



Kohtulahendite kogumik

ÜLDKOHTU OTSUS (neljas koda)

28. aprill 2021 *

Avalik teenistus – EMSK töötajad – Ajutised teenistujad – Uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisest keeldumine – Tühistamishagi – Kaebuse esitamise tähtaeg – Tähtaja ületamise tõendamise koormis – Huve kahjustav akt – Vastuvõetavus – Võrdne kohtlemine – Õiguskindlus – Kahju hüvitamise hagi – Mittevaraline kahju

Kohtuasjas T-843/19,

Paula Correia, elukoht Woluwe-Saint-Étienne (Belgia), esindajad: advokaadid L. Levi ja M. Vandenbussche,

hageja,

versus

Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (EMSK), esindajad: M. Pascua Mateo, X. Chamodraka ja K. Gambino, keda abistas advokaat B. Wägenbaur,

kostja,

mille ese on ELTL artikli 270 alusel esitatud nõue esiteks tühistada EMSK otsus, mis võeti vastu hagejale teadmata kuupäeval ja millest hageja sai teada 12. aprillil 2019 ning milles keelduti tema määramisest palgaastmele AST 7 uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise raames 2019. aastal, ning teiseks hüvitada hagejale selle otsusega tekitatud mittevaraline kahju,

ÜLDKOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja president S. Gervasoni, kohtunikud P. Nihoul ja R. Frenco (ettekandja),

kohtusekretär: ametnik L. Ramette,

arvestades menetluse kirjalikku osa ja 13. jaanuari 2021. aasta kohtuistungil esitatut,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

otsuse

Vaidluse taust

- 1 Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (EMSK) on nõuandev organ, mis koosneb Euroopa tööandjate ja töötajate organisatsioonide esindajatest ning muudest kodanikuühiskonna esindajatest, eelkõige majandus- ja ühiskonnaelu, kodanikutegevuse, kutsetegevuse ja kultuuri alal. See koosneb kolmest rühmast, nimelt tööandjate rühm (edaspidi „I rühm“), töötajate rühm ja rühm „Diversité Europe“. Igal rühmal on oma sekretariaat, kuhu võetakse ajutised teenistujad tööle Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimuste (edaspidi „teenistustingimused“) artikli 2 punkti c alusel.
- 2 Hageja Paula Correia võeti 11. juulil 2000 teenistustingimuste artikli 2 punkti c tähenduses tähtajatu töölepingu alusel tööle I rühma alates 1. septembrist 2000 palgaastme C 3 (nüüd AST 4) ajutise teenistujana.
- 3 9. jaanuaril 2008 määrati hageja palgaastme AST 4 järgust 5 palgaastme AST 5 järku 1 alates 1. jaanuarist 2007. Ta määrati 18. jaanuaril 2016 palgaastme AST 5 järgust 3 palgaastme AST 6 järku 1 alates 1. jaanuarist 2016.
- 4 26. märtsil 2019 toimus hageja ja I rühma esimehe kohtumine (edaspidi „26. märtsi 2019. aasta kohtumine“). Hageja kohtus 28. märtsil 2019 EMSK personali- ja finantsküsimuste direktoraadi E direktori kohusetäitjaga (edaspidi vastavalt „28. märtsi 2019. aasta kohtumine“ ja „personali direktoraat“).
- 5 Hageja vestles 12. aprillil 2019 oma osakonna juhatajaga 2018. aasta hindamise teemal (edaspidi „12. aprilli 2019. aasta kohtumine“).
- 6 Hageja esitas 10. juulil 2019 Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskirjad“) artikli 90 lõike 2 alusel kaebuse otsuse peale jätta ta 2019. aastal palgaastmele AST 7 määramata (edaspidi „vaidlustatud otsus“). Kaebuses märkis ta muu hulgas, et ta ei tea, mis kuupäeval see otsus vastu võeti.
- 7 EMSK saatis 21. oktoobril 2019 hagejale kirja, et teavitada teda sellest, et EMSK teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus (edaspidi „teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus“) ei saa tema kaebusele vastata personalieeskirjade artikli 90 lõikes 2 ette nähtud tähtaja jooksul.
- 8 Kaebus jäeti 10. novembril 2019 vaikimisi rahuldamata.
- 9 EMSK teatas 16. jaanuaril 2020 hagejale, et tema kaebus jäeti rahuldamata (edaspidi „kaebuse kohta tehtud otsus“).

Menetlus ja poolte nõuded

- 10 Hagiavaldusega, mis saabus Üldkohtu kantseleisse 12. detsembril 2019, esitas hageja käesoleva hagi. Kostja vastus, repliik ja vasturepliik esitati vastavalt 16. märtsil, 30. juunil ja 17. juulil 2020.
- 11 Hageja palub Üldkohtul:
 - tühistada vaidlustatud otsus;
 - mõista EMSK-lt välja hüvitis selle otsusega tekitatud mittevaralise kahju eest, mis *ex aequo et bono* hinnatuna on 2000 eurot;

- mõista kohtukulud välja EMSK-lt.
- 12 EMSK palub Üldkohtul:
- jätta hagi rahuldamata;
 - mõista kohtukulud välja hagejalt.
- 13 Üldkohtu kantseleisse 5. jaanuaril 2021 saabunud kirjas esitas hageja kaks märkust kohtuistungil ettekande kohta, millest üks puudutas 28. märtsi 2019. aasta kohtumise toimumist.
- 14 Poolte kohtukõned ja Üldkohtu küsimustele antud vastused kuulati ära 13. jaanuaril 2021 toimunud kohtuistungil.
- 15 Mis puudutab eespool punktis 13 viidatud kirja, siis märkis hageja kohtuistungil, et ta loobub 28. märtsi 2019. aasta kohtumise toimumisele vastu vaidlemast, kuid ta ei nõustu selle kohtumise eesmärgiga. Vastuseks hageja märkustele kohtuistungil ettekande kohta esitas EMSK kohtuistungil 15. märtsi 2019. aasta e-kirja, mille oli EMSK peasekretärile (edaspidi „peasekretär“) saatnud I rühma esimees, et teha kindlaks 28. märtsi 2019. aasta kohtumise sisu (edaspidi „15. märtsi 2019. aasta e-kiri“). Hageja väitis, et see dokument on vastuvõetamatu, kuna see esitati hilinenult. Üldkohus lisas selle dokumendi toimikusse, ilma et see mõjutaks selle vastuvõetavuse hindamist.

Õiguslik käsitlus

Hagi vastuvõetavus

- 16 EMSK esitab kostja vastuses asja läbivaatamist takistava asjaolu, kuna hageja ei esitanud vaidlustatud otsuse peale kaebust personalieeskirjade artikli 90 lõikes 2 ette nähtud kolmekuulise tähtaja jooksul. Ta väidab sellega seoses, et 26. märtsi 2019. aasta kohtumisel teavitas I rühma esimees hagejat oma otsusest jätta peasekretärile tegemata esildis hageja uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks 2019. aastal. Ainult see otsus kujutab endast hageja huve kahjustavat akti, kuna selle tõttu kaotas ta igasuguse võimaluse, et talle määratakse 2019. aastal uus palgaaste ja -järg, mistõttu on 10. juuli 2019. aasta kaebus sarnaselt käesoleva hagiga vastuvõetamatu.
- 17 Hageja vaidleb vastu EMSK esitatud asja läbivaatamist takistavale asjaolule, väites sisuliselt, et 26. märtsi 2019. aasta kohtumine puudutas üksnes tema karjääri taastamist, mitte otsust jätta talle uus palgaaste ja -järg määramata. Kohtuistungil lisas ta, et kuna tegemist oli mitteametliku kohtumisega, ei saa seda pidada personalieeskirjade artikli 25 teise lõigu tähenduses üksikotsuse kättetoimetamiseks. Lisaks, kuna EMSKs töötavate ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramist puudutavaid otsuseid ei avaldata, ei ole hagejal võimalik teada saada, mis kuupäeval vaidlustatud otsus vastu võeti. Ta rõhutab asjaolu, et ta tutvus sellega möödaminnes 12. aprilli 2019. aasta kohtumisel, mis puudutas 2018. aasta hindamist.
- 18 Seega leiab hageja, et personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 alusel 10. juulil 2019 esitatud kaebust vaidlustatud otsuse peale ei saa lugeda hilinenult esitatuks, mistõttu on tema hagi vastuvõetav.
- 19 Repliigis rõhutab hageja, et kaebuse kohta tehtud otsuses, mis tehti talle teatavaks 16. jaanuaril 2020 ehk pärast käesoleva hagi esitamist, ei tuvastanud EMSK, et tema kaebus on vastuvõetamatu. Nii toimides tunnistas EMSK vaikimisi, et hagejat oli võimalik vaidlustatud otsusest teavitada alles 12. aprilli 2019. aasta kohtumisel.

- 20 Sellega seoses tuleb kõigepealt märkida, et vaatamata kostja vastuses esitatud asja läbivaatamist takistavale asjaolule möönis EMSK kaebuse kohta tehtud otsuse punkti 5 kuuendas lõigus sõnaselgelt, et vaidlustatud otsus tehti hagejale teatavaks 12. aprilli 2019. aasta kohtumisel, nagu väidab hageja.
- 21 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt – ja nagu EMSK kohtuistungil väitis – on personalieeskirjade artiklites 90 ja 91 ette nähtud kaebuse ja hagi esitamise tähtajad siiski imperatiivsed ning pooled ega kohus saa neid muuta, ning viimane peab, ka omal algatusel, kontrollima, kas pooled on neist kinni pidanud (vt 8. septembri 2008. aasta kohtuotsus *Kerstens vs. komisjon*, T-222/07 P, EU:T:2008:314, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 12. detsembri 2019. aasta kohtuotsus *Feral vs. Regioonide Komitee*, T-529/16, ei avaldata, EU:T:2019:851, punkt 34 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 22 Vastavalt personalieeskirjade artikli 90 lõikele 2, mida kohaldatakse ajutistele teenistujatele teenistustingimuste artikli 46 alusel, peab kaebuse esitama kolme kuu jooksul alates „kuupäeva[st], mil otsus asjaomasele isikule teatavaks tehakse, kuid mitte hiljem kui kuupäeval, mil ta nimetatud teate kätte saab, kui meede mõjutab konkreetset isikut“, nagu see on käesolevas asjas.
- 23 Lisaks tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et pool, kes tugineb tähtaja ületamisele, kelleks käesoleval juhul on EMSK, peab tõendama kuupäeva, mil see tähtaeg hakkas kulgema (vt 7. septembri 2005. aasta kohtumäärus *Krahl vs. komisjon*, T-358/03, EU:T:2005:301, punkt 53, ja 9. juuli 2020. aasta kohtuotsus komisjon vs. HM, C-70/19 P, ei avaldata, EU:C:2020:544, punkt 123 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 24 Samuti tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et tõend selle kohta, millal asjaomane isik üksikotsusest teada sai, võib tuleneda muudest asjaoludest kui nimetatud otsuse ametlik teatavastegemine. Sellega seoses tuleb märkida, et kuigi ei piisa lihtsalt viidetest, mis annavad alust arvata, et hageja sai otsuse kätte, siis võib see tõend tuleneda asjaomase isiku e-kirjast, millest nähtub ümberlukkamatult, et ta on otsusest tulemuslikult teada saanud enne väidetavat kuupäeva (vt selle kohta 15. veebruari 2012. aasta kohtuotsus *AT vs. EACEA*, F-113/10, EU:F:2012:20, punkt 39 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 25 EMSK tugineb sellega seoses esiteks hageja ja personali direktoraadi e-kirjavahetusele ja teiseks väljavõttele selle direktoraadi elektroonilisest kalendrist. Kohtuistungil väljendas ta oma tahet tugineda ka ühele teisele asjaolule, nimelt 15. märtsi 2019. aasta e-kirjale.
- 26 Mis puudutab esimesena kostja vastusele lisatud e-kirjavahetust, siis nähtub toimikust, et hageja saatis 26. märtsil 2019 personali direktoraadile taotluse, mis oli sõnastatud järgmiselt:
- „[I rühma esimees] teatas mulle, et pärast teie omavahelist viimast vestlust peaksin Teiega ühendust võtma, et kohtumine kokku leppida. Põhjus sellise palve esitamiseks on soov leida viis, kuidas teha edusamme minu karjääri taastamisel ning minu uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisel.“
- 27 EMSK väidab, et hageja ei oleks palunud erakorraliselt vestelda, kui ta ei oleks samal päeval saanud teada, et tema toimiku suhtes ei tehta esildist määrata talle 2019. aasta raames uus palgaaste ja -järg.
- 28 Repliigis täpsustas hageja, et ta saatis selle e-kirja pärast vestlust I rühma esimehega, mis toimus tema kabinetis. Teise kolleegi juuresolekul soovitas esimees tal võtta ühendust personali direktoraadiga tema karjääri taastamise teemal. Mis puudutab selles e-kirjas viidet „uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele“, siis märkis hageja kohtuistungil, et karjääri taastamise menetlus toob tingimata kaasa uue palgajärgu kindlaksmääramise.

- 29 Personali direktoraat vastas 27. märtsil 2019 hageja e-kirjale, millele on viidatud eespool punktis 26, järgmiselt:
- „Vastuseks Teie palvele, kas saaksite palun mulle teada anda, millal saaksime kohtuda, et arutada Teie karjääriolukorda.“
- 30 Eespool punktis 24 viidatud kohtupraktikat arvestades tuleb aga tõdeda, et see e-kirjavahetus iseenesest ei tõenda kuidagi 26. märtsi 2019. aasta koosoleku sisu. Järelikult ei saa see tõendada, et sellel kohtumisel tehti vaidlustatud otsus hagejale teatavaks, nagu väidab EMSK.
- 31 Nimelt nähtub kohtuistungil hageja antud selgitusest (vt eespool punkt 28), et pelk viide tema uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele tema 26. märtsi 2019. aasta e-kirjas ei võimalda teha ümberlukkamatult järeldust, et ta sai vaidlustatud otsusest teada EMSK väidetud kuupäeval. See on nii seda enam, et selles e-kirjas tunneb hageja muret üksnes selle pärast, et „teha edusamme“ tema uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisel – mis on täiesti mõistetav karjääri taastamise taotluse raames –, mitte aga talle sellest kindlaksmääramisest keeldumise pärast.
- 32 Teisena esitab EMSK lisaks sellele e-kirjavahetusele väljavõtte personali direktoraadi elektroonilisest kalendrist, mis peaks kinnitama hageja ja selle direktsiooni 28. märtsil 2019 toimunud ligikaudu tunnipikkust kohtumist. Sellel kohtumisel teavitas EMSK hagejat sellise vaidlustatud otsuse põhjendustest, millest hageja sai teada 26. märtsil 2019. Siiski tuleb kõigepealt märkida, et see väide on vastuolus kaebuse kohta tehtud otsusega, nagu nähtub eespool punktist 20.
- 33 Lisaks ei toeta seda väidet ükski tõend. Eelkõige ei sisalda eespool punktis 32 viidatud elektroonilise kalendri väljavõtte ühtegi täpsustust 28. märtsi 2019. aasta kohtumise põhjuse kohta ning EMSK ei edastanud selle kohtumise protokolliga isegi personali direktoraadi avaldust, mis annaks teavet sellel kohtumisel käsitletud teemade kohta.
- 34 Kolmandana viitab EMSK 15. märtsi 2019. aasta e-kirjale, mille ta esitas kohtuistungil ja milles I rühma esimees tegi esildise määrata kahele selle rühma sekretariaadis töötavale teenistujale uus palgaaste ja -järg. EMSK sõnul tuleneb sellest, et hageja sai teada vaidlustatud otsusest tingimata 26. märtsi 2019. aasta kohtumisel.
- 35 Sellega seoses tuleb märkida, et Üldkohtu kodukorra artikli 85 lõikes 3 on eelkõige sätestatud, et kohtuasja pooled võivad veel esitada tõendeid enne menetluse suulise osa lõppemist, tingimusel et nende hiline esitamine on õigustatud.
- 36 Käesoleval juhul ei ole EMSK aga põhjendanud eespool punktis 34 mainitud tõendi hilinevad esitamist. See järeldus kehtib seda enam, et juba repliigi staadiumis seadis hageja kahtluse alla kostja vastuses sisalduva EMSK väite 28. märtsi 2019. aasta kohtumise sisu kohta. Järelikult tuleb 15. märtsi 2019. aasta e-kirja esitamist pidada kodukorra artikli 85 lõike 3 kohaselt hilinevad esitatuks, mistõttu tuleb see tõend vastuvõetamatuse tõttu tagasi lükata.
- 37 Igal juhul tuleb tõdeda, et 15. märtsi 2019. aasta e-kiri on lihtsalt I rühma esimehe esildis uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks, mis ettevalmistava aktina ei ole otsus, millega peasekretär teenistuslepingute sõlmimise pädevusega isikuna keeldus hageja uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisest.
- 38 Sellega seoses olgu meelde tuletatud, et aktid või otsused, mille peale saab esitada tühistamishagi, on üksnes meetmed, mis tekitavad hageja huve mõjutavaid siduvaid õiguslikke tagajärgi, tuues kaasa selge muutuse tema õiguslikus seisundis. Kui on tegemist aktide või otsustega, mis tehakse mitmeetapilise, eelkõige sisemenetluse käigus, nagu ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise menetluse puhul, on vaidlustatavad põhimõtteliselt ainult sellised aktid, mis kujutavad endast meetmeid, mis väljendavad institutsiooni lõplikku seisukohta kõnealuses menetluses. Seevastu

vahemeetmed, millega valmistatakse ette lõplikku otsust, ei ole personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 tähenduses isikut kahjustavad ning neid saab täiendavalt vaidlustada vaidlustatavate aktide peale esitatud hagi raames (vt analoogia alusel 5. märtsi 2003. aasta kohtuotsus *Staelen vs. parlament*, T-24/01, EU:T:2003:52, punkt 32 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 21. septembri 2015. aasta kohtuotsus *Anagnostu jt vs. komisjon*, F-72/11, EU:F:2015:103, punkt 38).

- 39 Tuleb aga tõdeda, et isegi kui eeldada, et hageja 15. märtsi 2019. aasta e-kirjas mainimata jätmist võiks pidada I rühma esimehe otsuseks jätta peasekretärile tegemata esildis hageja uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks, on see akt vaid uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise menetluse üks järjestikustest etappidest, mis lõppeb otsusega määrata olenevalt olukorrast teistele ajutistele teenistujatele uus palgaaste ja -järg, kusjuures see otsus peaks pealegi olema avaldatud personalieeskirjade artikli 25 kolmanda lõigu tähenduses, mida kohaldatakse ajutistele teenistujatele teenistustingimuste artikli 11 kohaselt. Nende ajutiste teenistujate õiguslikule olukorrale, kellel on õigus uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks, saab mõju avaldada üksnes alates hetkest, mil koostatakse ja nõuetekohaselt avaldatakse nimekiri ajutistest teenistujatest, kelle puhul on kindlaks määratud uus palgaaste ja -järg. Sellest järeldub, et I rühma esimehe esildised kujutavad endast ettevalmistavaid akte teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutuse otsusele, millega koostatakse uuele palgaastmele ja -järgule määratud ajutiste teenistujate loetelu (vt selle kohta analoogia alusel 19. märtsi 2003. aasta kohtuotsus *Tsarnavas vs. komisjon*, T-188/01–T-190/01, EU:T:2003:77, punkt 73 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 21. septembri 2015. aasta kohtuotsus *Anagnostu jt vs. komisjon*, F-72/11, EU:F:2015:103, punkt 39).
- 40 Kuna aga on selge, et peasekretäri tehtud otsuseid ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järku kindlaksmääramise kohta ei avaldatud vastavalt personalieeskirjade artikli 25 kolmandale lõigule ja kuna EMSK teatas kohtuistungil, et talle ei olnud teada kuupäev, millal peasekretär kui teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus võttis vastu otsuse, mis käsitleb uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise esildisi, mis sisalduvad 15. märtsi 2019. aasta e-kirjas, siis oli hagejal seda vähem võimalik teada, millal vaidlustatud otsus tehti. EMSK ei saa seega põhjendatult väita, et hageja sai sellest otsusest tegelikult teada hiljemalt 26. märtsil 2019, mistõttu kaebus ei ole esitatud hilinenult.
- 41 Järelikult tuleb EMSK esitatud asja läbivaatamist takistav asjaolu tagasi lükata ja tunnistada käesolev hagi vastuvõetavaks.

Tühistamisnõuded

- 42 Tühistamisnõuete põhjenduseks esitab hageja neli väidet. Hagiavalduse sisu arvestades tuleb siiski esile tuua viis väidet. Esimese väite kohaselt on sisuliselt rikutud vaidlustatud otsuse põhjendamise kohustust. Nelja ülejäänud väite puhul puudutab teine võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist, kolmas õiguskindluse põhimõtte rikkumist, neljas ilmset hindamisviga ja viies hoolitsemiskohustuse rikkumist.
- 43 Käesoleva juhtumi asjaoludel peab Üldkohus vajalikuks kõigepealt analüüsida koos teist ja kolmandat väidet, mis käsitlevad vastavalt võrdse kohtlemise ja õiguskindluse põhimõtete rikkumist.
- 44 Sisuliselt heidab hageja EMSK-le ette, et viimane eiras võrdse kohtlemise põhimõtet, mille kohaselt ta pidi kehtestama objektiivsed ja läbipaistvad kriteeriumid, mis võimaldavad ajutistel teenistujatel aru saada neile uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise põhimõtetest, ning väidab, et selge, täpse, ettenähtava ja läbipaistva menetluse puudumine selles valdkonnas kahjustab õiguskindluse põhimõtet.

Teise ja kolmanda väite vastuvõetavus

- 45 EMSK esitab teise ja kolmanda väite kohta asja läbivaatamist takistava asjaolu, kuna hageja ei ole selgitanud, kuidas ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise valdkonnas kirjalike normide puudumine kahjustab teda isiklikult, mistõttu nende väidete raames esitatud argumendid on esitatud üksnes seaduse huvides, ja seetõttu tuleb neid pidada vastuvõetamatuks.
- 46 Sellega seoses tuleb märkida, et kuigi väljakujunenud kohtupraktika kohaselt ei ole ametnikul õigust tegutseda seaduse või institutsioonide huvides ning ta saab tühistamishagi põhjendamiseks esitada ainult teda isiklikult puudutavaid väiteid, on see, kui väidetav õigusvastasus tekitab tagajärgi tema õiguslikule olukorrale, piisav selleks, et sellest tulenevat hageja väidet saab pidada teda isiklikult puudutavaks väiteks (10. novembri 2011. aasta kohtuotsus *Merhzaoui vs. nõukogu*, F-18/09, EU:F:2011:180, punkt 63). Hageja väidab aga siinses asjas just nimelt, et tema isiklikku õiguslikku olukorda mõjutas selgete ja täpsete kriteeriumide puudumine ajutistele teenistujatele uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks 2019. aastal, rikkudes võrdse kohtlemise ja õiguskindluse põhimõtteid. Järelikult on teine ja kolmas väide vastuvõetavad.

Teise ja kolmanda väite põhjendus

- 47 Õiguskindluse põhimõtte eesmärk on tagada liidu õigusest tulenevate olukordade ja õigussuhete ettenähtavus (vt 3. juuli 2019. aasta kohtuotsus *PT vs. EKP*, T-573/16, EU:T:2019:481, punkt 233) ning sellega on nõutud, et kõik õiguslikke tagajärgi tekitavad administratsiooni aktid oleksid selged ja täpsed, et huvitatud isikutel oleks võimalik ühemõtteliselt teada oma õigusi ja kohustusi ning toimida sellele vastavalt (vt selle kohta 27. jaanuari 2016. aasta kohtuotsus *DF vs. komisjon*, T-782/14 P, EU:T:2016:29, punkt 45 ja seal viidatud kohtupraktika). See nõue peab olema eelkõige täidetud juhul, kui asjaomasel aktil võivad olla huvitatud isikute jaoks ebasoodsad tagajärjed (vt selle kohta 11. mai 2017. aasta kohtuotsus *Deza vs. ECHA*, T-115/15, EU:T:2017:329, punkt 135).
- 48 Selles kontekstis tuleb märkida, et EMSK kehtestas otsusega nr 114/16 A, millega võetakse vastu edutamiseeskirjad, lepinguliste teenistujate ja ametnike uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise kirjalikud ja kodifitseeritud normid.
- 49 Seevastu on selge, et EMSK ei ole ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise valdkonnas ühtegi sellist otsust teinud. Seega ei ole olemas ühtegi siduvat akti ega muud dokumenti, mis täpsustaks analüüsitavaid elemente, mille alusel neid teenistujaid võidakse uuele palgaastmele ja -järku määrata, ega seost, mis võib esineda EMSK kehtestatud ajutiste teenistujate hindamise korra ja uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise võimaluste vahel, ega ka tagatise, mis on seotud individuaalsete olukordade analüüsimisega enne selles valdkonnas otsuste vastuvõtmist.
- 50 EMSK tugineb siiski väljakujunenud praktikale ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise valdkonnas, mis on neile teada ning vastab teenistustingimuste ja kohtupraktika nõuetele. Hageja vaidlustab sellise praktika olemasolu ja leiab igal juhul, et see ei ole kooskõlas ei võrdse kohtlemise põhimõtte ega õiguskindluse põhimõttega.
- 51 EMSK kodukorra artikli 80 lõikes 3 on täpsustatud, et teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutusele antud volitusi kasutab peasekretär muu hulgas teenistustingimuste artikli 10 lõike 3 kohaldamise puhul, milles on reguleeritud ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine, EMSK kolme rühma esimehe esildisel. Need esildised ise tulenevad osakonnajuhatajate tehtud esildistest nende ajutiste teenistujate kohta, kes nende osakonnas töötavad, ning sõltuvad pealegi eelarvevahenditest.

- 52 Kohtuistungil EMSK esitatud täpsustustest nähtub, et praktika, millele ta tugineb, puudutab eelkõige uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise menetluse käiku, samas kui sisuliselt toimub ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine teenete võrdlemise alusel ja võrdse kohtlemise põhimõtet järgides. EMSK rõhutas siiski, et tema eripäraga, eelkõige tema koosseisu „ülimalt poliitilise“ olemusega, on vastuolus see, et ta võiks luua ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise süsteemi, mis põhineb teenete hindamisel, mis on sarnane sellega, mida kohaldatakse ametnikele personalieeskirjade artikli 45 alusel. Ta lisas sellega seoses, et ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise kriteeriumid on „täiesti erinevad“ kriteeriumidest, mida võetakse arvesse ametnike edutamisel.
- 53 EMSK väidab oma menetluskirjades samuti, et tema kolme rühma ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks võtab ta arvesse eelkõige eelarveliste ametikohtade olemasolu ja personalieeskirjade I lisa B jaos kindlaks määratud edutamismäärasid, et võtta arvesse teenistujate teenistusstaazi nende palgaastmel (keskmise kestus on neli aastat teenistusstaazi vastaval palgaastmel).
- 54 Kohtupraktika kohaselt on institutsioonidel personali korraldamisel ja haldamisel valikuvabadus ning järelikult ei ole neil nimelt kohustust hindamiseks ning uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramiseks kehtestada ühte konkreetset süsteemi (vt selle kohta 14. veebruari 2007. aasta kohtuotsus *Simões Dos Santos vs. Siseturu Ühtlustamise Amet*, T-435/04, EU:T:2007:50, punkt 132 ja seal viidatud kohtupraktika), tingimusel et nad järgivad liidu õiguse üldpõhimõtteid, eelkõige võrdse kohtlemise põhimõtet.
- 55 Lisaks ei näe teenistustingimused ette erisätet ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise kohta sarnaselt ametnikele kohaldatava personalieeskirjade artiklis 45 sätestatuga. EMSK väidab sellega seoses õigesti, et ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele kohaldatavad normid ei ole identsed ametnikele kohaldatavate normidega. Nimelt ei ole ajutistel teenistujatel ametnikega sama õigust teha oma institutsioonis karjääri (ametnike õiguse kohta teha karjääri vt 28. juuni 2007. aasta kohtuotsus *Silva vs. komisjon*, F-21/06, EU:F:2007:116, punktid 70, 71 ja 76). Samuti võib selliste töölevõetud ajutiste teenistujate nagu hageja kutsealaste teenete hindamine teenistustingimuste artikli 2 punkti c alusel põhineda analüüsitava tel elementidel, mis võtavad arvesse neid institutsiooniga ühendava töösuhte eripära, eelkõige erilist laadi usaldussuhte olemasolu ja vajaduse korral nende tööülesannete täitmise poliitilist konteksti.
- 56 Sellegipoolest peab igasugune uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine toimuma kooskõlas õiguse üldpõhimõtetega, nagu võrdse kohtlemise põhimõte, mis on tagatud ka Euroopa Liidu põhiõiguste harta artiklis 21, ning mis kehtivad kõigile liidu organitele, asutustele ja institutsioonidele, samuti õiguskindluse põhimõttega (vt 13. juuli 2018. aasta kohtuotsus *K. Chrysostomides & Co. jt vs. nõukogu jt*, T-680/13, EU:T:2018:486, punkt 440, ja 3. juuli 2019. aasta kohtuotsus *PT vs. EIP*, T-573/16, EU:T:2019:481, punkt 233 ja seal viidatud kohtupraktika). EMSK ei ole pealegi sellele vastu vaieldud.
- 57 Sellega seoses tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et võrdne kohtlemine on liidu õiguse üldpõhimõte ja aluspõhimõte, millega on nõutud, et sarnaseid olukordi ei tohi käsitleda erinevalt ega erinevaid olukordi ühtemoodi, välja arvatud siis, kui selline erinev kohtlemine on objektiivselt põhjendatud. Võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisega on tegemist juhul, kui kahte isikute kategooriat, kelle faktiline ja õiguslik olukord ei erine oluliselt, koheldakse erinevalt või kui erinevaid olukordi käsitletakse ühetaoliselt (vt selle kohta 20. veebruari 2009. aasta kohtuotsus komisjon vs. Bertolete jt, T-359/07 P –T-361/07 P, EU:T:2009:40, punktid 37 ja 38 ning seal viidatud kohtupraktika).

- 58 Selle põhimõtte järgimine nõuab, et liidu institutsiooni, organi või asutuse kasutuses oleks kõik analüüsitavad elemendid, nagu hindamisaruanded, et põhistada oma hinnangut teenetele eesmärgiga vältida omavoli ohtu ja tagada edutamiseks õigust omavate kandidaatide võrdne kohtlemine (vt selle kohta analoogia alusel 15. detsembri 2015. aasta kohtuotsus *Bonazzi vs. komisjon*, F-88/15, EU:F:2015:150, punkt 61 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 59 Seejärel tuleb märkida, et kuigi vastavalt eespool punktis 54 viidatud kohtupraktikale on institutsioonidel kaalutusõigus, tuleb liidu kohtul siiski kontrollida, kas asjaomane liidu institutsioon, organ või asutus, käesoleval juhul EMSK, järgis võrdse kohtlemise ja õiguskindluse põhimõtteid ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise menetluse raames ja eelkõige võrdleva hindamise raames, mis sellele kindlaksmääramisele eelneb (vt selle kohta 13. juuli 2018. aasta kohtuotsus *K. Chrysostomides & Co. jt vs. nõukogu jt*, T-680/13, EU:T:2018:486, punkt 440, ja 3. juuli 2019. aasta kohtuotsus *PT vs. EIP*, T-573/16, EU:T:2019:481, punkt 233 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 60 Nagu nähtub eespool punktist 49, ei ole EMSK ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise kohta kehtestanud analüüsitavaid elemente, mis võimaldaksid teenete võrdlemist, mis vastaks võrdse kohtlemise põhimõttele. Üksnes eespool punktis 53 nimetatud tingimused ei ole piisavad, et otsustada uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele kandideerivate ajutiste teenistujate vahel. EMSK selles valdkonnas järgitud praktika ei taga seega, et kõik osakonnajuhatajad ja rühma esimehed esitavad uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise esildised ühisel alusel ning et peasekretäri kui teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutuse otsused järgivad võrdse kohtlemise põhimõtet.
- 61 Analüüsitavate elementide puudumine on seda enam vaieldav, et nagu on märgitud eespool punktis 40, ei avaldata EMSKs uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramist käsitlevaid otsuseid vastavalt personalieeskirjade artikli 25 kolmandale lõigule, millega on rikutud ka õiguskindluse põhimõtet.
- 62 Sellega seoses tuleb meenutada, et läbipaistvuse kohustus tuleneb võrdse kohtlemise põhimõttest, kuna selle eesmärk on tagada piisav avalikustatuse tase, mis võimaldab kontrollida administratsiooni erapooletust ja omavoli puudumist (vt selle kohta analoogia alusel 15. aprilli 2011. aasta kohtuotsus *IPK International vs. komisjon*, T-297/05, EU:T:2011:185, punkt 124).
- 63 Sellest järeldub, et see, et EMSK ei avaldanud uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise otsuseid, ei ole mitte ainult vastuolus personalieeskirjade sätetega, vaid võib ka kahjustada erinevate EMSK rühmade sekretariaatide ajutiste teenistujate õigusi, kuna see takistab uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise käigus teha administratsiooni erapooletuse kontrolli.
- 64 Hageja väidab selle kohta, et vastupidi tema kolleegidele, kes töötavad samuti EMSK kolme rühma sekretariaatides, on tema karjääri areng eriti aeglane. Nimelt muudeti tema palgaastet ja -järku 19 aasta jooksul vaid kahel korral, kusjuures need muudatused hakkasid kehtima vastavalt 1. jaanuaril 2007 ja 1. jaanuaril 2016.
- 65 Oma argumentide põhjenduseks esitab ta võrdlustabeli, mille ta koostas selleks, et tõendada, et EMSK kolmes rühmas töötavate ajutiste teenistujate karjäär on hageja karjäärist kiiremini arenenud.
- 66 Ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisega seotud nelja-aastase teenistusstaazi kriteeriumi kohaldamine, nagu ka võrdse kohtlemise põhimõtte kohaldamine, millele EMSK tugineb (vt eespool punkt 53), ei nähtu hageja koostatud võrdlustabelist. Nimelt ilmneb sellest tabelist oluliste erinevuste olemasolu EMSK kolme rühma sekretariaatides töötavate erinevate ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise rütmi osas. Näiteks mis puudutab I rühma, kus hageja töötab, siis nähtub sellest tabelist, et ajutine teenistuja tõusis kolme palgaastme võrra (AST 2–AST 5) vaevalt kahe aastaga, samas kui üks teine teenistuja edutati sarnaselt peaaegu kuue aasta jooksul (AST 3–AD 6). Sama kehtib töötajate rühma sekretariaadi ajutiste teenistujate kohta, kelle puhul on karjääri edenemise erinevused veelgi silmatorkavamad. Teadmiseks olgu märgitud, et viimati

nimetatud rühma puhul selgub, et ühe ajutise teenistuja palgaastet tõsteti kahe palgaastme võrra (AST 4–AST 6) kuue aasta jooksul ning ühe teise teenistuja palgaastet tõsteti kolme palgaastme võrra üheksateistkümmene aasta jooksul (AST 4–AST 7).

- 67 EMSK ei esita ühtegi argumenti, mis lükkaks ümber selle tabeli sisu või hageja argumendid, mis puudutavad EMSK rühmade sekretariaatides töötavate ajutiste teenistujate karjääri edenemise rütmi, eelkõige I rühma sekretariaadis. Eelkõige ei esita EMSK ühtegi tõendit, mis võimaldaks järeldada, et nende kriteeriumide rakendamine, mille järgi tema sõnul väidetavalt toimub ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine ning milleks eelkõige on ametikohtade olemasolu ja teenistusstaazi palgaastmes põhimõte, toimub võrdse kohtlemise põhimõtet järgides.
- 68 Kui on olemas piisavalt ühtelangevate tõendite kogum, mis toetab hageja argumente, peab kostjaks olev institutsioon tõendama selle põhimõttega kooskõlas oleva praktika olemasolu objektiivsete asjaoludega, mis on kohtulikult kontrollitavad (vt selle kohta analoogia alusel 8. novembri 2018. aasta kohtuotsus RA vs. kontrollikoda, T-874/16, ei avaldata, EU:T:2018:757, punkt 56).
- 69 Tuleb aga märkida, et EMSK kirjeldab viisi, kuidas korraldati uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine 2019. aastal, täpsustades vaid ebamääraselt meetodit, mida teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus järgis selleks, et võrrelda uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele kandideerivate ajutiste teenistujate teeneid. EMSK antud selgitused ei võimalda kindlaks teha seda, kuidas teenistuslepingute sõlmimise pädevusega asutus või isegi I rühma esimees tegelikult võrdles teeneid analüüsitava elementide alusel, mis peegeldavad EMSK struktuuri, vajadusi ja konkreetset korraldust (vt selle kohta analoogia alusel 8. novembri 2018. aasta kohtuotsus RA vs. kontrollikoda, T-874/16, ei avaldata, EU:T:2018:757, punkt 57).
- 70 EMSK muud argumendid ei sea neid kaalutlusi kahtluse alla.
- 71 EMSK väidab esimesena, et tal ei ole võimalik sarnaselt ametnike edutamiskorraga rakendada ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise korda, mis põhineb üksnes teenete võrdlemise süsteemil, kuna ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine EMSKs toimub muude kaalutluste alusel. Sellega seoses toob ta esile erinevad struktuuriga seotud piirangud.
- 72 Esiteks eeldab EMSK sõnul ajutise teenistuja uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramine tema täidetavate töökohustuste olulist muudatust. Ta märgib teiseks, et EMSKs töötavad ajutised teenistujad kuuluvad ametnikega võrreldes erineva eelarverea alla, kuna nad määratakse ajutistele ametikohtadele. Mis tahes uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise eelduseks on igal aastal eraldatud eelarve olemasolu. Kolmandaks ja järelikult, kuna ajutistele teenistujatele ette nähtud ametikohtade arv on eelarvepiirangute tõttu ammendavalt kindlaks määratud, saab ajutise teenistuja uue palgaastme ja -järgu kindlaks määrata ainult siis, kui on olemas uuele palgaastmele vastav vaba ametikoht. Sellega seoses märgib EMSK eelkõige, et uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise kord, mis põhineb teenete võrdlemisel, nagu ametnike edutamist puudutav kord, ei võimalda tagada palgaastmetele AST 1–AST 9 vastavate ülesannete ühtlast jaotust EMSKs, eelkõige väga vähese arvuga töötajatega osakondades, mille hulka kuuluvad EMSK moodustavate rühmade sekretariaadid.
- 73 Tuleb siiski tõdeda, et EMSK viidatud piirangud ei ole iseenesest seotud ei nimetatud rühmade sekretariaatide struktuuri ja korraldusega ega ole ületamatud ning neid ei saa pidada sellisteks, mis takistavad selgete, objektiivsete ja läbipaistvate analüüsitava elementide kehtestamist ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise raames, mis võimaldab tagada õiguskindluse ja võrdse kohtlemise põhimõtete järgimise.
- 74 Mis puudutab EMSK viidatud eelarvekaalutlusi, siis tuleb rõhutada, et need ei saa iseenesest õigustada selgete, täpsete ja mittediskrimineerivate sisemenetluste või -normide puudumist ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise valdkonnas (vt selle kohta analoogia alusel 20. juuli 2016. aasta kohtuotsus RN vs. komisjon, F-104/15, EU:F:2016:163, punkt 72).

- 75 Teiseks väitis EMSK kohtuistungil, et kuna tema puhul on tegemist „ülimalt poliitilise“ organiga, siis erinevad tema ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisel arvesse võetavad teened nendest, mida võetakse arvesse ametnike edutamisel, mida reguleerib personalieeskirjade artikkel 45.
- 76 Nagu nähtub eespool punktides 54 ja 59, on institutsioonid vabad määrama kindlaks analüüsivad elemendid vastavalt oma teenistusvajadustele ja organisatsioonilisele eripärale ning nad ei ole kohustatud kandma ametnike edutamisele kohaldatavaid norme üle ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele.
- 77 EMSK märgib sellega seoses, et kuigi teenistustingimuste artikli 16 esimese lõigu kohaselt kohaldatakse personalieeskirjade artikli 45 sätteid ajutistele teenistujatele, kes töötavad Euroopa Parlamendi fraktsioonides, mitte EMSKs töötavatele ajutistele teenistujatele, on artikli 45 kriteeriumid teenete võrdlemiseks ja teenistusstaazi arvessevõtmise kohta käsitatavad põhimõtetena, mis on omased kõikidele EMSK töötajatele kohaldatavatele sisejuhiste.
- 78 Esiteks ei võimalda see üldine väide siiski mõista, kuidas kohaldatakse personalieeskirjade artiklis 45 sätestatud kriteeriume EMSK ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisele, ega kontrollida, kas neid käesoleval juhul ka tegelikult kohaldati.
- 79 Teiseks on see väide igal juhul vastuolus argumendiga, mille EMSK esitas kohtuistungil ja mille kohaselt selle „ülimalt poliitilise“ olemusega on vastuolus see, kui ta võiks kehtestada ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise korra, mis põhineb teenete võrdlemisel sarnaselt personalieeskirjade artiklis 45 ette nähtud edutamissüsteemiga. Lisaks piisab, kui märkida, et kuna see säte koostoimes teenistustingimuste artikli 16 esimese lõiguga näeb ette edutamissüsteemi, mis põhineb nimelt sõna otseses mõttes poliitilisteks fraktsioonideks olevate parlamendi fraktsioonides töötavate ajutiste teenistujate teenetel, siis EMSK-l ei ole alust väita, et teda moodustavate rühmade poliitiline olemus takistab tal võtta kasutusele süsteemi rühmades töötavate ajutiste teenistujate teenete võrdlemiseks.
- 80 Liidu institutsioonid, organid ja asutused peavad oma korraldusliku vabaduse teostamisel, millele on viidatud eespool punktides 54 ja 59, enne kindlaks määrama analüüsivad võrdluselemendid, et järgida võrdse kohtlemise ja õiguskindluse põhimõtteid, võttes samas arvesse nende teenistuse konkreetseid vajadusi. Sellest järeldub, et EMSK-l ei ole alust tugineda sellele, et tal on võimatu määrata kindlaks läbipaistvaid, ettenähtavaid ja mittediskrimineerivaid analüüsivaid elemente, et võimaldada tema töötajatel hinnata uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise otsuste õiguspärasust ja Üldkohtul kontrollida seda õiguspärasust, arvestades õiguskindluse ja võrdse kohtlemise põhimõtteid.
- 81 Neil asjaoludel tuleb teise ja kolmanda väitega nõustuda ning sellest tulenevalt tühistada vaidlustatud otsus, kuna sellega on rikutud võrdse kohtlemise ja õiguskindluse põhimõtteid, ilma et oleks vaja analüüsida teisi väiteid, mille hageja esitas oma tühistamisnõuete raames.

Kahju hüvitamise nõue

- 82 Hageja leiab, et talle on tekitatud mittevõrdset kahju ebakindluse tõttu seoses tema karjääri arenguga, mis on tingitud sellest, et EMSK ei kehtestanud selgeid, läbipaistvaid ja mittediskrimineerivaid kriteeriume ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise valdkonnas. Ta leiab, et endiselt esineb kahtlusi teenete hindamisel, mida ta oleks võinud tõendada, kui selged ja täpsed kriteeriumid oleks enne kindlaks määratud. Seetõttu nõuab ta, et EMSK-lt mõistetak tema kasuks *ex aequo et bono* hinnatuna välja hüvitus 2000 eurot.

- 83 EMSK leiab, et hageja kahju hüvitamise nõude raames esitatud argumendid on põhjendamatud. Esiteks ei ole EMSK rikkunud õigusnormi, mis võiks hagejale kahju tekitada. Teiseks, kuna vaidlustatud otsus tehti hagejale teadaolevas kontekstis, ei saa ta kahju hüvitamise nõude põhjendamiseks tugineda ebakindlusele tema karjääri arengu suhtes.
- 84 Kõigepealt tuleb tähele panna, et liidu institutsiooni, organi või asutuse vastutuse tekkimiseks peavad olema täidetud teatud tingimused, milleks on talle ette heidetava tegevuse õigusvastasus, kahju tekkimine ning põhjusliku seose olemasolu etteheidetava tegevuse ja väidetava kahju vahel, kusjuures tegemist on kumulatiivsete tingimustega (3. oktoobri 2019. aasta kohtuotsus DQ jt vs. parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, punkt 47 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 85 Käesoleval juhul on täidetud eespool punktis 84 nimetatud kolm kumulatiivset tingimust, nimelt EMSK toime pandud rikkumine, hagejale tekitatud kahju ja nende kahe elemendi vaheline põhjuslik seos.
- 86 Kohtupraktika kohaselt kujutab niisuguse õigusvastase akti nagu vaidlustatud otsuse tühistamine iseenesest adekvaatset ja põhimõtteliselt piisavat hüvitist igasuguse mittevaralise kahju eest, mida see akt võis põhjustada, see ei ole aga nii, kui hageja tõendab, et talle tekitati mittevaralist kahju, mis ei ole tühistamist õigustava rikkumisega seotud ja mida see tühistamine täies ulatuses ei hüvita (vt 19. mai 2015. aasta kohtuotsus Brune vs. komisjon, F-59/14, EU:F:2015:50, punkt 80 ja seal viidatud kohtupraktika, ning 16. juuli 2015. aasta kohtuotsus Murariu vs. EIOPA, F-116/14, EU:F:2015:89, punkt 150 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 87 Käesolevas asjas ei saa vaidlustatud otsuse tühistamine iseenesest siiski täielikult hüvitada hagejale tekitatud mittevaralist kahju.
- 88 On tõsi, et ELTL artikli 266 kohaselt on EMSK kohustatud käesolevat kohtuotsust täitma, tuginedes ajutiste teenistujate uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramisel selgetele, läbipaistvatele ja mittediskrimineerivatele analüüsitavatele elementidele. Siiski ei saa nende asjaolude puudumisest tulenevat õigusvastasust enne käesoleva hagi esitamist hõlpsasti tagasiulatuvalt korrigeerida. Nimelt on võimatu ette näha analüüsitavaid elemente, mida EMSK võib kehtestada, ja raske on kindlaks teha, kuidas hageja sooritust võiks vastavalt nendele hinnata. Seega olenemata meetmetest, mida EMSK võtab, püsib kahtlus seoses sellega, kas hagejale on tagasiulatuvalt võimalik uut palgaastet ja -järku kindlaks määrata, ning kui see on nii, siis jääb kahtlus seoses sooritusega, mida hageja oleks võinud teha, kui analüüsitavad elemendid uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise valdkonnas oleks olnud enne välja selgitatud. See kahtlus kujutab endast kahju, mis tuleneb otseselt EMSK õigusvastasest tegevusest, ning hageja ebakindlust tema karjääri arengu suhtes ei saa heastada EMSK vastu võetud meetmetega kohtuotsuse täitmiseks (vt selle kohta analoogia alusel 12. mai 2011. aasta kohtuotsus AQ vs. komisjon, F-66/10, EU:F:2011:56, punkt 110).
- 89 Neil asjaoludel leiab Üldkohus, et hagejale tekitatud kahju *ex æquo et bono* hinnates on vastavalt hageja nõudele 2000 euro suurune summa sobiv hüvitis mittevaralise kahju eest, mis on tekitatud EMSK õigusvastase tegevusega.

Kohtukulud

- 90 Kodukorra artikli 134 lõike 1 alusel on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna EMSK on kohtuvaidluse kaotanud, tuleb vastavalt hageja nõudele kohtukulud temalt välja mõista.

Esitatud põhjendustest lähtudes

ÜLDKOHUS (neljas koda)

otsustab:

- 1. Tühistada Euroopa Majandus- ja Sotsiaalkomitee (EMSK) otsus, millega jäeti Paula Correia määramata uuele palgaastmele uue palgaastme ja -järgu kindlaksmääramise raames 2019. aastal.**
- 2. Mõista EMSK-lt Paula Correiale välja 2000 eurot talle tekitatud mittevaralise kahju eest.**
- 3. Mõista kohtukulud välja EMSK-lt.**

Gervasoni

Nihoul

Frendo

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 28. aprillil 2021 Luxembourgis.

Kohtujurist
E. Coulon

Koja president
M. Van der Woude