotajiem rakstveida jautājumiem ECB arī izklāstīja, ka dubultās algas grupas izveidošana galvenokārt bija vērsta uz to, lai ļautu attīstīt karjeru vairāku gadu garumā tiem amatu veidiem, kuros ir iespējama dažāda līmeņa uzdevumu evolūcija atkarībā no iegūtās pieredzes. Prasītājs šos faktus nav apstrīdējis, un tiesas sēdē viņš tikai apgalvoja, ka ECB ir raudzījusies, lai dubulto algas grupu ieviešana nekaitētu toreiz strādājošajiem personāla locekļiem.

- 51 Tādējādi jānorāda, ka objektīvi – salīdzinājumā ar vienkāršajām algas grupām – divas dubultās algas grupas (E/F un F/G) atbilst potenciāli ilgai karjeras gaitai, kas var veicināt to darbinieku stabilitāti, kuri ieņem amatus, attiecībā uz kuriem gūtā pieredze, pat pildot attiecīgos pienākumus iestādē, var radīt priekšrocības to pienākumu izpildei, it īpaši ekspertīzes ziņā, un līdz ar to – efektivitātes un atbildības ziņā. Attiecīgo amatu sarakstā ir norādīts, ka tie galvenokārt atbilst tehniskām funkcijām [un] kompetencei (“eksperti” F/G algas grupai, “speciālisti” vai “analītiķi” E/F algas grupai), lai gan tie nav vadošie amati, no kuriem lielākā daļa ir saistīti ar ECB īpašo uzdevumu izpildi. Tā tas it īpaši bija attiecībā uz prasītāju, kurš kā ražošanas eksperts strādāja *Billets* direkcijā.
- 52 Līdz ar to abu skarto personu grupu situācijas nošķir būtisks elements no dienesta interešu viedokļa, proti, ka tās atbilst dažāda veida pienākumiem, attiecībā uz kuriem ECB ir vēlējusies, lai atsevišķus no tiem veiktu stabilāks personāls. Tādējādi, ja dubultās algas grupas personāla loceklim parasti viņa algas grupā ir lielāka izaugsme nekā tā, kas atbilst vienkāršajai algas grupai, attiecīgās to personu situācijas, kuras atrodas vienā un otrā algas grupā, nevar uzskatīt par salīdzināmām, raugoties no AKM pilotprogrammas priekšmeta un mērķa, kā tie norādīti 48. un 49. punktā. Proti, ja iestāde pietiekami ilgu laiku cenšas paturēt savā iekšienē personāla locekļus, kas pilda noteikta veida pienākumus, ir loģiski, ka attiecīgām personām nav tik stipras intereses atstāt amatu pēc paša vēlēšanās priekšlaikus, kāda ir personāla locekļiem, kuri veic tāda paša veida pienākumus, attiecībā uz ko šāds pats [AKM] mērķis nepastāv. Šī piesardzība veicina to, ka sniegto pakalpojumu kvalitāte iestādes uzdevumu veikšanā tiek uzturēta vai pat uzlabota, un līdz ar to tā pieder pie dienesta interesēm.
- 53 Katrā gadījumā ir jāuzskata, ka, pat pieņemot, ka personāla locekļu vienā vai otrā algas grupā situācija ir salīdzināma, atšķirīgā attieksme, kas izpaudusies kā 12 gadu atbilstības kritērija noteikšana tiem, kuri pilda pie vienas no dubultajām algas grupām piederošu amata veidu, un astoņu gadu pazemināta atbilstības kritērija noteikšana tiem, kas veic pie vienkāršās algas grupas piederošus pienākumus, ir objektīvi nepamatota tādu pašu iemeslu dēļ, kādi tiek izklāstīti iepriekš 51. un 52. punktā.
- 54 Turklāt veids, kādā tika ņemta vērā iepriekš 51. punktā minētajās divās algas grupās ietilpstošo amatu raksturojuma, ir samērīgs, jo četru gadu starpība atbilstības kritērijā AKM pilotprogrammai, kas pastāv starp abām personāla locekļu grupām, aptuveni atbilst starpībai starp algas progresīvo daļu vienkāršajā algas grupā un dubultajā algas grupā. Proti, no šī sprieduma 4. punktā minētajiem datiem izriet, ka matemātiska attiecība starp darbiniekiem ar astoņu gadu darba stāžu, uz kuriem attiecas vienkāršā algas grupa, un līmeņu skaitu, kurus ietver šāda algas grupa, proti, 99 līmeņus, atbilst mazliet mazāk nekā 14 gadu darba stāžam darbiniekiem, kuri ietilpst dubultajā algas grupā, kas ietver 169 līmeņus.
- 55 Visbeidzot, kā izriet no iepriekš 42. punktā minētās judikatūras, ir jāpiekrīt, ka, tā kā ECB bija jāizveido vispārpiemērojams tiesiskais regulējums jomā, kurā tai ir plaša novērtējuma brīvība un autonomija, ECB, kā tā apgalvo, nepieļaujot acīmredzamu kļūdu vērtējumā, varēja balstīties uz standarta situācijām, jo tai turklāt nebija pienākuma paredzēt izņēmumu sistēmu, lai ņemtu vērā tādas netipiskas situācijas, kāda bija, piemēram, prasītājam.
- 56 Attiecībā uz alternatīvo atbilstības kritēriju, kura ņemšanu vērā prasītājs aizstāv, pamatojoties uz to, ka viņš ir sasniedzis maksimālo algas grupas līmeni jau pirms vairākiem gadiem, nenoskaidrojot atkarībā no algas grupas veida, ir jākonstatē, ka tas atbilda citai ECB izvēlei personāla pārvaldes politikas ietvaros.
- 57 Taču, kā tika izklāstīts iepriekš 40. un 41. punktā, pirmkārt, izstrādājot noteikumus par jautājumiem, kas attiecas uz tās nodarbinātajiem darbiniekiem piemērojamo režīmu, ECB ir plaša autonomija tās funkcionālās neatkarības dēļ. Otrkārt, iestādēm ir plaša novērtējuma brīvība dienesta interešu noteikšanā, jo pārbaudē tiesā ir tikai jāpārliedz, vai veiktās izvēles nav radušās no acīmredzamas kļūdas.



- 58 Šajā ziņā ir jāņem vērā fakts, kā tas it īpaši izriet no šī sprieduma 51.–54. punkta, ka AKM pilotprogrammai izmantotais darba stāža kritērijs bija balstīts uz objektīvu pamatu un bija saderīgs ar karjeras struktūru ECB iekšienē, kas balstīta uz veicamā amata veidu.
- 59 Turklāt, kā to ir uzsvērusi ECB, kritērijs, kas balstīts uz to, ka ir sasniegta algas grupas maksimālā robežvērtība, varētu radīt tiesības uz AKM nesēn darbā pieņemtajiem personāla locekļiem, bet kas atrodas ļoti augstā algas grupas līmenī.
- 60 Turklāt šāds kritērijs esot izraisījis vēl cita veida atšķirīgu attieksmi. Proti, no ECB sniegtajām atbildēm uz Vispārējās tiesas uzdotajiem rakstveida jautājumiem izriet, ka no 987 personāla locekļiem, kuri 2013. gada 1. janvārī piederēja pie dubultās algas grupas, tikai 161 to darbā pieņemšanas brīdī tika klasificēts līmenī, kurš atbilst vienkāršās algas grupas augstākajam līmenim. Līdz ar to minētais kritērijs esot bijis labvēlīgāks personāla locekļu minoritātei, proti, tām no 161 personas, kuras darbā pieņemšanas brīdī ir tikušas klasificētas viņu dubultās algas grupas salīdzinoši tuvākā līmenī. Savukārt, pieņemot, ka ikgadējais pieaugums no četriem līdz pieciem līmeņiem var tikt uzskatīts par normālu, atsaucoties uz prasītāja progresu viņa algas grupā (pāreja no 136. līmeņa uz 169. līmeni septiņarpus gadu laikā), iespējamība, ka personāla locekļi, kuri sākotnēji bija klasificēti dubultās algas grupas zemākajā daļā, varētu būt tiesīgi piedalīties, būtu neliela vai pat nulle.
- 61 Turklāt iepriekš 58. un 59. punktā norādītās grūtības, kuru dēļ esot bijis jāparedz papildu noteikumi, lai izvairītos no nesaprātīgiem gadījumiem vai novērstu būtiskas atšķirības attieksmē, sniedz pamatu ECB apgalvojumam, ka strīdīgais pasākums atbilst mērķim izstrādāt vienkāršus un viegli piemērojamus noteikumus.
- 62 Tāpat ir jānorāda, ka apgalvojumā, saskaņā ar kuru personāla locekļiem, kas ir sasnieguši savas atalgojuma grupas maksimālo robežvērtību, vairs neesot karjeras perspektīvu – ko prasītājs norāda, lai pierādītu viņa izvirzītā alternatīvā kritērija atbilstību, – nav ņemtas vērā visas karjeras iespējas ECB iekšienē. Proti, jānorāda, ka šīs perspektīvas izriet ne tikai no līmeņa paaugstināšanas noteiktā algas grupā, bet arī no izmaiņām noteikta veida amatu izpildes dažādos līmeņos un vispārīgi no iekšējās paaugstināšanas iespējām augstākā algas grupā. Taču šīs iespējas ir svarīgas personāla locekļiem ar nozīmīgu profesionālo pieredzi, kas noteikti ir tiem, kuri atrodas savas algas grupas visaugstākajā līmenī. Turklāt viens no AKM mērķiem ir tieši veicināt iekšējo paaugstināšanu amatā sakarā ar vietu atbrīvošanu, ko radījusi atsevišķu darbinieku, kuri ieņem amatus augstākā atalgojuma grupā, priekšlaicīga darba tiesisko attiecību izbeigšana, tādējādi pašā AKM ir atbilde uz prasītāja izvirzīto bažu veidu.
- 63 Visbeidzot, lai novērtētu darba stāža kritērija samērīgumu šajā lietā, ir interesanti arī norādīt, ka tas ir ticis integrēts pilotprogrammā, kurai vajadzēja tikt *a posteriori* novērtētai, kā tas izriet no Lēmuma ECB/2012/NP18 2. apsvēruma (pēc analogijas skat. spriedumu, 2017. gada 7. marts, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, 69. punkts).
- 64 Tātad, pat pieņemot, ka pie dubultās algas grupas piederošo personāla locekļu situācija ir salīdzināma ar to personu situāciju, kas pieder pie vienkāršās algas grupas, raugoties no AKM priekšmeta un mērķu viedokļa, nevar uzskatīt par acīmredzamu kļūdu to, ka AKM pilotprogrammai ir ticis izmantots strīdīgais darba stāža kritērijs, kas šķiet esam nepamatots.
- 65 No visiem iepriekš minētajiem apsvērumiem izriet, ka Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pants nav pretrunā vienlīdzīgas attieksmes principam, nedz arī, ciktāl šos jautājumus var atsevišķi izvērtēt, ir pārkāpts samērīguma princips vai pieļauta acīmredzama kļūda vērtējumā, jo tajā attiecībā uz AKM pilotprogrammu bija noteikts sliekšnis, kas atbilst divpadsmit gadu darba stāžam tiem personāla locekļiem, kuri ir klasificēti dubultajā algas grupā, bet astoņi darba stāža gadi tiem, kuri ir klasificēti vienkāršajā algas grupā.
- 66 Tādējādi pirmais pamats ir jānoraida kā nepamatots.

*Par otro pamatu – Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta prettiesiskumu, jo, pieļaujot diskrimināciju vecuma dēļ, esot pārkāpts Hartas 21. pants un Direktīva 2000/78*

- 67 Prasītājs uzskata, ka personas, kuras atrodas vienādā algas grupas līmenī, ir apmēram vienādā vecuma grupā. Taču, tā kā dubultā algas grupā klasificētiem personāla locekļiem būtu jāgaida četri gadi vairāk, lai tie būtu tiesīgi piedalīties AKM pilotprogrammā, nekā tiem, kuri ir klasificēti vienkāršā algas grupā, prasītājs apgalvo, ka tiem jābūt vecākiem nekā pēdējiem minētajiem, lai varētu piedalīties minētajā programmā. Līdz ar to Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pants ietverot netiešu nosacījumu par vecumu. Tas esot jāanalizē kā tieša diskriminācija vecuma dēļ attiecībā pret tiem personāla locekļiem, kuri ir klasificēti dubultajā algas grupā, un šī diskriminācija neesot objektīvi pamatota, un tas viss esot to pašu iemeslu dēļ, kādi jau ir izklāstīti pirmajā pamatā.
- 68 ECB norāda, ka neesot savstarpējas saistības starp vecumu un klasifikāciju vienkāršajā vai dubultajā algas grupā, starp vecumu un darba stāžu algas grupā, nedz arī starp vecumu un klasifikāciju algas grupas līmenī. Līdz ar to ne tieša, ne netieša atšķirīga attieksme vecuma dēļ nepastāv.
- 69 Jāatgādina, ka nediskriminācijas vecuma dēļ princips, kas ir viens no Savienības tiesību vispārējiem principiem, tika konkretizēts ar Direktīvu 2000/78 attiecībā uz nodarbinātību un profesiju (spriedums, 2010. gada 19. janvāris, *Kücükdeveci*, C-555/07, EU:C:2010:21, 21. punkts) un ka jebkādas diskriminācijas aizliegums, tostarp vecuma dēļ, ir ierakstīts Hartas 21. pantā. Turklāt Direktīva 2000/78 ir ne tikai iedvesmas avots, kurš ir pieļaujams strīdos saistībā ar Savienības iestāžu personālu, runājot par kompetentās regulatīvās iestādes pienākumu noteikšanu attiecībā uz nediskriminācijas vecuma dēļ principu (skat. šajā nozīmē spriedumu, 2019. gada 7. februāris, *RK/Padome*, T-11/17, EU:T:2019:65, 68.–70. punkts un tajos minētā judikatūra), bet attiecībā uz ECB tā turklāt ir saistoša saskaņā ar Nodarbināšanas kārtības 9. panta c) punktu.
- 70 Šajā lietā ir jākonstatē, ka atbilstības nosacījumi dalībai AKM pilotprogrammā neietver nekādu tiešu atsauci uz personāla locekļu vecumu.
- 71 Turklāt personāla locekļu nošķiršana atkarībā no algas grupas, pie kuras tie pieder, neietver norādes attiecībā uz viņu vecumu.
- 72 Šajā sakarā ir svarīgi uzsvērt, ka darba stāžam vienalga kurā algas grupā ir nozīme tikai brīdī, kad persona tiek pieņemta darbā vai, iespējams, tiek paaugstināta algas grupas ietvaros.
- 73 Attiecībā uz situāciju, kura atbilst prasītāja situācijai un uz kuru viņš balsta savu prasību, proti, pieņemšanu darbā dubultajā algas grupā, ir jākonstatē, ka šī pieņemšana darbā ir iespējama jebkurā karjeras stadijā, it īpaši tās beigu posmā, kā to pierāda prasītāja piemērs, bet arī agrāk karjerā vai pat karjeras sākumā.
- 74 Turklāt šis otrais gadījums notiek visbiežāk, jo, kā izriet no ECB sniegtajiem datiem, kas pārņemti prasītāja rakstveida apsvērumos, no 458 personām, kuras šī iestāde pieņēma darbā laikā no 2010. līdz 2012. gadam, 82 % tika klasificēti dubultās algas grupas pirmajā daļā.
- 75 Līdz ar to ir iespējams, ka stāšanās amatā ECB un tā tad klasificēšana algas grupā notiek gandrīz jebkurā profesionālās dzīves stadijā un tādējādi gandrīz jebkurā šim dzīves laikposmam atbilstošā vecumā.
- 76 No iepriekš minētā izriet, ka nevar izslēgt ne to, ka personāla loceklim – ja tas pieņemts darbā karjeras sākumā – ir uzkrājies divpadsmit gadu darba stāžs dubultajā algas grupā pirms 40 gadu vecuma sasniegšanas, līdz ar ko viņam ir tiesības piedalīties AKM pilotprogrammā, ne arī to, ka personāla loceklis, ja tas ir pieņemts darbā vai ticis paaugstināts amatā karjeras beigās, uzkrāj astoņu gadu darba stāžu tikai 55 gadu vecumā, kā dēļ viņam nav tiesību piedalīties šajā programmā.

- 77 Protams, ir iespējams, ka divu personu gadījumā, kuras pieņemtas amatā vienā laikā un vienā vecumā, bet no kurām viena ir vienkāršajā algas grupā un otra – dubultajā algas grupā, vienai ir tiesības piedalīties AKM pilotprogrammā, bet otrai – ne. Tomēr šī situācija izrietētu nevis no diskriminācijas vecuma dēļ, bet no pieņemšanas amatā brīža un no tās algas grupas veida, pie kuras šī persona pieder, ko nosaka pēc veicamā amata veida – kas ir no vecuma neatkarīgs rādītājs, un otrais no kuriem atbildē uz pirmo pamatu ir ticis uzskatīts par atbilstošu AKM priekšmetam un mērķim.
- 78 Pārējā daļā – lai gan prasītājs prasības pieteikuma 80. punktā pabeidz savu argumentāciju par atšķirīgas attieksmes vecuma dēļ esamību, atzīstot, ka AKM “ir paredzēta tieša atšķirīga attieksme vecuma dēļ”, prasības pieteikuma 72. punktā viņš norāda, ka pastāv netieša diskriminācija vecuma dēļ, kā dēļ ir jāpārbauda šī pēdējā minētā iespējamība.
- 79 Saskaņā ar Direktīvas 2000/78 2. panta 2. punkta b) apakšpunktā esošo definīciju netieša diskriminācija ir tad, kad acīmredzami neitrāls noteikums, kritērijs vai prakse var nostādīt kādas noteikta vecuma personas īpaši nelabvēlīgā situācijā salīdzinājumā ar citām personām, ja vien šāds noteikums, kritērijs vai prakse nav objektīvi attaisnojami ar tiesisku mērķi un ja vien šādi līdzekļi nav atbilstoši un vajadzīgi šāda mērķa sasniegšanai. Turklāt no šīs direktīvas 10. panta 1. punkta izriet, ka diskriminācijas atzīšanai jābalstās uz faktiem, kuri ļauj pieņemt tiešas vai netiešas diskriminācijas esamību.
- 80 Šajā lietā no skaitliskajiem datiem AKM noslēguma bilancē (A.14. pielikums) izriet, ka šī pasākuma īstenošana tika aizsākta ar 7 personu, jaunāku par 45 gadiem, 15 personu vecumā no 45 līdz 54 gadiem un 23 personu vecāku par 54 gadiem priekšlaicīgu darba attiecību izbeigšanu. Šie skaitļi parāda, ka konkrēti strīdīgais darba stāža kritērijs nav bijis labvēlīgāks vai nelabvēlīgāks pie konkrētas vecuma grupas piederošiem personāla locekļiem.
- 81 Turklāt, pat pieņemot, ka šajā lietā var pastāvēt saikne starp darba stāža kritēriju un vecumu, ir jānorāda – katrā gadījumā iespējamā atšķirīgā attieksme šķiet attaisnojama tādu pašu ar dienesta interesēm saistītu iemeslu dēļ kā tie, kas ir izklāstīti iepriekš 48. un 50.–54. punktā atbildē uz pirmo pamatu, jo nediskriminācijas – tostarp vecuma dēļ – princips, kas noteikts Hartas 21. pantā, ir tikai Hartas 20. pantā paredzētā vienlīdzīgas attieksmes principa īpaša izteiksme (šajā ziņā skat. spriedumu, 2019. gada 7. februāris, RK/Padome, T-11/17, EU:T:2019:65, 60. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 82 Līdz ar to jākonstatē, ka Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā nav ietverta personāla locekļu, kas pieder pie dubultās algas grupas, diskriminācija vecuma dēļ, tajā nosakot robežvērtību dalībai AKM pilotprogrammā, kas atbilst divpadsmit gadu darba stāžam tiem personāla locekļiem, kuri ir klasificēti dubultajā darba algas grupā, bet astoņu gadu darba stāžam tiem, kuri ir klasificēti vienkāršajā algas grupā.
- 83 Tāpēc otrais pamats ir jānoraida kā nepamatots.

*Par trešo pamatu – acīmredzamu kļūdu vērtējumā un rūpības pienākuma neizpildi*

- 84 Prasītājs apgalvo, ka ECB esot vienlaikus pieļāvusi acīmredzamu kļūdu vērtējumā un neesot izpildījusi rūpības pienākumu, neveicot pietiekami padziļinātu pārbaudi par strīdīgā darba stāža nosacījuma ietekmi, lai gan tas radījis traucējumus pat pašam profesionālās virzības principam un diskrimināciju vai – konkrētos gadījumos – netaisnīgumu, un neinterpretējot [Darbiniekiem piemērojamo noteikumu] 2.3.1. pantu tādā veidā, lai novērstu šo ietekmi. It īpaši šāds varot būt prasītāja gadījums, kad – veicot 2017. gada 17. novembra sprieduma Teeäär/ECB (T-555/16, nav publicēts, EU:T:2017:817) izpildes pasākumus – tika piemērots jauns tiesiskais regulējums, kurā vairs nav ietverta atšķirība starp vienkāršo un dubulto algas grupu.

- 85 ECB apstrīd šī pamata pamatotību. Tā jo īpaši norāda, ka rūpības pienākums nozīmē tikai normu ievērošanu, tādējādi tā nevar piemērot atkāpes, kas nav paredzētas Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā, nedz arī neievērot šī noteikuma un to aizvietojošās normas *ratione temporis* piemērošanas jomu.
- 86 Vispirms jānorāda, ka no atbildes uz pirmo pamatu izriet, ka šis pamats nav jāapmierina, jo tas ir pamatots ar pieņemumu, ka strīdīgais darba stāža nosacījums izraisījis paša profesionālās virzības principa traucējumu. Līdz ar to jāpārbauda, vai rūpības pienākums noteic, ka ECB ir jāpieņem prasītāja AKM kandidatūra tādēļ, ka viņa gadījumā Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantā paredzētā tiesīguma nosacījuma rezultāts būtu bijis nelabvēlīgs un neatbilstošs.
- 87 Šajā sakarā ir jākonstatē, ka aplūkojamais noteikums neparedzēja izņēmumus, nedz arī iespēju atkāpties no darba stāža nosacījuma, tādējādi šī pēdējā minētā nosacījuma piemērošana ECB bija obligāta.
- 88 Proti, administrācijas rūpības pienākums pret tās darbiniekiem atspoguļo līdzsvaru starp tiesībām un pienākumiem attiecībās starp publiskās varas iestādi un civildienesta darbiniekiem. Šis pienākums tostarp nozīmē, ka iecelēj institūcija, izlemjot sava personāla locekļa stāvokli, ņem vērā visus elementus, kas varētu ietekmēt tās lēmumu, un ka, to darot, tā ņem vērā ne tikai dienesta, bet arī attiecīgā personāla locekļa intereses. Tomēr personāla locekļu tiesību un interešu aizsardzībai ir jābūt vienmēr ierobežotai ar spēkā esošo tiesību normu ievērošanu (skat. spriedumu, 2006. gada 5. decembris, *Angelidis/Parlaments*, T-416/03, EU:T:2006:375, 117. punkts un tajā minētā judikatūra).
- 89 Līdz ar to ECB nevar pārnest, ka tā ir piemērojusi Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. pantu redakcijā, kas bija spēkā brīdī, kad prasītājs iesniedza savu kandidatūru AKM pilotprogrammai.
- 90 Tātad trešais pamats ir jānoraida kā nepamatots.

*Par ceturto pamatu – Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta pārkāpumu*

- 91 Prasītājs apgalvo, ka jēdziens “dubultā algas grupa” neesot skaidri definēts ECB personālam piemērojamajā tiesiskajā regulējumā, un uzsver, ka viņa līgumā esot minēts tikai tas, ka “F/G algas grupa” (F/G – *Band*), kurā viņš esot ticis klasificēts, ir “dubultā algas grupa” (*broadband*). Ņemot vērā šīs neprecizitātes, ir jāuzskata, ka prasītājs bija klasificēts vienkāršajā algas grupā Darbiniekiem piemērojamo noteikumu 2.3.1. panta izpratnē un tātad viņam vajadzēja attaisnot tikai astoņu gadu darba stāžu, lai viņa kandidatūra būtu pieņemama AKM pilotprogrammā.
- 92 ECB norāda, ka Nodarbināšanas kārtības 1. pielikuma 4. punktā ir ietverta dubultās algas grupas definīcija. Tā arī norāda, ka Nodarbināšanas kārtība ir skaidra daļa no prasītāja līguma un ka viņš ar līgumu ir ticis piesaistīts blakus esošām F un G algas grupām. Tātad nav nozīmes tam, ka prasītāja līgumā ir minēta “F/G algas grupa”, neprecizējot, ka runa ir par dubulto algas grupu.
- 93 Jākonstatē, ka dubultās algas grupas jēdziens ir faktiski definēts Nodarbināšanas kārtības 1. pielikuma 4. punktā kā “divu blakus esošo algas grupu kopums”. Šī definīcija ir jāsalīdzina ar algu struktūru, kas minēta šī pielikuma 1. punktā, kurā ir pārņemta A, B, C, D, E, F, E/F, G, F/G, H, I, J, K un L grupa, no kurām izriet, ka tikai E/F un F/G ir divu blakus esošo algas grupu kopums.
- 94 Pēc ECB apgalvotā, Nodarbināšanas kārtība bija daļa no prasītāja darba līguma, jo tā bija pievienota ECB 2004. gada 9. februāra vēstulei, kurā bija viņa nodarbinātības noteikumi kā šī līguma neatņemama daļa.
- 95 Līdz ar to jēdziens “F/G – *Band*”, kurš figurē minētajā vēstulē, ir jāinterpretē kā tāds, kurš paredz klasificēt prasītāju dubultajā F/G algas grupā kā ražošanas ekspertu neatkarīgi no fakta, ka jēdziens “double” (*broad*) nebija minēts.

- 96 Turklāt no dokumenta, ko prasītājs pievienojis viņa kandidatūrai par dalību AKM pilotprogrammā, izriet, ka viņš šādi ir interpretējis ECB 2004. gada 9. februāra vēstuli, kurā ir ietverti viņa darbā pieņemšanas nosacījumi.
- 97 Līdz ar to arī ceturtais prasītāja izvirzītais pamats viņa atcelšanas prasījumu pamatojumam un tā rezultātā – prasība atcelt tiesību aktu ir jānoraida kā nepamatota.

### ***Par prasījumiem par kaitējuma atlīdzību***

- 98 Prasītājs lūdz piespriest ECB samaksāt viņam summu, kas atbilst atbalstam, kuru viņš būtu saņēmis, ja viņa kandidatūra dalībai AKM pilotprogrammā būtu akceptēta, kas aplēsts 101 447 EUR apmērā, tai pieskaitot procentus.
- 99 ECB lūdz noraidīt prasījumus par kaitējuma atlīdzību, jo tā uzskata, ka ar tiem cieši saistītie prasījumi atcelt tiesību aktu noraidāmi.
- 100 Šajā ziņā pietiek atgādināt, ka prasījumi par mantiskā vai morālā kaitējuma atlīdzināšanu ir jānoraida, ja tie – kā šajā lietā – ir cieši saistīti ar prasījumiem atcelt tiesību aktu, kuri paši ir jānoraida kā nepamatoti (spriedums, 2017. gada 24. aprīlis, HF/Parlaments, T-570/16, EU:T:2017:283, 69. punkts; šajā ziņā skat. arī spriedumus, 2001. gada 6. marts, *Connolly*/Komisija, C-274/99 P, EU:C:2001:127, 129. punkts, un 2006. gada 14. septembris, Komisija/*Fernández Gómez*, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 51. punkts).
- 101 Tā kā prasība atcelt apstrīdēto lēmumu ir jānoraida, prasījumi par kaitējuma atlīdzināšanu ir jānoraida kā nepamatoti, un tādēļ jānoraida visa prasība kopumā.

### **Par tiesāšanās izdevumiem**

- 102 Atbilstoši Reglamenta 134. panta 1. punktam lietas dalībniekam, kuram nolēmums ir nelabvēlīgs, piespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus, ja to ir prasījis lietas dalībnieks, kuram nolēmums ir labvēlīgs. Tā kā prasītājam nolēmums ir nelabvēlīgs, tam jāpiespriež atlīdzināt tiesāšanās izdevumus saskaņā ar ECB prasījumiem.

Ar šādu pamatojumu

VISPĀRĒJĀ TIESA (pirmā palāta)

nospriež:

- 1) **Prasību noraidīt.**
- 2) ***Raivo Teeäär* atlīdzina tiesāšanās izdevumus.**

Nihoul

Svenningsen

Öberg

Pasludināts atklātā tiesas sēdē Luksemburgā 2020. gada 26. martā.

[Paraksti]