



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (pierwsza izba)

z dnia 26 marca 2020 r. *

Służba publiczna – Personel EBC – Program wspierania rozwoju kariery zawodowej poza EBC – Oddalenie wniosku o dopuszczenie do udziału – Przesłanki kwalifikujące – Odmiennie wymagania dotyczące stażu pracy w zależności od tego, czy członek personelu jest zaklasyfikowany do pojedynczego czy podwójnego przedziału płacowego – Zaszeregowanie do przedziału płacowego w zależności od rodzaju stanowiska pracy – Równość traktowania – Proporcjonalność – Oczywisty błąd w ocenie

W sprawie T-547/18

Raivo Teeäär, zamieszkały w Tallinnie (Estonia), którego reprezentowała adwokat L. Levi,

strona skarżąca,

przeciwko

Europejskiemu Bankowi Centralnemu (EBC), który reprezentowali D. Camilleri Podestà i F. Malfrère, w charakterze pełnomocników, wspierani przez adwokata B. Wägenbaura,

strona pozwana,

mającej za przedmiot skargę na podstawie art. 270 TFUE i art. 50a statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej, po pierwsze, o stwierdzenie nieważności decyzji EBC z dnia 27 lutego 2018 r. odrzucającej zgłoszenie skarżącego do programu pilotażowego wspierania kariery zawodowej poza EBC oraz, w razie potrzeby, decyzji EBC z dnia 3 lipca 2018 r. oddalającej szczególne odwołanie skarżącego od wspomnianej decyzji z dnia 27 lutego 2018 r., a po drugie, o naprawienie szkody, jaką miał ponieść z powodu tej decyzji,

SĄD (pierwsza izba),

w składzie: P. Nihoul, pełniący obowiązki prezesa, J. Svingenssen (sprawozdawca) i U. Öberg, sędziowie,

sekretarz: P. Cullen, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 lipca 2019 r.,

wydaje następujący

* Język postępowania: angielski.

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

- 1 W dniu 1 lipca 2004 r. skarżący, Raivo Teeäär, podjął służbę w Europejskim Banku Centralnym (EBC), rozpoczynając karierę zawodową w tej instytucji jako potwierdzony ekspert ds. produkcji w dyrekcji ds. banknotów. W chwili zatrudnienia skarżący miał 50 lat. Zgodnie z ogłoszeniem o naborze został zaszeregowany do przedziału płacowego F/G według struktury płacowej EBC, do której należało to stanowisko. W tym przedziale płacowym został zaszeregowany na stopień 136 z uwagi na długość, poziom i wagę swego doświadczenia zawodowego.
- 2 Od chwili zatrudnienia skarżący regularnie awansował w ramach przedziału płacowego. W styczniu 2011 r., po siedmiu latach i sześciu miesiącach, osiągnął górny pułap tego przedziału odpowiadający stopniowi 169. Potem w tym przedziale płacowym nie był już możliwy żaden awans.
- 3 Struktura płacowa EBC składa się z 12 pojedynczych przedziałów płacowych, oznaczonych literami od A do L, oraz dwóch podwójnych przedziałów płacowych, oznaczonych literami E/F i F/G. Każdy przedział płacowy obejmuje wiele stopni, które rozciągają się od minimalnej do maksymalnej wartości płacy. Podwójne przedziały płacowe, takie jak przedział płacowy F/G, odpowiadają połączeniu dwóch pojedynczych przedziałów płacowych, w niniejszym przypadku przedziału płacowego F i przedziału płacowego G, w związku z czym pod względem rocznego dochodu początek przedziału płacowego F/G pokrywa się z początkiem przedziału płacowego F, podczas gdy jego górny pułap pokrywa się z górnym pułapem przedziału płacowego G.
- 4 Konkretnie, przedział płacowy F obejmuje stopnie od 1 do 98, przedział płacowy G obejmuje stopnie od 1 do 99, a przedział płacowy F/G obejmuje stopnie od 1 do 169, zważywszy na częściowe pokrywanie się przedziału płacowego F i przedziału płacowego G. Stopnie od 71 do 98 przedziału płacowego F odpowiadają bowiem stopniom od 1 do 28 przedziału płacowego G.
- 5 W związku z tym wynagrodzenia związane ze stopniami od 1 do 98 w przedziale płacowym F odpowiadają wynagrodzeniom związanym ze stopniami od 1 do 98 przedziału płacowego F/G, a wynagrodzenia związane ze stopniami od 1 do 99 przedziału płacowego G odpowiadają wynagrodzeniom związanym ze stopniami od 71 do 169 przedziału płacowego F/G.
- 6 Zaklasyfikowanie członków personelu do danego przedziału płacowego, pojedynczego lub podwójnego, zależy od rodzaju zajmowanego stanowiska, zgodnie z dokumentem EBC zatytułowanym „Przypisanie stanowisk do przedziałów płacowych – Lista ogólnych tytułów zawodowych” (Allocation of Positions to Bands – List of Generic Job Titles). Dla tego samego rodzaju stanowiska awans jest możliwy tylko w ramach określonego w ten sposób przedziału płacowego, to znaczy ze stopnia na wyższy stopień tego samego przedziału płacowego. Zmiana przedziału płacowego jest możliwa dopiero po przeprowadzeniu procedury naboru sensu stricto na inne stanowisko należące do tego innego przedziału płacowego (awans wewnętrzny), chyba że chodzi o nadzwyczajny awans „ad personam” lub podniesienie rangi zajmowanego stanowiska.
- 7 Na podstawie art. 36.1 Protokołu w sprawie statutu Europejskiego Systemu Banków Centralnych i EBC (ESBC) oraz Regulaminu EBC Rada Prezesów EBC decyzją z dnia 9 czerwca 1998 r., zmienioną w dniu 31 marca 1999 r. (Dz.U. 1999, L 125, s. 32), przyjęła warunki zatrudnienia personelu EBC (zwane dalej „warunkami zatrudnienia”). W wersji mającej zastosowanie do niniejszego sporu art. 11 lit. e) warunków zatrudnienia dotyczy wspierania rozwoju kariery zawodowej poza EBC (zwanego dalej „WRKZ”) skierowanego do członków personelu EBC, którzy złożyli rezygnację na warunkach i zgodnie z procedurą, przewidzianymi w regulaminie pracowniczym EBC (zwanym dalej „regulaminem pracowniczym EBC”).

- 8 W celu wdrożenia po raz pierwszy art. 11 lit. e) warunków zatrudnienia Zarząd EBC wydał decyzję ECB/2012/NP18 z dnia 24 sierpnia 2012 r. zmieniającą regulamin pracowniczy EBC w zakresie wspierania dobrowolnego przekierowania kariery zawodowej poza EBC, która to decyzja wprowadziła do regulaminu pracowniczego EBC art. 2.3, ustanawiający ograniczony do maksymalnie 50 osób program pilotażowy dla WRKZ, który był dostępny w latach 2013 i 2014. Artykuł 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC stanowił, że warunki skorzystania z programu pilotażowego dla WRKZ spełniają członkowie personelu zatrudnieni na podstawie umowy na czas nieokreślony, którzy przez co najmniej osiem kolejnych lat pozostawali w tym samym pojedynczym przedziale płacowym lub przez co najmniej 12 kolejnych lat w tym samym podwójnym przedziale płacowym.
- 9 W dniu 12 sierpnia 2014 r. skarżący przedłożył swoje zgłoszenie do programu pilotażowego dla WRKZ (zwane dalej „zgłoszeniem do WRKZ”). Zgodnie z procedurą zgłoszenie do WRKZ zawierało wypowiedzenie ze skutkiem od dnia 13 grudnia 2014 r., pod warunkiem przyjęcia zgłoszenia. Uzupełniając wspomniane zgłoszenie, skarżący przekazał pismo przedstawiające powody, dla których wniósł o uwzględnienie zgłoszenia, mimo że nie spełniał wymogu dwunastoletniego stażu pracy przewidzianego w art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC w odniesieniu do członków personelu zaklasyfikowanych do podwójnego przedziału płacowego.
- 10 Zgłoszenie do WRKZ zostało odrzucone decyzją z dnia 18 sierpnia 2014 r. ze względu na to, że skarżący nie spełniał warunku okresu zatrudnienia, ponieważ pozostawał w podwójnym przedziale płacowym F/G przez okres krótszy niż 12 lat.
- 11 W dniu 8 września 2014 r. skarżący poinformował odpowiednie służby EBC o swojej decyzji w sprawie przejścia na emeryturę ze skutkiem od dnia 18 grudnia 2014 r.
- 12 Złożony przez skarżącego w dniu 14 października 2014 r. wniosek o ponowne rozpatrzenie decyzji o odrzuceniu zgłoszenia do WRKZ został oddalony decyzją z dnia 9 grudnia 2014 r.
- 13 Skarżący przeszedł na emeryturę z dniem 18 grudnia 2014 r.
- 14 Zażalenie wniesione przez skarżącego w dniu 9 lutego 2015 r. na decyzję z dnia 9 grudnia 2014 r. zostało oddalone decyzją z dnia 2 kwietnia 2015 r.
- 15 W następstwie skargi wniesionej przez skarżącego w dniu 9 czerwca 2015 r. na decyzję z dnia 18 sierpnia 2014 r. wyrokiem z dnia 17 listopada 2017 r., Teeäär/EBC (T-555/16, niepublikowanym, EU:T:2017:817), stwierdzono nieważność tej decyzji ze względu na brak właściwości ratione materiae autora tej decyzji.
- 16 Artykuł 2.3 regulaminu pracowniczego EBC w brzmieniu wynikającym z decyzji ECB/2012/NP18, która ustanowiła program pilotażowy dla WRKZ, został uchylony decyzją ECB/2017/NP19 z dnia 17 maja 2017 r. zmieniającą regulamin pracowniczy EBC w odniesieniu do wspierania dobrowolnego przekierowania kariery zawodowej poza EBC. Ta ostatnia decyzja wprowadziła nowy program dla WRKZ, dostępny od dnia 1 lipca do dnia 31 października 2017 r., określający jednolity warunek stażu pracy wynoszący osiem lat w tym samym przedziale płacowym.
- 17 W wykonaniu wyroku z dnia 17 listopada 2017 r., Teeäär/EBC (T-555/16, niepublikowanego, EU:T:2017:817), zarząd EBC wydał w dniu 27 lutego 2018 r. nową decyzję (zwaną dalej „zaskarżoną decyzją”) na podstawie art. 2.3 regulaminu pracowniczego EBC w jego pierwotnej wersji, którą to decyzją odrzucił zgłoszenie do WRKZ.
- 18 Szczególne odwołanie od zaskarżonej decyzji złożone przez skarżącego w dniu 3 maja 2018 r. zostało oddalone decyzją zarządu EBC z dnia 3 lipca 2018 r.

Przebieg postępowania i żądania stron

- 19 Skarżący pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 14 września 2018 r. wniósł niniejszą skargę.
- 20 Skarżący wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności zaskarżonej decyzji;
 - w razie potrzeby, stwierdzenie nieważności decyzji Zarządu EBC z dnia 3 lipca 2018 r.;
 - zasądzenie od EBC odszkodowania za wyrządzoną mu szkodę majątkową, oszacowaną na 101 447 EUR, powiększoną o odsetki za zwłokę naliczone według rocznej stopy procentowej dla podstawowych operacji refinansowania EBC, powiększonej o trzy punkty procentowe;
 - obciążenie EBC kosztami postępowania.
- 21 EBC wnosi do Sądu o:
- oddalenie skargi;
 - obciążenie skarżącego kosztami postępowania.

Co do prawa

W przedmiocie dopuszczalności dowodu przedstawionego przez skarżącego na rozprawie

- 22 Na rozprawie skarżący złożył dokument uzupełniający, twierdząc że jest to pismo skierowane przez EBC do komitetu pracowniczego przed ustanowieniem w ramach tej instytucji podwójnych przedziałów płacowych oraz że może ono uzupełnić odpowiedź udzieloną przez EBC na pisemne pytanie Sądu dotyczące historii i okoliczności leżących u podstaw utworzenia wspomnianych przedziałów płacowych. Wezwany do sprecyzowania znaczenia tego dokumentu, skarżący wyjaśnił, że miał on wykazać, iż wprowadzenie podwójnych przedziałów płacowych nie powinno pociągać za sobą negatywnych skutków dla członków personelu znajdujących się na szczycie pojedynczego przedziału płacowego G lub podwójnego przedziału płacowego F/G, podczas gdy wprowadzenie WRKZ wywoływało takie skutki dla członków personelu znajdujących się w podwójnym przedziale płacowym.
- 23 Należy stwierdzić, że z wyjaśnień tych nie wynika, iż rozpatrywany dokument ma bezpośredni związek z pisemnym pytaniem Sądu dotyczącym wprowadzenia podwójnych przedziałów płacowych. Ponieważ skarżący zamierza powołać się na ten dokument w celu poparcia swojej argumentacji dotyczącej niekorzystnych konsekwencji, jakie jego zdaniem WRKZ wywoływało dla członków personelu znajdujących się w identycznej jak jego sytuacji, i ponieważ nie twierdzi on, że dokument ten nie mógł zostać przedstawiony wraz ze skargą, należy uznać, że jest on niedopuszczalny zgodnie z art. 85 regulaminu postępowania przed Sądem.

Co do przedmiotu skargi

- 24 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem żądania stwierdzenia nieważności skierowane formalnie przeciwko decyzji oddalającej zażalenie skutkują skierowaniem do Sądu aktu, na który zostało wniesione zażalenie, jeżeli jako takie są one pozbawione niezależnej treści (zob. podobnie wyrok z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 25 W niniejszej sprawie, biorąc pod uwagę, że decyzja oddalająca zażalenie jedynie potwierdza zaskarżoną decyzję, należy stwierdzić, że żądanie stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej zażalenie nie ma autonomicznej treści, a zatem nie ma potrzeby rozstrzygnięcia konkretnie w jego przedmiocie, nawet jeśli przy badaniu zgodności z prawem zaskarżonej decyzji należy wziąć pod uwagę uzasadnienie zawarte w decyzji oddalającej zażalenie, ponieważ przyjmuje się, że uzasadnienie to pokrywa się z uzasadnieniem zawartym w zaskarżonej decyzji (zob. podobnie wyrok z dnia 16 stycznia 2018 r., SE/Rada, T-231/17, niepublikowany, EU:T:2018:3, pkt 22 i przytoczone tam orzecznictwo).

W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

- 26 Na poparcie żądań stwierdzenia nieważności skarżący podnosi cztery zarzuty.
- 27 W dwóch pierwszych zarzutach skarżący podnosi niezgodność z prawem art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC, który to przepis zastosowano wobec niego w zaskarżonej decyzji. Zarzut pierwszy dotyczy naruszenia zasady równego traktowania i zasady proporcjonalności, jak również oczywistego błędu w ocenie, drugi zaś – naruszenia art. 21 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”) oraz dyrektywy Rady 2000/78/WE z dnia 27 listopada 2000 r. ustanawiającej ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. 2000, L 303, s. 16) z uwagi na dyskryminację ze względu na wiek.
- 28 Gdyby art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC nie mógł zostać uznany za niezgodny z prawem, skarżący przedstawia posiłkowo dwa inne zarzuty, dotyczące: trzeci – oczywistego błędu w ocenie i naruszenia obowiązku dbałości, oraz czwarty – naruszenia art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC.

W przedmiocie zarzutu pierwszego, dotyczącego niezgodności z prawem art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC ze względu na naruszenie zasady równego traktowania i zasady proporcjonalności oraz ze względu na oczywisty błąd w ocenie

- 29 Skarżący utrzymuje, że podwójny warunek stażu pracy przewidziany w art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC stanowi różnicę w traktowaniu i że to odmienne traktowanie jest arbitralne w sposób ogólny, ponieważ wprowadza rozróżnienie pomiędzy członkami personelu zatrudnionymi w ramach pojedynczego przedziału płacowego a członkami personelu, którzy tak jak on osiągnęli górny pułap podwójnego przedziału płacowego, zanim nabyli dwunastoletni staż pracy w tym przedziale płacowym. W odpowiednim wypadku, gdyby ustanowienie różnych warunków stażu pracy było formalnie uzasadnione istnieniem dwóch różnych kategorii przedziałów płacowych, to dyskryminacja wynika jego zdaniem łącznie z art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC i z listy ogólnych tytułów zawodowych, która dla każdego rodzaju stanowiska określa przedział płacowy – pojedynczy lub podwójny – do którego to stanowisko należy.
- 30 Sporne rozróżnienie jest arbitralne w sposób ogólny, ponieważ okoliczność, że podwójny przedział płacowy obejmuje więcej stopni niż pojedynczy przedział płacowy, z tym skutkiem, że osoby zatrudnione w ramach pojedynczego przedziału płacowego częściej osiągają pułap swego przedziału płacowego, nie ma związku z celami WRKZ, którymi są: ułatwienie rozwoju kariery zawodowej poza EBC, zachęcanie do większej rotacji stałego personelu i sprzyjanie mobilności wewnętrznej.
- 31 Rozróżnienie jest szczególnie arbitralne w stosunku do członków personelu, którzy – tak jak skarżący – zaklasyfikowani zostali do podwójnego przedziału płacowego, lecz w chwili zatrudnienia zostali zaszeregowani na stopień znajdujący się w części tego przedziału płacowego odpowiadającej drugiemu z dwóch pojedynczych przedziałów płacowych, które zostały połączone w celu stworzenia podwójnego przedziału płacowego (czyli przedziału płacowego G w przypadku podwójnego przedziału płacowego F/G). Biorąc bowiem pod uwagę liczbę stopni dzielących tych członków personelu od pułapu rozpatrywanego podwójnego przedziału płacowego, ich sytuacja jest identyczna pod względem

możliwości awansu z sytuacją tych członków personelu, którzy należą do pojedynczego przedziału płacowego. W konsekwencji sporne rozróżnienie jest nieodpowiednie w stosunku do celów WRKZ. Taka sytuacja nie jest wyjątkowa, ponieważ miałyby dotyczyć 18% członków personelu zatrudnionych w latach 2010–2012.

- 32 Sporne rozróżnienie jest ponadto sprzeczne z zasadą proporcjonalności, ponieważ EBC nie wybrał najmniej uciążliwego sposobu osiągnięcia celów WRKZ. Można było bowiem przewidzieć dla wszystkich członków personelu warunek tej samej liczby lat stażu pracy po osiągnięciu pułapu danego przedziału płacowego.
- 33 Wreszcie sporne rozróżnienie wynika również z oczywistego błędu w ocenie, ponieważ nie odpowiada celowi zrekompensowania rzekomo ograniczonych możliwości kariery zawodowej członków personelu zaszeregowanych do pojedynczego przedziału płacowego.
- 34 EBC wyjaśnia, że celem programu pilotażowego dla WRKZ była oferta wspierania przeorientowania kariery zawodowej tym członkom personelu, którzy od dawna pracowali w EBC i pozostawali w tym samym przedziale płacowym, niezależnie od liczby stopni zaszeregowania, a nie członkom personelu, którzy zostali zablokowani na górnym pułapie swego przedziału płacowego. Sporne rozróżnienie opiera się na tym, że podwójne przedziały płacowe liczą około 50% stopni więcej niż pojedyncze przedziały płacowe. Wynika z tego, że sytuacja osoby znajdującej się w podwójnym przedziale płacowym może być porównywana tylko z sytuacją osób znajdujących się w takim samym przedziale płacowym.
- 35 EBC przyznaje, że korelacja między zaszeregowaniem do podwójnego przedziału płacowego a istnieniem możliwości szybszego awansu odpowiada zwykłej, standardowej sytuacji, ale utrzymuje, że prawodawca może oprzeć się na takiej sytuacji, nie będąc przy tym zobowiązany do ustanowienia systemów wyjątków w celu uwzględnienia nietypowych sytuacji. Podkreśla on ponadto, że w ramach dokonywanych w charakterze „prawodawcy” wyborów w kontekście polityki zatrudnienia przysługiwał mu szeroki zakres uznania przy opracowywaniu ram prawnych tego programu pilotażowego.
- 36 W ramach analizy in concreto EBC podkreśla, po pierwsze, że w chwili wejścia w życie programu pilotażowego dla WRKZ 794 osoby były zaklasyfikowane do podwójnego przedziału płacowego F/G, 5 osób było zaklasyfikowanych do pojedynczego przedziału płacowego F, a 7 osób było zaklasyfikowanych do pojedynczego przedziału płacowego G i żadna z tych 7 osób nie korzystała z programu pilotażowego dla WRKZ. Po drugie, niemożliwe było, aby osoba zatrudniona w przedziale płacowym G mogła być traktowana korzystniej niż skarżący ze względu na warunek ośmioletniego stażu pracy mający zastosowanie do członków personelu zaszeregowanych do tego pojedynczego przedziału płacowego, ponieważ w dniu wejścia w życie wspomnianego programu pilotażowego 7 osób znajdujących się w przedziale płacowym G zostało awansowanych, a nie zatrudnionych, w tym przedziale płacowym.
- 37 Na wstępie należy przypomnieć, że zasada równego traktowania, która jest ogólną zasadą prawa Unii Europejskiej zapisaną w art. 20 i 21 karty i mającą zastosowanie do prawa służby publicznej Unii, wymaga w szczególności, aby porównywalne sytuacje nie były traktowane odmiennie, chyba że takie traktowanie jest obiektywnie uzasadnione (zob. podobnie wyroki: z dnia 12 listopada 2014 r., *Guardian Industries i Guardian Europe/Komisja*, C-580/12 P, EU:C:2014:2363, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 16 lipca 2015 r., *EJ i in./Komisja*, F-112/14, EU:F:2015:90, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 38 Okoliczności charakteryzujące różne sytuacje, a w ten sposób ich ewentualnie porównywalny charakter, winny być określone i ocenione w świetle przedmiotu i celu danych przepisów, przy czym należy uwzględnić także zasady i cele danej dziedziny (zob. wyrok z dnia 7 marca 2017 r., *RPO*, C-390/15, EU:C:2017:174, pkt 42 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 39 Jeżeli stwierdzono odmienne traktowanie dwóch porównywalnych sytuacji, zasada równego traktowania nie jest naruszana, o ile różnica ta jest należycie uzasadniona (zob. wyrok z dnia 7 marca 2017 r., RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 40 Jest tak w przypadku, gdy odmienne traktowanie pozostaje w związku z prawnie dopuszczalnym celem realizowanym przez przepis skutkujący ustanowieniem takiej różnicy i gdy jest ona proporcjonalna do tego celu. W przypadku gdy organ regulacyjny posiada szeroki zakres uznania, kontrola sądowa zgodności z tymi warunkami powinna być ograniczona do kontroli oczywistego błędu (zob. podobnie wyrok z dnia 7 marca 2017 r., RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, pkt 53, 54 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 41 W tym względzie należy podkreślić, że przy ustanawianiu przepisów dotyczących kwestii odnoszących się zasad obowiązujących zatrudniany przez siebie personel EBC posiada szeroką autonomię ze względu na swoją niezależność funkcjonalną (zob. podobnie wyrok z dnia 22 października 2002 r., Pflugradt/EBC, T-178/00 i T-341/00, EU:T:2002:253, pkt 48). Ponadto instytucje dysponują szerokim zakresem uznania przy określaniu interesu służby, niezależnie od analizy lub decyzji, w kontekście których należy go uwzględnić (zob. wyrok z dnia 16 maja 2018 r., Barnett/EKES, T-23/17, niepublikowany, EU:T:2018:271, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo). W takim przypadku zasada niedyskryminacji lub równego traktowania została naruszona jedynie w razie, gdyby przedmiotowy środek wiązał się z arbitralnym zróżnicowaniem lub zróżnicowaniem w oczywisty sposób niewłaściwym w stosunku do celu tego środka (zob. podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2010 r., Gualtieri/Komisja, C-485/08 P, EU:C:2010:188, pkt 72).
- 42 Należy również uściślić, że chociaż w sytuacjach granicznych powstają okazjonalne niedogodności związane z ustanowieniem norm generalnych i abstrakcyjnych, organowi, któremu przysługuje władza normatywna, nie można zarzucić odwołania się – w zakresie organizacji swoich służb – do kategoryzacji, pod warunkiem że nie ma ona zasadniczo dyskryminującego charakteru w odniesieniu do celu, któremu służy (zob. podobnie wyrok z dnia 15 kwietnia 2010 r., Gualtieri/Komisja, C-485/08 P, EU:C:2010:188, pkt 81 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 43 W niniejszej sprawie art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC wprowadził odmienne traktowanie członków personelu EBC w zależności od tego, czy należą oni do podwójnego czy pojedynczego przedziału płacowego, stanowiąc, że ci pierwsi, którzy reprezentują znaczną część personelu, kwalifikują się do programu pilotażowego dla WRKZ po 12 latach stażu pracy w ramach swego przedziału płacowego, podczas gdy staż pracy wymagany w przypadku drugich wynosi jedynie osiem lat.
- 44 W związku z tym, zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 38–42 powyżej, należy określić przedmiot i cel programu pilotażowego dla WRKZ, aby ustalić, czy sytuacje osób należących do jednej albo drugiej kategorii przedziałów płacowych są porównywalne, a jeśli tak, to czy stwierdzone odmienne traktowanie jest uzasadnione.
- 45 Co się tyczy porównywalności sytuacji, należy zauważyć, że w odpowiedzi EBC na zadane przez Sąd pytanie pisemne w odniesieniu do celów WRKZ instytucja ta wskazała, że podstawą ustanowienia WRKZ była refleksja wynikająca ze stwierdzenia „wyzwania demograficznego”, któremu EBC miał stawić czoła. EBC wyjaśnił, że z powodów związanych z kryteriami zatrudnienia, które zostały wprowadzone podczas jego utworzenia, znaczna część jego personelu przez stosunkowo długi okres nie jest mobilna, a następnie w stosunkowo krótkim okresie przechodzi na emeryturę.
- 46 Sytuacja ta skutkowałą w szczególności ograniczeniem możliwości awansowania wewnętrznego w ramach wyższego przedziału płacowego i z tego względu mogła demotywowawać członków personelu pragnących zajmować nowe stanowiska.

- 47 W następstwie rozważań podjętych wskutek tego stwierdzenia EBC postanowił przyjąć szczególny środek, który miał na celu zachęcenie części personelu, a mianowicie tych członków personelu, w przypadku których prawdopodobieństwo długoletniej pracy na rzecz EBC przy pozostaniu w tym samym przedziale płacowym było największe, do wcześniejszego odejścia, nie koncentrując tego środka na członkach personelu znajdujących się w przedziale wiekowym, którego dotyczy „wyzwanie demograficzne”.
- 48 Okazuje się zatem, że celem utworzenia programu pilotażowego dla WRKZ było prewencyjne zapobieżenie licznym zagrożeniom, które mogłyby stać na przeszkodzie prawidłowemu funkcjonowaniu EBC w bliższej lub dalszej przyszłości, poprzez utworzenie z wyprzedzeniem wakatów na pewnych stanowiskach w sposób umożliwiający rekrutację nowych osób i zwiększenie możliwości awansowania wewnętrznego personelu już zatrudnionego. Ponieważ środek ten odpowiadał woli utrzymania, a nawet poprawy jakości usług świadczonych w ramach wypełniania zadań przez EBC, był on związany z interesem służby.
- 49 W tym kontekście celem programu pilotażowego dla WRKZ było spowodowanie dobrowolnego i przedwczesnego odejścia części personelu, który przepracował określoną liczbę lat w EBC, pozostając w tym samym przedziale płacowym, przy jednoczesnym odróżnieniu członków personelu należących do pojedynczego przedziału płacowego od tych należących do podwójnego przedziału płacowego oraz faworyzowaniu tego odejścia w formie wspierania rozwoju kariery zawodowej poza EBC, w szczególności na płaszczyźnie finansowej. O ile cel ten mógł zostać uznany za środek korzystny z punktu widzenia członków personelu potencjalnie zainteresowanych zmianą profilu zawodowego, o tyle nie zmienia to faktu, że był on przede wszystkim związany z interesem służby w świetle celów, którym miał służyć.
- 50 Jednocześnie w odpowiedzi na pytania zadane na piśmie przez Sąd EBC wyjaśnił również, że utworzenie podwójnych przedziałów płacowych miało na celu przede wszystkim umożliwienie rozwoju kariery zawodowej na wiele lat w odniesieniu do rodzajów stanowisk, na których możliwa była zmiana na różnych poziomach w zależności od zdobytego doświadczenia. Okoliczności te nie zostały zakwestionowane przez skarżącego, który ograniczył się do podniesienia podczas rozprawy, że EBC czuwał nad tym, by ustanowienie podwójnych przedziałów płacowych nie działało na niekorzyść członków personelu pełniących wówczas służbę.
- 51 Należy zatem zauważyć, że w stosunku do pojedynczych przedziałów płacowych dwa podwójne przedziały płacowe (E/F i F/G) obiektywnie odpowiadają potencjalnie długiej ścieżce kariery zawodowej, mogącej sprzyjać braku mobilności personelu zajmującego stanowiska, na których doświadczenie zdobyte w ramach samego wykonywania danych obowiązków w instytucji może stanowić korzyść dla wypełnienia zadań tej instytucji, w szczególności pod względem wiedzy fachowej, a więc skuteczności i podjętych obowiązków. Z listy odpowiednich stanowisk wynika, że zasadniczo odpowiadają one stanowiskom merytorycznym o charakterze technicznym („ekspertów” w odniesieniu do przedziału płacowego F/G, „specjalistów” lub „analityków” w odniesieniu do przedziału płacowego E/F), jednak nie stanowiskom kierowniczym, z których większość związana jest z wykonywaniem szczególnych zadań EBC. Tak było w szczególności w przypadku skarżącego, zatrudnionego jako ekspert ds. produkcji w dyrekcji ds. banknotów.
- 52 W konsekwencji sytuacje obu kategorii rozpatrywanych osób różnią się istotnym elementem z punktu widzenia interesu służby, a mianowicie tym, że odpowiadają one różnym rodzajom zadań, co do których EBC chciał, aby pewne z nich wykonywał mniej mobilny personel. W związku z tym, ponieważ członek personelu zaklasyfikowany do podwójnego przedziału płacowego ma zazwyczaj większy margines awansu w swoim przedziale płacowym niż członek personelu zaklasyfikowany do pojedynczego przedziału płacowego, nie można przyjąć, by sytuacja osób należących do jednego czy drugiego przedziału płacowego była porównywalna w świetle przedmiotu i celu programu pilotażowego WRKZ, określonych w pkt 48 i 49 powyżej. Skoro bowiem instytucja stara się zatrzymać członków personelu pełniących pewnego rodzaju obowiązki w ramach instytucji przez dość długi okres, jest to

spójne, aby takie osoby nie były tak silnie zachęcane do przedwczesnego opuszczenia instytucji jak członkowie personelu pełniący rodzaj obowiązków, które nie mają tego samego celu. Ta ostrożność może przyczynić się do utrzymania, a nawet poprawy jakości usług świadczonych w ramach wypełniania zadań tej instytucji i w konsekwencji leży w interesie służby.

- 53 W każdym razie należy stwierdzić, że nawet przy założeniu, iż sytuacje członków personelu, którzy należą do jednej albo drugiej kategorii przedziałów płacowych, byłyby porównywalne, odmienne traktowanie, jakie stanowiłoby ustalenie dwunastoletniego kryterium kwalifikacji w odniesieniu do członków personelu wykonujących rodzaj zadań należący do podwójnego przedziału płacowego i kryterium kwalifikacji ograniczonego do ośmiu lat w przypadku osób wykonujących obowiązki należące do pojedynczego przedziału płacowego, byłyby obiektywnie uzasadnione z tych samych powodów, które zostały przedstawione w pkt 51 i 52 powyżej.
- 54 Ponadto sposób, w jaki uwzględniono cechy obowiązków wchodzących w zakres obu podwójnych przedziałów płacowych, o których mowa w pkt 51 powyżej, jest proporcjonalny, ponieważ różnica czterech lat w odniesieniu do kryterium kwalifikacji do programu pilotażowego dla WRKZ, jaka istnieje między dwiema kategoriami członków personelu, odpowiada w przybliżeniu różnicy w zakresie wzrostu wynagrodzenia, istniejącej pomiędzy pojedynczym a podwójnym przedziałem płacowym. Z danych zawartych w pkt 4 powyżej wynika bowiem, że matematyczny stosunek pomiędzy ośmioletnim stażem pracy w przypadku członków personelu należących do pojedynczego przedziału płacowego i liczbą stopni, jaką ten przedział obejmuje, czyli 99, odpowiada nieco poniżej 14 latom stażu pracy w przypadku członków personelu należących do podwójnego przedziału płacowego, obejmującego 169 stopni.
- 55 Wreszcie, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w pkt 42 powyżej, należy przyznać, że skoro EBC miał obowiązek ustanowienia przepisów o charakterze generalnym w dziedzinie, w której dysponuje szerokim zakresem uznania i posiada szeroką autonomię, mógł on, nie popełniając przy tym oczywistego błędu w ocenie, oprzeć się na standardowych sytuacjach, a przy tym nie był zobowiązany do ustanowienia systemu wyjątków w celu uwzględnienia nietypowych sytuacji, takich jak sytuacja skarżącego.
- 56 Jeśli chodzi o alternatywne kryterium kwalifikowalności, za którego uwzględnieniem opowiada się skarżący, oparte na pewnej liczbie lat stażu pracy po osiągnięciu pułapu przedziału płacowego, bez rozróżnienia w zależności od rodzaju przedziału płacowego, należy stwierdzić, że odpowiadało ono innemu wyborowi ze strony EBC w ramach jego polityki zarządzania personelem.
- 57 Tymczasem, jak wskazano w pkt 40 i 41 powyżej, przy ustanawianiu przepisów dotyczących zasad obowiązujących zatrudniany przez siebie personel EBC posiada szeroką autonomię ze względu na swoją niezależność funkcjonalną. Po drugie, instytucje dysponują szerokim zakresem uznania przy określaniu interesu służby, a kontrola sądowa ogranicza się do sprawdzenia, czy dokonane wybory nie są wynikiem oczywistego błędu.
- 58 W tym kontekście należy wziąć pod uwagę fakt, że – jak wynika w szczególności z pkt 51–54 powyżej – kryterium stażu pracy przyjęte w odniesieniu do programu pilotażowego dla WRKZ opierało się na obiektywnej podstawie i było spójne ze strukturą kariery zawodowej w EBC, opartą na rodzaju wykonywanej pracy.
- 59 Dodatkowo, jak podkreślił EBC, kryterium oparte na osiągnięciu górnego pułapu przedziału płacowego mogłoby spowodować, że do skorzystania z WRKZ kwalifikowaliby się członkowie personelu zatrudnieni niedawno, lecz zaklasyfikowani na bardzo wysoki poziom przedziału płacowego.
- 60 Ponadto takie kryterium mogłoby stworzyć inną różnicę w traktowaniu. Z odpowiedzi udzielonych przez EBC na pytania pisemne zadane przez Sąd wynika bowiem, że spośród 987 członków personelu, którzy należeli do podwójnego przedziału płacowego w dniu 1 stycznia 2013 r., jedynie 161 zostało

zaszeregowanych przy zatrudnieniu do stopnia odpowiadającego wyższemu stopniowi pojedynczego przedziału płacowego. Tym samym wspomniane kryterium faworyzowałoby mniejszość członków personelu, a mianowicie tych, którzy spośród tych 161 osób zostali zaszerogowani w chwili zatrudnienia do stopnia stosunkowo zbliżonego do pułapu ich podwójnego przedziału płacowego. Natomiast przy założeniu, że roczny awans o cztery czy pięć stopni można by uznać za normalny w odniesieniu do awansu skarżącego w jego przedziale płacowym (przejście ze stopnia 136 na stopień 169 w 7 i pół roku), prawdopodobieństwo, że członkowie personelu zaszerogowani początkowo w dolnej części podwójnego przedziału płacowego kwalifikowaliby się do programu pilotażowego dla WRKZ, byłoby niewielkie, a nawet zerowe.

- 61 Ponadto trudności wskazane w pkt 58 i 59 powyżej, które wymagałyby ustanowienia dodatkowych przepisów w celu uniknięcia przypadków nieracjonalnych lub istotnych różnic w traktowaniu, przemawiają za twierdzeniem EBC, zgodnie z którym sporny środek realizuje cel polegający na opracowaniu prostych i łatwych do stosowania zasad.
- 62 Podobnie należy zauważyć, że przedstawiane przez skarżącego w celu wykazania adekwatności proponowanego przez niego alternatywnego kryterium twierdzenie, że członkowie personelu, którzy osiągnęli górny pułap swego przedziału płacowego, nie mają już perspektyw rozwoju kariery zawodowej, nie uwzględnia wszystkich perspektyw kariery zawodowej w EBC. Należy bowiem zauważyć, że perspektywy te wynikają nie tylko z przeniesienia o stopień w danym przedziale płacowym, lecz również ze zmian na różnych poziomach pracy dla niektórych rodzajów obowiązków oraz, ogólnie, z możliwości awansu wewnętrznego do wyższego przedziału płacowego. Tymczasem możliwości te są ogromne dla członków personelu, którzy posiadają duże doświadczenie zawodowe, jak – z konieczności – w przypadku tych, którzy znajdują się na szczycie swojego przedziału płacowego. Ponadto jednym z celów realizowanych przez WRKZ jest właśnie wspieranie awansowania wewnętrznego ze względu na uwolnienie miejsc pracy spowodowane wcześniejszym odejściem niektórych członków personelu zajmujących stanowiska należące do wyższych przedziałów płacowych, a tym samym WRKZ stanowi właśnie odpowiedź na rodzaj obaw wysuniętych przez skarżącego.
- 63 Wreszcie, dla oceny proporcjonalnego charakteru rozpatrywanego kryterium stażu pracy nie jest pozbawione znaczenia twierdzenie, że kryterium to było włączone do programu pilotażowego, który powinien być przedmiotem oceny a posteriori, jak wynika z motywu 2 decyzji ECB/2012/NP18 (zob. analogicznie wyrok z dnia 7 marca 2017 r., RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, pkt 69).
- 64 W związku z tym nawet przy założeniu, że sytuacja członków personelu zaklasyfikowanych do podwójnego przedziału płacowego byłaby porównywalna z sytuacją członków personelu zaklasyfikowanych do pojedynczego przedziału płacowego w świetle przedmiotu i celów WRKZ, nie można uznać, że oczywistym błędem w ocenie było przyjęcie w odniesieniu do programu pilotażowego dla WRKZ spornego kryterium stażu pracy, które wydaje się tym samym uzasadnione.
- 65 Z całości powyższych rozważań wynika, że art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC nie był sprzeczny z zasadą równego traktowania ani – w zakresie, w jakim kwestie te mogły być przedmiotem odrębnej analizy – wadliwy pod kątem naruszenia zasady proporcjonalności albo oczywistego błędu w ocenie w zakresie, w jakim ustalał próg kwalifikowalności do programu pilotażowego dla WRKZ odpowiadający 12 latom stażu pracy dla członków personelu zaklasyfikowanych do podwójnych przedziałów płacowych, podczas gdy próg ten wynosił osiem lat stażu pracy dla członków personelu zaklasyfikowanych do pojedynczych przedziałów płacowych.
- 66 Należy zatem oddalić zarzut pierwszy jako bezzasadny.

W przedmiocie zarzutu drugiego, dotyczącego niezgodności z prawem art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC z uwagi na naruszenie art. 21 karty i dyrektywy 2000/78 z powodu dyskryminacji ze względu na wiek

- 67 Zdaniem skarżącego osoby znajdujące się na tym samym poziomie w przedziałach płacowych są w przybliżeniu w tym samym przedziale wiekowym. Tymczasem skarżący twierdzi, że ponieważ członkowie personelu zaklasyfikowani do podwójnego przedziału płacowego musieli czekać cztery lata więcej, aby móc przystąpić do programu pilotażowego dla WRKZ, niż ci, którzy zostali zaklasyfikowani do pojedynczego przedziału płacowego, ci pierwsi są z konieczności starsi od tych drugich. W związku z tym art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC zawiera dorozumiany warunek wieku. Należy go uznać za bezpośrednią dyskryminację ze względu na wiek w odniesieniu do członków personelu zaklasyfikowanych do podwójnego przedziału płacowego, a dyskryminacja ta nie jest obiektywnie uzasadniona z tych samych powodów, które zostały przedstawione w ramach zarzutu pierwszego.
- 68 EBC podnosi, że brak jest związku między wiekiem a zaklasyfikowaniem do pojedynczego przedziału płacowego albo do podwójnego przedziału płacowego ani między wiekiem a stażem pracy w przedziale płacowym, ani też między wiekiem a poziomem zaklasyfikowania do przedziału płacowego. Tym samym nie występuje odmienne traktowanie bezpośrednio czy pośrednio związane z wiekiem.
- 69 Należy przypomnieć, że zasada niedyskryminacji ze względu na wiek, która stanowi ogólną zasadę prawa Unii, została skonkretyzowana w dyrektywie 2000/78 w dziedzinie zatrudnienia i pracy (wyrok z dnia 19 stycznia 2010 r., Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, pkt 21) i że zakaz wszelkiej dyskryminacji ze względu między innymi na wiek zawarty jest w art. 21 karty. Ponadto dyrektywa 2000/78 stanowi nie tylko dopuszczalne źródło inspiracji w kontekście sporów sądowych dotyczących personelu instytucji Unii, jeśli chodzi o określenie obowiązków właściwego organu regulacyjnego w odniesieniu do zasady niedyskryminacji ze względu na wiek (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lutego 2019 r., RK/Rada, T-11/17, EU:T:2019:65, pkt 68–70 i przytoczone tam orzecznictwo), ale jeszcze, w odniesieniu do EBC, wiąże tę instytucję na podstawie art. 9 lit. c) warunków zatrudnienia.
- 70 W niniejszej sprawie należy stwierdzić, że warunki zakwalifikowania do programu pilotażowego dla WRKZ nie zawierały żadnego bezpośredniego odniesienia do wieku członków personelu.
- 71 Ponadto rozróżnienie dokonane pomiędzy członkami personelu w zależności od rodzaju przedziału płacowego, do którego zostali zaklasyfikowani, nie wiąże się z ich wiekiem.
- 72 Należy podkreślić w tym względzie, że staż pracy w jakimkolwiek przedziale płacowym zależy wyłącznie od momentu, w którym dana osoba została zatrudniona lub, ewentualnie, awansowana do przedziału płacowego.
- 73 Co się tyczy sytuacji, która odpowiada sytuacji skarżącego i na której opiera on swoją skargę, czyli zatrudnienia w podwójnym przedziale płacowym, należy stwierdzić, że zatrudnienie to jest możliwe na dowolnym etapie kariery zawodowej danej osoby, w szczególności w drugiej części tego przedziału, na co wskazuje przykład skarżącego, ale także wcześniej w ramach kariery, a nawet na początku kariery.
- 74 Ten drugi przypadek jest zresztą najczęstszy, ponieważ, jak wynika z danych pochodzących od EBC i powtórzonych w pismach skarżącego, 82% z 458 osób zatrudnionych przez tę instytucję w latach 2010–2012 zostało zaklasyfikowanych do pierwszej części podwójnego przedziału płacowego.
- 75 W konsekwencji możliwe jest, że rozpoczęcie służby w EBC, a zatem zaklasyfikowanie do przedziału płacowego, odbędzie się praktycznie na dowolnym etapie aktywności zawodowej, a tym samym praktycznie w dowolnym wieku odpowiadającym okresowi tej aktywności.

- 76 Z powyższego wynika, że nie można wykluczyć, by ze względu na zatrudnienie na początku kariery zawodowej członek personelu posiadał 12 lat stażu pracy w przedziale płacowym przed osiągnięciem 40 roku życia, a tym samym kwalifikował się do programu pilotażowego dla WRKZ, ani by członek personelu, ze względu na to, że został zatrudniony lub awansowany na końcu kariery zawodowej, nie zdobył ośmiu lat stażu pracy w ramach pojedynczego przedziału płacowego w wieku 55 lat, a tym samym nie kwalifikował się do tego programu.
- 77 Prawdą jest, że możliwe byłoby w przypadku dwóch osób zatrudnionych w tym samym czasie i w tym samym wieku, lecz zaklasyfikowanych jedna – w pojedynczym przedziale płacowym, a druga – w podwójnym przedziale płacowym, iż jedna z nich mogłaby zostać zakwalifikowana do programu pilotażowego dla WRKZ, a druga nie. Jednakże sytuacja ta nie wynikałaby z dyskryminacji ze względu na wiek, lecz z chwili zatrudnienia i rodzaju przedziału płacowego, do których te osoby zaklasyfikowano, który to przedział zależy od rodzaju wykonywanych obowiązków, czyli czynników niezależnych od wieku, przy czym drugi z nich został uznany za spójny z celami i przedmiotem WRKZ w ramach odpowiedzi na zarzut pierwszy.
- 78 W pozostałym zakresie, mimo że skarżący przedstawił swoje rozumowanie dotyczące istnienia odmiennego traktowania ze względu na wiek w pkt 80 skargi, stwierdzając, że WRKZ „przewiduje odmiennie traktowanie bezpośrednio ze względu na wiek”, w pkt 72 skargi powołuje się na istnienie dyskryminacji pośredniej ze względu na wiek, w związku z czym należy zbadać tę ostatnią możliwość.
- 79 Zgodnie z definicją zawartą w art. 2 ust. 2 lit. b) dyrektywy 2000/78 dyskryminacja pośrednia występuje wtedy, gdy pozornie neutralny przepis, kryterium lub praktyka mogą doprowadzić do szczególnie niekorzystnej sytuacji dla osób danego pochodzenia rasowego lub etnicznego w stosunku do innych osób, chyba że taki przepis, takie kryterium lub taka praktyka są obiektywnie uzasadnione legalnym celem, a środki mające służyć osiągnięciu tego celu są odpowiednie i konieczne. Ponadto z art. 10 ust. 1 tej dyrektywy wynika, że stwierdzenie dyskryminacji musi opierać się na faktach, które nasuwają przypuszczenie o zaistnieniu bezpośredniej lub pośredniej dyskryminacji.
- 80 W niniejszej sprawie z danych liczbowych zawartych w bilansie sporządzonym po zamknięciu WRKZ wynika, że wdrożenie tego środka doprowadziło do wcześniejszego odejścia 7 osób w wieku poniżej 45 lat, 15 osób w wieku od 45 do 54 lat i 23 osób w wieku powyżej 54 lat. Liczby te świadczą o tym, że w konkretnym przypadku sporne kryterium stażu pracy nie uprzywilejowywało ani nie stawiało w gorszej sytuacji członków personelu należących do określonej kategorii wiekowej.
- 81 Ponadto, nawet przy założeniu, że w niniejszej sprawie mógłby istnieć związek między kryterium stażu pracy a wiekiem, należy zauważyć, że w każdym razie ewentualna różnica w traktowaniu wydaje się uzasadniona z tych samych względów związanych z interesem służby, które zostały przedstawione w pkt 48 i 50–54 powyżej w ramach odpowiedzi na zarzut pierwszy, ponieważ zasada niedyskryminacji, w szczególności ze względu na wiek, ustanowiona w art. 21 karty, jest jedynie szczególnym wyrazem zasady równego traktowania, ustanowionej w art. 20 karty (zob. podobnie wyrok z dnia 7 lutego 2019 r., RK/Rada, T-11/17, EU:T:2019:65, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 82 W konsekwencji należy stwierdzić, że art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC nie wprowadzał dyskryminacji ze względu na wiek na niekorzyść członków personelu zaklasyfikowanych do podwójnego przedziału płacowego w zakresie, w jakim ustalał próg kwalifikacji do programu pilotażowego dla WRKZ, odpowiadający dwunastoletniemu stażowi pracy w przypadku członków personelu zaklasyfikowanych do podwójnych przedziałów płacowych, podczas gdy próg ten wynosił osiem lat stażu pracy w przypadku członków personelu zaklasyfikowanych do pojedynczych przedziałów płacowych.
- 83 W związku z powyższym zarzut drugi należy oddalić jako bezzasadny.

W przedmiocie zarzutu trzeciego, dotyczącego oczywistego błędu w ocenie i naruszenia obowiązku dbałości

- 84 Skarżący twierdzi, że EBC popełnił zarazem oczywisty błąd w ocenie jak i uchybienie obowiązkowi dbałości, nie przeprowadzając wystarczająco pogłębionej analizy skutków spornego warunku stażu pracy, mimo że w niektórych przypadkach warunek ten prowadzi do zakłóceń w świetle samej zasady rozwoju zawodowego i do dyskryminacji lub niesprawiedliwości, oraz nie interpretując art. 2.3.1 warunków zatrudnienia w sposób pozwalający na uniknięcie tych konsekwencji. Mogłoby tak być w szczególności w przypadku skarżącego poprzez zastosowanie nowego uregulowania, które nie zawiera już rozróżnienia ze względu na pojedyncze lub podwójne przedziały płacowe w ramach środków zapewniających wykonanie wyroku z dnia 17 listopada 2017 r., Teeäär/EBC (T-555/16, niepublikowanego, EU:T:2017:817).
- 85 EBC kwestionuje zasadność tego zarzutu. Podnosi on w szczególności, że obowiązek dbałości jest ograniczony poszanowaniem norm, w związku z czym nie mógł on stosować odstępstw nieprzewidzianych w art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC ani naruszać zakresu stosowania *ratione temporis* tego przepisu oraz tego, który go zastąpił.
- 86 Na wstępie należy zauważyć, że z odpowiedzi na zarzut pierwszy wynika, iż niniejszego zarzutu nie można uwzględnić w zakresie, w jakim opiera się na założeniu, że sporny warunek stażu pracy miałby powodować zakłócenie w świetle samej zasady rozwoju zawodowego. Tym samym należy zbadać, czy obowiązek dbałości wymagał od EBC przyjęcia przedłożonego przez skarżącego zgłoszenia do WRKZ ze względu na to, że w jego przypadku warunek kwalifikowalności przewidziany w art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC doprowadziłby do niekorzystnego i nieodpowiedniego rezultatu.
- 87 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że rozpatrywany przepis nie przewidywał wyjątku ani możliwości odstępstwa od warunku stażu pracy, w związku z czym jego stosowanie wiązało EBC.
- 88 Ciążący na administracji obowiązek dbałości o jej pracowników odzwierciedla równowagę wzajemnych praw i obowiązków w zakresie stosunków między organem publicznym a pracownikami służby publicznej. Taki obowiązek oznacza w szczególności, że jeżeli organ zajmuje stanowisko względem sytuacji członka swego personelu, uwzględnia on wszystkie okoliczności mogące przesądzać o treści jego decyzji oraz ma na uwadze nie tylko interes służby, lecz również interes zainteresowanego członka personelu. Jednakże ochrona praw i interesów członków personelu powinna zawsze pozostawać w granicach zgodności z obowiązującymi normami (zob. analogicznie wyrok z dnia 5 grudnia 2006 r., Angelidis/Parlament, T-416/03, EU:T:2006:375, pkt 117 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 89 W konsekwencji nie można zarzucać EBC, że zastosował art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC w wersji obowiązującej w dniu złożenia przez skarżącego zgłoszenia do programu pilotażowego dla WRKZ.
- 90 Tym samym zarzut trzeci należy oddalić jako bezzasadny.

W przedmiocie zarzutu czwartego, dotyczącego naruszenia art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC

- 91 Skarżący utrzymuje, że pojęcie „podwójnego przedziału płacowego” nie zostało jasno zdefiniowane w ramach prawnych mających zastosowanie do personelu EBC, i podkreśla, że w jego umowie o pracę nie wspomniano, iż „przedział płacowy F/G” (F/G-Band), do którego został zaklasyfikowany, był „podwójnym przedziałem płacowym” (broadband). Ze względu na te nieścisłości należy stwierdzić, że skarżący był zaszeregowany do pojedynczego przedziału płacowego w rozumieniu art. 2.3.1 regulaminu pracowniczego EBC, a zatem powinien być wykazać się jedynie ośmioma latami stażu pracy, tym samym zaś jego zgłoszenie do programu pilotażowego dla WRKZ byłoby dopuszczalne.

- 92 EBC podnosi, że pkt 4 załącznika 1 do warunków zatrudnienia zawiera definicję pojęcia podwójnego przedziału płacowego. Wskazuje również, że warunki zatrudnienia wyraźnie stanowiły część umowy o pracę ze skarżącym i że skarżący na podstawie umowy był przydzielony do połączonych przedziałów płacowych F i G. W związku z tym nie ma znaczenia, czy umowa skarżącego określała „przedział płacowy F/G”, bez uściślenia, że chodziło o podwójny przedział płacowy.
- 93 Należy stwierdzić, że pojęcie podwójnego przedziału płacowego jest rzeczywiście zdefiniowane w załączniku 1 pkt 4 do warunków zatrudnienia jako „suma dwóch połączonych przedziałów płacowych”. Definicję tę należy powiązać ze strukturą wynagrodzeń zawartą w pkt 1 tego załącznika, obejmującą przedziały A, B, C, D, E, F, E/F, G, F/G, H, I, J, K i L, z której wynika, że tylko przedziały płacowe E/F i F/G są sumą dwóch połączonych przedziałów płacowych.
- 94 Tymczasem, jak twierdzi EBC, warunki zatrudnienia stanowiły część umowy o pracę ze skarżącym, ponieważ zostały załączone do pisma EBC z dnia 9 lutego 2004 r. zawierającego warunki jego pracy, jako integralna część tej umowy.
- 95 W rezultacie termin „F/G-Band” zawarty we wspomnianym piśmie należy interpretować w ten sposób, że przewiduje on zaszerogowanie skarżącego do podwójnego przedziału płacowego F/G jako eksperta ds. produkcji, niezależnie od faktu, że termin „podwójny” (broad) nie został wymieniony.
- 96 Ponadto z pisma załączonego przez skarżącego do jego zgłoszenia do programu pilotażowego dla WRKZ wynika, że w ten sposób zinterpretował on pismo EBC z dnia 9 lutego 2004 r. zawierające warunki jego zatrudnienia.
- 97 W konsekwencji należy również oddalić jako bezzasadny zarzut czwarty podniesiony przez skarżącego na poparcie żądań stwierdzenia nieważności, a tym samym żądanie stwierdzenia nieważności.

W przedmiocie roszczeń odszkodowawczych

- 98 Skarżący wnosi o zasądzenie od EBC na jego rzecz kwoty odpowiadającej wsparciu, jakie otrzymałby w przypadku przyjęcia jego zgłoszenia do programu pilotażowego dla WRKZ, oszacowanego na kwotę 101 447 EUR, powiększoną o odsetki.
- 99 EBC wnosi o oddalenie roszczeń odszkodowawczych, ponieważ jego zdaniem żądania stwierdzenia nieważności, które są z nimi ściśle związane, również należy oddalić.
- 100 W tym względzie należy przypomnieć, że roszczenia o odszkodowanie za szkody materialne czy o zadośćuczynienie za krzywdę należy oddalić w sytuacji, gdy mają one ścisły związek z żądaniami stwierdzenia nieważności, które same zostały odrzucone jako niedopuszczalne lub oddalone jako bezzasadne (wyrok z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 69; zob. także podobnie wyroki: z dnia 6 marca 2001 r., Connolly/Komisja, C-274/99 P, EU:C:2001:127, pkt 129; z dnia 14 września 2006 r., Komisja/Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, pkt 51).
- 101 Ponieważ żądanie stwierdzenia nieważności zaskarżonej decyzji należy oddalić, należy również oddalić roszczenia odszkodowawcze jako bezzasadne, a tym samym należy oddalić skargę w całości.

W przedmiocie kosztów

- 102 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Ponieważ skarżący przegrał sprawę, należy – zgodnie z żądaniem EBC – obciążyć go kosztami postępowania.

Z powyższych względów

SĄD (pierwsza izba)

orzeka, co następuje:

- 1) **Skarga zostaje oddalona.**
- 2) **Raivo Teeäär zostaje obciążony kosztami postępowania.**

Nihoul

Svenningsen

Öberg

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 26 marca 2020 r.

Podpisy