



Jurisprudentie

ARREST VAN HET GERECHT (Eerste kamer)

26 maart 2020*

„Openbare dienst – ECB-Personeel – Programma voor ondersteuning bij de overstap naar een loopbaan buiten de ECB – Afwijzing van het verzoek om deelname – Voorwaarden voor deelname – Verschillende anciënniteit vereist naargelang een personeelslid in een enkelvoudige dan wel dubbele salarisschaal is ingedeeld – Indeling in een salarisschaal naargelang van het type functie – Gelijke behandeling – Evenredigheid – Kennelijke beoordelingsfout”

In zaak T-547/18,

Raivo Teeäär, wonende te Tallinn (Estland), vertegenwoordigd door L. Levi, advocaat,

verzoeker,

tegen

Europese Centrale Bank (ECB), vertegenwoordigd door D. Camilleri Podestà en F. Malfrère als gemachtigden, bijgestaan door B. Wägenbaur, advocaat,

verweerster,

betreffende een verzoek krachtens artikel 270 VWEU en artikel 50 bis van het Statuut van het Hof van Justitie van de Europese Unie strekkend enerzijds tot nietigverklaring van het besluit van de ECB van 27 februari 2018 houdende afwijzing van het verzoek van verzoeker om deelname aan het pilotprogramma voor ondersteuning bij de overstap naar een loopbaan buiten de ECB en, voor zover nodig, van het besluit van de ECB van 3 juli 2018 houdende verwerping van het bijzondere beroep van verzoeker tegen voornoemd besluit van 27 februari 2018, en anderzijds tot vergoeding van de schade die verzoeker als gevolg van dit besluit stelt te hebben geleden,

wijst

HET GERECHT (Eerste kamer),

samengesteld als volgt: P. Nihoul, waarnemend president, J. Svenningsen (rapporteur) en U. Öberg, rechters,

griffier: P. Cullen, administrateur,

gezien de stukken en na de terechtzitting op 9 juli 2019,

het navolgende

* Procestaal: Engels.

Arrest

Voorgeschiedenis van het geding

- 1 Op juli 2004 is verzoeker, Raivo Teeäär, in dienst getreden bij de Europese Centrale Bank (ECB), waar hij zijn loopbaan startte als Senior Production Expert bij de directie „Bankbiljetten”. Ten tijde van zijn aanwerving was verzoeker 50 jaar. Overeenkomstig de kennisgeving van vacature is hij ingedeeld in salarisschaal F/G van het salarissysteem van de ECB, waaronder deze functie viel. Binnen deze salarisschaal is hij, gelet op de duur, het niveau en het belang van zijn beroepservaring, in salaristrap 136 geplaatst.
- 2 Sedert zijn aanwerving is verzoeker binnen zijn salarisschaal gestaag doorgegroei. In januari 2011, na zeven jaar en zes maanden, heeft hij het plafond ervan bereikt, dat overeenkomt met salaristrap 169. Daarna was geen verdere doorgroei binnen deze salarisschaal meer mogelijk.
- 3 Het salarissysteem van de ECB bestaat uit 12 enkelvoudige salarisschalen, die worden aangeduid met de letters A tot en met L, en twee dubbele salarisschalen, met de aanduiding E/F en F/G. Elke salarisschaal kent verschillende salaristrappen, met een onder- en een bovengrens voor het salaris. De dubbele salarisschalen, zoals salarisschaal F/G, bestaan uit een samenvoeging van twee enkelvoudige salarisschalen, in casu salarisschaal F en salarisschaal G, zodat, wat het jaarinkomen betreft, het aanvangsniveau van salarisschaal F/G overeenkomt met dat van salarisschaal F, terwijl het plafond ervan overeenkomt met het plafond van salarisschaal G.
- 4 Concreet bestaat salarisschaal F uit de salaristrappen 1 tot en met 98, salarisschaal G uit de salaristrappen 1 tot en met 99 en salarisschaal F/G uit de salaristrappen 1 tot en met 169, als gevolg van een gedeeltelijke overlapping van de salarisschalen F en G. De salaristrappen 71 tot en met 98 van salarisschaal F komen namelijk overeen met de salaristrappen 1 tot en met 28 van salarisschaal G.
- 5 De salarissen in de salaristrappen 1 tot en met 98 van salarisschaal F komen derhalve overeen met de salarissen in de salaristrappen 1 tot en met 98 van salarisschaal F/G en de salarissen in de salaristrappen 1 tot en met 99 van salarisschaal G komen overeen met de salarissen in de salaristrappen 71 tot en met 169 van salarisschaal F/G.
- 6 De indeling van de personeelsleden in een bepaalde, enkelvoudige of dubbele salarisschaal hangt af van de aard van de functie die zij vervullen, zoals blijkt uit een document van de ECB, getiteld „Indeling van functies in salarisschalen – Lijst van algemene functiebenamingen” (Allocation of Positions to Bands – List of Generic Job Titles). Voor eenzelfde type functie is doorgroei slechts mogelijk binnen de daaraan toegekende salarisschaal, dat wil zeggen van een salaristrap naar een hogere salaristrap binnen dezelfde salarisschaal. Verandering van salarisschaal is uitsluitend mogelijk na een echte aanwervingsprocedure voor een andere functie waaraan die andere salarisschaal is toegekend (interne bevordering), tenzij sprake is van een uitzonderlijke bevordering „ad personam” of een herwaardering van de functie die iemand vervult.
- 7 Op basis van artikel 36, lid 1, van het Protocol betreffende de statuten van het Europees Stelsel van centrale banken en van de ECB (ESCB) en van het reglement van orde van de ECB heeft de raad van bestuur van de ECB de arbeidsvoorwaarden voor het personeel van de ECB (hierna: „arbeidsvoorwaarden”) goedgekeurd bij besluit van 9 juni 1998, zoals gewijzigd op 31 maart 1999 (PB 1999, L 125, blz. 32). Artikel 11, onder e), van de arbeidsvoorwaarden heeft, in de versie zoals die van toepassing is op het onderhavige geding, betrekking op ondersteuning bij de overstap naar een loopbaan buiten de ECB (support for transition to a career outside the ECB; hierna: „CTS”) ten gunste van personeelsleden van de ECB die ontslag nemen onder de voorwaarden en volgens de procedure als bedoeld in de personeelsverordeningen en -regelingen van de ECB (hierna: „personeelsverordeningen en -regelingen”).

- 8 Aan artikel 11, onder e), van de arbeidsvoorwaarden is voor het eerst uitvoering gegeven door middel van besluit ECB/2012/NP18 van de directie van de ECB van 24 augustus 2012 tot wijziging van de personeelsverordeningen en -regelingen van de ECB met betrekking tot de ondersteuning bij de vrijwillige overstap naar een loopbaan buiten de ECB, waarbij artikel 2.3 is ingevoegd in de personeelsverordeningen en -regelingen. Op grond van dit artikel werd een CTS-pilotprogramma in het leven geroepen voor maximaal 50 personen, met een looptijd van 2013 tot eind 2014. Artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen bepaalde dat personeelsleden met een overeenkomst voor onbepaalde tijd die gedurende ten minste acht achtereenvolgende jaren in dezelfde enkelvoudige salarisschaal waren ingedeeld of die gedurende ten minste twaalf achtereenvolgende jaren in dezelfde dubbele salarisschaal waren ingedeeld, aan de voorwaarden voldeden om aan het CTS-pilotprogramma te kunnen deelnemen.
- 9 Op 12 augustus 2014 heeft verzoeker zich aangemeld voor het CTS-pilotprogramma (hierna: „CTS-aanmelding”). Overeenkomstig de procedure bevatte de CTS-aanmelding een aankondiging van ontslag. Dit ontslag zou ingaan op 13 december 2014 onder het voorbehoud van acceptatie van de aanmelding. De aanmelding van verzoeker ging vergezeld van een toelichting waarin hij uiteenzette waarom hij voor deelname in aanmerking wenste te komen, ondanks het feit dat hij niet aan de in artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen gestelde voorwaarde voldeed dat personeelsleden in een dubbele salarisschaal een anciënniteit van twaalf jaar moesten hebben.
- 10 De CTS-aanmelding is bij besluit van 18 augustus 2014 afgewezen op grond dat verzoeker niet voldeed aan de diensttijdvoorwaarde, aangezien hij korter dan twaalf jaar in de dubbele salarisschaal F/G was ingedeeld.
- 11 Op 8 september 2014 heeft verzoeker de betrokken diensten van de ECB in kennis gesteld van zijn besluit om met ingang van 18 december 2014 met pensioen te gaan.
- 12 Het door verzoeker op 14 oktober 2014 ingediende verzoek om een precontentieus heronderzoek van het besluit tot afwijzing van de CTS-aanmelding is bij besluit van 9 december 2014 afgewezen.
- 13 Verzoeker is op 18 december 2014 met pensioen gegaan.
- 14 De klacht die verzoeker op 9 februari 2015 tegen het besluit van 9 december 2014 heeft ingediend, is afgewezen bij besluit van 2 april 2015.
- 15 Naar aanleiding van het beroep dat verzoeker op 9 juni 2015 tegen het besluit van 18 augustus 2014 heeft ingesteld is dit besluit nietig verklaard bij arrest van 17 november 2017, Teeäär/ECB (T-555/16, niet gepubliceerd, EU:T:2017:817), wegens de onbevoegdheid ratione materiae van de opsteller van dit besluit.
- 16 Artikel 2.3 van de personeelsverordeningen en -regelingen, zoals dit voortvloeide uit besluit ECB/2012/NP18, waarbij het CTS-pilotprogramma is ingevoerd, is ingetrokken bij besluit ECB/2017/NP19 van 17 mei 2017 tot wijziging van de personeelsverordeningen en -regelingen van de ECB met betrekking tot de ondersteuning voor de vrijwillige overstap naar een loopbaan buiten de ECB. Bij laatstgenoemd besluit is een nieuw CTS-programma ingevoerd, met een looptijd van 1 juli tot en met 31 oktober 2017, in het kader waarvan een uniforme voorwaarde van acht jaar anciënniteit in een en dezelfde salarisschaal werd vastgesteld.
- 17 Ter uitvoering van het arrest van 17 november 2017, Teeäär/ECB (T-555/16, niet gepubliceerd, EU:T:2017:817), heeft de directie van de ECB op 27 februari 2018 een nieuw besluit op basis van artikel 2.3 van de personeelsverordeningen en -regelingen in de oorspronkelijke versie ervan vastgesteld, waarbij zij de CTS-aanmelding heeft afgewezen (hierna: „bestreden besluit”).

- 18 Het bijzondere beroep dat verzoeker op 3 mei 2018 tegen het bestreden besluit heeft ingesteld, is verworpen bij besluit van de directie van de ECB van 3 juli 2018.

Procedure en conclusies van partijen

- 19 Bij verzoekschrift, neergelegd ter griffie van het Gerecht op 14 september 2018, heeft verzoeker het onderhavige beroep ingesteld.
- 20 Verzoeker verzoekt het Gerecht:
- het bestreden besluit nietig te verklaren;
 - voor zover nodig, het besluit van de directie van de ECB van 3 juli 2018 nietig te verklaren;
 - de ECB te veroordelen tot vergoeding van de door hem geleden materiële schade, geraamd op 101 447 EUR, vermeerderd met verdragingsrente, tegen de rentevoet die de ECB heeft vastgesteld voor de basisherfinancieringstransacties, vermeerderd met 3 procentpunten;
 - de ECB te verwijzen in de kosten.
- 21 De ECB verzoekt het Gerecht:
- het beroep te verwerpen;
 - verzoeker te verwijzen in de kosten.

In rechte

Ontvankelijkheid van het door verzoeker ter terechtzitting overgelegde bewijsstuk

- 22 Ter terechtzitting heeft verzoeker een aanvullend document overgelegd dat hij presenteerde als een brief die de ECB vóór invoering van de dubbele salarisschalen aan haar personeelscomité had gericht. Volgens hem kon deze brief dienen ter aanvulling op het antwoord dat deze instelling had gegeven op de schriftelijke vraag die het Gerecht haar had gesteld over de oorsprong en de voorgeschiedenis van de invoering van deze salarisschalen. Gevraagd om het nut van dit document te verduidelijken, heeft verzoeker uiteengezet dat uit deze brief naar voren komt dat de invoering van dubbele salarisschalen geen nadelige gevolgen zou moeten hebben voor personeelsleden in de hoogste salaristrap van de enkelvoudige salarisschaal G of de dubbele salarisschaal F/G, terwijl de invoering van het CTS wel degelijk dergelijke gevolgen voor personeelsleden in een dubbele salarisschaal heeft gehad.
- 23 Vastgesteld moet worden dat uit deze toelichting niet blijkt dat het betrokken document rechtstreeks verband houdt met de schriftelijke vraag van het Gerecht over de invoering van dubbele salarisschalen. Voor zover verzoeker zich op dit document wil beroepen tot staving van zijn betoog dat het CTS nadelige gevolgen heeft voor personeelsleden die zich in dezelfde situatie als hijzelf bevinden, en hij niet stelt dat dit document niet tezamen met het verzoekschrift had kunnen worden overgelegd, moet dit document niet-ontvankelijk worden geacht overeenkomstig artikel 85 van het Reglement voor de procesvoering van het Gerecht.

Voorwerp van beroep

- 24 Volgens vaste rechtspraak heeft een formeel tegen het besluit tot afwijzing van een klacht gerichte vordering tot nietigverklaring tot gevolg dat bij het Gerecht beroep wordt ingesteld tegen de handeling waartegen de klacht is ingediend wanneer deze vordering geen zelfstandige betekenis heeft (zie in die zin arrest van 24 april 2017, HF/Parlement, T-584/16, EU:T:2017:282, punt 72 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 25 In casu vormt het besluit tot afwijzing van de klacht slechts een bevestiging van het bestreden besluit, zodat moet worden vastgesteld dat de vordering tot nietigverklaring van het besluit tot afwijzing van de klacht geen zelfstandige betekenis heeft en dat daarop dus niet specifiek uitspraak hoeft worden gedaan, ook al moet bij de toetsing van de rechtmatigheid van het bestreden besluit rekening worden gehouden met de in het besluit tot afwijzing van de klacht opgenomen motivering, omdat die motivering wordt geacht samen te vallen met die van het bestreden besluit (zie in die zin arrest van 16 januari 2018, SE/Raad, T-231/17, niet gepubliceerd, EU:T:2018:3, punt 22 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

Vordering tot nietigverklaring

- 26 Tot staving van zijn vordering tot nietigverklaring draagt verzoeker vier middelen voor.
- 27 Met zijn eerste twee middelen werpt verzoeker een exceptie van onwettigheid op van artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen, dat in het bestreden besluit ten aanzien van hem is toegepast. Het eerste middel is ontleend aan schending van het gelijkheidsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel en aan een kennelijke beoordelingsfout. Het tweede middel is ontleend aan schending van artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: „Handvest”) en van richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB 2000, L 303, blz. 16), wegens discriminatie op grond van leeftijd.
- 28 Voor zover artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen niet als onrechtmatig moet worden aangemerkt, draagt verzoeker subsidiair twee andere middelen voor. Deze hebben betrekking op een kennelijke beoordelingsfout en niet-nakoming van de zorgplicht (derde middel) en schending van artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen (vierde middel).

Eerste middel, ontleend aan onrechtmatigheid van artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen wegens schending van het gelijkheidsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel en wegens een kennelijke beoordelingsfout

- 29 Verzoeker stelt dat de dubbele anciënniteitsvoorwaarde in artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen een ongelijke behandeling oplevert. Deze ongelijke behandeling is willekeurig in algemene zin, omdat een onderscheid wordt gemaakt tussen personeelsleden in een enkelvoudige salarisschaal en personeelsleden in een dubbele salarisschaal, en in elk geval willekeurig ten aanzien van personeelsleden die, net als hij, het plafond van een dubbele salarisschaal hebben bereikt alvorens een anciënniteit van twaalf jaar in deze salarisschaal te hebben verworven. Voor zover het hanteren van verschillende anciënniteitsvoorwaarden in voorkomend geval formeel zou worden gerechtvaardigd door het bestaan van twee verschillende categorieën salarisschalen, vloeit de ongelijke behandeling volgens verzoeker voort uit artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen, gelezen in samenhang met de lijst van algemene functiebenamingen, die aan elke type functie een bepaalde, enkelvoudige of dubbele salarisschaal toekent.

- 30 Verzoeker acht het litigieuze onderscheid in algemene zin willekeurig, omdat het feit dat een dubbele salarisschaal meer salaristrappen bevat dan een enkelvoudige salarisschaal, met als gevolg dat personen die in een enkelvoudige salarisschaal zijn aangeworven, vaker het plafond van hun salarisschaal zullen bereiken, niets van doen heeft met de doelstellingen van het CTS, die erin bestaan om de overstap naar een loopbaan buiten de ECB te vergemakkelijken, een snellere roulatie van het vaste personeel aan te moedigen en de interne mobiliteit te bevorderen.
- 31 Het litigieuze onderscheid is volgens hem vooral willekeurig ten aanzien van personeelsleden die, net als hij, in een dubbele salarisschaal zijn ingedeeld, maar bij hun aanwerving in een salaristrap in het gedeelte van deze dubbele salarisschaal zijn geplaatst dat overeenkomt met het tweede gedeelte van de twee enkelvoudige salarisschalen waaruit de dubbele salarisschaal is samengesteld (dat wil zeggen salarisschaal G in het geval van de dubbele salarisschaal F/G). Gelet op het aantal salaristrappen dat deze personeelsleden verwijderd zijn van het plafond van de betrokken dubbele salarisschaal, is hun situatie qua doorgroeimogelijkheden immers identiek aan die van personeelsleden in een enkelvoudige salarisschaal. Derhalve beantwoordt het litigieuze onderscheid niet aan de doelstellingen van het CTS. Het gaat hier niet om een uitzonderlijk geval, want deze situatie gaat op voor 18 % van de personeelsleden die tussen 2010 en 2012 zijn aangeworven.
- 32 Het litigieuze onderscheid is bovendien in strijd met het evenredigheidsbeginsel, want de ECB heeft niet de minst bezwarende wijze gekozen om de doelstellingen van het CTS te verwezenlijken. Zij had immers voor al haar personeelsleden een anciënniteitsvoorwaarde kunnen hanteren die gekoppeld is aan het feit dat iemand sinds een bepaald aantal jaren het plafond van zijn salarisschaal heeft bereikt.
- 33 Tot slot berust het litigieuze onderscheid volgens verzoeker op een kennelijke beoordelingsfout, omdat het niet strookt met het doel om de beperkte carrièrekansen die personeelsleden in een enkelvoudige salarisschaal zouden hebben, te compenseren.
- 34 De ECB zet uiteen dat het CTS-pilotprogramma tot doel had om ondersteuning bij een loopbaanheroriëntatie te bieden aan personeelsleden die sinds geruime tijd bij de ECB in dezelfde salarisschaal werkzaam waren, ongeacht het aantal salaristrappen dat zij hadden doorlopen – en niet aan personeelsleden die het plafond van hun salarisschaal hadden bereikt en niet verder konden doorgroeien. Het litigieuze onderscheid is gebaseerd op het feit dat dubbele salarisschalen ongeveer 50 % meer salaristrappen bevatten dan enkelvoudige salarisschalen. Dit betekent dat de situatie van iemand in een dubbele salarisschaal enkel kan worden vergeleken met die van personen die zich in hetzelfde type salarisschaal bevinden.
- 35 De ECB erkent dat de correlatie tussen de indeling in een dubbele salarisschaal en het bestaan van ruimere doorgroeimogelijkheden overeenstemt met een typische standaardsituatie, maar stelt dat een wetgever mag uitgaan van een dergelijke situatie zonder tevens te moeten voorzien in een stelsel van uitzonderingen teneinde rekening te houden met atypische situaties. Verder onderstreept zij dat zij over een ruime beoordelingsvrijheid beschikte bij de keuzes van politieke aard die zij in haar hoedanigheid van „wetgever” heeft gemaakt bij de uitwerking van het kader van dit pilotprogramma.
- 36 In het kader van een meer concrete analyse benadrukt de ECB enerzijds dat op het moment dat het CTS-pilotprogramma van start ging 794 personen waren ingedeeld in de dubbele salarisschaal F/G, 5 personen in de enkelvoudige salarisschaal F en 7 personen in de enkelvoudige salarisschaal G, terwijl niemand van deze 7 personen van het CTS-pilotprogramma heeft geprofiteerd. Anderzijds was het onmogelijk dat een in salarisschaal G aangeworven persoon gunstiger werd behandeld dan verzoeker als gevolg van de voor personeelsleden in deze enkelvoudige salarisschaal geldende anciënniteitsvoorwaarde van acht jaar, omdat op de startdatum van dit pilotprogramma de 7 personen die in salarisschaal G waren ingedeeld, naar deze salarisschaal waren bevorderd in plaats van dat zij daarin waren aangeworven.

- 37 Om te beginnen zij eraan herinnerd dat het beginsel van gelijke behandeling een algemeen rechtsbeginsel van de Europese Unie is dat in de artikelen 20 en 21 van het Handvest is vastgelegd en van toepassing is op het ambtenarenrecht van de Unie. Dit beginsel vereist onder meer dat vergelijkbare situaties niet verschillend worden behandeld, tenzij een dergelijke behandeling objectief gerechtvaardigd is (zie in die zin arresten van 12 november 2014, *Guardian Industries en Guardian Europe/Commissie*, C-580/12 P, EU:C:2014:2363, punt 51 en aldaar aangehaalde rechtspraak, en 16 juli 2015, *EJ e.a./Commissie*, F-112/14, EU:F:2015:90, punt 65 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 38 De onderscheidende kenmerken van situaties en de eventuele vergelijkbaarheid van die situaties moeten worden bepaald en beoordeeld tegen de achtergrond van het voorwerp en het doel van de betrokken bepalingen. Daarbij moet rekening worden gehouden met de beginselen en doelstellingen van het gebied in kwestie (zie arrest van 7 maart 2017, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, punt 42 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 39 Wanneer een verschil in behandeling tussen twee vergelijkbare situaties wordt vastgesteld, wordt het beginsel van gelijke behandeling niet geschonden voor zover dat verschil gerechtvaardigd is (zie arrest van 7 maart 2017, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, punt 52 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 40 Dat is het geval wanneer het verschil in behandeling verband houdt met een wettelijk toelaatbaar doel dat wordt nagestreefd door de maatregel die ertoe leidt dat een dergelijk verschil wordt ingevoerd, en dit verschil in verhouding staat tot dat doel. Wanneer de regelgevende autoriteit over een ruime beoordelingsbevoegdheid beschikt, mag de rechter bij zijn toetsing of voldaan is aan deze voorwaarden hooguit nagaan of er sprake is van een kennelijke fout (zie in die zin arrest van 7 maart 2017, *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, punten 53 en 54 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 41 Dienaangaande moet worden onderstreept dat de ECB wegens haar functionele zelfstandigheid over een ruime autonomie beschikt wanneer zij regels uitvaardigt in relatie tot kwesties met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van haar personeel (zie in die zin arrest van 22 oktober 2002, *Pflugrad/ECB*, T-178/00 en T-341/00, EU:T:2002:253, punt 48). Bovendien beschikken de instellingen over een ruime beoordelingsbevoegdheid om het belang van de dienst vast te stellen, ongeacht het onderzoek in het kader waarvan of het besluit waarbij dat belang in aanmerking moet worden genomen (zie arrest van 16 mei 2018, *Barnett/EESC*, T-23/17, niet gepubliceerd, EU:T:2018:271, punt 36 en aldaar aangehaalde rechtspraak). In een dergelijk geval zou het beginsel van gelijke behandeling of non-discriminatie slechts worden geschonden, indien de betrokken maatregel een verschil in behandeling bevat dat willekeurig is of kennelijk niet beantwoordt aan het doel van deze maatregel (zie in die zin arrest van 15 april 2010, *Gualtieri/Commissie*, C-485/08 P, EU:C:2010:188, punt 72).
- 42 Voorts moet worden gepreciseerd dat, zelfs al leidt de instelling van een algemene en abstracte regeling in bijzondere gevallen noodzakelijkerwijs tot onvoorzienbare bezwaren, een autoriteit met regelgevende bevoegdheid niet kan worden verweten dat zij bij de organisatie van haar diensten heeft gekozen voor een indeling in categorieën indien deze indeling, gelet op het nagestreefde doel, niet neerkomt op een daadwerkelijke discriminatie (zie in die zin arrest van 15 april 2010, *Gualtieri/Commissie*, C-485/08 P, EU:C:2010:188, punt 81 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 43 In casu heeft artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen een verschil in behandeling tussen de personeelsleden van de ECB ingevoerd naargelang zij in een dubbele dan wel enkelvoudige salarisschaal zijn ingedeeld, door te bepalen dat de eerste categorie, waartoe een groot deel van het personeel behoort, in aanmerking komt voor het CTS-pilotprogramma wanneer zij een anciënniteit van ten minste twaalf jaar in hun salarisschaal hebben verworven, terwijl voor de tweede categorie slechts een anciënniteit van acht jaar is vereist.

- 44 Derhalve moeten, overeenkomstig de hierboven in de punten 38 tot en met 42 aangehaalde rechtspraak, het voorwerp en het doel van het CTS-pilotprogramma worden bepaald, teneinde vast te stellen of de situaties van personen die onder de ene dan wel de andere categorie salarisschalen vallen, vergelijkbaar zijn en zo ja, of het geconstateerde verschil in behandeling al dan niet gerechtvaardigd is.
- 45 Wat de vergelijkbaarheid van de situaties betreft, zij opgemerkt dat de ECB in haar antwoord op de schriftelijke vraag die het Gerecht haar over de doelstellingen van het CTS had gesteld, heeft toegelicht dat het CTS was voortgevloeid uit een beraad naar aanleiding van de constatering dat zij zich voor een „demografische uitdaging” gesteld zag. Om redenen in verband met de aanwervingscriteria die ten tijde van haar oprichting waren gehanteerd, zou een aanzienlijk deel van haar personeelsbestand niet fluctueren gedurende een relatief lange periode, waarna deze personeelsleden verspreid over een relatief korte periode met pensioen zouden gaan.
- 46 Deze situatie had onder meer tot gevolg dat de mogelijkheden van interne bevordering naar een hogere salarisschaal beperkt waren en kon dus een demotiverend effect hebben op personeelsleden die een nieuwe functie ambiëerden.
- 47 Als gevolg van het beraad dat naar aanleiding van deze constatering had plaatsgevonden heeft de ECB besloten een specifieke maatregel vast te stellen om een deel van haar personeel aan te moedigen om met vervroegd pensioen te gaan, namelijk de personeelsleden voor wie de kans om lange tijd bij de ECB te hebben zonder van salarisschaal te zijn veranderd, het grootst was, zonder deze maatregel toe te spitsen op de personeelsleden die zich in de leeftijdsgroep bevonden waarop de „demografische uitdaging” betrekking had.
- 48 Het doel van de invoering van het CTS-pilotprogramma leek derhalve te zijn om preventief een aantal risico's af te wentelen die binnen afzienbare tijd de goede werking van de ECB zouden kunnen belemmeren, door vervroegd vacatures te creëren om zodoende nieuwe personen te kunnen aanwerven en de mogelijkheden van interne bevordering voor het zittende personeel te vergroten. Aangezien deze maatregel strookte met de bedoeling om het kwaliteitsniveau van werkzaamheden die in het kader van de vervulling van de taken van de ECB worden verricht, te handhaven of zelfs te verbeteren, hield zij verband met het belang van de dienst.
- 49 In dat kader bestond het voorwerp van het CTS-pilotprogramma erin om het vrijwillige vervroegde vertrek te stimuleren van een deel van de personeelsleden van de ECB die een bepaald aantal jaren bij de ECB in dezelfde salarisschaal hadden gewerkt, waarbij een onderscheid werd gemaakt tussen personeelsleden in een enkelvoudige salarisschaal en personeelsleden in een dubbele salarisschaal, door dit vertrek te begunstigen in de vorm van begeleiding bij de overstap naar een loopbaan buiten de ECB, met name op financieel vlak. Hoewel dit voorwerp uit het oogpunt van personeelsleden die mogelijk geïnteresseerd waren in een loopbaanverandering, wellicht als een gunstige maatregel kon worden beschouwd, laat dit onverlet dat het, gelet op de doelstellingen ervan, in de eerste plaats verband hield met het belang van de dienst.
- 50 Daarnaast heeft de ECB in haar antwoord op de schriftelijke vragen van het Gerecht tevens uiteengezet, dat de dubbele salarisschalen voornamelijk in het leven waren geroepen om een loopbaanontwikkeling over een lange reeks van jaren mogelijk te maken voor typen functies die zich ervoor leenden om afhankelijk van de opgedane ervaring op een steeds hoger niveau te worden uitgeoefend. Dit is niet weersproken door verzoeker, die ter terechtzitting enkel heeft betoogd dat de ECB erop had toegezien dat de invoering van de dubbele salarisschalen niet nadelig uitviel voor het zittende personeel.
- 51 Derhalve moet worden opgemerkt dat de beide dubbele salarisschalen (E/F en F/G), vergeleken met de enkelvoudige salarisschalen, een potentieel lang loopbaantraject bestrijken, hetgeen de stabiliteit bevordert van het personeelsbestand dat functies bekleedt waarvoor de ervaring die in het kader van de uitoefening van de betrokken werkzaamheden binnen de instelling is opgedaan, een voordeel kan

opleveren voor de vervulling van de taken van deze instelling, met name qua deskundigheid en dus ook qua efficiëntie en verantwoordelijkheden. Uit de lijst van de betrokken functies blijkt dat het voornamelijk gaat om technische functies met veel verantwoordelijkheid („deskundigen” voor salarisschaal F/G, „specialisten” of „analisten” voor salarisschaal E/F), zonder dat sprake is van leidinggevende functies, waarvan het merendeel verband houdt met de vervulling van de specifieke taken van de ECB. Dit gold onder meer voor verzoeker, die als Senior Production Expert werkzaam was binnen de directie „Bankbiljetten”.

- 52 De situaties van de twee betrokken categorieën personen onderscheiden zich derhalve op een wezenlijk punt, vanuit het oogpunt van het belang van de dienst: zij corresponderen met verschillende typen functies ten aanzien waarvan de ECB het al dan niet wenselijk achtte dat zij door meer permanent personeel werden uitgeoefend. Aangezien een personeelslid in een dubbele salarisschaal in het algemeen meer ruimte heeft om binnen zijn salarisschaal door te groeien dan iemand in een enkelvoudige salarisschaal, kunnen de respectieve situaties van personen die zich in de ene dan wel de andere categorie salarisschalen bevinden, niet als vergelijkbaar worden aangemerkt in het licht van het voorwerp en doel van het CTS-pilotprogramma, zoals hierboven omschreven in de punten 48 en 49. Wanneer een instelling ernaar streeft om personeelsleden die bepaalde functies vervullen, gedurende een langere tijd in dienst te behouden, is het immers logisch dat de betrokken personen niet net zo sterk worden aangemoedigd om de dienst vervroegd te verlaten als personeelsleden die typen functies vervullen waarvoor dat doel niet geldt. Deze voorzorgsmaatregel draagt bij tot het behoud of zelfs een verbetering van de kwaliteit van de werkzaamheden die in het kader van de vervulling van de taken van deze instelling worden verricht en is dus in het belang van de dienst.
- 53 Hoe dan ook moet worden geoordeeld dat, gesteld al dat de situaties van personeelsleden in beide categorieën salarisschalen vergelijkbaar zijn, het verschil in behandeling bestaande in de vaststelling van een criterium voor deelname van twaalf jaar voor personeelsleden die een type functie uitoefenen waarvoor een dubbele salarisschaal geldt en een criterium van slechts acht jaar voor degenen die een type functie uitoefenen waarvoor een enkelvoudige salarisschaal geldt, objectief gerechtvaardigd zou zijn om dezelfde redenen als hierboven omschreven in de punten 51 en 52.
- 54 Bovendien is het in punt 51 vastgestelde typerende kenmerk van de functies waarvoor de twee dubbele salarisschalen gelden op evenredige wijze in aanmerking genomen, omdat het verschil van vier jaar tussen beide categorieën personeelsleden, wat het criterium voor deelname aan het CTS-pilotprogramma betreft, globaal overeenstemt met het verschil in salarisdoorgroei tussen een enkelvoudige en een dubbele salarisschaal. Uit de gegevens in punt 4 van dit arrest komt namelijk naar voren dat de anciënniteit van acht jaar voor personeelsleden in een enkelvoudige salarisschaal – die uit 99 salaristrappen bestaat – rekenkundig gezien overeenkomt met een anciënniteit van bijna 14 jaar voor personeelsleden in een dubbele salarisschaal – die uit 169 salaristrappen bestaat.
- 55 Tot slot moet, zoals uit de hierboven in punt 42 aangehaalde rechtspraak voortvloeit, worden erkend dat de ECB, aangezien zij een regeling van algemene strekking moest invoeren op een gebied waar zij over een ruime beoordelingsmarge en een ruime autonomie beschikt, mocht uitgaan van standaardsituaties – zoals zij zelf stelt – zonder dat dit een kennelijke beoordelingsfout oplevert, omdat zij niet verplicht was om daarbij tevens een uitzonderingsregeling op te nemen teneinde rekening te houden met atypische situaties zoals die van verzoeker.
- 56 Wat betreft het door verzoeker voorgestane alternatieve criterium, dat is gebaseerd op het bereiken van het plafond van een salarisschaal sedert een aantal jaren zonder daarbij te onderscheiden naar type salarisschaal, moet worden geconstateerd dat dit een andere keuze van de ECB in het kader van haar personeelsbeleid zou hebben behelsd.

- 57 Zoals in de punten 40 en 41 hierboven is uiteengezet, beschikt de ECB, wegens haar functionele zelfstandigheid, over een ruime autonomie wanneer zij regels uitvaardigt in relatie tot kwesties met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van haar personeel. Daarnaast beschikken de instellingen over een ruime beoordelingsbevoegdheid bij het bepalen van het belang van de dienst en mag de rechter bij zijn toetsing hooguit nagaan of de gemaakte keuzes niet voortvloeien uit een kennelijke fout.
- 58 Dienaangaande zij in aanmerking genomen dat, zoals met name uit de punten 51 tot en met 54 hierboven blijkt, het in het kader van het CTS-pilotprogramma gehanteerde anciënniteitscriterium was gebaseerd op een objectieve grondslag en strookte met de binnen de ECB bestaande, aan het functietype gekoppelde loopbaanstructuur.
- 59 Zoals de ECB bovendien heeft onderstreept, zou een criterium op basis van het bereiken van het plafond van een salarisschaal tot gevolg hebben gehad, dat personeelsleden die nog maar kort geleden maar op een zeer hoog niveau binnen een salarisschaal in dienst waren genomen, in aanmerking zouden zijn gekomen voor deelname aan het CTS.
- 60 Daarnaast zou een dergelijk criterium tot een ander verschil in behandeling hebben geleid. Uit de antwoorden van de ECB op de schriftelijke vragen van het Gerecht blijkt namelijk, dat van de 987 personeelsleden die op 1 januari 2013 in een dubbele salarisschaal waren ingedeeld, slechts 161 bij hun aanwerving waren geplaatst in een salaristrap die overeenkomt met een salaristrap van de hogere enkelvoudige salarisschaal. Dit criterium zou dus een minderheid van het personeel hebben begunstigd, namelijk degenen in die groep van 161 personen die bij hun aanwerving waren ingedeeld in een salaristrap die relatief dicht bij het plafond van hun dubbele salarisschaal lag. Daarentegen zou, uitgaand van de veronderstelling dat een jaarlijkse doorgroei met vier à vijf salaristrappen als normaal kan worden beschouwd, gelet op de doorgroei van verzoeker in zijn salarisschaal (van salaristrap 136 naar salaristrap 169 in 7 en een half jaar), de waarschijnlijkheid dat personeelsleden die aanvankelijk in het onderste deel van een dubbele salarisschaal waren geplaatst, voor deelname in aanmerking kwamen, zeer gering of zelfs nihil zijn geweest.
- 61 Voor het overige bieden de hierboven in de punten 58 en 59 gesignaleerde problemen, waardoor het noodzakelijk zou zijn geweest om aanvullende bepalingen vast te stellen teneinde onredelijke situaties of aanzienlijke verschillen in behandeling te voorkomen, steun voor de stelling van de ECB dat de litigieuze maatregel strookte met het doel om eenvoudige en gemakkelijk toe te passen regels te formuleren.
- 62 Voorts zij opgemerkt dat de stelling die verzoeker ter onderbouwing van de geschiktheid van het door hem voorgestelde alternatieve criterium naar voren brengt, namelijk dat personeelsleden die het plafond van hun salarisschaal hebben bereikt, geen carrièreperspectieven meer hebben, voorbijgaat aan een aantal carrièreperspectieven die bij de ECB bestaan. Deze perspectieven vloeien namelijk niet alleen voort uit de doorgroei naar een volgende salaristrap binnen een bepaalde salarisschaal, maar ook uit het feit dat sommige typen functies op verschillende niveaus kunnen worden uitgeoefend en, in het algemeen, uit de mogelijkheden van interne bevordering naar een hogere salarisschaal. Deze mogelijkheden zijn belangrijk voor personeelsleden die over ruime beroepservaring beschikken, hetgeen noodzakelijkerwijs het geval is bij degenen die de top van hun salarisschaal hebben bereikt. Verder is het juist een van de doelstellingen van het CTS om interne bevorderingen te vergemakkelijken doordat posten vrijkomen als gevolg van het vervroegde vertrek van sommige personeelsleden die functies in hogere salarisschalen vervullen, zodat het CTS zelf tegemoetkomt aan dit soort bezwaren van verzoeker.
- 63 Tot slot is het voor de beoordeling van het evenredige karakter van het betrokken anciënniteitscriterium niet zonder belang dat dit criterium deel uitmaakte van een pilotprogramma dat achteraf zou worden geëvalueerd, zoals blijkt uit overweging 2 van besluit ECB/2012/NP18 (zie naar analogie arrest van 7 maart 2017, RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, punt 69).

- 64 Derhalve moet worden geoordeeld dat, gesteld al dat de situatie van personeelsleden in een dubbele salarisschaal qua voorwerp en doelstellingen van het CTS vergelijkbaar is met de situatie van degenen die in een enkelvoudige salarisschaal zijn ingedeeld, het hanteren van het litigieuze anciënniteitscriterium in het kader van het CTS-pilotprogramma, welk criterium dus als gerechtvaardigd voorkomt, niet als een kennelijke fout kan worden aangemerkt.
- 65 Uit de voorgaande overwegingen volgt dat artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen niet in strijd was met het beginsel van gelijke behandeling en, voor zover deze vragen het voorwerp van een afzonderlijk onderzoek kunnen vormen, evenmin werd gekenmerkt door schending van het evenredigheidsbeginsel of een kennelijke beoordelingsfout, doordat het voor deelname aan het CTS-pilotprogramma een drempel hanteerde die overeenkwam met een anciënniteit van twaalf jaar voor personeelsleden die in een dubbele salarisschaal waren ingedeeld en een anciënniteit van acht jaar voor degenen die in een enkelvoudige salarisschaal waren ingedeeld.
- 66 Bijgevolg moet het eerste middel ongegrond worden verklaard.

Tweede middel, ontleend aan onrechtmatigheid van artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen wegens schending van artikel 21 van het Handvest en richtlijn 2000/78 als gevolg van discriminatie op grond van leeftijd

- 67 Volgens verzoeker vallen personen die zich op hetzelfde niveau van hun salarisschaal bevinden, globaal onder dezelfde leeftijdscategorie. Aangezien personeelsleden in een dubbele salarisschaal vier jaar langer moesten wachten om in aanmerking te komen voor het CTS-pilotprogramma dan degenen die in een enkelvoudige salarisschaal waren ingedeeld, moesten zij ouder dan laatstgenoemden zijn om aan dit programma te mogen deelnemen. Derhalve bevat artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen, aldus verzoeker, een stilzwijgende leeftijdseis, hetgeen een rechtstreeks op leeftijd gebaseerde discriminatie ten opzichte van personeelsleden in een dubbele salarisschaal oplevert die niet objectief gerechtvaardigd is, en wel om dezelfde redenen als die welke in het kader van het eerste middel zijn uiteengezet.
- 68 De ECB ontkent dat er enige correlatie bestaat tussen de leeftijd en de indeling in een enkelvoudige dan wel dubbele salarisschaal, tussen de leeftijd en het aantal dienstjaren in een salarisschaal, en tussen de leeftijd en het niveau waarop iemand in een salarisschaal wordt ingedeeld. Derhalve is volgens de ECB geen sprake van een verschil in behandeling dat rechtstreeks of indirect verband houdt met leeftijd.
- 69 Er zij aan herinnerd dat het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd, dat als een algemeen beginsel van het recht van de Unie moet worden beschouwd, op het gebied van arbeid en beroep is geconcretiseerd door richtlijn 2000/78 (arrest van 19 januari 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punt 21) en dat het verbod van elke discriminatie op grond van onder meer leeftijd is verankerd in artikel 21 van het Handvest. Verder vormt richtlijn 2000/78 niet alleen een inspiratiebron in het kader van geschillen betreffende het personeel van de instellingen van de Unie als het erom gaat de verplichtingen van de bevoegde regelgevende autoriteit ten aanzien van het beginsel van non-discriminatie op grond van leeftijd te bepalen (zie in die zin arrest van 7 februari 2019, RK/Raad, T-11/17, EU:T:2019:65, punten 68-70 en aldaar aangehaalde rechtspraak), maar wordt de ECB ook daardoor gebonden krachtens artikel 9, onder c), van de arbeidsvoorwaarden.
- 70 In casu moet worden geconstateerd dat de voorwaarden voor deelname aan het CTS-pilotprogramma geen enkele rechtstreekse verwijzing naar de leeftijd van de personeelsleden bevatten.
- 71 Voorts staat het onderscheid tussen personeelsleden naargelang van het type salarisschaal waarin zij zijn ingedeeld, los van de leeftijd van die personeelsleden.

- 72 In dit verband moet worden benadrukt dat de anciënniteit in een salarisschaal, ongeacht welke dat is, uitsluitend afhangt van het tijdstip waarop iemand is aangeworven in of eventueel bevorderd naar een salarisschaal.
- 73 Wat betreft de situatie die overeenkomt met die van verzoeker en waarop hij zijn beroep baseert, dat wil zeggen de aanwerving in een dubbele salarisschaal, moet worden vastgesteld dat deze aanwerving in elk stadium van de loopbaan mogelijk is, onder meer in het tweede deel daarvan, zoals het voorbeeld van verzoeker aantoont, maar ook vroeger in de loopbaan en zelfs bij aanvang daarvan.
- 74 Dit tweede geval is bovendien het meest gebruikelijk, want blijktens de van de ECB afkomstige – en door verzoeker in zijn memories overgenomen – gegevens is van de 458 personen die tussen 2010 en 2012 door deze instelling zijn aangeworven, 82 % ingedeeld in het eerste deel van een dubbele salarisschaal.
- 75 De indiensttreding bij de ECB, en daarmee ook de indeling in een salarisschaal, kan derhalve in elk willekeurig stadium van het beroepsleven en dus op elke leeftijd gedurende het beroepsleven van iemand plaatsvinden.
- 76 Uit het voorgaande vloeit voort dat niet kan worden uitgesloten dat een personeelslid dat aan het begin van zijn loopbaan is aangeworven, een anciënniteit van twaalf jaar in een dubbele salarisschaal heeft verworven nog voordat hij de leeftijd van 40 jaar bereikt, zodat hij voor deelname aan het CTS-pilotprogramma in aanmerking zou komen, noch dat een personeelslid dat aan het eind van zijn loopbaan is aangeworven of bevorderd, op de leeftijd van 55 jaar nog geen anciënniteit van acht jaar in een enkelvoudige salarisschaal heeft, zodat hij niet voor deelname aan dit programma in aanmerking zou komen.
- 77 Het is weliswaar mogelijk dat wanneer twee personen op hetzelfde tijdstip en op dezelfde leeftijd zijn aangeworven, maar de één in een enkelvoudige en de ander in een dubbele salarisschaal is ingedeeld, de ene persoon wél en de andere niet in aanmerking komt voor deelname aan het CTS-pilotprogramma, maar dit zou dan niet het gevolg zijn van discriminatie op grond van leeftijd, maar van het tijdstip van aanwerving en het type salarisschaal waarin zij zijn ingedeeld – waarbij het laatste afhangt van het type functie dat wordt vervuld –, dus door parameters die losstaan van de leeftijd, terwijl in het kader van het antwoord op het eerste middel reeds is geoordeeld dat de tweede parameter strookt met de doelstellingen en het voorwerp van het CTS.
- 78 Ofschoon verzoeker in punt 80 van het verzoekschrift zijn betoog met betrekking tot het bestaan van een verschil in behandeling op grond van leeftijd afsluit met de conclusie dat het CTS „leidt tot een rechtstreeks op leeftijd gebaseerd verschil in behandeling”, voert hij voor het overige in punt 72 van het verzoekschrift aan dat sprake is van een indirecte discriminatie op grond van leeftijd, zodat het noodzakelijk is deze mogelijkheid te onderzoeken.
- 79 Volgens de definitie in artikel 2, lid 2, onder b), van richtlijn 2000/78 is sprake van een indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde leeftijd in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn. Daarnaast vloeit uit artikel 10, lid 1, van deze richtlijn voort dat de vaststelling van discriminatie moet berusten op feiten die het vermoeden wettigen dat sprake is van een rechtstreekse of indirecte discriminatie.
- 80 In casu blijkt uit de cijfers van de evaluatie die na afronding van het CTS heeft plaatsgevonden (bijlage A.14) dat de toepassing van deze maatregel heeft geleid tot het vervroegde vertrek van 7 personen jonger dan 45 jaar, 15 personen in de leeftijd tussen 45 en 54 jaar en 23 personen ouder dan 54 jaar. Deze cijfers tonen concreet aan dat het litigieuze anciënniteitscriterium niet tot een gunstiger of nadeliger behandeling van personeelsleden uit een bepaalde leeftijdsgroep heeft geleid.

- 81 Gesteld bovendien al dat er in casu een verband zou bestaan tussen het anciënniteitscriterium en de leeftijd, dit neemt niet weg dat een eventueel verschil in behandeling hoe dan ook gerechtvaardigd zou zijn om dezelfde redenen in verband met het belang van de dienst als die welke in de punten 48 en 50 tot en met 54 van dit arrest zijn uiteengezet in het kader van het antwoord op het eerste middel, omdat het in artikel 21 van het Handvest neergelegde non-discriminatiebeginsel op grond van onder meer leeftijd slechts een bijzondere uitdrukking vormt van het in artikel 20 van het Handvest verankerde gelijkheidsbeginsel (zie in die zin arrest van 7 februari 2019, RK/Raad, T-11/17, EU:T:2019:65, punt 60 en aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 82 Derhalve moet worden geconstateerd dat artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen geen discriminatie op grond van leeftijd heeft opgeleverd ten nadele van personeelsleden in een dubbele salarisschaal, doordat het voor deelname aan het CTS-pilotprogramma een drempel hanteerde die overeenkwam met een anciënniteit van twaalf jaar voor personeelsleden die in een dubbele salarisschaal waren ingedeeld en een anciënniteit van acht jaar voor degenen die in een enkelvoudige salarisschaal waren ingedeeld.
- 83 Bijgevolg moet het tweede middel ongegrond worden verklaard.

Derde middel, ontleend aan een kennelijke beoordelingsfout en niet-nakoming van de zorgplicht

- 84 Verzoeker stelt dat de ECB een kennelijke beoordelingsfout heeft gemaakt en haar zorgplicht niet is nagekomen door de gevolgen van de litigieuze anciënniteitsvoorwaarde onvoldoende grondig te onderzoeken, terwijl deze voorwaarde een verstorend effect had op het beginsel van loopbaanverandering als zodanig en in sommige gevallen tot discriminatie of onrechtvaardigheid leidde, en door artikel 2.3.1 van de arbeidsvoorwaarden niet zodanig uit te leggen dat deze gevolgen werden voorkomen. Wat verzoeker betreft had dit met name kunnen gebeuren door in het kader van de maatregelen ter uitvoering van het arrest van 17 november 2017, Teeäär/ECB (T-555/16, niet gepubliceerd, EU:T:2017:817), de nieuwe regeling toe te passen die niet langer een onderscheid maakt naargelang iemand in een enkelvoudige dan wel dubbele salarisschaal valt.
- 85 De ECB betwist de gegrondheid van dit middel. Zij betoogt onder meer dat de zorgplicht wordt begrensd door de naleving van de regels, zodat zij geen uitzonderingen kon toestaan die niet in artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen waren voorzien en niet voorbij kon gaan aan de werkingssfeer *ratione temporis* van deze bepaling en van de bepaling die ervoor in de plaats is gekomen.
- 86 Om te beginnen zij opgemerkt dat uit het antwoord op het eerste middel volgt dat dit middel niet kan worden aanvaard, omdat het uitgaat van de veronderstelling dat de litigieuze anciënniteitsvoorwaarde een verstorend effect had op het beginsel van loopbaanverandering als zodanig. Derhalve moet worden onderzocht of de ECB op grond van haar zorgplicht de CTS-aanmelding van verzoeker had moeten accepteren, omdat de in artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen gestelde voorwaarde voor deelname in zijn geval beweerdelijk tot een nadelige en weinig adequate uitkomst had geleid.
- 87 Dienaangaande volstaat de vaststelling dat de betrokken bepaling niet in een uitzondering op of een mogelijkheid om af te wijken van de anciënniteitsvoorwaarde voorzag, zodat de ECB verplicht was deze voorwaarde te hanteren.
- 88 De zorgplicht van de administratie ten opzichte van haar personeelsleden weerspiegelt namelijk het evenwicht tussen de wederzijdse rechten en verplichtingen in de betrekkingen tussen het administratief gezag en het personeel van de openbare dienst. Deze plicht houdt onder meer in dat het gezag, wanneer het zich over de situatie van een lid van haar personeel uitspreekt, alle elementen in aanmerking neemt die bepalend kunnen zijn voor zijn besluit en dat het hierbij niet alleen rekening

houdt met het belang van de dienst, maar ook met het belang van het betrokken personeelslid. De bescherming van de rechten en belangen van de personeelsleden moet echter steeds haar grens vinden in de eerbiediging van de geldende regels (zie naar analogie arrest van 5 december 2006, Angelidis/Parlement, T-416/03, EU:T:2006:375, punt 117 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

- 89 Derhalve kan de ECB niet worden verweten dat zij artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen heeft toegepast in de versie zoals die gold ten tijde van de aanmelding van verzoeker voor het CTS-pilotprogramma.
- 90 Hieruit volgt dat het derde middel ongegrond moet worden verklaard.

Vierde middel, ontleend aan schending van artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen

- 91 Verzoeker stelt dat het begrip „dubbele salarisschaal” niet duidelijk is omschreven in de regelgeving die van toepassing is op het personeel van de ECB en onderstreept dat zijn overeenkomst niet vermeldde dat „salarisschaal F/G” (F/G - Band), waarin hij was ingedeeld, een „dubbele salarisschaal” (Broadband) was. Gelet op deze onduidelijkheid moet verzoeker worden geacht te zijn ingedeeld in een enkelvoudige salarisschaal in de zin van artikel 2.3.1 van de personeelsverordeningen en -regelingen en hoefde hij dus slechts een anciënniteit van acht jaar aan te tonen, zodat zijn aanmelding voor het CTS-pilotprogramma ontvankelijk was.
- 92 De ECB betoogt dat in bijlage 1, punt 4, bij de arbeidsvoorwaarden een definitie van het begrip dubbele salarisschaal wordt gegeven. Voorts merkt zij op dat de arbeidsvoorwaarden uitdrukkelijk deel uitmaakten van de overeenkomst van verzoeker en dat hij contractueel was ingedeeld in de opeenvolgende salarisschalen F en G. Het was derhalve niet van belang dat de overeenkomst van verzoeker „salarisschaal F/G” vermeldde, zonder te preciseren dat dit een dubbele salarisschaal was.
- 93 Vastgesteld moet worden dat het begrip dubbele salarisschaal inderdaad wordt gedefinieerd in bijlage 1, punt 4, bij de arbeidsvoorwaarden en wel als „een combinatie van twee opeenvolgende salarisschalen”. Deze definitie moet worden gezien in samenhang met het salarissysteem in punt 1 van deze bijlage, dat uit de schalen A, B, C, D, E, E/F, G, F/G, H, I, J, K en L bestaat en waaruit blijkt dat alleen de salarisschalen E/F en F/G een combinatie van twee opeenvolgende salarisschalen zijn.
- 94 Zoals de ECB stelt, maakten de arbeidsvoorwaarden deel uit van de arbeidsovereenkomst van verzoeker, aangezien zij als bijlage waren gehecht aan de brief van de ECB van 9 februari 2004, die de voorwaarden voor indiensttreding van verzoeker bevatte, en integraal deel uitmaakten van deze overeenkomst.
- 95 De woorden „F/G - Band” in die brief moeten derhalve aldus worden opgevat dat verzoeker als Senior Production Expert werd ingedeeld in de dubbele salarisschaal F/G, ongeacht het feit dat de term „dubbel” (broad) daarbij niet is vermeld.
- 96 Bovendien blijkt uit de toelichting die verzoeker bij zijn aanmelding voor het CTS-pilotprogramma heeft gevoegd, dat hij de brief van de ECB van 9 februari 2004 met de voorwaarden voor zijn indiensttreding ook in die zin had opgevat.
- 97 Derhalve moet ook het vierde middel dat verzoeker tot staving van zijn vordering tot nietigverklaring heeft voorgedragen, ongegrond worden verklaard. Dit betekent dat het verzoek om nietigverklaring dient te worden afgewezen.

Vordering tot schadevergoeding

- 98 Verzoeker verzoekt om de ECB te veroordelen tot betaling aan hem van een bedrag dat overeenkomt met de financiële ondersteuning die hij zou hebben genoten, indien zijn aanmelding voor het CTS-pilotprogramma was geaccepteerd, welk bedrag wordt geraamd op 101 447 EUR, vermeerderd met rente.
- 99 De ECB concludeert tot afwijzing van de vordering tot schadevergoeding op grond dat de vordering tot nietigverklaring, die daarmee een nauwe samenhang vertoont, naar haar mening eveneens moet worden afgewezen.
- 100 In dit verband volstaat het eraan te herinneren dat vorderingen strekkende tot vergoeding van materiële of immateriële schade moeten worden afgewezen wanneer zij, zoals in casu, een nauwe samenhang vertonen met vorderingen tot nietigverklaring die, op hun beurt, ongegrond zijn verklaard (arrest van 24 april 2017, HF/Parlement, T-570/16, EU:T:2017:283, punt 69; zie in die zin ook arresten van 6 maart 2001, Connolly/Commissie, C-274/99 P, EU:C:2001:127, punt 129, en 14 september 2006, Commissie/Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, punt 51).
- 101 Aangezien de vordering tot nietigverklaring van het bestreden besluit moet worden afgewezen, moet de vordering tot schadevergoeding ongegrond worden verklaard. Dit betekent dat het beroep in zijn geheel moet worden verworpen.

Kosten

- 102 Volgens artikel 134, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering wordt de in het ongelijk gestelde partij verwezen in de kosten, voor zover dat is gevorderd. Aangezien verzoeker in het ongelijk is gesteld, dient hij overeenkomstig de vordering van de ECB te worden verwezen in de kosten.

HET GERECHT (Eerste kamer),

rechtdoende, verklaart:

- 1) Het beroep wordt verworpen.**
- 2) Raivo Teeäär wordt verwezen in de kosten.**

Nihoul

Svenningsen

Öberg

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 26 maart 2020.

ondertekeningen