

JULKISASIAMIEHEN RATKAISUEHDOTUS

ELEANOR SHARPSTON

4 päivänä syyskuuta 2008¹

1. Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettaviin henkilöstösääntöihin (jäljempänä henkilöstösäännöt) tehtiin huomattavan suuria muutoksia, jotka tulivat voimaan 1.5.2004.² Erityisesti muutoksilla uudistettiin radikaalisti urarakennetta. Uuden järjestelmän mukaisissa ensimmäisissä palkkaluokissa palkkaus oli usein alempi kuin edellisen järjestelmän ensimmäisissä palkkaluokissa, mutta mahdolliset epäedullisuudet oli tarkoitus korvata paremmilla ylenemismahdollisuuksilla. Siirtymäsäännöksissä otettiin huomioon erilaiset tilanteet, kuten sellaiset virkamiehet, jotka menestyivät avoimessa kilpailussa, joka oli järjestetty ennen kuin uusi urakenne tuli voimaan, mutta jotka nimitettiin virkaan, kun uusi urakenne oli voimassa. Nyt käsiteltävänä olevan asian, joka koskee valitusta ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen antamasta tuomiosta, pani vireille 17 tällaista virkamiestä, jotka olivat tyytymättömiä erityisesti siihen, että heidät nimitettiin virkaan epäedullisemmin ehdoin

kuin virkamiehet, jotka menestyivät samoissa avoimissa kilpailuissa mutta jotka oli otettu palvelukseen ennen 1.5.2004.

2. Viidenkymmenen muun, olennaisilta osin tätä samaa kysymystä koskevan asian käsitteleyä on virkamiestuomioistuimessa lykätty tässä valitusasiassa annettavaan ratkaisuun asti. Jos asiassa annettavasta tuomiosta seuraa, että riidanalaisia säännöksiä ei olisi pitänyt soveltaa kyseisiin virkamiehiin, komissio aikoo laajentaa uudelleenmäärittelyn koskemaan kaikkia virkamiehiä, jotka ovat samassa tilanteessa kuin virkamiehet, joita kyseinen tuomio koskee, mukaan lukien virkamiehet, jotka eivät ole valittaneet luokitustaan.³

1 – Alkuperäinen kieli: englantia.

2 – Henkilöstösäännöt hyväksyttiin alkujaan Euroopan talousyhteisön ja Euroopan atomienergiayhteisön virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen vahvistamisesta annetulla neuvoston asetuksella (ETY) N:o 31 Euratom N:o 11 (EYVL 1962, s. 1385), ja niitä on muutettu monta kertaa. Nyt käsiteltävänä olevaan asiaan liittyvistä muutoksista säädetään Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta 22.3.2004 annetussa neuvoston asetuksessa (EY, Euratom) N:o 723/2004 (EUVL L 124, s. 1).

3 – Ks. palkkaluokan määrittämisestä 1.5.2004 tai sen jälkeen tapahtuneen palvelukseenoton osalta 20.7.2005 annettu hallinnollinen tiedote nro 59-2005 ja asia F-78/07, Boudova ym. v. komissio, määräys 21.4.2008 ja 27 kohta, ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

Asiaa koskevat oikeussäännöt

Henkilöstösääntöihin tehtyjen muutosten perustelut

3. Henkilöstösääntöjen muuttamisesta annetun asetuksen N:o 723/2004 johdanto-osaan sisältyvät muun muassa seuraavat perustelukappaleet:

”(7) Olisi noudatettava EY:n perustamis-sopimuksen syrjimättömyysperiaatetta, joka edellyttää henkilöstöpolitiikan kehittämistä edelleen siten, että kaikille taataan yhtäläiset mahdollisuudet sukupuoleen, fyysisiin ominaisuuksiin, ikään, rotuun, etniseen identiteettiin, sukupuoliseen suuntautuneisuuteen ja siviilisäättyyn katsomatta.

(10) On selkeä tarve lujittaa ansioihin perustuvan urakehityksen periaatetta ja luoda kiinteämpi yhteys tehtävien suorittamisen ja palkan kesken siten, että tehtävien moitteetonta hoitamista kannustetaan aiempaa enemmän urajärjestelmän rakennemuutosten avulla ja samalla taataan keskimääräisen urakehityksen vastaavuus vanhan ja uuden järjestelmän välillä henkilöstötaulukon ja talousarvion kurinalaisuuden asettamissa rajoissa.

(12) On ilmennyt tarvetta sellaisen järjestelmän luomiseen, jolla taataan keskimääräisen urakehityksen vastaavuus sekä kokonaisvaltaisesti tarkasteltuna, oikeuden- ja tarkoituksenmukainen tasapaino ensinnäkin palkkaluokkien kokonaismäärän kasvun, sekä toiseksi kunkin palkkaluokan sisältämien palkkatasojen määrän vähenemisen välillä.

(34) Virkamiesten ja muuhun henkilökuntaan kuuluvien palkkauksen ja eläkkeiden kokonaistasoa säätelevien palkkaussuhteen perustavaa laatua

olevat ehdot säilyvät [4] tasolla, joka houkuttelee kaikista jäsenvaltioista olevia parhaita hakijoita ja jolla heidät pidetään Euroopan unionin riippumattomassa ja pysyvässä julkisessa palveluksessa.

joka oli annettu asetuksella N:o 781/98,⁵ säädettiin seuraavaa:

- (37) Olisi säädettävä siirtymäjärjestelyistä, jotta uudet toimenpiteet ja säännökset voidaan panna täytäntöön vähitellen pitäen arvossa henkilöstön ennen näiden henkilöstösääntöjen muutosten voimaantuloa yhteisön järjestelmän puitteissa saavutettuja oikeuksia ja ottaen huomioon sen oikeutetut odotukset.”

”Virkamiehillä on oikeus henkilöstösääntöjen nojalla tasa-arvoiseen kohteluun ilman että rotu, poliittinen, aatteellinen tai uskonnollinen vakaumus, sukupuoli tai sukupuolinen suuntautuminen otetaan huomioon suoraan tai välillisesti, sanotun kuitenkaan rajoittamatta sellaisten henkilöstösääntöihin sisältyvien asianmukaisten määräysten soveltamista, joissa edellytetään tiettyä siviilisäätystä.”

5. Uusiin henkilöstösääntöihin sanamuotoa muutettiin, ja säännöksestä tuli 1 d artiklan 1 kohta:

Henkilöstösääntöjen säännökset sellaisina kuin ne ovat ennen muuttamista ja sen jälkeen

4. Ennen vuonna 2004 tehtyjä muutoksia henkilöstösääntöjen 1 a artiklan 1 kohdassa,

”Näitä henkilöstösääntöjä sovellettaessa kaikenlainen syrjintä ja esimerkiksi sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, etniseen tai sosiaaliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautuneisuuteen perustuva syrjintä on kiellettyä.

4 – Ranskaksi ”sont maintenues”, mikä voi viitata enemmän aikomukseen.

5 – Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta tasa-arvoisen kohtelun osalta 7.4.1998 annettu neuvoston asetus (EY, EHTY, Euratom) N:o 781/98 (EYVL L 113, s. 4).

Näitä henkilöstösääntöjä sovellettaessa muut parisuhteet kuin avioliitto rinnastetaan avioliittoon edellyttäen, että kaikki liitteessä VII olevan 1 artiklan 2 kohdan c alakohdassa luetellut edellytykset täyttyvät.”

6. Ennen vuonna 2004 tehtyjä muutoksia henkilöstösääntöjen 5 artiklassa säädettiin seuraavaa:

”1. Näiden henkilöstösääntöjen soveltamisalaan kuuluvat virat luokitellaan niihin sisältyvien tehtävien luonteen ja vaativuuden mukaan neljään ura-alueeseen, joihin viitataan kirjaimilla A, B, C tai D hierarkkisesti alenevassa järjestyksessä.

Ura-alueessa A on kahdeksan palkkaluokkaa, jotka on porrastettu yleensä kahden palkkaluokan palkkaryhmiin; ura-alueen tehtävät sisältävät johtamis-, suunnittelu- ja tutkimustehtäviä, jotka edellyttävät korkeakoulututkintoa vastaavaa koulutusta tai vastaavantoista työkokemusta.

Ura-alueessa B on viisi palkkaluokkaa, jotka on porrastettu yleensä kahden palkkaluokan palkkaryhmiin; ura-alueen tehtävät sisältävät täytäntöönpanotehtäviä ja avustavia tehtäviä, jotka edellyttävät toisen asteen koulutusta

(lukiota tai vastaavaa ammatillista koulutusta) tai vastaavantoista työkokemusta.

Ura-alueessa C on viisi palkkaluokkaa, jotka on porrastettu yleensä kahden palkkaluokan palkkaryhmiin; ura-alueen tehtävät sisältävät toimistotehtäviä, jotka edellyttävät (ei välttämättä ylioppilaspohjaista) opistoasteen koulutusta tai vastaavantoista työkokemusta.

Ura-alueessa D on neljä palkkaluokkaa, jotka on porrastettu yleensä kahden palkkaluokan palkkaryhmiin; ura-alueen tehtävät sisältävät ruumiillista työtä ja palvelutehtäviä, jotka edellyttävät peruskoulun suorittamista sekä tarvittaessa teknisen alan koulutusta.

--

2. Kääntäjien ja tulkkien virat ryhmitellään kielten alan virkaryhmäksi, johon viitataan tunnuksella LA; virkaryhmässä on kuusi palkkaluokkaa, jotka vastaavat ura-alueen A palkkaluokkia 3–8 ja jotka on porrastettu yleensä kahden palkkaluokan palkkaryhmiin.

3. Samaan ura-alueeseen tai virkaryhmään kuuluviin virkamiehiin sovelletaan samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä.

3. Voidakseen tulla nimitetyksi virkamieheksi hakijalla on oltava vähintään:

-- "

a) tehtäväryhmän AST osalta:

7. Muutettuna 5 artiklassa säädetään nyt seuraavaa:

i) keskiasteen jälkeisen koulutuksen suorittamisesta annettu tutkintotodistus tai

"1. Näiden henkilöstösääntöjen soveltamisalaan kuuluvat virat luokitellaan niihin sisältyvien tehtävien luonteen ja vaativuuden mukaan hallintovirkamiesten tehtäväryhmään, jäljempänä 'AD', ja hallintoavustajien tehtäväryhmään, jäljempänä 'AST'.

ii) ylemmän perusasteen ja keskiasteen koulutuksen suorittamisesta annettu tutkintotodistus, joka antaa oikeuden keskiasteen jälkeiseen koulutukseen, sekä vähintään kolmen vuoden pituinen soveltuva työkokemus tai

2. Tehtäväryhmässä AD on kaksitoista palkkaluokkaa, jotka vastaavat johto-, suunnittelu- ja tutkimustehtäviä sekä kielten alan ja tieteellisiä tehtäviä. Tehtäväryhmässä AST on yksitoista palkkaluokkaa, jotka vastaavat toimeenpanotehtäviä sekä teknisiä ja toimitotehtäviä.

iii) viranhoidon edun mukaisissa perustelluissa tapauksissa vastaavantasoinen ammatillinen koulutus tai työkokemus.

- b) tehtäväryhmän AD osalta palkkaluokissa 5 ja 6: tavanomainen kesto vähintään kolme vuotta, taikka
- i) vähintään kolmevuotisia yliopisto-opintoja vastaavan koulutustason suorittamisesta annettu tutkintotodistus tai
- iii) viranhoidon edun mukaisissa perustelluissa tapauksissa vastaavantoinen ammatillinen koulutus.
- ii) viranhoidon edun mukaisissa perustelluissa tapauksissa vastaavantoinen ammatillinen koulutus,
4. Eri virkatyyppejä kuvaava taulukko on liitteessä I olevassa A kohdassa. Tämän taulukon perusteella kukin toimielin päättää henkilöstösääntökomiteaa kuultuaan kuhunkin virkatyyppiin liittyvistä tehtävistä ja toimivaltuuksista.
- c) tehtäväryhmän AD osalta palkkaluokissa 7–16:
- i) yliopisto-opintoja vastaavan koulutustason suorittamisesta annettu tutkintotodistus, kun yliopisto-opintojen tavanomainen kesto on vähintään neljä vuotta tai
5. Samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin sovelletaan samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä.”
- ii) yliopisto-opintoja vastaavan koulutustason suorittamisesta annettu tutkintotodistus ja vähintään kolmen vuoden pituinen soveltuva työkokemus, kun yliopisto-opintojen
8. Vanhassa urarakenteessa oli yleisesti kahdeksan palkkatasoa, joihin jokaiseen kuului palkankorotus, kun taas uudessa urarakenteessa on yleisesti viisi palkkatasoa. Sääntöä, jonka mukaan virkamiehet etenevät kahden vuoden välein ilman eri toimenpiteitä kyseisen palkkaluokan seuraavalle tasolle

(henkilöstösääntöjen 44 artikla), ei ole millään tavoin muutettu, ja ylentämisestä ylempään palkkaluokkaan puolestaan päättää nimittävä viranomainen ansioiden perusteella (45 artikla).

9. Henkilöstösääntöjen 7 artiklan 1 kohdassa säädetään, että nimittävä viranomainen määrää nimittämällä tai toisiin tehtäviin siirtämällä kunkin virkamiehen hänen palkkaluokkaansa vastaavaan virkaan kyseisen virkamiehen ura-alueella tai virkaryhmässä (tai, 1.5.2004 lähtien, tehtäväryhmässä) ainoastaan yksikön edun huomioon ottaen ja kansallisuudesta riippumatta.

10. Henkilöstösääntöjen 10 artiklassa perustetaan henkilöstösääntökomitea, johon kuuluu yhtä monta yhteisöjen toimielinten edustajaa ja kyseisten toimielinten henkilöstökomiteoiden edustajaa. Ennen muuttamista⁶ artiklassa säädettiin tämän asian kannalta merkityksellisin osin seuraavaa:

”Komissio kuulee komiteaa henkilöstösääntöjen muutosehdotuksista; komitea antaa lausuntonsa komission asettamassa määräjassa.”

6 – Vuonna 2004 ei tehty olennaisia muutoksia.

11. Henkilöstösääntöjen 31 artiklassa säädetään avoimessa kilpailussa valituksi tulleiden virkamiesten virkaan nimittämisestä. Ennen muutosta 31 artiklan 1 kohdassa säädettiin, että ura-alueen A tai kielten alan virkaryhmään kuuluvat nimitetään heihin sovellettavan ura-alueen tai virkaryhmän peruspalkkaluokkaan ja muihin ura-alueisiin kuuluvat sen viran peruspalkkaluokkaan, johon heidät otettiin palvelukseen. Saman artiklan 2 kohdan mukaan nimittävä viranomainen saattoi poiketa näistä säännöistä yhdestä kahteen kolmasosaan tarjolla olevista viroista palkkaluokan ja tyyppin mukaan.

12. Vuonna 2004 tehtyjen muutosten jälkeen 31 artiklan 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Valitut hakijat nimitetään sen kilpailun, jonka he ovat läpäisseet, kilpailuilmoituksessa mainitun tehtäväryhmän palkkaluokkaan.

2. Virkamiehet voidaan ottaa palvelukseen ainoastaan palkkaluokkiin AST 1–AST 4 tai AD 5–AD 8, sanotun kuitenkaan rajoittamatta 29 artiklan 2 kohdan [7] soveltamista.

7 – Kyseisen artiklan 2 kohdassa säädetään poikkeuksellisista menettelyistä, joita voidaan soveltaa otettaessa palvelukseen ylimpien palkkaluokkien virkamiehiä (johtajia ja pääjohtajia).

Toimielin vahvistaa kilpailuilmoituksen palkkaluokan seuraavin perustein:

säilytyksen. Kyseisen artiklan kolmannessa kohdassa säädetään seuraavaa:

a) tavoite ottaa palvelukseen 27 artiklan määritelmän mukaisesti mahdollisimman korkeat vaatimukset täyttäviä virkamiehiä [8];

”Väliaikainen toimihenkilö, jonka luokitus on vahvistettu toimielimen säättämien luokitusperusteiden mukaisesti, säilyttää väliaikaisena toimihenkilönä hankkimansa ikälisät, kun hänet nimitetään välittömästi tämän jakson jälkeen virkamieheksi samaan palkkaluokkaan.”

b) vaadittavan työkokemuksen laatu.

Toimielinten erityistarpeiden täyttämiseksi myös yhteisön työmarkkinatilanne voidaan ottaa huomioon otettaessa virkamiehiä palvelukseen.”⁹

Siirtymäsäännökset

13. Sellaisena kuin se on sekä ennen muuttamista että sen jälkeen, 32 artiklassa säädetään, että palvelukseen otettava virkamies on lähtökohtaisesti luokiteltava palkkaluokkansa ensimmäiselle tasolle mutta että nimittävä viranomais voi koulutuksen ja työkokemuksen huomioon ottamiseksi myöntää ikäli-

14. Henkilöstösääntöihin on 1.5.2004 lähtien sisällytynyt liite XIII, jonka otsikkona on ”Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavat siirtymätoimenpiteet” ja jonka 1 ja 2 artiklassa todetaan seuraavaa:

”1 artikla

8 – Nimittäin ”mahdollisimman päteviä, tehokkaita ja ehdottoman luotettavia virkamiehiä, joiden palvelukseen ottaminen tapahtuu yhteisön jäsenvaltioiden kansalaisten joukosta maantieteellisesti mahdollisimman laajalta alueelta”.

9 – Henkilöstösääntöjen 31 artiklan 3 kohdan nojalla voidaan järjestää myös tiettyjä muita palkkaluokkia koskevia kilpailuja, edellyttäen että tällaisten kilpailujen perusteella nimitettävien hakijoiden määrä ei ylitä 20:tä prosenttia AD-tehtäväryhmään tehtyjen nimitysten kokonaismäärästä kyseisenä vuonna.

1. Korvataan 1 päivästä toukokuuta 2004 30 päivään huhtikuuta 2006 väliseksi ajaksi henkilöstösääntöjen 5 artiklan 1 ja 2 kohta seuraavasti:

'1. Henkilöstösääntöjen soveltamisalaan kuuluvat virat luokitellaan niihin sisältyvien tehtävien luonteen ja vaativuuden mukaan neljään ura-alueeseen, joihin viitataan kirjaimilla A*, B*, C* tai D* hierarkkisesti alenevassa järjestyksessä.

2. Ura-alueeseen A* kuuluu kaksitoista palkkaluokkaa, ura-alueeseen B* yhdeksän palkkaluokkaa, ura-alueeseen C* seitsemän palkkaluokkaa ja ura-alueeseen D* viisi palkkaluokkaa.'

Entinen palkkaluokka	Uusi (väliaikainen) palkkaluokka	Entinen palkkaluokka	Uusi (väliaikainen) palkkaluokka	Entinen palkkaluokka	Uusi (väliaikainen) palkkaluokka	Entinen palkkaluokka	Uusi (väliaikainen) palkkaluokka
A1	A*16						
A2	A*15						
A3/LA3	A*14						
A4/LA4	A*12						
A5/LA5	A*11						
A6/LA6	A*10	B1	B*10				
A7/LA7	A*8	B2	B*8				
A8/LA8	A*7	B3	B*7	C1	C*6		
		B4	B*6	C2	C*5		
		B5	B*5	C3	C*4	D1	D*4
				C4	C*3	D2	D*3
				C5	C*2	D3	D*2
						D4	D*1

2. Palvelukseenottopäivää koskevalla viittauksella tarkoitetaan palvelukseenottopäivää.

asemaan [10] sijoitettujen virkamiesten palkkaluokat nimetään uudelleen 1 päivästä toukokuuta 2004, jollei tämän liitteen 8 artiklasta muuta johdu, seuraavasti:

2 artikla

– –”

1. Johonkin henkilöstösääntöjen 35 artiklassa tarkoitettuun hallinnolliseen

10 – Nimittäin virassa toimivat, muihin tehtäviin siirretyt, henkilökohtaisista syistä myönnettyllä virkavapaalla olevat, tehtävistä vapautetut, virkavapaalla asepalveluksen suorittamista varten olevat sekä vanhempainlomalla ja perhelomalla olevat virkamiehet.

15. Liitteessä XIII olevan 4 artiklan nojalla 1.5.2004 ja 30.4.2006 väliseksi ajaksi henkilöstösäännöissä korvattiin sana ”tehtäväryhmä” sanalla ”ura-alue” muun muassa 5 artiklan 5 kohdassa ja 31 artiklan 1 kohdassa, sanat ”tehtäväryhmä AD” sanoilla ”ura-alue A” muun muassa 5 artiklan 3 kohdan c alakohdassa ja sanat ”tehtäväryhmän AST” sanoilla ”ura-alueen B* ja C*” muun muassa 5 artiklan 3 kohdan a alakohdassa. Liitteen 4 artiklan n alakohdan nojalla korvattiin henkilöstösääntöjen 5 artiklan 4 kohdassa oleva viittaus liitteessä I olevaan A kohtaan viittauksella liitteeseen XIII.1, jossa luetellaan virkatyypit siirtymäkauden aikana.

16. Liitteessä XIII olevassa 12 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Viittaukset henkilöstösääntöjen 31 artiklan 2 ja 3 kohdassa tarkoitettujen tehtäväryhmien AST ja AD palkkaluokkiin 1 päivän toukokuuta 2004 ja 30 päivän huhtikuuta 2006 välisenä aikana ovat seuraavat:

– AST 1–AST 4: C*1–C*2 ja B*3–B*4

– AD 5–AD 8: A*5–A*8

– AD 9, AD 10, AD 11, AD 12: A*9, A*10, A*11, A*12.

2. Henkilöstösääntöjen 5 artiklan 3 kohtaa ei sovelleta virkamiehiin, jotka on otettu palvelukseen ennen 1 päivää toukokuuta 2004 julkaistuista, kilpailujen perusteella laadituista soveltuviin hakijoiden luetteloista. [¹¹]

3. Ennen 1 päivää toukokuuta 2006 soveltuviin hakijoiden luetteloon otetut sekä 1 päivän toukokuuta 2004 ja 1 päivän toukokuuta 2006 välisenä aikana palvelukseen otetut virkamiehet luokitellaan:

– kilpailuilmoituksessa julkaistuun palkkaluokkaan, kun luettelo on laadittu uraluuetta A*, B* tai C* varten

– seuraavan taulukon mukaisesti, kun luettelo on laadittu ura-alueita A, LA, B tai C varten:

11 – Kutsutaan yleisesti myös ”varallaolueluetoiksi”.

Kilpailun palkkaluokka	Palkkaluokka palvelukseen otettaessa
A8/LA8	A*5
A7/LA7 ja A6/LA6	A*6
A5/LA5 ja A4/LA4	A*9
A3/LA3	A*12
A2	A*14
A1	A*15
B5 ja B4	B*3
B3 ja B2	B*4
C5 ja C4	C*1
C3 ja C2	C*2

--”

uudessa palkkaluokassa A*7 alkupalkka oli 4 878,24 euroa ja palkkaluokassa A*6 se oli 4 311,55 euroa.¹²

17. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen oikeudenkäyntiasiakirjoista käy edellä esitetyn taulukon toisen rivin osalta ilmi, että komissio oli ehdottanut, että varaloluettelossa ura-alueelle A7/LA7 ja A6/LA6 luokitellut otettaisiin palvelukseen uuden palkkaluokan A*7:n sijaan uudessa palkkaluokassa A*6. On kiistatonta, että henkilöstösääntöjen 10 artiklassa tarkoitettua henkilöstösääntökomiteaa kuultiin aikaisemmasta ehdotuksesta mutta ei myöhemmin tehdystä palkkaluokan A*7 korvaamisesta palkkaluokalla A*6. Vertailun vuoksi voidaan todeta, että vanhassa palkkaluokassa A7/LA7 alkupalkka oli 4 815,59 euroa kuukaudessa;

Riita-asian taustalla olevat tosiseikat

18. Merkitykselliset tosiseikat esitetään valituksenalaisen tuomion¹³ 9–21 kohdassa seuraavasti:

12 – Palkkatiedot on otettu henkilöstösääntöjen 66 artiklasta, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna ennen 1.5.2004 Euroopan yhteisöjen virkamiesten ja muun henkilöstön palkkojen ja eläkkeiden sekä näihin palkkoihin ja eläkkeisiin liittyvien korjauskertoimien mukauttamisesta 1 päivästä tammikuuta 2004 8.12.2003 annetulla neuvoston asetuksella (EY, Euratom) N:o 2182/2003 (EUVL L 327, s. 3) ja sellaisena kuin se on muutettuna 1.5.2004 lukien asetuksella N:o 723/2004.

13 – Asia T-58/05, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, tuomio 11.7.2007 (Kok. 2007, s. II-2523).

- ”9. Komissio julkaisi Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä 11.4.2001 ja 18.6.2002 välisenä aikana useita ilmoituksia avoimista kilpailuista, joiden perusteella oli tarkoitus laatia varallaolueluetteloita palkkaluokan A7/A6 hallintovirkamiesten (kilpailut KOM/A/6/01, KOM/A/9/01, KOM/A/10/01, KOM/A/1/02, KOM/A/3/02 ja CC/A/12/02), palkkaluokan A8 apulaishallintovirkamiesten (kilpailu KOM/A/2/02) ja palkkaluokan B5/B4 apulaishallintoavustajien (kilpailu KOM B/1/02) myöhempää palvelukseen ottamista varten.
10. Käsiteltävänä olevan asian 17 kantajaa kirjattiin ennen 1.5.2004 soveltuvien hakijoiden eri luetteloihin valintako-keiden perusteella.
11. Kilpailuilmoitusten kohdassa ’Palvelukseen ottaminen’ tarkennettiin, että varallaolueluetteloon kirjattuja hakijoita otetaan palvelukseen yksiköiden henkilöstötarpeiden mukaan.
12. Kilpailuilmoitusten KOM/A/1/02 ja KOM/A/2/02 D kohdan (Yleistä tietoa) lopussa oli seuraava maininta:
13. Kilpailun KOM/A/3/02 ilmoitukseen sisältyi lähes sama maininta, jossa viitattiin uusien henkilöstösääntöjen säännöksiin.
14. Kilpailujen KOM/A/6/01, KOM/A/9/01 ja KOM/A/10/01 (jäljempänä vuoden 2001 kilpailut) perusteella laaditut soveltuvien hakijoiden luettelot julkaistiin Euroopan yhteisöjen virallisessa lehdessä 19.11.2002 (kilpailu KOM/A/6/01) sekä Euroopan unionin virallisessa lehdessä 8.3.2003 (kilpailu KOM/A/10/01) ja 2.7.2003 (kilpailu KOM/A/9/01).
15. Kirjeissä, joissa vuoden 2001 kilpailut läpäisseille hakijoille tiedotettiin heidän kirjaamisestaan soveltuvien hakijoiden luetteloon, ilmoitettiin, että kyseisen luettelon voimassaolo päättyy 31.12.2003.

16. Komission henkilöstön ja hallinnon pääosasto lähetti joulukuussa 2003 kaikille vuoden 2001 kilpailut läpäisseille hakijoille kirjeen, jossa heille ilmoitettiin, että soveltuvien hakijoiden eri luetteloiden voimassaoloa jatkettiin 31.12.2004 asti.
17. Kilpailujen KOM/A/1/02, KOM/A/2/02, KOM/A/3/02, KOM/B/1/02 ja CC/A/12/02 (jäljempänä vuoden 2002 kilpailut) perusteella laaditut soveltuvien hakijoiden luettelot julkaistiin Euroopan unionin virallisessa lehdessä 19.12.2003 (kilpailu CC/A/12/02), 23.3.2004 (kilpailut KOM/A/1/02 ja KOM/A/2/02) ja 18.5.2004 (kilpailut KOM/A/3/02 ja KOM/B/1/02).
18. Kantajat nimitettiin koeajalla oleviksi virkamiehiksi päätöksillä, jotka tehtiin 1.5.2004 jälkeen (jäljempänä riidanalaiset päätökset) ja jotka tulivat voimaan 1.5.2004 ja 1.12.2004 välisenä aikana.
19. Riidanalaisissa päätöksissä kantajat luokiteltiin henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan mukaisesti palkkaluokkaan B*3 (kilpailu KOM/B/1/02), A*5 (kilpailu KOM/A/2/02) tai A*6 (kaikki muut kilpailut).
20. Kukin kantaja teki 6.8.2004 ja 21.10.2004 välisenä aikana henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen päätöksestä, jolla hänet nimitettiin koeajalla olevaksi virkamieheksi, sen johdosta, että kyseisessä päätöksessä hänet luokiteltiin henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan mukaisesti alempaan palkkaluokkaan kuin siihen, joka oli ilmoitettu eri kilpailuilmoituksissa.
21. Nimittävä viranomaisena hylkäsi kantajien valitukset 21.10.2004 ja 22.12.2004 välisenä aikana tekemillään päätöksillä.”
19. Hakijat luokitellaan siten kolmeen luokkaan:
- hakijat, jotka olisi ennen ajankohtaa 1.5.2004 nimitetty virkaan palkkaluokassa A7 (alkupalkkana 4 815,59 euroa kuukaudessa), joka olisi sittemmin nimetty uudelleen palkkaluokaksi A*8 ilman palkkaan tehtäviä muutoksia, mutta jotka todellisuudessa nimitettiin virkaan 1.5.2004 jälkeen palkkaluokassa A*6 (alkupalkkana 4 311,55 euroa kuukaudessa)

- hakijat, jotka olisi ennen ajankohtaa 1.5.2004 nimitetty virkaan palkkaluokassa A8 (alkupalkkanaan 4 258,95 euroa kuukaudessa), joka olisi sittemmin nimetty uudelleen palkkaluokaksi A*7 ilman palkkaan tehtäviä muutoksia, mutta jotka todellisuudessa nimitettiin virkaan 1.5.2004 jälkeen palkkaluokassa A*5 (alkupalkkanaan 3 810,69 euroa kuukaudessa)
- hakijat, jotka olisi ennen ajankohtaa 1.5.2004 nimitetty virkaan palkkaluokassa B5 (alkupalkkanaan 3 143,24 euroa kuukaudessa), joka olisi sittemmin nimetty uudelleen palkkaluokaksi B*5 ilman palkkaan tehtäviä muutoksia, mutta jotka todellisuudessa nimitettiin virkaan 1.5.2004 jälkeen palkkaluokassa B*3 (alkupalkkanaan 2 976,76 euroa kuukaudessa).¹⁴
- kumoaa riidanalaiset päätökset siltä osin kuin niissä vahvistetaan heidän palkkaluokkansa henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan mukaisesti
- määrittää nimittämispäätöksestä alkaen kantajien urat uudelleen (heidän työtekemuksensa huomioiminen korjatussa palkkaluokassa, heidän urakehitystä koskevat oikeutensa ja heidän eläkeoikeutensa mukaan lukien) alkaen siitä palkkaluokasta, johon heidät olisi pitänyt nimittää sen kilpailuilmoituksen perusteella, jonka johdosta heidät kirjattiin soveltuvien hakijoiden luetteloon, joko siinä palkkaluokassa, joka tässä kilpailuilmoituksessa mainitaan, tai siinä palkkaluokassa, joka vastaa uusien henkilöstösääntöjen sääntöjen mukaisen luokittelun mukaista palkkaluokkaa (ja asianmukaista palkkatasoa ennen 1.5.2004 sovellettujen sääntöjen mukaisesti)
- myöntää kantajille siihen päivään asti, kun tehdään päätös, jolla heidän palkkaluokkansa määritetään asian mukaisesti, viivästyskorjoja Euroopan keskuspankin vahvistaman korkokannan mukaisesti kaikista niistä summista, jotka vastaavat erotusta heidän palvelukseen ottamistaan koskevissa päätöksissä vahvistetun palkkaluokan mukaisten palkkojen ja niiden palkkojen välillä, joihin heillä olisi pitänyt olla oikeus

Asian käsittely ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa

20. Yhteisessä 3.2.2005 jättämässään kannenkirjelmässä 17 kantajaa vaati, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin:

¹⁴ – Palkat merkityksellisen palkkaluokan ensimmäisessä palkkatasossa. Ks. edellä alaviite 12.

- velvoittaa komission korvaamaan kaikki oikeudenkäyntikulut.

21. Neuvosto tuki väliintulijana komissiota.

22. Kantajat väittivät kumoamisvaatimustensa tueksi ensinnäkin, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta, jonka perusteella heidän palkkaluokkansa määritettiin, on lainvastainen, ja toiseksi, että riidanalaisissa päätöksissä loukataan hyvän hallinnon, huolenpitovelvollisuuden, avoimuuden, luottamuksensuojan, vilpittömän mielen, yhdenvertaisen kohtelun sekä viran ja palkkaluokan vastaavuuden periaatteita.

23. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi riidanalaisia päätöksiä koskevat kumoamisperusteet 11.7.2007 antamassaan tuomiossa,¹⁵ ja koska näin ollen ei ollut tarpeen ratkaista vaatimuksia, joiden mukaan heidän uransa pitäisi määritellä uudelleen ja heille pitäisi myöntää viivästyskorkoa niistä palkanosista, jotka heille olisi kuulunut maksaa riidanalaisten päätösten kumoamisen seurauksena, se hylkäsi kanteen kokonaan.

24. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin kuitenkin katsoi, että komissio ei varoittanut kantajia selkeästi ja täsmällisesti niistä ennakoituista konkreettisista vaikutuksista, joita sen itsensä laatimalla henkilöstösääntöjen

muutosluonnoksella oli näiden tilanteeseen, ja että tästä aiheutuneen epävarmuuden vuoksi he saattoivat uskoa voivansa perustellusti riitauttaa palkkaluokkansa. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin näin ollen velvoitti komission korvaamaan puolet kantajien oikeudenkäyntikuluista.

Valitus

25. Kaikki 17 ensimmäisessä oikeusasteessa ollutta kantajaa tekivät yhdistetyn valituksen 21.9.2007.

26. Valittajat toteavat aluksi, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin i) on käsitellyt valittajia yhtenä kokonaisuutena ottamatta huomioon kunkin valittajan erityistä asemaa ja ii) lähtenyt siitä valittajien virheellisenä pitämästä olettamuksesta, jonka mukaan valittajien palkkaluokan määrittämisen laillisuutta voidaan arvioida ainoastaan heidän nimityspäivästään lukien.

27. Valittajat esittävät valituksensa tueksi kaksi valitusperustetta.

15 – Esitän ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen päättelyt tarvittavan seikkaperäisesti esitellessäni myöhemmät valitusperusteet.

28. Ensiksi valittajat moittivat ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuinta siitä, että se on virheellisesti todennut henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan lainmukaisuuden. Valittajat vetoavat lyhyesti esitettynä siihen, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on i) rikkonut entisten henkilöstösääntöjen 10 artiklaa, kun se on tulkinnut sitä niin, että se oikeutti olemaan kuulematta uudelleen henkilöstösääntökomiteaa, ii) loukannut saavutettujen oikeuksien periaatetta tarkastellessaan, oliko olemassa pikemminkin saavutettu oikeus tulla nimitetyksi virkaan kuin saavutettu oikeus tulla luokitelluksi tiettyyn palkkaluokkaan virkaan nimitettäessä, iii) loukannut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta tekemällä eron kilpailun läpäisseiden hakijoiden välille sen perusteella, onko heidät nimitetty virkaan ennen 1.5.2004 vai tämän ajankohdan jälkeen, iv) loukannut luottamuksensuojan periaatetta ja ottanut selvitysaineiston huomioon vääristyneellä tavalla ja v) tulkinnut väärin henkilöstösääntöjen 5, 7 ja 31 artiklan soveltamisalaa ja laiminlyönyt näin perusteluvollisuutensa.

29. Toiseksi valittajat kiistävät toteamuksen, jonka mukaan komission tiedonantovelvoitteen rikkominen ei sellaisenaan tee riidanalaisista päätöksistä lainvastaisia. Valittajat vetoavat tältä osin siihen, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on loukannut hyvän hallinnon ja huolenpitovelvollisuuden, avoimuuden, luottamuksensuojan, vilpittömän mielen, yhdenvertaisen kohtelun sekä viran ja palkkaluokan vastaavuuden periaatteita.

Valituksen tutkittavaksi ottaminen

30. Neuvosto ei väitä, että valitus on jätettävä kokonaisuudessaan tutkimatta, mutta toteaa, että monet valittajien esittämistä perusteista eivät täytä yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 58 artiklan mukaisia ehtoja siltä osin, että niissä ei yksilöidä yhtään ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa tapahtunutta yhteisön oikeuden rikkomista, vaan pyritään yksinkertaisesti saamaan uudelleen tutkittaviksi valittajien ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa esittämät perustelut.

31. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan ”sellainen valitus jätetään tutkimatta, jossa ilman että siinä esitettäisiin perusteluita, joilla erityisesti pyrittäisiin osoittamaan valituksen-alaiseen ratkaisuun sisältyvä oikeudellinen virhe, vain kerrataan tai toistetaan sanasta sanaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa jo esitetyt perusteet ja perustelut. Sen sijaan jos valittaja riitauttaa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tekemän yhteisön oikeuden tulkinnan tai soveltamisen, ensimmäisessä oikeusasteessa tarkasteltuja oikeuskysymyksiä voidaan käsitellä uudelleen valituksen yhteydessä. Mainitun menettelyn tarkoitus jäisi nimittäin osaksi toteutumatta, jollei valittaja voisi tällä tavoin perustaa valitustaan perusteisiin ja perusteluihin, jotka on esitetty jo ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa.”¹⁶

16 – Ks. viimeisimpänä asia C-10/06 P, De Bustamente Tello v. neuvosto, tuomio 29.11.2007 (Kok. 2007, s. I-10381, 28 kohta).

32. Nyt esillä olevassa asiassa on mielestäni ilmeistä, että valittajat ovat kunkin valitusperusteen osalta yksilöineet oikeudelliset virheet, jotka ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien on heidän mielestään tehnyt tuomionsa perättäisissä kohdissa. Se seikka, että he väistämättä tuovat tässä yhteydessä uudelleen esille joitakin ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimissa esittämiään väitteitä, ei voi näin ollen millään tavoin vaikuttaa heidän esittämiensä valitusperusteiden tutkitavaksi ottamiseen.

löstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdassa esitetystä taulukossa palkkaluokka A*7 korvattiin palkkaluokalla A*6 virheellisesti, koska henkilöstösääntökomiteaa ei kuultu tämän seikan osalta.¹⁷

34. Tuomionsa 35–43 kohdassa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien hylkäsi nämä väitteet esittäen oleellisin osin seuraavat päätelmät.

Valituksen aineellinen sisältö

Ensimmäinen valitusperuste: henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan lainvastaisuus

Ensimmäinen osa: henkilöstösääntöjen 10 artiklan rikkominen

– Valituksenalainen tuomio

35. Henkilöstösääntökomiteaa on kuultava muodollisten ehdotusten lisäksi jo käsiteltyihin ehdotuksiin tehdyistä olennaisista muutoksista, lukuun ottamatta sellaisia muutoksia, jotka vastaavat henkilöstösääntökomitean ehdotuksia. Näin ollen silloin, kun henkilöstösääntöjen muutosehdotukseen tehdään neuvoston kanssa neuvoteltaessa muutoksia, jotka vaikuttavat olennaisesti ehdotuksen sisältöön, henkilöstösääntökomiteaa on kuultava uudelleen ennen kuin uudet säännökset hyväksytään. Yksittäiset ja rajallisesti vaikuttavat muutokset eivät kuitenkaan aiheuta tällaista velvollisuutta – tämä rajoitaisi liikaa oikeutta tehdä muutoksia lainsä-

33. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimissa, että henki-

¹⁷ – Ks. edellä 17 kohta. Asiakirja-aineistosta ilmenee, että valittajat alun perin väittivät, ettei henkilöstösääntökomiteaa ollut kuultu tulevasta 12 artiklan 3 kohdasta miltään osin, mutta komission toimittaman todistusaineiston perusteella väite rajattiin myöhemmin koskemaan palkkaluokan A*7 korvaamista palkkaluokalla A*6.

däntömenettelyssä. Muutoksen olennaisuutta on arvioitava muutoksen kohteen ja sen perusteella, miten muutos sijoittuu ehdotettuun kokonaisuuteen, eikä sen perusteella, miten muutos saattaa vaikuttaa joidenkin henkilöiden tilanteeseen.

– Asianosaisten lausumat

36. Nyt esillä olevassa asiassa ehdotettu uusi urarakenne johti välittömästi uusien virkamiesten palvelukseenottopalkkaluokkien laskemiseen, johon on liitetty tietyllä aikavälillä heidän uranäkymiensä kehittäminen. Palkkaluokan A*7 korvaaminen palkkaluokalla A*6 sopi tällaisen progressiivisen uudelleenjärjestelyn laajaan logiikkaan ja kokonaisuunnitelmaan. Se merkitsi siirtymäsäännösten erityistä mukauttamista, joka ei vaikuttanut kyseisten säännösten yleiseen rakenteeseen tai sisältöön siinä määrin, että henkilöstösääntökomiteaa pitäisi kuulla uudelleen.

37. Komissio ei siis rikkonut henkilöstösääntöjen 10 artiklaa, kun se ei kuullut henkilöstösääntökomiteaa uudelleen, vaikka henkilöstösääntökomitean kuulemisen jälkeen tehdyllä korvaamisella oli välittömästi huomattava taloudellinen vaikutus asianomaisten virkamiesten alkuluokitukseen ja alkupalkkaan.

38. Valittajat hyväksyvät perustelujen ensimmäisen osan mutta eivät (i) näkemystä, jonka mukaan kysymystä muutoksen olennaisuudesta ei voi arvioida sen perusteella, miten muutos saattaa vaikuttaa niihin, joihin se todennäköisesti kohdistuu, tai siis (ii) päätelmää, että kyseessä oleva korvaaminen ei ole olennainen muutos.

39. Kehittelemättä ensimmäistä kohtaa pitemmälle valittajat korostavat vaikutusten merkitystä nyt esillä olevassa asiassa ”erittäin suurelle” määrälle virkamiehiä, joiden aloituspalkka on alhaisempi ja jotka myös kärsivät koko uransa yhtä palkkaluokkaa heikommasta luokituksesta kuin jos heidät olisi nimitetty korkeampaan palkkaluokkaan – mistä henkilöstösääntökomitealla olisi hyvin voinut olla huomautettavaa.

40. Valittajat vertaavat nyt esillä olevassa asiassa tehtyä korvaamista asetukseen No 2688/95¹⁸ lainsäädäntömenettelyn yhteydessä tehtyyn muutokseen. Alkuperäisessä ehdo-

18 – Itävallan, Suomen ja Ruotsin liittymisen vuoksi toteutettavista Euroopan yhteisöjen virkamiesten virkasuhteiden lopullista päättymistä koskevista erityisistä toimenpiteistä 17.11.1995 annettu neuvoston asetus (EY, Euratom, EHTY) N:o 2688/95 (EYVL L 280, s. 1).

tuksessa, josta henkilöstösääntökomiteaa oli kuultu, säädettiin kaikkien toimielinten kaikille virkamiehille tarkoitetuista varhaiseläkejärjestelyistä, mutta lopullisessa hyväksytyssä tekstissä järjestelyt rajattiin kosemaan parlamentin virkamiehiä. Asiassa Losch vastaan yhteisöjen tuomioistuin¹⁹ ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi, että tätä on pidettävä olennaisena muutoksena, josta henkilöstösääntökomiteaa olisi pitänyt kuulla uudelleen.

41. Valittajat katsovat lisäksi, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on jättänyt esittämättä asianmukaiset perustelut päätelmälleen, jonka mukaan palkkaluokan A*7 korvaaminen palkkaluokalla A*6 ”liittyy urakehityksen uudelleenjärjestelyn kokonaisuunnitelmaan”, etenkin koska se on myös myöntänyt, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan taulukko eroaa samassa liitteessä olevan 2 artiklan 1 kohdan taulukosta, jossa ennen 1.5.2004 nimitettyjen virkamiesten palkkaluokat muunnetaan uusiksi väliaikaisiksi palkkaluokiksi.

42. Komissio katsoo, että nyt esillä olevassa asiassa käsiteltävä korvaaminen ei vaikuta millään tavoin yhteisön henkilöstön yhtenäisyyteen, jonka turvaaminen on henkilöstösääntökomitean nimenomainen tehtävä. Se seikka, että komitealla olisi voinut olla huomautettavaa, ei voi perustaa velvollisuutta komitean kuulemiseen. Lisäksi komissio katsoo, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on esittänyt asianmukaiset perustelut päätelmälleen; valittajien väite koskee pikemmin sitä, että lainsäätäjä ei ole esittänyt asianmukaisia perusteluja, ja koska tätä seikkaa ei ole esitetty ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, sitä ei voida hyväksyä valituksessa.

43. Neuvosto lisää, että asiassa Losch vastaan yhteisöjen tuomioistuin käsiteltävänä olleella muutoksella rajattiin varhaiseläkejärjestelyjen ulkopuolelle kaikkien toimielinten henkilöstöt lukuun ottamatta Euroopan parlamentin henkilöstöä, kun taas nyt esillä olevassa asiassa käsiteltävä muutos on vähäinen siirtymäsäännöksen mukautus, joka koskee rajallista määrää virkamiehiä. Muutos oli yleisen järjestelmän kannalta johdonmukainen, koska palkkaluokka A7 oli vanhan urajärjestelmän ura-alueen A toinen palkkaluokka ja palkkaluokka A*6 vastaa palkkaluokkaa AD 6, joka on uuden AD-tehtäväryhmän toinen palkkaluokka. Koska henkilöstösääntökomitea oli siis jo esittänyt kantansa järjestelmän yleisistä vastaavuuksista, tätä nimenomaista kohtaa koskevasta uudelleenkuulemisesta ei olisi ollut mitään hyötyä.

19 – Asia T-13/97, Losch v. yhteisöjen tuomioistuin, tuomio 30.9.1998 (Kok. H. 1998, s. I-A-543 ja II-1633, erityisesti 151–172 kohta).

– Asian arviointi

44. Aluksi on todettava, että kaikki valittajien esittämät perustelut nyt esillä olevan korvaamisen merkityksestä liittyvät niille henkilöille, joita korvaaminen koskee, aiheutuviin seurauksiin. Perustelut pätevät näin ollen ainoastaan, jos näytetään toteen, a) että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on virheellisesti katsonut, että ehdotukseen tehtävää muutosta on arvioitava sen kohteen ja sen perusteella, miten se sijoittuu ehdotettuun kokonaisuuteen, eikä sen perusteella, miten se saattaa vaikuttaa niiden henkilöiden tilanteeseen, joita se todennäköisesti koskee, tai b) että muutos on olennainen myös sen kohteen ja sen osalta, miten muutos sijoittuu ehdotettuun kokonaisuuteen.

45. Mielestäni kumpaakaan ei ole näytetty toteen.

46. Valittajat eivät ole perustelleet millään tavoin väitettään siitä, että peruslähestymistapa oli oikeudellisesti virheellinen. Lähestymistapa ei myöskään vaikuta kohtuuttomalta. On selvää, että jokaisesta ehdotukseen tehtävästä yksityiskohtaisesta muutoksesta ei tarvitse kuulla uudelleen henkilöstösääntökomiteaa, sillä tämä voisi lamauttaa lainsäädän-

tömenettelyn. Kaikilla muutoksilla, olivatpa ne kuinka pieniä tahansa, saattaa kuitenkin olla suurempaa tai pienempää joukkoa virkamiehiä koskevia seurauksia. Näin ollen vaikuttaa järkevältä arvioida sitä, onko tällainen muutos niin olennainen, että itse seurausten sijaan kuulemisen oikeuttaa muutoksen objektiivinen merkitys tarkasteltavana olevan ehdotuksen yleisen rakenteen kannalta.

47. Viimeksi mainitun suhteen mielestäni ei ole perusteltua väittää, että kyseinen muutos on olennainen.

48. Perustan näkemykseni siihen, että merkityksellinen ”tarkastelun kohteena oleva ehdotus” ei koske henkilöstösääntöjen uudistusta kokonaisuudessaan vaan siirtymäjärjestelyjä ja tarkemmin sanottuna sitä, miten liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdassa esitetyt kilpailun palkkaluokka ja palkkaluokka palvelukseen otettaessa vastaavat toisiaan. (Jos ehdotus määriteltäisiin laajemmin, muutoksen merkitys tietenkin vähenee yleisen rakenteen kannalta.)

49. Tarkasteltuani edellä mainittua taulukkoa ja alkupalkkoja ennen ja jälkeen ajankohtaa 1.5.2004²⁰ totean, että kahta poikkeusta lukuunottamatta uudessa palkkaluokassa palvelukseen otettaessa alkupalkka on alhaisempi kuin vanhassa palkkaluokassa tai ura-alueessa, jota varten kilpailu oli järjestetty. Poikkeuksen muodostavat kaksi ylintä palkkaluokkaa, jotka koskevat lähinnä johtajia tai pääjohtajia, joita ei usein oteta palvelukseen kilpailujen kautta.²¹ Kaikkien muiden palkkaluokkien osalta uusi palkkaluokka palvelukseen otettaessa (C*1–A*12) on alhaisempi kuin vanha kilpailun palkkaluokka (C5–A3/LA3). Tässä valikoimassa, sellaisena kuin se oli ehdotuksessa, josta henkilöstösääntökomiteaa alun perin kuultiin, palvelukseen otettaessa ainoastaan palkkaluokassa A*7 oli hieman korkeampi alkupalkka kuin kilpailun vastaavissa ura-alueissa (A7/LA7 ja A6/LA6). Palkkaluokan A*7 korvaaminen palkkaluokalla A*6 vastaa näin ollen vastaavuustaulukon yleistä linjaa.

50. Tältä kannalta katsottuna ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen päättely, jonka olen esittänyt tiivistetysti edellä 36 ja 37 kohdassa, vaikuttaa selkeältä ja riittävältä. Kuten komissio ja neuvosto ovat huomauttaneet, liitteessä XIII olevan 2 artiklan 1 kohtaan ja 12 artiklan 3 kohtaan sisältyvien vastaavuustaulukoiden eroja koskeva kysymys liittyy lainsäätäjän asetuksessa N:o 723/2004 antamiin perusteluihin eikä ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomiossaan antamiin perusteluihin.

51. Tämän perusteella katson, että valittajien ensimmäisen valitusperusteen ensimmäinen osa on hylättävä.

Toinen osa: saavutettujen oikeuksien periaatteen loukkaaminen

– Valituksenalainen tuomio

52. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että heillä oli varallaolueluetteloon pääsyn perusteella oikeus tulla nimitetyksi virkaan palkkaluokassa, joka mainitaan kyseessä olevissa kilpailuilmoituksissa. Henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevalla 12 artiklan 3 kohdalla loukattiin tätä oikeutta.

53. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi nämä väitteet tuomionsa 52–58 kohdassa esittäen lähinnä jäljempänä esitetyt perustelut.

20 – Ks. edellä alaviite 12.

21 – Ks. henkilöstösääntöjen 29 artiklan 2 kohta.

54. Avoimen kilpailun perusteella varallaolo-luetteloon kirjaaminen tarjoaa vain mahdollisuuden tulla nimitetyksi virkaan. Palkkaluokan määrittämistä ei voida pitää saavutettuna ennen kuin nimittävä viranomais on tehnyt virallisen yksipuolisen nimityspäätöksen, jossa tarkennetaan nimityksen voimaantulopäivä ja virka, johon asianomainen määrätään. Vasta tämän jälkeen avoimen kilpailun läpäissyt hakija voi vedota virkamiehen asemaan ja vaatia henkilöstösääntöjen soveltamista.

55. Valittajien osalta tällaista päätöstä ei ollut vielä tehty, kun henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta tuli voimaan 1.5.2004. Tämä säännös ei näin ollen loukannut millään tavoin oikeutta tulla luokitelluksi johonkin kilpailuilmoituksissa esitettyyn vanhaan palkkaluokkaan. Virkamies ei voi vedota saavutettuun oikeuteen, paitsi jos sen perustana olevat olosuhteet ovat toteutuneet erityisjärjestelyin, joita on myöhemmin muutettu.²²

– Asianosaisten lausumat

56. Valittajat vastustavat pääosin olettaa, jonka mukaan he saavuttivat oikeutensa tulla luokitelluksi tiettyyn palkkaluokkaan vasta sen jälkeen, kun henkilöstösääntöksiin tehdyt muutokset olivat tulleet voimaan. He hyväksyvät sen, että kirjaaminen varallaolo-luetteloon ei antanut heille oikeutta tulla

nimitetyksi virkaan, mutta väittävät, että kirjaaminen varallaolueluetteloon antoi heille virkaan nimittämisen yhteydessä oikeuden tulla luokitelluksi kilpailuilmoituksessa ilmoitettuun palkkaluokkaan.

57. Valittajat muistuttavat oikeuskäytännöstä, jonka mukaan nimittävää viranomaista sitoo kilpailuilmoituksen sanamuoto. Asiassa Spachis vastaan komissio²³ kantaja oli menestynyt kahdessa avoimessa kilpailussa ja nimetty ensin kielitehtävään, jota varten hänellä ei ollut merkityksellistä ammatillista kokemusta, ja sittemmin toisen kilpailun perusteella hallinnolliseen tehtävään, jota varten hänellä oli yhdeksän vuotta merkityksellistä kokemusta. Komissio ei ottanut tätä kokemusta huomioon määrittäessään hakijan palkkaluokkaa toisen nimityksen yhteydessä vaan nimitti hänet samaan palkkaluokkaan kuin kielipalvelussa. Yhteisöjen tuomioistuin katsoi, että tässä rikotaan virtuaalista oikeutta, jonka hakija oli saavuttanut²⁴ sillä perusteella, että hän oli läpäissyt kyseisen kilpailun.

58. Valittajat väittävät lisäksi, että vanhat henkilöstösäännöt olivat voimassa, kun oikeuden syntymiseen johtaneet seikat tapahtuivat: heidän osallistumisensa kilpailuihin,

22 – Asia 28/74, Gillet v. komissio, tuomio 19.3.1975 (Kok. 1975, s. 463, 5 kohta).

23 – Asia 138/84, Spachis v. komissio, tuomio 20.6.1985 (Kok. 1985, s. 1939, erityisesti 12 kohta).

24 – Ranskaksi, joka oli oikeudenkäyntikieli ja kieli, jolla yhteisöjen tuomioistuin laati tuomionsa, "droit virtuel". Englanninkielisen toisinnon "substantive right" on selvästi käännösvirhe, ja kantajan asiamies yritti istunnossa virheellisesti perustella tiettyä väitettä tällä toisinnolla.

heidän kirjaamisensa varallaolueluetteloihin ja joidenkin osalta päätös viran tarjoamisesta ja kirje, jossa ilmoitetaan, että virkaa tarjotaan. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien myös myönsi, että valittajille ilmoitettiin suoraan vasta virkaan nimittämisen jälkeen uudesta palkkajärjestelmästä, jonka vuoksi heidän palkkaluokkansa palvelukseenoton yhteydessä olivat alhaisemmat kuin kilpailuilmoituksissa ilmoitetut palkkaluokat. Lopuksi he toteavat, että henkilöstösääntöihin voivat vedota myös muut kuin ne, joilla on jo virkamiehen asema. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan niin voivat tehdä myös henkilöt, jotka vaativat pääsyä tällaiseen asemaan.

59. Komissio katsoo,²⁵ että mitään saavutettua oikeutta ei voi olla olemassa, paitsi jos oikeuden perustana olevat seikat tapahtuivat ennen säännöksen muuttamista. Henkilöstösääntöjä ei voi muuttaa taannehtivasti virkamiesten haitaksi, mutta niitä voidaan muuttaa tulevia tilanteita varten epäedullisemmiksi. Oikeutta ei voi ”saavuttaa” ennen kuin oikeudellinen tilanne on varmistettu eikä se enää riipu tulevasta harkintaa sisältävästä päätöksestä. Nyt esillä olevassa asiassa valittajien tilanteet olivat yhä riippuvaisia tällaisista päätöksistä, jotka tehtiin 1.5.2004 jälkeen.

60. Valittajat väittävät epäloogisesti, että menestyminen avoimessa kilpailussa ei tuo oikeutta tulla nimitetyksi virkaan mutta antaa nimityksen yhteydessä oikeuden tulla nimit-

tyksi tiettyyn palkkaluokkaan. Asiassa Spachis vastaan komissio annetussa tuomiossa yhteisöjen tuomioistuin vahvistaa implisiittisesti, että menestyminen kilpailussa tarjoaa ainoastaan *mahdollisuuden* tulla nimitetyksi tiettyyn palkkaluokkaan – hakija olisi voitu nimittää jompaankumpaan kyseisen ura-alueen palkkaluokkaan, ja yhteisöjen tuomioistuin totesi, että hakijan merkityksellinen työkokemus oli otettava huomioon asianmukaista palkkaluokkaa määritettäessä.

61. Sen väitteen osalta, että joissakin tapauksissa päätös viran tarjoamisesta valittajille ja kirje, jolla ilmoitettiin viran tarjoamisesta, oli päivätty ennen 1.5.2004, voidaan todeta, että ainoastaan virkaan nimittämisestä tehdyn virallisen päätöksen ajankohta voi olla merkityksellinen eikä ajankohta, jolloin on muodostunut aikomus tehdä kyseinen päätös, tai ajankohta, jolloin tästä aikomuksesta ilmoitettiin. Väitettä ei kuitenkaan esitetty ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, eikä sitä voida ottaa tutkittavaksi valituksessa.

62. Ehdot kilpailuilmoituksessa sitovat nimitettävää viranomaisesta hakijoille asetettujen edellytysten osalta mutta eivät kilpailussa menestyneen hakijan nimittämisestä tehtävän päätöksen osalta, sillä päätöksessä on noudatettava päätöksen tekemisen aikana voimassa olevia henkilöstösääntöjen säännöksiä.

25 – Komissio viittaa julkisasiamies Capotortin 14.1.1982 esittämään ratkaisuehdotukseen asiassa 127/80, Grogan v. komissio, tuomio 11.3.1982 (Kok. 1982, s. 869, ratkaisuehdotuksen s. 898).

63. Neuvosto väittää, että valittajat eivät olleet saavuttaneet minkäänlaisia oikeuksia tai velvollisuuksia yhteenkään yhteisöjen toimielimeen liittyen ennen kuin päätös heidän nimittämisestään virkaan tehtiin. Kirjaaminen varallaololuetteloon ei tarjoa minkäänlaisia takeita eikä aiheuta minkäänlaisia velvoitteita. Asiassa Spachis vastaan komissio annetussa tuomiossa ei käsitellä henkilöstösääntöihin tehtyä muutosta, joten siitä ei voi tehdä päätelmiä. Kilpailuilmotus todellakin sitoo nimittävää viranomaista mutta ei ole esteenä muutoksille, joita tehdään viranomaista sitovaan säännöstyön. Nyt esillä olevassa asiassa ketään ei voitu nimittää virkaan vanhoihin palkkaluokkiin, joiden voimassaolo päättyi 1.5.2004, mutta lainsäätäjällä piti voimassa mahdollisuuden nimittää olemassa olevaan varallaololuetteloon kirjattuja henkilöitä määrittelemällä uusia palkkaluokkia koskevan vastaavuustaulukon.

– Asian arviointi

64. Valittajat perustavat väitteensä huomattavassa määrin oikeuskäytäntöön, jonka mukaan kilpailuilmotuksen ehdot sitovat nimittävää viranomaista. Kilpailuilmotukseen kuitenkin sovelletaan henkilöstösääntöjä. Tehdessään kilpailuilmotukseen perustuvaa päätöstä nimittävää viranomaista ei voi sitoa mikään sellainen kilpailuilmotukseen sisältyvä ehto, joka on päätöksenteon hetkellä lainmukaisen ja voimassa olevan henkilöstösääntöjen säännöksen vastainen. Tässä yhteydessä merkityksellisiä ovat ainoastaan väitteet, jotka koskevat henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan laillisuutta.

65. Komissio hyväksyy (ja yhteisöjen tuomioistuimen oikeuskäytännön perusteella on selvää), että lainsäätäjällä voi muuttaa henkilöstösääntöjä tulevaisuuden varalta, mutta näin tehdessään lainsäätäjällä on pitäydettävä puuttumasta aikaisemmin henkilöstösääntöjen, sellaisina kuin ne olivat ennen muutoksia, nojalla saavutettuihin oikeuksiin. Näin ollen on kysyttävä, tekikö ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin oikein päättäessään, että varallaololuetteloon kirjatut, joita ei ollut vielä nimitetty virkaan, eivät olleet ennen 1.5.2004 saavuttaneet minkäänlaista oikeutta tulla nimitetyiksi tiettyyn palkkaluokkaan.

66. On kiistatonta, että nämä henkilöt eivät olleet saavuttaneet oikeutta tosiasialliseen nimittämiseen. On myös kiistatonta, että heidän todellinen palkkaluokkansa ja palkkatasonsa virkaan nimitettäessä olivat epävarmoja tosiasialliseen nimittämiseen saakka. Useimmissa tapauksissa kilpailut koskivat virkoja, joiden ura-alueet koostuivat kahdesta palkkaluokasta (kilpailuilmotuksissa eriteltiin ainoastaan se, että nimitykset tehdään pääsääntöisesti alempaan palkkaluokkaan), ja kaikissa tapauksissa henkilöstösääntöjen 32 artiklan säännökset sallivat, että koulutus ja työkokemus otetaan huomioon palkkatasoa määritettäessä.

67. En täten ymmärrä, miten valittajat olisivat voineet saavuttaa oikeuden tulla nimitetyiksi tiettyyn palkkaluokkaan tai tietylle palkkatasolle tai miten voitaisiin pitää kiistanalaisena ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen päätelmää, jonka mukaan valittajat eivät olleet saavuttaneet tällaista oikeutta.

68. Yhteisöjen tuomioistuimen (tai ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen taikka virkamiestuomioistuimen) oikeuskäytännössä ei tähän mennessä ole lainkaan yksityiskohtaisesti määritelty sellaista saavutettua oikeutta, jota loukattaisiin henkilöstösääntöihin tehtävällä muutoksella. Yhteisöjen tuomioistuin on ainoastaan todennut, että saavutetun oikeuden perustana olevien seikkojen on täytynyt tapahtua vanhojen sääntöjen voimassaoloaikana. Komissio toteaa lisäksi, että oikeudesta oli pitänyt tulla lopullinen vanhan järjestelmän aikana siten, että ei tarvitsisi enää tehdä mitään harkinnanvaraista päätöstä. Olen samaa mieltä – poiketen siitä, mitä yhteisöjen tuomioistuin asiassa Spachis vastaan komissio, jossa ei ollut kyse voimassa olevien sääntöjen muuttamisesta, antamassaan tuomiossa toteaa saavutetusta virtuaalisesta oikeudesta. Nyt esillä olevan asian osalta voidaan todeta, että 1.5.2004 oli tehtävänä (tai olisi ehkä jätetty tekemättä useita päätöksiä), joilla henkilöt olisi ehkä nimitetty toiseen palkkaluokkaan tai toiselle palkkatasolle (tai jätetty kokonaan nimittämättä), vaikka vanha urajärjestelmä olisi jäänyt voimaan. Valittajien tilanteessa olevat henkilöt eivät siis olleet voineet saavuttaa oikeutta tulla nimitetyksi tiettyyn palkkaluokkaan tai tietylle palkkatasolle.

69. On mielenkiintoista todeta, että Kansainvälisen työjärjestön hallintotuomioistuin²⁶ on määritellyt saavutetut oikeudet hieman tarkemmin. Vuoteen 1961 ulottuvan pitkäai-

kaisen oikeuskäytäntönsä perusteella²⁷ hallintotuomioistuin totesi äskettäin seuraavaa: ” – saavutettua oikeutta rikotaan ainoastaan, jos – – muutos heikentää sopimusveloitteiden tasapainoa muuttamalla palvelussuhteen perusehtoja, joiden perusteella virkamies hyväksyi nimityksen tai joiden perusteella hän myöhemmin jäi virkaan”.

70. Yhteisöjen virkamiehet eivät ole heidät palvelukseensa ottaneisiin toimielimiin sopimussuhteessa, mutta käsitettä ”perusehtoja, joiden perusteella virkamies hyväksyi nimityksen tai joiden perusteella hän myöhemmin jäi virkaan”, olisi helppo – ja mielestäni hyödyllistä – soveltaa yhteisön järjestelmässä. Nyt esillä olevassa asiassa yksikään virkamiehistä, joita liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdassa oleva taulukko koskee, ei luonnollisestikaan ollut ottanut vastaan nimitystä virkaan ennen kuin kyseinen liite tuli voimaan. Nämä virkamiehet eivät myöskään voineet saavuttaa henkilöstösääntöjen vanhojen säännösten perusteella oikeuksia sellaisen virheellisen (miten tahansa muodostuneen) käsityksen perusteella, että nämä säännökset olivat yhä voimassa.

71. Tämän perusteella katson, että ensimmäisen valitusperusteen toinen osa on hylättävä.

26 – Käsittelee yli 50 kansainvälisen elimen henkilöstökiistoja.

27 – Tuomio N:o 2682, 6.2.2008, 6 kohta.

Kolmas osa: yhdenvertainen kohtelu

– Valituksenalainen tuomio

72. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdassa kohdellaan saman kilpailun läpäisseistä hakijoista muodostuvaa yhtenäistä ryhmää eriarvoisesti sen perusteella, onko heidät otettu palvelukseen ennen ajankohtaa 1.5.2004 vai sen jälkeen. Mainittu päivämäärä ei valittajien mukaan ollut objektiivinen peruste erilaisten palkkaluokkien määrittämiselle, koska virkamiehen nimittämisspäivä riippuu tekijöistä, jotka eivät ole objektiivisia ja jotka eivät ole virkamiehen hallittavissa. Ainoa objektiivinen päivämäärä oli päivämäärä, jolloin valittajille ilmoitettiin heidän kirjaamisestaan varallaololuetteloon. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin oli katsonut asiassa Monaco vastaan parlamentti,²⁸ että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen edellyttää, että kaikkia kilpailun läpäisseitä hakijoita kohdellaan samalla tavalla, vaikka sääntöjä muutettaisiin ennen kuin jotkut heistä nimitetään.

73. Valittajia oli syrjitty myös siten, että heidän ”vanhempien virkamiesten” virkansa liitettiin ”nuorempien virkamiesten” palkkaluokkiin. Koska he olivat jo hankkineet merkittäviä tutkintoja ja keränneet merkittävän työkokemuksen, heitä syrjittiin iän perusteella henkilöstösääntöjen 1 d artiklan vastaisesti, koska heillä ei olisi samoja

uramahdollisuuksia kuin samaan luokkaan kuuluvilla nuoremmilla virkamiehillä. Lisäksi jotkut heistä olivat toimineet aikaisemmin väliaikaisina tai ylimääräisinä toimihenkilöinä, ja heidät nimitettiin samaan virkaan, jossa heille kuuluivat samat tehtävät tai jopa entistä vaativampia tehtäviä, mutta he kuuluivat alempaan palkkaluokkaan.

74. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi tämän väitteen tuomionsa 75–91 kohdassa esittäen lähinnä jäljempänä esitetyt perustelut.

75. Yhdenvertaisen kohtelun yleinen periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella. Oli siis selvítettävä, onko kaikkien kilpailun läpäisseiden hakijoiden katsottava kuuluvan samaan henkilöryhmään riippumatta päivä- määrästä, jolloin heidät on nimitetty.

76. Kuten saavutettujen oikeuksien tarkastelu osoitti, valittajien palkkaluokka voitiin lainmukaisesti määrittää vain niiden perusteiden mukaisesti, jotka olivat voimassa, kun päätös heidän nimittämisestäan tehtiin. Valittajat lisäksi myönsivät implisiittisesti, että uusia säännöksiä on sovellettava heihin, sillä

28 – Asia T-92/96, Monaco v. parlamentti, tuomio 9.7.1997 (Kok. H. 1997, s. I-A-195 ja II-573, 55 kohta).

he vaativat henkilöstösääntöjen 1 d artiklan soveltamista. Sitä vastoin ennen ajankohtaa 1.5.2004 nimitettyjen, samat kilpailut läpäisseiden hakijoiden palkkaluokka oli ollut määritettävä niiden vanhojen perusteiden mukaan, jotka olivat vielä voimassa sinä päivänä, jolloin heidät nimitettiin. Näiden kahden ryhmän ei näin ollen voitu katsoa kuuluvan samaan henkilöryhmään.

olevassa tapauksessa on kyse siitä, että lainsäätäjät käytti kiistatonta oikeuttaan ja päätti muuttaa henkilöstösääntöissä asetettuja perusteita, joilla palkkaluokka määritetään palvelukseenoton yhteydessä. Lainsäätäjät voi milloin tahansa tehdä henkilöstösääntöihin tulevia tilanteita varten muutoksia, joita se pitää viranhoidon edun mukaisina, vaikka ne olisivat aiempaa epäedullisempia.²⁹

77. Se, että asetuksen N:o 723/2004 johdanto-osan 37 perustelukappaleessa tarkennetaan, etteivät siirtymäsäännökset heikennä oikeuksia, jotka henkilöstö on saavuttanut yhteisön järjestelmän puitteissa ennen uusien sääntöjen voimaantuloa, vahvistaa tämän erilaisen kohtelun.

79. Kun nimittämispäätöksessä määritetään virka, johon virkamies määrätään, ja kun tämän päätöksen on perustuttava sen teko hetkellä voimassa oleviin sääntöksiin, ei voida pitää syrjintänä sitä, että jotkut virkamiehet määritetään uusien sääntöjen nojalla alemman palkkaluokkaan, vaikka heidät nimitettäisiin samaan virkaan, jota he ovat hoitaneet muina kuin vakituisina henkilöstön jäseninä ennen ajankohtaa 1.5.2004, ja vaikka heidän tehtävänsä säilyisivät samoina tai muuttuisivat jopa vaativammiksi.

78. Ajatus siitä, että kaikki virkamiehet, jotka toimieliin on ottanut palvelukseensa tietyn kilpailun perusteella, olisivat toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa, esitetään edellä mainitussa asiassa Monaco vastaan parlamentti annettussa tuomiossa vain sen toteamiseksi, että palvelukseen ottaneen toimielimen on laitonta soveltaa palkkaluokan määrittämisessä omia tavallista tiukempia, hakijan varaloluetteloon kirjaamisen jälkeen laadittuja sisäisiä ohjeitaan, kun henkilöstösääntöissä säädetyt palkkaluokan määrittämisperusteet ovat säilyneet ennallaan. Käsiteltävänä

80. Henkilöstösääntöjen 1 d artiklassa tarkoitettua ikään perustuvaa syrjintää ei ole tapahtunut, koska uusissa palkkaluokan määrittämisperusteissa ei oteta mitenkään huomioon asianosaisten ikää.

29 – Asia T-121/97, Ryan v. tilintarkastustuomioistuin, tuomio 30.9.1998 (Kok. 1998, s. II-3885, 98 kohta).

– Asianosaisten lausumat

81. Valittajat väittävät yhtäältä, että he olivat tosiasiaa saavuttaneet oikeuden tulla nimettyksi tiettyyn palkkaluokkaan (kuten väitetiin valitusperusteiden edellisen osan yhteydessä) ja että he kuuluivat näin ollen samaan ryhmään kuin samassa varallaololuettelossa ennen ajankohtaa 1.5.2004 palvelukseen otetut henkilöt, jotka olivat saavuttaneet saman oikeuden. Muutoksesta tehdyn asetuksen johdanto-osan 37 perustelukappale ei muuta tätä.

82. Toiseksi valittajat katsovat, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin teki väärin tehdessään eron henkilöstösääntöjen lainsäädännöllisen muutoksen ja toimielimen sisäisten täytäntöönpanosääntöjen muutoksen välillä. Asiassa Monaco vastaan parlamentti annettu tuomio ei tue tällaista tulkintaa, joka vastaa lainsäädännöllisen muutoksen asettamista yhdenvertaisen kohtelun periaatteen soveltamisalan ulkopuolelle. Tällaista oikeussäännön rikkomista ei voi hyväksyä. Yhteisön oikeusjärjestyksessä yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovelletaan yhtäläisesti toimeenpanotehtävissä, lainsäädäntötehtävissä ja tuomioistuimissa.

83. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei itse asiassa tutkinut, muodostavatko kaikki saman kilpailun läpäisseet hakijat toisiinsa verrattavissa olevien henkilöiden ryhmän,

jolla on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun, ja jätti noudattamatta asiassa Ryan vastaan tilintarkastustuomioistuin antamassaan tuomiossa esittämänsä arviotaan. Kyseisessä tuomiossa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin oli todennut tekemättä eroa edellä mainitussa asiassa Monaco vastaan parlamentti antamaansa tuomioon, että (i) yhteisöjen viranomaisten on henkilöstösääntöjen muuttamista koskevan harkintavaltansa yhteydessä noudatettava yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, (ii) muutoksesta tehtävän säädöksen luonteella ei ole merkitystä ja että (iii) yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että uusien sääntöjen voimaantulon ajankohta ei aiheuta syrjintää.

84. Aiemmasta oikeuskäytännöstään poikessaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei ole noudattanut velvollisuuttaan perustella päätöstään riittävästi. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei tutkinut, mitä oikeuttamisperusteita vanhojen ja uusien sääntöjen välisillä eroilla sekä uusien sääntöjen voimaantulon ajankohdalla mahdollisesti olisi.

85. Voidaan pitää kehäpäätelmänä sitä, että ennen ajankohtaa 1.5.2004 ja sen jälkeen palvelukseen otetut virkamiehet kuuluvat eri ryhmiin, koska heihin sovelletaan eri sääntöjä, joten laitonta syrjintää ei aiheudu.

86. Myös ikään perustuvaa syrjintää koskevat perustelut ovat oikeudellisesti virheelliset. Kielletty syrjintä voi olla epäsuoraa tai suoraa. Nyt esillä olevassa asiassa syrjintä oli epäsuoraa, sillä virkamiehet, jotka otettiin palvelukseen sellaisten kilpailujen perusteella, joissa edellytettiin ammatillista kokemusta, nimitettiin palkkaluokkiin, joihin soveltuvilla ei ole vastaavaa ammatillista kokemusta.

87. Komission mielestä ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomio ei perustu siihen ajatukseen, että yhdenvertaisen kohtelun periaate ei sido lainsäätäjää. Todellisuudessa kyse on periaatteen ”aikaan suhteutusta soveltamisalasta”: kun oikeussubjekteja kohdellaan tiettyinä ajankohtana voimaantulleen uuden säännön vuoksi epäedullisemmin tämän ajankohdan jälkeen kuin sitä ennen, loukataanko tällöin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta? Oikeuskäytäntö tukee näkemystä, jonka mukaan kyseistä periaatetta ei loukata.

88. Ensin totean, että yhteisöjen tuomioistuin katsoi asiassa Belgia vastaan komissio,³⁰ että ylläpitämällä aiemmin hyväksytyt tukijärjestelmät ja samalla ottamalla uusia järjestelmiä varten käyttöön huomattavasti ankaramman järjestelmän komission asetuksella ei loukattu syrjintäkiellon periaatetta. Vaikka kohtelu oli erilaista aiemmin yhteismarkkinoille soveltu-

viksi todetuissa järjestelmissä ja uusien edellytysten mukaisesti luoduissa järjestelmissä, kohtelu oli objektiivisesti perusteltua. Komissiolta ei voitu evätä mahdollisuutta säätää ankarammista edellytyksistä, mikäli kehitys tätä edellytti, eikä komissio olisi voinut yksipuolisesti saattaa olemassa olevia tukijärjestelmiä uusien edellytysten mukaisiksi, sillä tämä olisi johtanut asetuksen taannehtivaan soveltamiseen, ja tällä olisi loukattu oikeusvarmuuden ja luottamuksensuojan periaatteita.

89. Toiseksi totean, että lainsäätäjällä on oikeus hyväksyä tulevia tilanteita varten henkilöstösäännöt, jotka ovat virkamiehille aiempaa epäedullisemmat, jos se katsoo tämän olevan viranhoidon edun mukaista,³¹ eivätkä virkamiehet voi perustellusti vedota sellaisen edun pysyvyyteen, joka on kuulunut heille tiettyinä ajankohtana.³² Uusia sääntöjä voidaan laillisesti soveltaa sellaisten tilanteiden tulevaisuudessa ilmeneviin vaikutuksiin, jotka ovat syntyneet aiempien sääntöjen voimassaolon aikana. Tietyn päivämäärän käyttäminen objektiivisena perusteena erilaiselle kohtelulle on myös tunnustettu ainakin Saksan oikeuskäytännössä sillä perusteella, että uusia sääntöjä sisältävällä lainsäädännöllä ei muutoin saavutettu sille asetettua tavoitetta.

30 – Asia C-110/03, Belgia v. komissio, tuomio 14.4.2005 (Kok. 2005, s. I-2801, 70–75 kohta).

31 – Edellä alaviitteessä 29 mainittu asia Ryan v. tilintarkastustuomioistuin, tuomion 98 ja 104 kohta.

32 – Asia 230/78, Eridania, tuomio 27.9.1979 (Kok. 1979, s. 2749, Kok. Ep. IV, s. 547, 22 kohta).

90. Asiassa Ryan vastaan tilintarkastustuomioistuimien annettua tuomiota kyllä todetaan, että uuden säännöksen voimaantuloajankohta voi merkitä lainvastaista syrjintää, mutta kyseisessä asiassa oli tarkastelun kohteena muu kuin lainsäädännön muutokseen sisältyvä ajankohta (EY:n perustamissopimuksen mukaisen tilintarkastustuomioistuimen aseman muuttumista koskeva ajankohta), kun taas nyt esillä olevassa asiassa on kyse muutokseen itseensä liittyvä ajankohta. Toiseksi voidaan todeta, että asiassa Ryan vastaan tilintarkastustuomioistuimien annettua tuomiota käsitellessä muutoksella luokiteltiin taannehtivasti uudelleen tilanne, joka oli muodostunut aiempien sääntöjen voimaoloaikana, sen sijaan, että olisi ainoastaan määriteltävä uudelleen muutoksen tulevat vaikutukset. Asiassa Monaco vastaan parlamentti annettua tuomiota (jonka oikeellisuutta komissio kuitenkin jossakin määrin epäilee) ei ollut perustana sääntöjä muuttavan toimenpiteen luonne vaan se tosiseikka, että muutoksen sääntöihin teki toimielin eikä lainsäätäjät.

91. Neuvosto katsoo, että ennen ajankohtaa 1.5.2004 palvelukseen otetut hakijat ja tämän ajankohdan jälkeen palvelukseen otetut hakijat ovat erilaisessa oikeudellisessa tilanteessa, koska heihin sovelletaan palvelukseenoton yhteydessä eri säännöksiä. Uusien säännösten käyttöönotolle esitetään täysin perustellut syyt asetuksen N:o 723/2004 johdanto-osassa. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien ei katsottu, ettei yhdenvertaisen kohtelun periaate velvoittaisi lainsäätäjää, vaan tutki tarkkaan, oliko periaatetta noudatettu. Valittajien käsityksen hyväksyminen tarkoittaisi oikeastaan sitä, että ajankohdan 1.5.2004 jälkeen palvelukseen otettuja virkamiehiä syrjittäisiin perusteettomasti sen mukaan, olivatko he menestyneet kilpailussa, joka alkoi ennen kyseistä päivämäärää vai sen

jälkeen. Sikäli kuin valittajat katsovat ikään perustuvaa syrjintää koskevassa väitteessään, että hakijat, joilla on enemmän työkokemusta, ovat väistämättä vanhempia, tämä väite ei pidä paikkaansa.

– Asian arviointi

92. Ensinnäkin minusta näyttää siltä, että kysymystä yhdenvertaisesta kohtelusta on käsiteltävä erillään saavutettuja oikeuksia koskevasta kysymyksestä. Sitä, jos kaikki tietyssä kilpailussa menestyneet hakijat saavuttaisivat ehdollisen oikeuden tulla nimetyksi tiettyyn palkkaluokkaan, voitaisiin tosiaan pitää yhteisenä tekijänä, jonka perusteella hakijat määriteltäisiin kuuluvaksi samaan ryhmään, jonka kaikkia jäseniä olisi kohdeltava yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti. Koska katson, että hakijat eivät saavuta tällaista oikeutta, valittajat eivät voi tällä perusteella vaatia yhdenvertaista kohtelua samassa varallaololuettelossa palvelukseen otettujen muiden virkamiesten kanssa. Tästä ei kuitenkaan seuraa, että he eivät voi vaatia yhdenvertaista kohtelua eri perusteella.

93. Toiseksi katson – huomioimatta tämän vuoksi väitteitä ja käsityksiä, joissa yhdenvertaiseen kohteluun perustuvan väitteen kohtalo

yhdistetään saavutettuihin oikeuksiin perustuvan väitteen kohtaloon –, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen perustelut ovat, kuten valittajat katsovat, riittämättömät.

94. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien on oikeassa todetessaan, että yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tapauksia ei kohdella eri tavalla, ellei tällaista eroa voida objektiivisesti perustella, ja tunnustaessaan, että ensimmäiseksi on selvitettävä, onko kaikkien kyseisen kilpailun läpäisseiden hakijoiden katsottava kuuluvan samaan henkilöryhmään – toisin sanoen ovatko he toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa – nimittämispäivästä huolimatta (valituksenalaisen tuomion 75 ja 76 kohta).

95. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen vastaus edellä esitettyyn kysymykseen on kielteinen sillä – ainoalla – perusteella, että ennen ajankohtaa 1.5.2004 nimitettyjen palkkaluokka oli määritettävä vanhojen säännösten mukaan, kun taas tuona ajankohtana tai sen jälkeen nimitettyjen palkkaluokka oli määritettävä uusien säännösten mukaan (77–80 kohta), minkä tueksi se esittää useita muita huomioita.

96. Pääasiallinen peruste vaikuttaa kehäpäätelmältä – komissio vaikutti hyväksyvän tämän istunnossa. Peruste, jonka mukaan

näiden kahden ryhmän katsottiin kuuluvan eri henkilöryhmiin, on juuri se peruste, jonka väitetään loukkaavan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta. Tällä perustelulla näytetään tarkoittavan, että jos yhteisön lainsäädännössä kohdellaan eri tavoin kahta henkilöryhmää, syrjintää ei voida katsoa tapahtuvan, koska henkilöt kuuluvat väistämättä eri henkilöryhmiin erilaisen kohtelun perusteella. Tämä tarkoittaa, kuten valittajat toteavat, että yhteisön lainsäätäjää ei sido yhdenvertaisen kohtelun periaate, mutta kuten yhteisöjen tuomioistuimen vakiintuneissa oikeuskäytännöissä todetaan, tämä ei pidä paikkaansa.³³

97. En ole myöskään vakuuttunut muista huomioista, joilla ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin tukee arviointiaan.

98. Sillä, että erityisesti asetuksen N:o 723/2004 johdanto-osan 37 perustelukappaleessa viitataan saavutettuihin oikeuksiin, ei mielestäni ole merkitystä yhdenvertaista kohtelua koskevan kysymyksen kannalta. Kyseinen 37 perustelukappale sisältyy joka tapauksessa asetukseen, ja siihen viittaaminen tarkoittaisi jälleen kehäpäätelmän tekemistä.

33 – Ks. esim. asia 20/71, Sabbatini v. parlamentti, tuomio 7.6.1972 (Kok. 1972, s. 345); asia C-249/96, Grant, tuomio 17.2.1998 (Kok. 1998, s. I-621, 45 kohta) ja asia C-25/02, Rinke, tuomio 9.9.2003 (Kok. 2003, s. I-8349, 25–28 kohta).

99. Mielestäni ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei tee riittävää eroa asiassa Monaco vastaan parlamentti antamaansa tuomioon. Kyseisen tuomion merkitykselliset kohdat eivät anna millään tavoin ymmärtää, että mainittu periaate – jonka mukaan sitä, jos saman kilpailun perusteella otetaan osa haki-joista palvelukseen aiempien, edullisempien sääntöjen perusteella ja osa myöhempien, entisiä epäedullisempien sääntöjen perusteella, voidaan pitää laittomana syrjintänä – koskee ainoastaan tapauksia, joissa uudet säännöt ovat palvelukseen ottaneen toimielimen omia sisäisiä säännöksiä eivätkä henkilöstösääntöjen säännöksiä, jotka yhteisön lainsäätäjällä on antanut. Tällaista näkemystä olisi myös vaikea perustella. Yhdenvertaisen kohtelun periaate on perustavanlaatuinen oikeusperiaate, jota jokaisen yhteisön toimielimen on noudatettava kaikilla tasoilla toteuttamisissaan toimenpiteissä.

100. Mielestäni viittaus lainsäätäjän oikeuteen tehdä milloin tahansa tulevia tilanteita varten henkilöstösääntöihin muutoksia, joita se pitää viranhoidon edun mukaisina, vaikka muutokset heikentäisivät virkamiesten tilannetta, ei vaikuta asiaankuuluvalla. On kiistatta totta, että lainsäätäjällä on tällainen oikeus, mutta se, mistä valittajat ovat alkujaan tehneet valituksen, ei koske sitä, että uusi urajärjestelmä otettiin käyttöön 1.5.2004, vaan sitä, että samoissa varallaolueluetoissa palvelukseen otettuihin virkamiehiin sovellettiin eri siirtymäsäännöksiä sen perusteella, astuivatko he palvelukseen ennen tätä päivämäärää vai sen jälkeen.

101. Siltä osin, mitä ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin toteaa valittajien väitteistä, joiden mukaan on tapahtunut ikään perustuvaa syrjintää ja ”työntekijän siirtämiseen alempiin tehtäviin” perustuvaa syrjintää, kun vertailun kohteeksi otetaan joidenkin heistä saavuttamat palkkaluokat väliaikaisina toimihenkilöinä, katson, että nämä väitteet eivät yksinkertaisesti liity nyt käsiteltävänä olevaan kysymykseen siitä, tehdäänkö eri siirtymäsäännöksissä oikeutetusti ero erilaisissa tilanteissa olevien virkamiesten välillä vai tehdäänkö se perusteettomasti toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien virkamiesten välillä. Vaikka olen sitä mieltä, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin teki oikein hylätessään nämä väitteet tässä yhteydessä, edellä esitetty ei näin ollen vaikuta näkemykseeni siitä, että erilaista kohtelua ei ole riittävästi perusteltu.

102. Vastaavin perustein en ole vakuuttunut komission ja neuvoston esittämistä perusteista. Kyse ei ole siitä, voidaanko lainsäädännön muutoksella, jolla otetaan käyttöön uudet, tietyn ajankohdan jälkeen muodostuvaan tilanteeseen sovellettavat säännöt, loukata yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, vaan siitä, loukataanko tätä periaatetta nyt esillä olevassa asiassa erilaisilla siirtymäsäännöksillä, joilla säännellään siirtymistä vanhoista säännöistä uusiin ja joita sovelletaan toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa oleviin virkamiehiin.

103. Tutkin asiaa seuraavasti.

104. Samassa kilpailussa menestyneet hakijat ovat lähtökohtaisesti toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa ja oikeutettuja yhdenvertaiseen kohteluun. Kun henkilöstösääntöihin ei olla tekemässä muutoksia, hakijoilla on kaikilla oikeus siihen, että heihin sovelletaan samoja edellytyksiä palvelukseenoton yhteydessä, paitsi silloin kun erilainen kohtelu voidaan objektiivisesti perustella – esimerkiksi aiemalla työkokemuksella. Koska kaikkia nimenomaiseen varallaololuetteloon kirjattuja henkilöitä ei voida käytännössä nimittää samanaikaisesti, tästä väistämättä seuraa, että myöhemmin palvelukseen otettavilla on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen eikä minkään saavutetun oikeuden nojalla oikeus siihen, että heihin sovelletaan virkaan nimitettäessä samoja edellytyksiä, joita sovellettiin aiemmin palvelukseen otettuihin. Se, että tiettyä ajankohtana nimitämättä jääneiden henkilöiden todetaan olevan erilaisessa tilanteessa kuin jo nimitetyt henkilöt ja että heitä voidaan siksi kohdella eri tavoin, merkitsee, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sovelletaan ainoastaan henkilöihin, jotka nimitetään virkaan samana päivänä.

105. Toisin kuin kaikista palvelukseen ennen ajankohtaa 1.5.2004 tai sen jälkeen otetuista virkamiehistä koostuvat avoimet ryhmät, jokainen laadittu varallaololuettelo muodostaa suljetun ryhmän, jonka jäsenet on yksilöity lopullisesti luetteloa laadittaessa ja he ovat näin ollen oikeutettuja yhdenvertaiseen kohteluun, ja ryhmän jäseniä voidaan kohdella eri tavoin, jos kohtelu voidaan objektiivisesti perustella. Näin ollen kaikissa uusissa toimenpiteissä, jotka vaikuttavat

tähän kohteluun – niin palvelukseen ottavan toimielimen sisäisissä täytäntöönpanosäännöksissä kuin henkilöstösääntöjen säännöksissäkin – on periaatteessa kunnioitettava tätä yhdenmukaisuutta ja yhdenvertaisuutta. Ulkoiset olosuhteet saattavat jakaa alkupe räisen ryhmän kahdeksi ryhmäksi, jotka eivät enää ole toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa ja joita näin ollen on kohdeltava eri tavoin, mutta sovellettaviin sääntöihin tehtävällä muutoksella ei voida samanaikaisesti sekä aiheuttaa erilaista kohtelua että määrittää erilainen kohtelu, ilman että rikotaan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.

106. Nyt esillä olevassa asiassa käsiteltävän erilaisen kohtelun perustana ei ole ainoastaan päivämäärä 1.5.2004 vaan tämä päivämäärä suhteessa kunkin tiettyssä kilpailussa valituksi tulleen, suljettuun ryhmään kuuluvan henkilön palvelukseenotuspäivään.

107. Mielestäni tämä jälkimmäinen päivämäärä, kuten ei näiden kahden päivämäärän suhdakaan, muodosta objektiivista perustetta, jonka mukaan kilpailun läpäisseitä hakijoita olisi kohdeltava eri tavalla. Siihen, missä järjestyksessä ja minä ajankohtana kukin tiettyyn varallaololuetteloon kirjattu hakija otetaan palvelukseen, voivat vaikuttaa useat tekijät, jotka eivät ole merkityksellisiä palvelukseenotossa tapahtuvan erilaisen kohtelun edellytysten kannalta, kuten avoimien virkojen määrä tai hakijan voimassa olevan työsuhteen irtisanomisaika. Saavutettuja oikeuksia koskevan seikan osalta komissio korosti erityisesti istunnossa, että valittajat

eivät olleet voineet saavuttaa ennen ajan-kohtaa 1.5.2004 oikeutta tulla nimitetyiksi tiettyyn palkkaluokkaan, *koska tuolloin oli tehtävänä vielä harkinnanvaraisia päätöksiä*. Tältä osin vaikuttaa siltä, että osa huomioon otetuista seikoista saattaa olla subjektiivisia. Palvelukseen ottava toimitus saattaa nopeuttaa tai viivästyttää tietyn hakijan palvelukseen ottamista erilaisista mukavuussyistä tai jopa suosituimmuussyistä. Valittajat ovat viitanneet siihen, että tietyt hakijat, jotka olivat jo toimineet väliaikaisina toimihenkilöinä, nimitettiin virkaan nopeutetuin menettelyin juuri ennen ajankohtaa 1.5.2004 ja että tällaista mahdollisuutta ei ollut tarjolla ulkopuolisille hakijoille tai ylimääräisille toimihenkilöille.³⁴ Tähän seikkaan sinänsä ei ole tarpeen ottaa kantaa, ja katson, että säännöstä, jolla sallitaan lähtökohtaisesti toisiinsa rinnastettavissa tilanteissa olevien hakijoiden harkinnanvarainen erilainen kohtelu, ei voida pitää yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisena.

108. Haluan korostaa, että en kiistä lainsäätäjän mahdollisuutta luoda uusi urarakenne, jossa uusille virkamiehille myönnetään epäedullisempi aloituspalkka ja joka tulee voimaan tiettyinä päivinä.

109. Lainsäätäjä ei voi kuitenkaan soveltaa saman, vanhan urarakenteen mukaisesti laaditun kilpailun perusteella virkaan nimitettyihin eri virkamiehiin eri siirtymäsääntöjä, jollei erilaiselle kohtelulle ole sellaisia

34 – Ensimmäisessä oikeusasteessa vireille pannun kanteen liite A.6; mainitaan, mutta ei arvioida valituksenalaisen tuomion 154 kohdassa. Ks. myös jäljempänä 151 kohta.

objektiivisia perusteita, jotka eivät liity itse lainsäädännön muutokseen ja joita palvelukseen ottava toimitus ei voi millään tavoin harkinnanvaraisesti manipuloida.

110. Edellä todetun perusteella katson, että valittajien ensimmäisen valitusperusteen kolmas osa on hyväksyttävä. Tämän perusteella ja valittajien muiden väitteiden kohtalosta riippumatta valituksenalainen tuomio olisi kumottava.

Neljäs osa: perustellun luottamuksen loukkaaminen – selvitysaineiston ottaminen huomioon vääristyneellä tavalla

– Valituksenalainen tuomio

111. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta loukkaa heidän perusteltua luottamustaan siihen, että heitä kohdeltaisiin

kilpailuilmoituksissa esitettyjen ehtojen – Asianosaisten lausumat mukaisesti.

112. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien hylkäsi tämän väitteen esittäen tuomionsa 95–99 kohdassa olennaisin osin seuraavat päätelmät.

113. Virkamies ei voi luottamuksensuojan periaatteeseen vedoten riitauttaa uuden säännöksen laillisuutta etenkin siksi, että lainsäätäjällä on laaja harkintavalta henkilöstösääntöihin tehtävien uudistusten tarpeellisuuden osalta. Luottamuksensuojan periaatetta sovelletaan ainoastaan silloin, jos yhteisön toimielin on synnyttänyt perusteltua luottamusta antamalla henkilölle täsmällisiä vakuutuksia sallituista ja luotettavista lähteistä peräisin olevien täsmällisten, ehdottomien ja yhtäpitävien tietojen muodossa. Nyt esillä olevan asian asiakirja-aineistossa ei kuitenkaan ollut mitään sellaista, joka olisi antanut aihetta perustellusti odottaa, että palvelukseenoton yhteydessä sovellettaisiin edelleen vanhoja palkkaluokan määrittämisperusteita. Kilpailuilmoituksissa ja komission kirjeissä huomautettiin, että kilpailut läpäisseet hakijat saatettaisiin ottaa palvelukseen uusien henkilöstösääntöjen mukaisesti. Valittajat eivät myöskään voineet vedota vanhojen henkilöstösääntöjen aikana syntyneen tilanteen olennaiseen muutokseen, koska heidän kirjaamisensa varallaolueluetteloon ei saatanut heitä tällaiseen tilanteeseen.

114. Valittajat väittävät, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin otti selvitysaineiston huomioon vääristyneellä tavalla todessaan, että asiakirja-aineistossa ei ollut mitään sellaista, joka olisi antanut aihetta perustellusti odottaa, että palvelukseenoton yhteydessä sovellettaisiin edelleen vanhoja palkkaluokan määrittämisperusteita. Asiakirja-aineistossa oli tosiasiaasi asiakirjoja, joista selviää, että valittajista neljälle oli annettu sallituista ja luotettavista lähteistä täsmällisiä, ehdottomia ja yhtäpitäviä tietoja siitä, että heidät määritettäisiin palvelukseenoton yhteydessä kilpailuilmoitusten mukaiseen palkkaluokkaan tai vastaavaan palkkaluokkaan. Nämä asiakirjat sisälsivät työtarkoituksia, jotka oli laadittu ja hyväksytty ennen ajankohtaa 1.5.2004, eikä niissä ilmoitettu, että viran palkka tai ikälisien määrä olisi alempi. Useille niistä, joille ei tarjottu virkaa ennen tätä ajankohtaa, ei ilmoitettu mitään tietoja missään työtarkoituksissa, ja monet osallistuivat kilpailuihin, joiden yhteydessä ei lainkaan ilmoitettu mahdollisista henkilöstösääntöihin tehtävistä muutoksista.

115. Komissio ja neuvosto katsovat ensinnäkin, että vakiintuneen oikeuskäytännön³⁵ mukaan yksityiset eivät voi perustellusti luottaa sellaisen olemassa olevan tilanteen

35 – Asia C-310/04, Espanja v. neuvosto, tuomio 7.9.2006 (Kok. 2006, s. I-7285, 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

säilymiseen, jota voidaan muuttaa yhteisön toimielinten harkintavallan rajoissa.

sen seikan, että eri hakijat olivat eri tilanteessa sen suhteen, mitä tietoja heille oli annettu.

116. Toiseksi on katsottava, että yhteisön toimielimeltä saadut vakuutukset eivät voi vaikuttaa lainsäädäntötoimien laillisuuteen. Tämän perusteella valittajien tosiasioita koskevat väitteet on jätettävä huomioon ottamatta lainvastaisuusväitteen osalta ja ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin oli oikeassa todetessaan, että asiakirja-aineistossa ei ollut mitään sellaista, joka olisi antanut aihetta perustellusti odottaa, että vanhoja palkkaluokan määrittämisperusteita sovellettaisiin.

117. Kolmanneksi on katsottava, että lupaukset, jotka eivät ole sovellettavien oikeussäännösten mukaisia, eivät voi synnyttää asianosaiselle sellaista perusteltua luottamusta,³⁶ ettei nimittämisten pikeminkin kuin riidanalaisen säännöksen lainmukaisuuden osalta voida muutosten voimaantulon jälkeen vedota ennen muutosta voimassa olleiden henkilöstösääntöjen aikana tehtyyn lupaukseen.

118. Lisäksi on todettava, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei ole ottanut selvitysaineistoa huomioon vääristyneellä tavalla. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ottaa toteamuksissaan tarkasti huomioon

– Asian arviointi

119. On kiistatonta, että eri valittajille annettiin erilaisia tietoja, joiden perusteella he olisivat voineet päätellä tulevansa nimitetyiksi johonkin tiettyyn palkkaluokkaan, jota varten kilpailu, jossa he olivat tulleet valituiksi, oli järjestetty. Katson kuitenkin, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin teki oikein todetessaan, että valittajat eivät voineet vedota näiden tietojen perusteella syntyneeseen perusteltuun luottamukseen – näin riippumatta siitä, kuinka täsmällisiä, ehdottomia ja yhtäpitäviä tiedot olivat ja kuinka sallittuja ja luotettavia olivat niiden lähteet.

120. Kuten ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin muistutti, oikeussubjektit eivät voi luottamuksensuojan periaatteeseen vedoten kyseenalaistaa uuden säädöksen lainmukaisuutta etenkin alalla, jolla lainsäätäjät voi käyttää laajaa harkintavaltansa.³⁷

36 – Asia 162/84, Vlachou v. tilintarkastustuomioistuin, tuomio 6.2.1986 (Kok. 1986, s. 481, 6 kohta).

37 – Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin viittasi asiassa T-30/02, Leonhardt v. parlamentti, 11.2.2003 antamaansa tuomioon (Kok. H. 2003, s. I-A-41 ja II-265, 55 kohta). Ks. myös esim. kauppapolitiikan alalta asia C-284/94, Espanja v. neuvosto, tuomio 19.11.1998 (Kok. 1998, s. I-7309, 43 kohta).

121. Olen samaa mieltä komission kanssa myös siitä, että yhteisön toimielimeltä saadut vakuutukset eivät voi missään tapauksessa luoda perusteltua luottamusta, joka rajoittaisi lainsäätäjän toimien vaikutusta. Perusteltu luottamus, joka olisi voinut syntyä valittajille annetuista tiedoista, on näin ollen merkityksellinen ainoastaan nimittämispäätösten pätevyyden kannalta tai, kuten komissio huomautti istunnossa, mahdollisten korvausvaateiden kannalta, mutta ei henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan lainmukaisuuden kannalta.

122. Nimittämispäätösten pätevyys riippuu ensisijaisesti siitä, onko säännös, johon päätökset perustuvat ja jota päätöksissä oli ehdottomasti noudatettava, lainmukainen. Jos mainittu säännös on, kuten ehdotin, lainvastainen, koska sillä loukataan yhtäläisen kohtelun periaatetta, nimittämispäätökset on kuitenkin kumottava, onpa perusteltua luottamusta loukattu tai ei, ja uudet päätökset on tehtävä asianmukaisen oikeudellisen perustan nojalla.

123. Tämän perusteella katson, että ensimmäisen valitusperusteen neljäs osa on hylättävä.

Viides osa: henkilöstösääntöjen 31 artiklan rikkominen

– Valituksenalainen tuomio

124. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta on ristiriidassa henkilöstösääntöjen muutetun 31 artiklan 1 kohdan kanssa, jonka mukaan hakijat nimitetään sen kilpailun, jonka he ovat läpäisseet, kilpailuilmoituksessa mainittuun palkkaluokkaan. Heidät olisi näin ollen pitänyt ottaa palvelukseen niihin palkkaluokkiin, jotka oli korvattu uusilla väliaikaisilla palkkaluokilla liitteessä XIII olevan 2 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

125. Tuomionsa 108–116 kohdassa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi tämän väitteen esittäen oleellisin osin seuraavat päätelmät.

126. Henkilöstösääntöjen 31 artiklan 1 kohdan mukaan kilpailut läpäisseet hakijat on nimitettävä kilpailuilmoituksessa mainittuun palkkaluokkaan. Yhtäläistä kohtelua koskevan väitteen osalta esitetystä päätelmästä kuitenkin seuraa, että täytettävien virkojen luokituksen ja niihin nimittämisen

edellytysten määrittäminen, jonka komissio teki vanhojen henkilöstösääntöjen puitteissa, ei voinut vaikuttaa ajankohdan 1.5.2004 jälkeen, jolloin uusi urajärjestelmä tuli voimaan.

127. Hakijoihin, jotka kirjattiin varallaoluetteloon ennen ajankohtaa 1.5.2004 mutta jotka nimitettiin virkaan tuona päivänä tai sen jälkeen, sovellettiin näin ollen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohtaa. On totta, että tähän säännökseen sisältyvä taulukko poikkeaa saman liitteen 2 artiklan 1 kohdassa olevasta taulukosta, jossa ennen ajankohtaa 1.5.2004 virassa olleiden virkamiesten palkkaluokat on muutettu uusiksi väliaikaisiksi luokiksi. Lainsäätäjä voi kuitenkin tehdä henkilöstösääntöihin tulevia tilanteita varten muutoksia, vaikka muutetut säännökset olisivat aiempia epäedullisempia.

128. Tällaisen siirtymäsäännöksen luonteen kuuluu, että se poikkeaa tietyistä säännöistä, joiden soveltamiseen järjestelmän muuttuminen väistämättä vaikuttaa. Nyt esillä olevassa asiassa poikkeaminen ei ulotu laajemmalle kuin vanhojen säännösten voimassaolon aikana alkaneiden ja päättyneiden kilpailumenettelyjen kautta valittujen henkilöiden nimittämiseen.

– Asianosaisten lausumat

129. Valittajat väittävät, että henkilöstösääntöjen 31 artiklan 1 kohdasta annettujen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen perustelujen on vastattava sen esittämiä perusteluja yhtäläisen kohtelun periaatteesta. Tätä periaatetta olisi voitu noudattaa siirtymäsäännöksellä, jonka mukaan, jos yksi tai useampi tietyssä kilpailussa valituksi tullut hakija oli jo nimitetty vanhojen perusteiden mukaisesti, näitä perusteita sovellettaisiin kaikkiin näihin hakijoihin. Tavoite, jonka mukaan ”uudet toimenpiteet ja säännökset voidaan panna täytäntöön vähitellen”, olisi voitu saavuttaa säätämällä henkilöstösääntöjen liitteessä XIII oleva 12 artiklan 3 kohta samassa liitteessä olevan 2 artiklan 1 kohdan mukaiseksi. Valituksenalaisessa tuomiossa esitetty perustelu on näin ollen puutteellinen.

130. Valittajat toteavat lisäksi, että liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan vaikutukset ovat tosiasiaa lopullisia vaikutuksia eivätkä siirtymävaiheen vaikutuksia tai asteittain eteneviä vaikutuksia ja että asiassa *Economidis* vastaan komissio³⁸ antamassaan tuomiossa virkamiestuomioistuin oli päättänyt, että yksikään liitteeseen XIII sisältyvistä siirtymätoimenpiteistä ei koske henkilöstösääntöjen 31 artiklaa.

³⁸ – Asia F-122/05, *Economidis v. komissio*, tuomio 14.12.2006 (Kok. H. 2006, s. I-A-179 ja II-A-1-725).

131. Komissio vastaa lähtökohtaisesti ainoastaan kahteen jälkimmäiseen seikkaan. Se toteaa, että siirtymäsäännöksen perusteella tehdyllä päätöksellä voi olla lopullisia vaikutuksia ja että asiassa Economidis vastaan komissio ei ollut käsiteltävänä henkilöstösääntöjen 31 artikla.

132. Neuvosto väittää, että valittajien perusteluissa nojaututaan siihen virheelliseen lähtökohtaan, että henkilöstösääntöjen 31 artiklan 1 kohta on normihierarkiassa ylempänä kuin liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta – näiden säädösten suhde vastaa pikemmin lex generalisin ja lex specialisin suhdetta. Perustelujen riittävydestä neuvosto toteaa, että valittajat ovat jälleen sekoittaneet keskenään ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen perustelun ja lainsäätäjän perustelun, mutta liitteessä XIII olevan 2 artiklan 1 kohdassa ja 12 artiklan 3 kohdassa on joka tapauksessa kyse kahdesta objektiivisesti erilaisesta tilanteesta – virkamiehistä, jotka ovat saavuttaneet oikeutensa vanhojen henkilöstösääntöjen voimassaolon aikana, ja kilpailussa valituiksi tulleista hakijoista, jotka eivät olleet saavuttaneet oikeuksia vanhojen henkilöstösääntöjen voimassaolon aikana. Asiassa Economidis vastaan komissio annetusta tuomiosta neuvosto tekee lähtökohtaisesti samat huomiot kuin komissio.

– Asian arviointi

133. Vaikka ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen perustelut tältä osin nojaavat ensisijaisesti perusteluihin, jotka se on esit-

tänyt yhtäläisen kohtelun periaatteen osalta, ja vaikka pidänkin jälkimmäisiä perusteluja riittämättöminä, en ole samaa mieltä valittajien kanssa siitä, että henkilöstösääntöjen 31 artiklasta tehty päätelmä on samalla tavoin pätemätön.

134. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien kiistatta huomautti myös, että uuden urajärjestelmän voimaantulon jälkeen ei ollut aineellisesti mahdollista nimittää hakijoita vanhan urajärjestelmän voimassaolon aikana laadituissa kilpailuilmoituksissa ilmoitettuihin palkkaluokkiin. Siirtymätoimenpiteet olivat näin ollen välttämättömiä, ja ne hyväksyttiin henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan nojalla. Tässä olen samaa mieltä neuvoston kanssa siitä, että henkilöstösääntöjen 31 artiklan ja liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan suhde vastaa lex generalisin ja lex specialisin suhdetta.

135. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen totesi eri siirtymäsäännösten – liitteessä XIII olevan 2 artiklan 1 kohdan ja 12 artiklan 3 kohdan – poikkeavan toisistaan, mutta katsoi, että poikkeama johtui lainsäätäjän mahdollisuudesta antaa uusia säännöksiä tulevia tilanteita varten. Vaikka niillä perusteilla, jotka olen esittänyt yhtäläistä kohtelua koskevan periaatteen yhteydessä, olenkin eri mieltä tästä päätelmästä, en katso, että tällä päätelmällä on minkäänlaista merkitystä nyt esillä olevan asian kannalta. Liitteessä XIII

olevan 2 artiklan 1 kohta, joka koskee vanhan urajärjestelmän palkkaluokkien muuttamista uuden rakenteen mukaisiksi palkkaluokiksi, ei liity henkilöstösääntöjen 31 artiklaan, jossa säädetään avoimessa kilpailussa valituksi tulleen hakijan palkkaluokasta nimittämisen yhteydessä.

136. Kahden vähämerkityksisemmän näkökohdan osalta komissio on oikeassa todetessaan, että siirtymäsäännöksillä voi olla lopullisia vaikutuksia, ja asiassa Economidis vastaan komissio annetun tuomion perusteella on selvää, että kaikki kyseisessä asiassa esitetyt tosiseikat ovat muodostuneet ajankohdan 1.5.2004 jälkeen ja että näin ollen virkamiestuomioistuimen lausuntoa on tulkittava siinä yhteydessä (ei missään tapauksessa sananmukaisesti, koska liitteessä XIII olevan 12 artiklan 1 kohta vaikuttaa nimenomaisesti henkilöstösääntöjen 31 artiklan 2 ja 3 kohtaan).

137. Katson siten, että ensimmäisen valitusperusteen viides osa on hylättävä.

Kuudes osa: henkilöstösääntöjen 5 ja 7 artiklan rikkominen ja vastaavuusperiaatteen loukkaminen

– Valituksenalainen tuomio

138. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta loukkaa viran ja palkkaluokan vastaavuuden periaatteita sekä sitä, että samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin on sovellettava samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä, joista säädetään henkilöstösääntöjen 5 ja 7 artiklassa.

139. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi tämän väitteen tuomionsa 124–132 kohdassa esittäen lähinnä jäljempänä esitetyt perustelut.

140. Yhdenvertaista kohtelua koskevan väitteen tarkastelun perusteella ei ole perusteltua väittää, että samaa periaatetta, jonka mukaan samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin on sovellettava samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä, olisi loukattu. Ennen ajankohtaa 1.5.2004 ja sen jälkeen palvelukseen otettuihin oli sovellettava eri säännöksiä. Liite XIII ja nimenomai-

sesti siinä olevan 4 artiklan n alakohta³⁹ ja 12 artiklan 3 kohta muodostavat *lex specialis*, joka on määrätyn ajanjakson ajan ensisijainen henkilöstösääntöjen 5 ja 7 artiklan säännöksiin nähden.

jaisia joihinkin henkilöstösääntöjen säännöksiin nähden.

– Asianosaisten lausumat

141. Valittajat väittävät, että ensimmäisen oikeusasteen tätä väitettä koskevat perustelut on hylättävä samoin kuin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevat perustelut. Tämän seikan osalta esitetyistä perusteluista seuraisi myös niistä johdettavan loogisen päätelmän nojalla se, että siirtymäsäännös voi poiketa mistä tahansa yleisestä oikeusperiaatteesta, mikä on ilmeisen absurdia. Nyt esillä olevassa asiassa käsiteltävä vastaavuusperiaate on perustavanlaatuinen periaate, jota on noudatettava.

142. Komissio ja neuvosto väittävät ensisijaisesti, että valituksenalaisen tuomion perusteella on selvää, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin teki oikein päättäessään, että henkilöstösääntöjen 5 ja 7 artiklaa noudatettiin asianmukaisesti annettaessa siirtymäsäännöksiä, jotka väliaikaisesti olivat ensi-

– Asian arviointi

143. En hyväksy myöskään valittajien väitettä siitä, että ensimmäisen oikeusasteen perustelut on hylättävä samoin kuin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta koskevat perustelut. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin perustaa päätelmänsä myös toiseen perusteluun, joka on pätevä, kuten komissio ja neuvosto toteavat. Tarkastelun kohteena oleva siirtymäsäännös on *lex specialis*, joka on väliaikaisesti ensisijainen henkilöstösääntöjen 5 ja 7 artiklan *lex generalis*in nähden. *Reductio ad absurdum* -päätelmän osalta, johon valittajat pyrkivät, on selvää, että liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta ei millään tavoin poikkea *vastaavuusperiaatteen* tai viran ja palkkaluokan vastaavuudesta, sillä siinä ainoastaan säädetään siirtymävaihetta varten uusista vastaavuuden määrittämisen perusteista, jotka vastaavat paremmin utta urarakennetta.

144. Katson täten, että ensimmäisen valitusperusteen viimeinen osa on hylättävä.

39 – Ks. edellä 15 kohta.

Toinen valitusperuste: hyvän hallinnon, avoimuuden, luottamuksensuojan, vilpittömän mielen, yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon sekä viran ja palkkaluokan vastaavuuden periaatteiden loukkaaminen

147. Vasta sen jälkeen, kun valittajat olivat aloittaneet työskentelyn, he saivat tietää virallisesti uudesta palkkaluokan määrittämijärjestelmästä ja siitä, että heidän palkkaluokansa palvelukseen otettaessa on alempi kuin se, joka mainittiin kilpailuilmoituksissa. Useimmissa riidanalaisissa päätöksissä ei viitata henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohtaan, vaikka palvelukseenottopalkkaluokan määrittämisen perustana oli juuri kyseinen säännös.

– Valituksenalainen tuomio

145. Valittajat ovat väittäneet ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa, että riidanalaisilla päätöksillä, toisin kuin niiden perustana olevilla säännöksillä, loukataan hyvän hallinnon, avoimuuden, luottamuksensuojan, yhdenvertaisen kohtelun ja syrjintäkiellon, viran ja palkkaluokan vastaavuuden, vilpittömän mielen sekä huolenpitovelvollisuuden vaatimuksia.

148. Vaikka tämä voisi olla peruste vahingonkorvauskanteelle, se ei tee riidanalaisista päätöksistä lainvastaisia. Toimen lainmukaisuus on arvioitava sen tekohetkellä olemassa olleiden tosiseikkojen ja oikeudellisten seikkojen perusteella.⁴⁰ Yhtäkään riidanalaisista päätöksistä ei tehty ennen ajankohtaa 1.5.2004, joten komission oli sovellettava niissä hakijoiden palkkaluokan määrittämiseksi henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohdan säännöksiä, joiden lainvastaisuutta ei ole näytetty toteen. Näin ollen sääntöjenvastaisuudet, joita komissio on saattanut tehdä valittajien esiin tuomia periaatteita loukaten, eivät voineet vaikuttaa palkkaluokan määrittämisen lainmukaisuuteen.

146. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin hylkäsi tämän kanneperusteen tuomionsa 147–155 kohdassa esittäen lähinnä jäljempänä esitetyt perustelut.

⁴⁰ – Asia C-449/98 P, IECC v. komissio, tuomio 17.5.2001 (Kok. 2001, s. I-3875, 87 kohta) ja asia T-69/03, W v. parlamentti, tuomio 25.5.2004 (Kok. H. 2004, s. I-A-153 ja II-687, 28 kohta).

149. Etenkään se, että komissio olisi syrjintäkiellon periaatetta loukaten asettanut jotkut kilpailun läpäisseet hakijat etusijalle ja ottanut heidät palvelukseen ennen ajankohtaa 1.5.2004, ei voi vaikuttaa riidanalaisten päätösten lainmukaisuuteen. Yhdenvertaisen kohtelun periaate on sovitettava yhteen laillisuusperiaatteen kanssa: kukaan ei voi vedota omaksi edukseen toisen hyväksi tehtyyn lainvastaisuuteen.⁴¹

vastaisiksi vaan väittivät pikemminkin, että yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaisesti heitä ei kohdeltu samalla tavalla. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei näin ollen perustellut päätelmänsä riittävästi.

– Asianosaisten lausumat

150. Valittajat väittävät, että heidän toisen kanneperusteensa hylkäämistä ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa ei voida hyväksyä, jos todetaan, että henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta on, kuten he väittävät, lainvastainen.

151. Joidenkin hakijoiden asettamisesta etusijalle ja nimittämisestä ennen ajankohtaa 1.5.2004⁴² valittajat toteavat, että he eivät väittäneet tällaisia palvelukseenottamisia lain-

152. Huolenpitovelvollisuuden osalta valittajat toteavat, että heidän työkokemuksensa oli otettu huomioon virkaan nimitettäessä mutta että palkkaluokka oli alempi kuin se, joka heille oli ilmoitettu palvelukseenottomenettelyn aikana, että useat valittajista olivat samoissa tehtävissä ennen virkaan nimittämistä ja sen jälkeen ja että hakijoista kaksi oli jopa luokiteltu uudelleen väliaikaisiksi toimihenkilöiksi henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 2 artiklan 1 kohdan mukaisesti ennen kuin heidät virkamiehiksi nimitettäessä luokiteltiin alhaisempaan, samassa liitteessä olevan 12 artiklan 3 kohdan mukaiseen palkkaluokkaan. Tämä on vastoin toimielimen huolenpitovelvollisuutta, jonka mukaan virkamiehen palkkaa ei pitäisi alentaa nimitettäessä korkeampaan virkaan henkilökohtaisten ansioiden perusteella.⁴³ Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin sivuutti tämän periaatteen, kun se katsoi, että komissio oli noudattanut sitä.

41 – Asia 134/84, Williams v. tilintarkastustuomioistuin, tuomio 4.7.1985 (Kok. 1985, s. 2225, 14 kohta).

42 – Tästä on joitakin viitteitä sähköpostiviestissä, joka on esitetty kannekirjelmän liitteessä A.6.

43 – Asia F-21/06, Da Silva v. komissio, tuomio 28.6.2007 (ei vielä julkaistu oikeustapauskokoelmassa).

153. Komissio väittää, että valituksenalaisessa tuomioissa esitetyissä perusteluissa otettiin kaikki seikat asianmukaisesti huomioon ja että asiassa Da Silva vastaan komissio annettu tuomio ei ole merkityksellinen, koska siinä käsitellään virkamiestä, joka oli nimetty virkaan jo ennen ajankohtaa 1.5.2004 ja joka oli näin ollen saavuttanut oikeutensa edellisten säännösten voimassaolon aikana. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien ei katsonut, että yksikään etusijalle asetettujen henkilöiden palvelukseenottaminen olisi lainvastainen; sen lausunnot perustuivat selkeästi pelkkään olettamukseen.

nösten mukaisesti, ja koska ei väitetä, että 12 artiklan 3 kohta itsessään on ristiriidassa tässä esitettyjen periaatteiden kanssa, näihin periaatteisiin ei voitu vedota ja edellyttää komission tekevän näiden säännösten kanssa ristiriitaisia päätöksiä. Jos kyseinen kohta julistetaan lainvastaiseksi, sen perusteella tehdyt nimittämispäätökset on joka tapauksessa kumottava ja tehtävä uudet, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaiset päätökset. Näissä uusissa päätöksissä on tietenkin noudatettava kaikkia tämän valitusperusteen yhteydessä esille tuotuja periaatteita, mutta tältä osin on merkityksetöntä, noudatettiinko niitä ensimmäisissä päätöksissä vai ei.

154. Neuvosto ei esitä huomautuksia tämän valitusperusteen osalta, joka koskee ainoastaan komission päätösten lainmukaisuutta.

– Asian arviointi

155. Mielestäni tämä toinen valitusperuste on joka tapauksessa tarpeeton tai vailla merkitystä. Joko henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 12 artiklan 3 kohta on pätevä tai se on julistettava yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukkaavana lainvastaiseksi. Jos se on pätevä, komission velvollisuutena oli nimittää valittajat virkaan sen sään-

156. On totta, kuten ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimien on todennut, että valittajat olisivat itsenäisesti voineet (tai tietenkin voivat vieläkin) vaatia vahingonkorvauksia ainakin joidenkin mainitsemiensa periaatteiden noudattamatta jättämisen perusteella, vaikka nimittämispäätökset ja niiden perustana oleva säännös olisivatkin olleet lainmukaisia. Tällaista korvausvaatimusta ei kuitenkaan sisälly heidän ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa nostamaansa kanteeseen eikä näin ollen valitukseenkaan – heidän vaatimuksensa, että heidän uransa on muodostettava uudelleen ja että heille on maksettava viivästyskorkoa, ovat riippuvaisia nimittämispäätösten kumoamisesta.

157. Tämän perusteella katson, että toinen valitusperuste on hylättävä tehottomana.

160. Tästä seuraa, että riidanalaiset päätökset olisi kumottava siltä osin kuin niiden perustana ovat henkilöstösääntöjen liitteen XIII lainvastaisesti syrjivät säännökset. Asiaa ei tätä varten tarvitse palauttaa uudelleen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen käsiteltäväksi.

Menettelylliset seuraamukset

158. Käsitkseni mukaan henkilöstösääntöjen liite XIII on ristiriidassa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen kanssa siltä osin kuin siinä esitetään kahdet toisistaan poikkeavat siirtymäsäännökset – 2 artiklan 1 kohta ja 12 artiklan 3 kohta –, joita on sovellettava yhdessä ja samassa avoimessa kilpailussa valituiksi tulleisiin hakijoihin sellaisin perustein, jotka eivät ole objektiivisia, koska erilaisen kohtelun perusteista säädetään näissä säännöksissä ja osittain koska palvelukseenottava toimieli voi käyttää harkintavaltansa.

161. On kuitenkin pohdittava uran uudelleen muodostamista ja viivästyskoron maksamista koskevia vaatimuksia, joita ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei käsitellyt tuomiossaan.

162. Sen osalta, että komissiota vaaditaan muodostamaan valittajien urat uudelleen, voidaan todeta vakiintuneen oikeuskäytännön perusteella, että yhteisöjen tuomioistuimilla ei ole toimivaltaa antaa tällaisia ohjeita toimielimille.⁴⁴

159. Valituksenalainen tuomio olisi siis kumottava siltä osin kuin siinä tehdään virheellisesti päinvastainen päätelmä.

44 – Ks. esim. asia T-136/98, Campogrande v. komissio, tuomio 5.12.2000 (Kok. H. 2000, s. I-A-267 ja II-1225, 67 kohta) ja asia C-62/01 P, Campogrande v. komissio, tuomio 23.4.2002 (Kok. 2002, s. I-3793, 43 kohta).

163. Kuitenkin EY 233 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan, kun riidanalaiset päätökset kumotaan esittämäni perusteella, yhteisön lainsäätäjän on toteutettava asianmukaiset toimenpiteet saman kilpailun perusteella palvelukseen otettujen virkamiesten yhdenvertaisen kohtelun toteutumiseksi, ja komission on tutkittava uudelleen valittajien luokittelu palkkaluokkiin kunkin nimittämispäivästä alkaen. On kuitenkin yhteisöjen tuomioistuimen päätettävissä, millaista korkoa sovelletaan maksamatta jääneisiin palkanosiiin, joita mahdollisesti on maksettava valittajille tämän uudelleentutkimisen perusteella.⁴⁵ Euroopan keskuspankin asettama korkotaso vaikuttaa sopivalta tähän yhteyteen.

Oikeudenkäyntikulut

164. Yhteisöjen tuomioistuimen työjärjestyksen 69 artiklan 2 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, veloitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Valittajat ovat vaatineet oikeudenkäyntikulujensa korvaamista, ja tämä vaatimus on mielestäni hyväksyttävä. Tämän vuoksi komissio olisi veloitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut sekä ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa että yhteisöjen tuomioistuimessa. Neuvoston on väliintulijana vastattava omista oikeudenkäyntikuluistaan molemmissa oikeusasteissa yhteisöjen tuomioistuimen työjärjestyksen 69 artiklan 4 kohdan mukaan.

⁴⁵ – Yhdistetyt asiat 75/82 ja 117/82, Razzouk ja Beydoun v. komissio, tuomio 20.3.1984 (Kok. 1984, s. 1509, 18 ja 19 kohta).

Ratkaisuehdotus

165. Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella ehdotan, että yhteisöjen tuomioistuim

- kumoaa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen asiassa T-58/05 antaman tuomion siltä osin kuin siinä todetaan, että siirtymäsäännöksissä, joiden perusteella riidanalaiset päätökset tehtiin, noudatettiin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta

- kumoaa riidanalaiset päätökset siltä osin kuin valittajien palkkaluokat määritettiin niissä edellä mainittujen siirtymäsäännösten perusteella

- tarkentaa, että maksamatta jääneistä palkanosista, joita valittajille on mahdollisesti maksettava edellä mainitun kumoamisen seurauksena, maksetaan Euroopan keskuspankin määrittämä korko siitä päivästä alkaen, jona palkat olisi pitänyt maksaa

- velvoittaa komission korvaamaan molemmissa oikeusasteissa syntyneet oikeudenkäyntikulut lukuun ottamatta neuvoston oikeudenkäyntikuluja, joista neuvosto vastaa itse.