



## Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (första avdelningen)

den 26 mars 2020\*

”Personalmål – Personal vid ECB – Stödprogram för att byta till en karriär utanför ECB – Avslag på en ansökan om deltagande – Villkor för deltagande – Olika krav på tjänstgöringstid beroende på om en anställd tillhör en enkel eller dubbel löneklass – Placering i löneklass grundat på typen av anställning – Likabehandling – Proportionalitet – Uppenbart oriktig bedömning”

I mål T-547/18,

**Raivo Teeäär**, Tallinn (Estland), företrädd av advokaten L. Levi,

sökande,

mot

**Europeiska centralbanken (ECB)**, företrädd av D. Camilleri Podestà och F. Malfrère, båda i egenskap av ombud, biträdda av advokaten B. Wägenbaur,

svarande,

angående en talan, enligt artikel 270 FUEF och artikel 50a i stadgan för Europeiska unionens domstol, dels om ogiltigförklaring av ECB:s beslut av den 27 februari 2018 om avslag på Raivo Teeäärs ansökan om deltagande i pilotprogrammet för stöd för att byta till en karriär utanför ECB och, om nödvändigt, av ECB:s beslut av den 3 juli 2018 om avslag på Raivo Teeäärs särskilda klagomål mot ovannämnda beslut av den 27 februari 2018, dels om ersättning för den skada Raivo Teeäär påstår sig ha åsamkats på grund av detta beslut,

meddelar

TRIBUNALEN (första avdelningen),

sammansatt av ordföranden P. Nihoul samt domarna J. Svenningsen (referent) och U. Öberg,

justitiesekreterare: handläggaren P. Cullen,

efter den skriftliga delen av förfarandet och förhandlingen den 9 juli 2019,

följande

\* Rättegångsspråk: engelska.

## Dom

### Bakgrund till tvisten

- 1 Den 1 juli 2004 tillträdde sökanden, Raivo Teeäär, en tjänst vid Europeiska centralbanken (ECB), där han inledde sin karriär som senior expert i ECB:s sedeldirektorat. Han var 50 år när han anställdes. I enlighet med meddelandet om lediga tjänster placerades han i löneklassen F/G i ECB:s löneskala, som denna tjänst tillhörde. Inom denna löneklass placerades han, med hänsyn till längden på, nivån på och omfattningen av hans yrkeserfarenhet, i lönegrad 136.
- 2 Allt sedan Raivo Teeäär rekryterades har han kontinuerligt flyttats upp till högre lönegrader inom sin löneklass. I januari 2011, efter sju år och sex månader, nådde han taket för sin löneklass, som motsvaras av lönegrad 169. Efter det kunde han inte nå högre inom den löneklassen.
- 3 ECB:s lönestruktur består av tolv enkla löneklasser, betecknade med bokstäverna A–L, och två dubbla löneklasser, betecknade med bokstäverna E/F och F/G. Varje löneklass omfattar ett antal lönegrader, som går från den lägsta till den högsta graden inom respektive löneklass. De dubbla löneklasserna, såsom löneklassen F/G, motsvarar en sammanslagning av två enkla löneklasser, i föreliggande mål löneklasserna F och G, så att starten för löneklass F/G sammanfaller med starten för löneklass F, och dess tak med löneklass G.
- 4 I praktiken omfattar löneklass F lönegraderna 1–98, löneklass G lönegraderna 1–99 och löneklass F/G lönegraderna 1–169, eftersom löneklasserna F och G delvis överlappar. Lönegraderna 71–98 i löneklass F motsvarar således lönegraderna 1–28 i löneklass G.
- 5 Följaktligen motsvarar de löner som är kopplade till lönegraderna 1–98 i löneklass F de löner som är kopplade till lönegraderna 1–98 i löneklass F/G, och de löner som är kopplade till lönegraderna 1–99 i löneklass G motsvarar de löner som är kopplade till lönegraderna 71–169 i löneklass F/G.
- 6 Inplaceringen av anställda i en viss löneklass, enkel eller dubbel, avgörs av den typ av tjänst som de har, vilket framgår av ECB:s dokument med titeln ”Allocation of Positions to Bands – List of Generic Job Titles”. För en bestämd typ av tjänst är det endast möjligt att flyttas upp inom den fastställda löneklassen, det vill säga från en lägre till en högre lönegrad inom samma löneklass. Löneklassen kan endast ändras efter en faktisk rekryteringsprocess avseende en annan tjänst som omfattas av denna andra löneklass (intern befordran), såvitt det inte i undantagsfall görs en befordran *ad personam* eller en omklassificering av den aktuella tjänsten.
- 7 På grundval av artikel 36.1 i protokollet om Stadgan för Europeiska centralbankssystemet och Europeiska centralbanken (ESCB) och ECB:s arbetsordning antog ECB-rådet den 9 juni 1998 anställningsvillkoren för Europeiska centralbankens personal (nedan kallade anställningsvillkoren), vilka ändrades den 31 mars 1999 (EGT L 125, 1999, s. 32). I den version som är tillämplig på förevarande mål rör artikel 11 e i anställningsvillkoren stöd för att byta till en karriär utanför ECB (*Career Transition Support*, nedan kallat CTS), för ECB-personal som säger upp sig i enlighet med det förfarande och de administrativa föreskrifter som är tillämpliga på ECB:s personal (nedan kallade personalföreskrifterna).
- 8 Inför första genomförandet av artikel 11 e i anställningsvillkoren antog ECB:s direktion beslut ECB/2012/NP18 av den 24 augusti 2012 om ändring av personalföreskrifterna, såvitt avser stödet för att frivilligt byta till en karriär utanför ECB, genom vilket artikel 2.3 fogades till personalföreskrifterna och ett pilotprogram för att byta till en karriär utanför ECB infördes (nedan kallat CTS-pilotprogrammet). Programmet begränsades till högst 50 personer och kunde utnyttjas under

åren 2013 och 2014. I artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna anges att tillsvidareanställd personal som har varit anställda i minst åtta år i samma löneklass eller minst tolv år i samma dubbla löneklass uppfyller villkoren för att delta i CTS-pilotprogrammet.

- 9 Den 12 augusti 2014 ansökte Raivo Teeäär om att få delta i CTS-pilotprogrammet (nedan kallad CTS-ansökan). I enlighet med det föreskrivna förfarandet innehöll CTS-ansökan ett meddelande om uppsägning med verkan från och med den 13 december 2014, med förbehåll för att ansökan beviljades. Som komplement till ansökan bifogade Raivo Teeäär en förklarande not som redogjorde för skälen till att hans ansökan borde beaktas trots att han inte uppfyllde kravet i artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna om tolv års anställning i samma löneklass.
- 10 CTS-ansökan avsågs genom beslut av den 18 augusti 2014, med motiveringen att Raivo Teeäär inte uppfyllde kravet på tjänstgöringstid, eftersom han hade varit anställd i löneklassen F/G under kortare tid än tolv år.
- 11 Den 8 september 2014 meddelade Raivo Teeäär den berörda tjänsteavdelningen vid ECB att han hade beslutat att gå i pension med verkan från och med den 18 december 2014.
- 12 Raivo Teeäärs begäran om omprövning av beslutet om avslag på CTS-ansökan, som ingavs den 14 oktober 2014, avsågs genom beslut av den 9 december 2014.
- 13 Raivo Teeäär gick i pension den 18 december 2014.
- 14 Hans klagomål mot beslutet av den 9 december 2014, som ingavs den 9 februari 2015, avsågs genom beslut av den 2 april 2015.
- 15 Efter Raivo Teeäärs talan av den 9 juni 2015 mot beslutet av den 18 augusti 2014, ogiltigförklarades det beslutet genom dom av den 17 november 2017, Teeäär/ECB (T-555/16, ej publicerad, EU:T:2017:817), på grund av att det organ som fattat beslutet saknade behörighet avseende den materiella frågan.
- 16 Artikel 2.3 i personalföreskrifterna, i dess lydelse enligt beslut ECB/2012/NP18, som införde CTS-pilotprogrammet, upphävdes genom beslut ECB/2017/NP19 av den 17 maj 2017 om ändring av ECB:s personalföreskrifter vad gäller stöd för frivilligt byte till en karriär utanför ECB. I det beslutet infördes ett nytt CTS-program, som var tillgängligt under perioden 1 juli–31 oktober 2017, med ett enhetligt krav på en tjänstgöringstid på åtta år i samma löneklass.
- 17 För att följa domen av den 17 november 2017, Teeäär/ECB (T-555/16, ej publicerad, EU:T:2017:817), antog ECB:s direktion den 27 februari 2018 ett nytt beslut grundat på artikel 2.3 i personalföreskrifterna i dess ursprungliga lydelse, i vilket det avsåg CTS-ansökan (nedan kallat det angripna beslutet).
- 18 Det överklagande av det angripna beslutet som Raivo Teeäär ingav den 3 maj 2018 avsågs genom ECB-direktionens beslut av den 3 juli 2018.

### **Förfarandet och parternas yrkanden**

- 19 Raivo Teeäär har väckt förevarande talan genom ansökan som inkom till tribunalens kansli den 14 september 2018.
- 20 Raivo Teeäär har yrkat att tribunalen ska
  - ogiltigförklara det angripna beslutet,

- om nödvändigt, ogiltigförklara det beslut som ECB:s direktion fattade den 3 juli 2018,
  - förplikta ECB att utge ersättning för den ekonomiska skada han anser sig ha åsamkats, vilken beräknas till 101 447 euro, jämte dröjsmålsränta som beräknas enligt Europeiska centralbankens räntesats för refinansieringstransaktioner med en höjning på tre procentenheter, och
  - förplikta ECB att ersätta rättegångskostnaderna.
- 21 ECB har yrkat att tribunalen ska
- ogilla talan, och
  - förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

### **Rättslig bedömning**

#### *Huruvida den bevisning som sökanden lade fram vid förhandlingen kan tillåtas*

- 22 Vid förhandlingen ingav Raivo Teeäär en kompletterande handling i form av en skrivelse från ECB till dess personalkommitté före införandet av dubbla löneklasser inom ECB, som kompletterade ECB:s svar på tribunalens skriftliga fråga om bakgrunden till och ursprunget till dessa löneklasser. Efter att ha anmodats att precisera denna handlings praktiska betydelse anförde Raivo Teeäär att den visar att tanken var att införandet av dubbla löneklasser inte skulle få några negativa effekter för de anställda som befann sig i toppen av den enkla löneklassen G eller den dubbla löneklassen F/G, medan införandet av CTS-programmet fick sådana effekter för de anställda som befann sig i den dubbla löneklassen.
- 23 Det ska konstateras att det inte framgår av dessa förklaringar att den aktuella handlingen har en direkt koppling till tribunalens skriftliga fråga om införandet av dubbla löneklasser. Eftersom Raivo Teeäär har åberopat denna handling till stöd för sitt argument om de negativa konsekvenser som CTS-programmet enligt honom innebar för de anställda som befann sig i en motsvarande situation som den han själv befann sig i, och eftersom han inte har hävdats att handlingen inte kunde ha lagts fram tillsammans med talan, kan den enligt artikel 85 i tribunalens rättegångsregler inte tas upp till sakprövning.

#### *Föremålet för talan*

- 24 När en tjänsteman har framställt yrkanden om ogiltigförklaring som formellt avser beslutet om avslag på ett klagomål och dessa yrkanden i sig inte har något självständigt innehåll, får detta enligt fast praxis till följd att talan ska anses avse den rättsakt mot vilken klagomålet anfördes (se, för ett liknande resonemang, dom av den 24 april 2017, HF/parlamentet (T-584/16, EU:T:2017:282, punkt 72 och där angiven rättspraxis).
- 25 Eftersom beslutet att avslå klagomålet i förevarande fall endast bekräftar det angripna beslutet, ska det konstateras att yrkandet om ogiltigförklaring av beslutet att avslå klagomålet saknar självständigt innehåll och att det således saknas anledning att särskilt pröva dessa yrkanden, även om det vid prövningen av det angripna beslutets lagenlighet ska tas hänsyn till motiveringen i beslutet att avslå klagomålet, vilken förutsätts sammanfalla med motiveringen av det angripna beslutet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 16 januari 2018, SE/rådet, T-231/17, ej publicerad, EU:T:2018:3, punkt 22 och där angiven rättspraxis).

### *Yrkandet om ogiltigförklaring*

- 26 Till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring har Raivo Teeäär åberopat fyra grunder.
- 27 Genom de två första grunderna har Raivo Teeäär gjort gällande att artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna, som tillämpas på sökanden i det angripna beslutet, är rättsstridig. Den första grunden avser åsidosättande av principen om likabehandling och proportionalitetsprincipen samt en uppenbart oriktig bedömning. Den andra grunden avser åsidosättande av artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (nedan kallad stadgan) och rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling i arbetslivet (EUT L 303, 2000, s. 16), till följd av diskriminering på grund av ålder.
- 28 Såvitt artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna inte ska anses vara rättsstridig har Raivo Teeäär i andra hand åberopat två andra grunder. Den tredje grunden avser en uppenbart oriktig bedömning och ett åsidosättande av omsorgsplikten, medan den fjärde grunden avser åsidosättande av artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna.

*Den första grunden: Huruvida artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna är rättsstridig på grund av åsidosättande av principen om likabehandling och proportionalitetsprincipen, samt en uppenbart oriktig bedömning*

- 29 Raivo Teeäär har gjort gällande att det dubbla villkor avseende tjänstgöringstid som föreskrivs i artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna utgör särbehandling och att denna särbehandling är godtycklig på ett allmänt plan, eftersom den skiljer mellan anställda som ingår i en enkel löneklass och anställda som ingår i en dubbel löneklass, och i alla händelser när det gäller anställda som, i likhet med honom själv, har uppnått taket för en dubbel löneklass innan de har fullgjort tolv tjänsteår i denna löneklass. I den mån det formellt sett är motiverat att föreskriva olika krav på tjänstgöringstid med hänsyn till att det finns två olika kategorier av löneklasser, följer diskrimineringen både av artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna och av förteckningen över allmänna tjänstetitlar, i vilken det för varje tjänstekategori fastställs om den tillhör en enkel eller dubbel löneklass.
- 30 Den omtvistade åtskillnaden är godtycklig på ett allmänt plan, eftersom den omständigheten att en dubbel löneklass innehåller fler lönegrader än en enkel löneklass, vilket får till följd att de personer som anställs i en enkel löneklass oftare uppnår taket för sina löneklasser, inte har något samband med syftena med CTS-programmet, nämligen att underlätta övergången till en karriär utanför ECB, uppmuntra till ökad rotation av fast anställd personal och främja intern rörlighet.
- 31 Åtskillnaden är särskilt godtycklig i förhållande till de anställda som, i likhet med Raivo Teeäär, tillhör en dubbel löneklass, men som vid rekryteringen placerades i en lönegrad i den del av den dubbla löneklassen som motsvarar den andra av de två enkla löneklasser som har kombinerats för att bilda den dubbla löneklassen (det vill säga löneklassen G för den dubbla löneklassen F/G). Mot bakgrund av hur många steg som skiljer dessa anställda från taket för den dubbla löneklassen i fråga är deras situation, vad gäller möjligheter till befordran, identisk med situationen för de anställda som tillhör en enkel löneklass. Sett till syftena med CTS är den omtvistade åtskillnaden följaktligen olämplig. Denna exempelsituation är dock inte unik utan gäller för 18 procent av den personal som rekryterades mellan åren 2010 och 2012.
- 32 Den omtvistade åtskillnaden strider dessutom mot proportionalitetsprincipen, eftersom ECB inte har valt den minst ingripande metoden för att uppnå syftet med CTS. ECB hade nämligen kunnat föreskriva ett krav på tjänstgöringstid för alla anställda kopplat till den omständigheten att de sedan ett visst antal år hade nått taket för sin löneklass.

- 33 Slutligen är den omtvistade åtskillnaden även en följd av en uppenbart oriktig bedömning, eftersom den inte svarar mot syftet att kompensera de påstådda begränsade karriärmöjligheterna för de anställda som placerats i en enkel löneklass.
- 34 ECB har anfört att syftet med CTS-pilotprogrammet var att införa en stödåtgärd som skulle göra det lättare att byta karriär för de anställda som hade arbetat länge vid ECB och som hade stannat kvar i samma löneklass, oberoende av antalet lönegrader, och inte för de anställda som hade nått taket på sin löneklass. Den omtvistade åtskillnaden grundar sig på den omständigheten att de dubbla löneklasserna omfattar ungefär 50 procent fler lönegrader än de enkla löneklasserna. Av detta följer att situationen för en person som tillhör en dubbel löneklass endast kan jämföras med situationen för personer som tillhör samma typ av löneklass.
- 35 ECB har medgett att sambandet mellan placering i en dubbel löneklass och ökade möjligheter att stiga i graderna motsvarar en vanlig standardsituation, men har hävdats att en lagstiftare har rätt att grunda sig på en sådan situation, utan att dessutom behöva föreskriva undantagssystem för att beakta avvikande situationer. ECB har vidare understrukit att den förfogade över ett stort utrymme för skönmässig bedömning vid de val av politisk karaktär som den gjorde i egenskap av "lagstiftare" för att utarbeta ramarna för detta pilotprogram.
- 36 En konkret analys ger vid handen att ECB för det första har understrukit att vid den tidpunkt då CTS-pilotprogrammet trädde i kraft var 794 personer placerade i den dubbla löneklassen F/G, 5 personer i den enkla löneklassen F och 7 personer i den enkla löneklassen G, samt att ingen av dessa 7 personer deltog i CTS-pilotprogrammet. För det andra hade det varit omöjligt för en person som anställdes i löneklass G att behandlas mer förmånligt än sökanden på grund av villkor om åtta års tjänstgöringstid som var tillämpligt på anställda som placerats i denna enkla löneklass, eftersom de 7 personer som befann sig i löneklass G hade befordrats till, och inte anställdes i, denna löneklass den dag då pilotprogrammet började tillämpas.
- 37 Det ska inledningsvis erinras om att principen om likabehandling – som är en allmän princip i unionsrätten som har slagits fast i artiklarna 20 och 21 i stadgan och som är tillämplig på det regelverk som gäller unionens personal – bland annat innebär att lika situationer inte får behandlas olika, såvida det inte finns sakliga skäl för en sådan behandling (se, för ett liknande resonemang, dom av den 12 november 2014, Guardian Industries och Guardian Europe/kommissionen, C-580/12 P, EU:C:2014:2363, punkt 51 och där angiven rättspraxis, och dom av den 16 juli 2015, EJ m.fl./kommissionen, F-112/14, EU:F:2015:90, punkt 65).
- 38 De omständigheter som särskiljer olika situationer och deras jämförbarhet ska bestämmas och bedömas mot bakgrund av föremålet för och syftet med bestämmelserna i fråga, varvid principerna och målsättningarna för rättsområdet ska beaktas (se dom av den 7 mars 2017, RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 39 I fall där det konstaterats att det föreligger en skillnad i behandling mellan två jämförbara situationer har principen om likabehandling inte åsidosatts, om denna skillnad är vederbörligen motiverad (se dom av den 7 mars 2017, RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, punkt 52 och där angiven rättspraxis).
- 40 Så är fallet när skillnaden i behandling har ett samband med ett lagenligt mål som eftersträvas med den åtgärd som innebär att en sådan skillnad införs och skillnaden står i proportion till detta mål. Om regleringsmyndigheten förfogar över ett stort utrymme för skönmässig bedömning ska domstolsprövningen av att dessa villkor har iakttagits begränsas till uppenbara fel (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 mars 2017, RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, punkterna 53 och 54 och där angiven rättspraxis).

- 41 Det ska i detta sammanhang understrykas att ECB har en stor funktionell självständighet vad gäller bestämmelser som ska gälla för dess personal (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 oktober 2002, Pflugradt/BCE, T-178/00 och T-341/00, EU:T:2002:253, punkt 48). Institutionerna förfogar dessutom över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att avgöra vad som ligger i tjänstens intresse, oavsett inom vilken bedömning eller vilket beslut detta intresse ska beaktas (se dom av den 16 maj 2018, Barnett/CESE, T-23/17, ej publicerad, EU:T:2018:271, punkt 36 och där angiven rättspraxis). I ett sådant fall kan icke-diskrimineringsprincipen eller likabehandlingsprincipen endast anses ha åsidosatts om den aktuella åtgärden medför en godtycklig eller uppenbart olämplig åtskillnad som strider mot åtgärdens syfte (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 april 2010, Gualtieri/kommissionen, C-485/08 P, EU:C:2010:188, punkt 72).
- 42 Det ska även preciseras att även om det i vissa fall kan uppstå tillfälliga problem på grund av att det har införts ett allmänt och abstrakt system, kan en regleringsmyndighet inte klandrats för att den har uppställt kategorier, eftersom detta till sin natur inte kan vara diskriminerande med beaktande av det syfte som eftersträvas (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 april 2010, Gualtieri/kommissionen, C-485/08 P, EU:C:2010:188, punkt 81 och där angiven rättspraxis).
- 43 I förevarande fall har det i artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna fastställts en skillnad i behandling mellan anställda vid ECB beroende på om de är placerade i en dubbel eller en enkel löneklass, genom att det i den bestämmelsen föreskrivs att de förstnämnda, som utgör en stor del av personalen, får delta i CTS-pilotprogrammet efter tolv års tjänstgöring i sin löneklass, medan det för de sistnämnda räcker med en tjänstgöringstid på åtta år.
- 44 I enlighet med den praxis som det hänvisades till i punkterna 38–42 ovan är det nödvändigt att fastställa föremålet för och syftet med CTS-pilotprogrammet för att kunna avgöra huruvida situationerna för de personer som omfattas av den ena eller den andra typen av löneklass är jämförbara och, om så är fallet, huruvida den konstaterade skillnaden i behandling är motiverad eller inte.
- 45 När det gäller frågan huruvida situationerna är jämförbara ska det påpekas att ECB, i sitt svar på tribunalens skriftliga fråga om syftet med CTS, angav att CTS hade föranletts av konstaterandet att ECB stod inför en ”demografisk utmaning”. ECB anförde att på grund av de rekryteringskriterier som hade fastställts när ECB inrättades innehade en stor del av dess anställda sin tjänst under en relativt lång period, för att därefter gå i pension under en relativt kort period.
- 46 Denna situation fick bland annat till följd att möjligheterna till intern befordran, genom att flyttas upp till en högre löneklass, begränsades, något som kunde minska motivationen hos de anställda som önskade få nya arbetsuppgifter.
- 47 Till följd av detta beslutade ECB att vidta en särskild åtgärd för att uppmuntra en del av sin personal att sluta i förtid, det vill säga de anställda med högst sannolikhet att ha arbetat länge vid ECB utan att lämna sin löneklass, utan att inrikta denna åtgärd på de anställda som befann sig i den åldersgrupp som omfattas av den ”demografiska utmaningen”.
- 48 Syftet med inrättandet av CTS-pilotprogrammet var således att förebygga en mängd risker som skulle kunna skada ECB:s goda funktion inom en mer eller mindre nära framtid, genom att i förtid skapa lediga tjänster för att möjliggöra rekrytering av nya personer och öka möjligheterna till intern befordran för befintlig personal. Eftersom denna åtgärd syftade till att upprätthålla, eller till och med förbättra, kvalitetsnivån på de tjänster som tillhandahålls inom ramen för fullgörandet av ECB:s uppgifter, var den knuten till tjänstens intresse.
- 49 Syftet med CTS-pilotprogrammet var att få en del av de anställda som hade arbetat ett visst antal år inom ECB, och som fortfarande var kvar i samma löneklass, att säga upp sig frivilligt och i förtid – samtidigt som det gjordes åtskillnad mellan anställda placerade i en enkel löneklass och anställda placerade i en dubbel löneklass – genom att underlätta övergången till en karriär utanför ECB, bland

annat på det ekonomiska planet. Även om detta kunde betraktas som fördelaktigt för de anställda som eventuellt var intresserade av att byta karriär, var det med hänsyn till det eftersträlvade målet framför allt knutet till tjänstens intresse.

- 50 Samtidigt har ECB, i sitt svar på tribunalens skriftliga frågor, även anfört att syftet med att skapa dubbla löneklasser i huvudsak var att möjliggöra en karriärutveckling under många år för de typer av tjänster där det var möjligt med utveckling på olika nivåer utifrån förvärvad erfarenhet. Dessa omständigheter har inte bestritts av Raivo Teeäär, som vid förhandlingen endast gjorde gällande att ECB hade sett till att införandet av dubbla löneklasser inte skulle skada de redan anställda.
- 51 Det ska således påpekas att i förhållande till enkla löneklasser motsvarar de två dubbla löneklasserna (E/F och F/G) objektivt sett en potentiell långvarig karriär, vilket kan främja stabiliteten hos den personal som innehar tjänster för vilka den erfarenhet som förvärvats i samband med själva utförandet av de aktuella arbetsuppgifterna inom institutionen kan utgöra en fördel vid fullgörandet av institutionens uppdrag, särskilt i fråga om expertis, och således i fråga om effektivitet och ansvar. Av förteckningen över de berörda tjänsterna framgår att de i huvudsak motsvarar tekniska arbetsuppgifter med ansvar ("experter" för löneklassen F/G, "specialister" eller "analytiker" för löneklassen E/F), utan att vara ledande befattningar, varav de flesta är knutna till utförandet av ECB:s särskilda uppdrag. Så var bland annat fallet med Raivo Teeäärs, som var anställd som produktionsexpert vid ECB:s "sedeldirektorat".
- 52 Situationerna för de två berörda personalkategorierna skiljer sig följaktligen åt på en väsentlig punkt när det gäller tjänstens intresse, nämligen att de motsvarar olika typer av arbetsuppgifter, vilka ECB har velat ska utföras av en mer permanent personal. När en anställd som är placerad i en dubbel löneklass generellt sett har större möjligheter att flyttas upp inom den löneklassen än anställda som är placerade i en enkel löneklass, kan situationerna för de personer som befinner sig i båda löneklasskategorierna inte anses vara jämförbara med avseende på föremålet för och syftet med CTS-pilotprogrammet, såsom dessa angetts i punkterna 48 och 49. När en institution försöker ha kvar anställda som utför vissa typer av arbetsuppgifter inom institutionen under en ganska lång tid, är det nämligen logiskt att de berörda personerna inte i lika hög grad uppmuntras att lämna institutionen i förtid som personal som utför arbetsuppgifter för vilka samma mål inte föreligger. Denna försiktighet bidrar till att bibehålla eller till och med förbättra kvaliteten på de tjänster som tillhandahålls inom ramen för fullgörandet av institutionens uppgifter och omfattas följaktligen av tjänstens intresse.
- 53 Även om det antas att situationerna för anställda som befinner sig i den ena eller den andra löneklasskategorin är jämförbara, är den skillnad i behandling som består i att kriteriet för att få stöd fastställts till tolv års tjänstgöringstid för anställda som utför den typ av arbetsuppgifter som ingår i en dubbel löneklass och endast åtta års tjänstgöringstid för anställda som utför arbetsuppgifter som ingår i en enkel löneklass, under alla omständigheter objektivt motiverad av samma skäl som de som anges i punkterna 51 och 52 ovan.
- 54 Beaktandet av de arbetsuppgifter som ingår i de två dubbla löneklasser som avses i punkt 51 ovan har dessutom skett på ett proportionerligt sätt, eftersom skillnaden på fyra år mellan de två kategorierna av anställda när det gäller kriteriet för att få delta i CTS-pilotprogrammet ungefär motsvarar skillnaden i löneökning mellan en enkel löneklass och en dubbel löneklass. Det framgår nämligen av uppgifterna i punkt 4 ovan att ett matematiskt samband mellan tjänstgöringstiden på åtta år för anställda placerade i en enkel löneklass, och antalet lönegrader i en sådan klass (nämligen 99), motsvarar något mindre än 14 tjänsteår för anställda i en dubbel löneklass, som består av 169 lönegrader.
- 55 Slutligen ska det påpekas, vilket även framgår av den rättspraxis som det hänvisas till i punkt 42 ovan, att eftersom ECB var skyldig att införa bestämmelser med allmän giltighet på ett område där den har ett stort utrymme för skönsässig bedömning kunde ECB, såsom den har gjort gällande och utan att



göra sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning, grunda sig på vanliga situationer, eftersom den inte var skyldig att dessutom föreskriva ett system med undantag för att beakta avvikande situationer, såsom Raivo Teeärs situation.

- 56 När det gäller det alternativa kriterium för att få delta i programmet som Raivo Teeäär har förordnat, nämligen att han för flera år sedan nådde taket för sin löneklass, utan att göra någon åtskillnad mellan olika löneklasser, kan det konstateras att detta skulle ha lett till ett annat personalpolitiskt val från ECB:s sida.
- 57 Såsom har angetts i punkterna 40 och 41 ovan har ECB, när den fastställer regler för frågor som rör anställningsvillkoren för den personal som den har anställt, ett stort mått av självständighet på grund av sin funktionella självständighet. För det andra förfogar institutionerna över ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att fastställa vad som ligger i tjänstens intresse, eftersom domstolsprövningen begränsas till en kontroll av att de val som gjorts inte är uppenbart felaktiga.
- 58 Det ska härvid tas hänsyn till den omständigheten, vilket framgår av punkterna 51–54 ovan, att det kriterium avseende tjänstgöringstid som användes i samband med CTS-pilotprogrammet byggde på en objektiv grund och var förenligt med den karriärstruktur inom ECB som grundar sig på typ av anställning.
- 59 Som ECB har framhållit medför ett kriterium som bygger på huruvida den berörda personen har nått taket för en viss löneklass dessutom att personal som nyligen anstälts, men i en mycket hög lönegrad, skulle kunna få tillgång till CTS.
- 60 Ett sådant kriterium skulle dessutom ha gett upphov till en annan skillnad i behandling. Det framgår nämligen av ECB:s svar på tribunalens skriftliga fråga att endast 161 av de 987 anställda som den 1 januari 2013 var placerade i en dubbel löneklass när de rekryterades placerades i en lönegrad som motsvarade en lönegrad i den högre enkla löneklassen. Detta kriterium gynnade därför den minoritet av de anställda, nämligen nämnda 161 personer, som när de rekryterades placerades i en lönegrad som låg relativt nära taket för deras dubbla löneklass. Om det med hänsyn till Raivo Teeärs löneutveckling däremot antas vara normalt att flyttas upp fyra till fem lönegrader varje år (uppflyttning från löneklass 136 till löneklass 169 under sju och ett halvt år), skulle sannolikheten för att anställda som inledningsvis placerats i den nedre delen av en dubbel löneklass skulle ha fått delta i programmet ha varit liten, eller till och med obefintlig.
- 61 De svårigheter som angetts i punkterna 58 och 59 ovan, vilka skulle ha gjort det nödvändigt att föreskriva ytterligare bestämmelser för att undvika orimliga situationer eller undvika betydande skillnader i behandling, stöder för övrigt ECB:s påstående att den omtvistade åtgärden uppfyllde syftet att utforma enkla regler som var lätta att tillämpa.
- 62 Det ska vidare påpekas att påståendet om att de anställda som uppnått taket för den löneklass som de tillhör inte längre har några karriärmöjligheter, vilket Raivo Teeäär har anfört för att visa att det alternativa kriterium som han förordar är lämpligt, inte beaktar alla karriärmöjligheter inom ECB. Dessa möjligheter följer nämligen inte endast av uppflyttning till en högre lönegrad inom en viss löneklass, utan även av utvecklingen av olika nivåer av ansvar för vissa typer av funktioner och rent allmänt av möjligheterna till intern befordran till en högre löneklass. Dessa möjligheter är således viktiga för anställda med stor yrkeserfarenhet, vilket naturligtvis är fallet med anställda som har nått taket för sin löneklass. Ett av syftena med CTS var dessutom att främja intern befordran genom frigörande av tjänster till följd av att vissa anställda i högre löneklasser slutar sin tjänst i förtid, så att CTS i sig är en lösning på de problem som Raivo Teeäär har uppmärksammat.

- 63 Slutligen är det inte helt utan intresse för bedömningen av huruvida det aktuella tjänstgöringskriteriet är proportionerligt att påpeka att det ingick i ett pilotprogram som skulle bli föremål för en bedömning i efterhand, vilket framgår av skäl 2 i beslut ECB/2012/NP18 (se, analogt, dom av den 7 mars 2017, RPO, C-390/15, EU:C:2017:174, punkt 69).
- 64 Även om det antas att situationen för anställda som tillhör en dubbel löneklass är jämförbar med situationen för anställda som tillhör en enkel löneklass, sett till CTS-programmets föremål och syfte, kan det följaktligen inte anses uppenbart felaktigt att tillämpa det omtvistade kriteriet avseende tjänstgöringstid i samband med tillgång till CTS-programmet, och att detta således framstår som motiverat.
- 65 Av det ovan anförda följer att artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna varken strider mot principen om likabehandling eller, i den mån dessa frågor kan prövas separat, åsidosätter proportionalitetsprincipen eller utgör en uppenbart oriktig bedömning, i den mån det som villkor för att få tillgång till CTS-pilotprogrammet fastställdes en tjänstgöringstid på tolv år för anställda som placerats i dubbla löneklasser, men en tjänstgöringstid på åtta år för anställda i enkla löneklasser.
- 66 Talan kan således inte vinna bifall såvitt avser den första grunden.

*Den andra grunden: Huruvida artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna är rättsstridig på grund av att artikel 21 i stadgan och direktiv 2000/78 har åsidosatts till följd av diskriminering på grund av ålder*

- 67 Enligt Raivo Teeäär är de personer som befinner sig på samma nivå i löneklasserna ungefär i samma ålder. Eftersom anställda i dubbla löneklasser måste vänta fyra år längre för att kunna omfattas av CTS-pilotprogrammet än anställda i enkla löneklasser menar Raivo Teeäär att de förstnämnda personerna måste vara äldre än de sistnämnda personerna för att kunna utnyttja detta program. Artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna innehåller således ett underförstått ålderskrav. Detta utgör en direkt diskriminering på grund av ålder av de anställda som placerats i en dubbel löneklass och denna diskriminering är inte objektivt motiverad, och detta av samma skäl som de skäl som anförts inom ramen för den första grunden.
- 68 ECB har gjort gällande att det varken finns något samband mellan ålder och placering i en enkel eller dubbel löneklass, eller mellan ålder och tjänstgöringstid i en löneklass eller mellan ålder och lönegrad inom en löneklass. Det föreligger således ingen särbehandling som har direkt eller indirekt samband med ålder.
- 69 Det erinras om att förbudet mot diskriminering på grund av ålder, som är en allmän princip i unionsrätten, har konkretiserats i direktiv 2000/78 i frågor som rör arbetslivet (dom av den 19 januari 2010, Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, punkt 21) och att förbudet mot diskriminering på grund av bland annat ålder föreskrivs i artikel 21 i stadgan. Dessutom är direktiv 2000/78 inte enbart en inspirationskälla i tvister avseende personalen vid unionens institutioner, för att fastställa den berörda regleringsmyndighetens skyldigheter vad gäller principen om förbud mot diskriminering på grund av ålder (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 februari 2019, RK/rådet, T-11/17, EU:T:2019:65, punkterna 68–70 och där angiven rättspraxis), utan enligt artikel 9 c i anställningsvillkoren är ECB dessutom bundet av detta direktiv.
- 70 I förevarande fall kan det konstateras att villkoren för att få delta i CTS-pilotprogrammet inte innehöll någon direkt hänvisning till de anställdas ålder.
- 71 Den åtskillnad som görs mellan anställda beroende på vilken löneklass de tillhör får därför inte heller några ålderskonsekvenser.

- 72 Det är i detta avseende viktigt att betona att tjänstgöringstiden inom en löneklass, oavsett hur lång den än är, endast beror på vid vilken tidpunkt en person rekryterades, eller eventuellt befordrades, till en löneklass.
- 73 Vad beträffar den situation som Raivo Teeäär befinner sig i, och som han har grundat sin talan på, det vill säga rekrytering i en dubbel löneklass, kan det konstateras att en sådan rekrytering är möjlig i vilket skede av karriären som helst, bland annat i karriärens senare skede, vilket Raivo Teeäärs exempel visar, men även tidigare i karriären eller till och med i början av karriären.
- 74 Det sistnämnda är för övrigt vanligast, eftersom det av den information som ECB har lämnat framgår att 82 procent av de 458 personer som anställdes av ECB under åren 2010–2012 anställdes i den första delen av en dubbel löneklass.
- 75 Följaktligen är det möjligt att tillträda en tjänst vid ECB och placeras i en lönegrad i en löneklass mer eller mindre vid vilken tidpunkt som helst i en persons yrkesliv och därmed i mer eller mindre vilken ålder som helst.
- 76 Av ovanstående följer att det inte kan uteslutas att en anställd, på grund av att han eller hon rekryterades i början av sin karriär, kan ha uppnått en tjänstgöringstid på tolv år i en dubbel löneklass före sin 40-årsdag, och därmed har rätt att delta i CTS-pilotprogrammet, eller att en anställd, på grund av att han eller hon rekryterades eller befordrades i slutet av sin karriär, inte har uppnått en tjänstgöringstid på åtta år i en enkel löneklass vid 55 års ålder, och därmed inte har rätt att delta i programmet.
- 77 Det är förvisso så att om två personer rekryteras vid samma tidpunkt och vid samma ålder, men den ena i en enkel löneklass och den andra i en dubbel löneklass, kunde en av dem ha haft rätt att delta i CTS-pilotprogrammet men inte den andra. Denna situation är dock inte en följd av åldersdiskriminering, utan beror på rekryteringstidpunkten och den löneklass som personerna placerades i, vilket avgörs av deras arbetsuppgifter, det vill säga parametrar som är oberoende av ålder och varav den andra ansågs förenlig med föremålet för och syftet med CTS-programmet i samband med prövningen av den första grunden.
- 78 Dessutom har Raivo Teeäär – även om han i punkt 80 i ansökan avslutade sin argumentation rörande förekomsten av särbehandling på grund av ålder med att hävda att CTS ”föreskriver en direkt särbehandling på grund av ålder” – i punkt 72 i ansökan åberopat förekomsten av en indirekt diskriminering på grund av ålder, varför den sistnämnda möjligheten bör undersökas.
- 79 Enligt definitionen i artikel 2.2 b i direktiv 2000/78 ska indirekt diskriminering anses förekomma när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer med en viss ålder jämfört med andra personer, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt motiveras av ett berättigat mål och om medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga. Av artikel 10.1 i samma direktiv följer dessutom att erkännandet av diskriminering måste bygga på fakta som ger anledning att anta att det har förekommit direkt eller indirekt diskriminering.
- 80 I förevarande mål framgår det av sifferuppgifterna i den balansräkning som upprättades efter att CTS-programmet hade avslutats (bilaga A.14) att genomförandet av denna åtgärd ledde till förtida avgång av sju personer som var yngre än 45 år, 15 personer i åldern 45–54 år och 23 personer som var äldre än 54 år. Dessa siffror visar att det omtvistade kriteriet avseende tjänstgöringstid i praktiken varken har gynnat eller missgynnat anställda som tillhör en viss åldersgrupp.
- 81 Även om det i förevarande fall skulle finnas ett samband mellan kriteriet avseende tjänstgöringstid och ålder, ska det dessutom påpekas att en eventuell skillnad i behandling under alla omständigheter framstår som motiverad av samma skäl hänförliga till tjänstens intresse som de skäl som angetts i

punkterna 48 och 50–54 ovan, i samband med bedömningen av den första grunden, eftersom principen om icke-diskriminering, bland annat på grund av ålder, i artikel 21 i stadgan endast är ett särskilt uttryck för likabehandlingsprincipen i artikel 20 i stadgan (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 februari 2019, RK/rådet, T-11/17, EU:T:2019:65, punkt 60 och där angiven rättspraxis).

- 82 Det ska följaktligen slås fast att artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna inte innebär diskriminering på grund av ålder till nackdel för de anställda som placerats i en dubbel löneklass, i den mån det i den bestämmelsen fastställts ett minimikrav på tolv års tjänstgöringstid för att få lov att delta i CTS-pilotprogrammet för anställda som placerats i dubbla löneklasser, men åtta års tjänstgöringstid för anställda som placerats i enkla löneklasser.
- 83 Talan kan följaktligen inte vinna bifall såvitt avser den andra grunden.

*Den tredje grunden: Uppenbart oriktig bedömning och ett åsidosättande av omsorgsplikten.*

- 84 Raivo Teeäär har gjort gällande att ECB dels har gjort en uppenbart oriktig bedömning, dels har åsidosatt omsorgsplikten, genom att inte genomföra en tillräckligt grundlig undersökning av följderna av det omtvistade kravet på tjänstgöringstid, trots att detta lett till en snedvridning av själva principen om karriärbyte och i vissa fall till diskriminering eller orättvisa, och genom att inte tolka artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna på ett sätt som förhindrade dessa konsekvenser. Det hade bland annat kunnat vara möjligt om ECB i Raivo Teeäärs fall hade tillämpat de nya bestämmelserna, som inte längre gör åtskillnad mellan enkla och dubbla löneklasser, inom ramen för de åtgärder som är nödvändiga för att följa domen av den 17 november 2017, Teeäär/ECB (T-555/16, ej publicerad EU:T:2017:817).
- 85 ECB har bestritt denna grund. Banken har bland annat gjort gällande att omsorgsplikten begränsas av iakttagande av normerna, varför den varken kunde tillämpa undantag som inte föreskrivs i artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna eller åsidosätta tillämpningen i tiden (*ratione temporis*) av denna bestämmelse och den bestämmelse som ersatt den.
- 86 Det ska inledningsvis påpekas att det följer av prövningen av den första grunden att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den grunden, eftersom den bygger på antagandet att det omtvistade villkoret avseende tjänstgöringstid ledde till en snedvridning av själva principen om karriärbyte. Det är därför nödvändigt att undersöka huruvida omsorgsplikten innebär att ECB var skyldig att bevilja Raivo Teeäärs CTS-ansökan med motiveringen att det villkor för deltagande som föreskrivs i artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna i hans fall skulle ha lett till ett ofördelaktigt och olämpligt resultat.
- 87 I detta avseende räcker det att konstatera att det i den aktuella bestämmelsen varken föreskrevs något undantag eller någon möjlighet att göra undantag från kravet på tjänstgöringstid, vilket innebär att ECB var skyldig att tillämpa denna bestämmelse.
- 88 Myndighetens omsorgsplikt gentemot sina anställda återspeglar nämligen jämvikten mellan de ömsesidiga rättigheter och skyldigheter som föreligger i förhållandet mellan den offentliga myndigheten och de offentliganställda. Omsorgsplikten innebär bland annat att när myndigheten fattar beslut om en anställds situation, ska den beakta samtliga omständigheter som kan ligga till grund för dess beslut och ska därvid inte bara beakta tjänstens intresse, utan även den berörda tjänstemannens intresse. Skyddet för tjänstemännens rättigheter och intressen ska alltid begränsas av vad som stadgas i gällande bestämmelser (se, analogt, dom av den 5 december 2006, Angelidis/parlamentet, T-416/03, EU:T:2006:375, punkt 117 och där angiven rättspraxis)
- 89 ECB kan följaktligen inte klandras för att ha tillämpat artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna i den version som var i kraft vid den tidpunkt då Raivo Teeäär ansökte om att få delta i CTS-pilotprogrammet.
- 90 Talan kan följaktligen inte vinna bifall såvitt avser den tredje grunden

*Den fjärde grunden: Åsidosättande av artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna.*

- 91 Raivo Teeäär har gjort gällande att begreppet "dubbel löneklass" inte är tydligt definierat i det regelverk som tillämpas på ECB:s personal, och har framhållit att det i hans anställningsavtal inte nämns att "löneklassen F/G" (F/G – Band), som han placerades i, var en "dubbel löneklass" (broadband). Med hänsyn till dessa oklarheter ska det konstateras att Raivo Teeäär placerades i en enkel löneklass i den mening som avses i artikel 2.3.1 i personalföreskrifterna, och att han således endast behövde styrka en tjänstgöringstid på åtta år, så att hans ansökan om att få delta i CTS-pilotprogrammet inte borde ha avvisats.
- 92 ECB har gjort gällande att punkt 4 i bilaga 1 till anställningsvillkoren innehåller en definition av begreppet dubbel löneklass. ECB har även påpekat att anställningsvillkoren uttryckligen utgör en del av Raivo Teeräas anställningsavtal, och att han enligt avtalet placerades i de angränsande löneklasserna F och G. Det saknar därför betydelse att det i Raivo Teeräas avtal angavs "löneklass F/G", utan att precisera att det rörde sig om en dubbel löneklass.
- 93 Det ska påpekas att begreppet dubbel löneklass i praktiken definieras i punkt 4 i bilaga 1 till anställningsvillkoren, där det talas om "en förening av två angränsande löneklasser". Denna situation ska sättas i relation till lönestrukturen i punkt 1 i denna bilaga, som omfattar löneklasserna A, B, C, D, E, E/F, G, F/G, H, I, J, K och L, av vilken det framgår att endast löneklasserna E/F och F/G utgör en förening av två angränsande löneklasser.
- 94 Såsom ECB har anfört utgjorde emellertid anställningsvillkoren en del av Raivo Teeräas anställningsavtal, eftersom de bifogades ECB:s skrivelse av den 9 februari 2004 med villkoren för hans anställning, och utgjorde en integrerad del av avtalet.
- 95 Följaktligen ska uttrycket "F/G – Band" i nämnda skrivelse tolkas så, att det innebär att Raivo Teeäär ska placeras i den dubbla löneklassen F/G, i egenskap av produktionsexpert, trots att ordet "dubbel" (Broad) inte uttryckligen nämns.
- 96 Av den not som Raivo Teeäär bifogade sin ansökan om att få delta i CTS-pilotprogrammet framgår vidare att han hade tolkat ECB:s skrivelse av den 9 februari 2004, som innehåller villkoren för hans anställning, på just det sättet.
- 97 Talan kan följaktligen inte heller vinna bifall såvitt avser den fjärde grund som Raivo Teeäär har åberopat till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring. Talan om ogiltigförklaring ska därför ogillas i sin helhet.

***Skadeståndsyrkandet***

- 98 Raivo Teeäär har yrkat att ECB ska förpliktas att ersätta honom med ett belopp motsvarande det stöd som han skulle ha erhållit om han ansökan om deltagande i CTS-pilotprogrammet hade beviljats, vilket uppskattas till 101 447 EUR, jämte ränta.
- 99 ECB har yrkat att skadeståndsyrkandet ska ogillas, eftersom yrkandet om ogiltigförklaring, som skadeståndsyrkandet är kopplat till, också ska ogillas enligt ECB.
- 100 Det räcker härvidlag att erinra om att yrkanden om ersättning för ekonomisk eller ideell skada ska ogillas när de, som i förevarande mål, har ett nära samband med de yrkanden om ogiltigförklaring som redan har ogillats (dom av den 24 april 2017, HF/parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, punkt 69; se även, för ett liknande resonemang, dom av den 6 mars 2001, Connolly/kommissionen, C-274/99 P, EU:C:2001:127, punkt 129, och dom av den 14 september 2006, kommissionen/Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, punkt 51).

<sup>101</sup> Eftersom yrkandet om ogiltigförklaring av det angripna beslutet ska ogillas ska även skadeståndsyrkandet ogillas, och följaktligen ska talan ogillas i sin helhet.

### **Rättegångskostnader**

<sup>102</sup> Enligt artikel 134.1 i rättegångsreglerna ska tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. ECB har yrkat att Raivo Teeäär ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom Raivo Teeäär har tappat målet ska yrkandet bifallas.

Mot denna bakgrund beslutar

TRIBUNALEN (första avdelningen)

följande:

- 1) Talan ogillas.**
- 2) Raivo Teeäär förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.**

Nihoul

Svenningsen

Öberg

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 26 mars 2020.

Underskrifter