



Oikeustapauskokoelma

EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)
11 päivänä heinäkuuta 2012

Asia F-85/10

AI
vastaan
Euroopan unionin tuomioistuin

Henkilöstö — Väliaikaiset toimihenkilöt — Sisäinen kilpailu — Kilpailun ulkopuolelle jättäminen ensimmäisessä kirjallisessa kokeessa saadun tuloksen vuoksi — Uudelleentarkastelu — Yhdenvertainen kohtelu — Määräaikaisen työsopimuksen luokittelu uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi — Väliaikaisen toimihenkilön määräaikaisen työsopimuksen uudistamatta jättäminen — Kumoamiskanne — Vahingonkorvauskanne

Aihe: SEUT 270 artiklaan, jota sovelletaan Euratomin perustamissopimukseen sen 106 a artiklan nojalla, perustuva kanne, jossa AI vaatii virkamiestuomioistuinta ensisijaisesti kumoamaan päätöksen, jolla unionin tuomioistuimen järjestämän kokeisiin perustuvan sisäisen kilpailun CJ 12/09 valintalautakunta jätti antamatta hänelle ensimmäisestä pakollisesta kirjallisesta kokeesta vaaditut 20 vähimmäispistettä, ja unionin tuomioistuimen päätöksen, jolla hänen väliaikaisen toimihenkilön työsopimuksensa jätettiin uusimatta, sekä korvausta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä.

Ratkaisu: Kanne hylätään. AI vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan, ja hänet veloitetaan korvaamaan unionin tuomioistuimen oikeudenkäyntikulut.

Tiivistelmä

1. Virkamiehet — Kilpailu — Valintalautakunta — Kokoonpano — Hakijoiden yhdenmukaisen arvioinnin varmistamiseksi riittävä pysyvyys
(Henkilöstösääntöjen liitteessä III oleva 3 artikla)

2. Virkamiehet — Kilpailu — Valintalautakunnan puolueettomuuden periaate — Valintalautakunnan jäsenen ja hakijan välinen tuttavuussuhde — Valintalautakunnan jäsenen ja hakijan välisen ammatillisen suhteen tapauksessa eturistiriidan vaaraa ei ole
(Henkilöstösääntöjen 11 a artikla)

3. Virkamiehet — Kilpailu — Valintalautakunta — Hakemuksen hylkääminen — Perusteluvelvollisuuden laajuus — Työskentelyn salaisuuden säilyttäminen
(Henkilöstösääntöjen liitteessä III oleva 6 artikla)

4. Virkamiehet — Kilpailu — Hakijoiden soveltuvuuden arviointi — Valintalautakunnan harkintavalta — TuomioistuINVALVONNAN rajat
(Henkilöstösääntöjen liite III)

5. Virkamiehet — Väliaikaiset toimihenkilöt — Muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan b alakohdan soveltamisalaan kuuluvat väliaikaiset toimihenkilöt — Työsopimuksen uusiminen määräajaksi sen ensimmäisen jatkamisen jälkeen — Määräaikaisen työsopimuksen luokittelu uudelleen toistaiseksi voimassa olevaksi työsopimukseksi ei ole mahdollista

(Muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan b alakohta ja 8 artiklan toinen kohta)

6. Virkamiehet — Muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot — Toimenpiteet peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäytön ehkäisemiseksi — Peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten tai palvelussuhteiden enimmäiskesto — Seuraamus tällaisten sopimusten väärinkäytöstä — Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemän määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen tavoitteita ja vähimmäisvaatimuksia ei ole jätetty noudattamatta

(SEUT 288 artiklan toinen kohta; muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan b alakohta ja 8 artiklan toinen kohta; neuvoston direktiivin 1999/70 liitteessä olevan 5 lausekkeen 1 kohta)

7. Virkamiehet — Väliaikaiset toimihenkilöt — Palvelukseen ottaminen — Määräaikaisen työsopimuksen uusiminen — Hallinnon harkintavalta — TuomioistuINVALVONTA — Rajat — Ilmeinen arviointivirhe — Käsite

(Muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 8 artikla ja 47 artiklan ensimmäisen kohdan b alakohta)

8. Virkamiehet — Väliaikaiset toimihenkilöt — Palvelukseen ottaminen — Määräaikaisen työsopimuksen uusiminen — Hallinnon harkintavalta — Hallinnolle kuuluva huolenpitovelvollisuus — Kyseisen toimihenkilön etujen huomioon ottaminen

(Muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artikla)

9. Sosiaalipolitiikka — Miespuoliset ja naispuoliset työntekijät — Mahdollisuudet työhön ja työolot — Yhdenvertainen kohtelu — Direktiivi 2006/54 — Vastatoimenpiteet — Soveltamisala

(Parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54 1 ja 24 artikla)

1. Varajäsenen läsnäoloa ei pidä ottaa huomioon arvioitaessa kilpailun valintalautakunnan kokoonpanon pysyvyyttä, jos varsinaisista jäsenistä koostuva valintalautakunta on kokoontunut täysilukuisena jokaisen kokeen osalta. Kilpailun valintalautakunnan pysyvyys on varmistettu, kun valintalautakunnan kaikki varsinaiset jäsenet ovat osallistuneet kirjallisten kokeiden korjaamiseen ja suullisten kokeiden järjestämiseen sekä näitä kokeita koskevaan päätöksentekoon.

(ks. 59 kohta)

Viittaukset:

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: asia T-193/00, Felix v. komissio, 7.2.2002, 37 kohta

2. Se, että kilpailun valintalautakunnan jäsen ja hakija tuntevat toisensa, ei sellaisenaan riitä osoittamaan, että kyseisellä valintalautakunnan jäsenellä on henkilöstösääntöjen 11 a artiklassa tarkoitettu ”henkilökohtainen, erityisesti perheeseen liittyvä tai taloudellinen etu”, joka voi sellaisenaan vaarantaa hänen puolueettomuutensa. Se, että kilpailun valintalautakunnan jäsen tuntee yhden hakijan henkilökohtaisesti, ei nimittäin välttämättä merkitse sitä, että kyseisellä jäsenellä olisi myönteinen ennakkokäsitys kyseisen hakijan suorituksesta.

Kilpailun valintalautakunnan jäsenen osallistuminen sellaisen hakijan arvioimiseen, joka työskentelee tai on työskennellyt samassa yksikössä tai samalla osastolla kuin hän, ei sinänsä merkitse sitä, että tämä jäsen vaarantaisi riippumattomuutensa ja siten puolueettomuutensa.

(ks. 80 ja 81 kohta)

Viittaukset:

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: asia T-100/04, Giannini v. komissio, 12.3.2008, 223 kohta

Virkamiestuuomioistuin: asia F-16/07, Dragoman v. komissio, 30.4.2008, 41 kohta

3. Asianomaiselle vastaisen päätöksen perusteluvelvollisuuden tarkoituksena on se, että asianomainen saa tarvittavat tiedot voidakseen arvioida, onko päätös asianmukainen, ja siten mahdollistaa tuomioistuINVALVONTA. Kilpailun valintalautakunnan tekemien päätösten osalta tämä velvollisuus on kuitenkin sovitettava yhteen valintalautakunnan työskentelyn salaisen luonteen kanssa, josta säädetään henkilöstösääntöjen liitteessä III olevassa 6 artiklassa. Tämä salaisuuden säilyttäminen estää sekä valintalautakuntien yksittäisten jäsenten henkilökohtaisten kannanottojen että hakijoiden henkilökohtaiseen tai vertailevaan arviointiin liittyvien seikkojen paljastamisen. Kilpailun valintalautakunnan päätösten perusteluvaatimuksessa on näissä olosuhteissa otettava huomioon kyseisen työskentelyn luonne, johon sisältyy yleensä ainakin kaksi erillistä vaihetta, jolloin ensimmäisessä vaiheessa tutkitaan hakemukset kilpailuun hyväksyttävien hakijoiden seulomiseksi ja toisessa vaiheessa tutkitaan hakijoiden soveltuvuutta avoimeen virkaan varallaololuettelon laatimista varten. Kilpailun valintalautakunnan työskentelyn toinen vaihe on ennen kaikkea luonteeltaan vertaileva, ja sen vuoksi sitä koskee tälle työskentelylle ominainen salaisuus. Valintalautakunnan ennen kokeita hyväksymät korjauskriteerit ovat osa sitä luonteeltaan vertailevaa arviointia, jolla valintalautakunta käy läpi hakijoiden ansiot. Näitä kriteereitä koskee siten sama salaisuus, joka koskee valintalautakunnan päätöksentekoa. Luonteeltaan vertaileva arviointi, johon valintalautakunta ryhtyy, ilmenee arvosanoina, jotka valintalautakunta antaa hakijoille. Nämä arvosanat kertovat niistä arvoarvostelmista, jotka valintalautakunta on tehnyt kustakin hakijasta. Ottaen huomioon sen salaisuuden, jota valintalautakunnan työskentelyyn on sovellettava, eri kokeista saatujen arvosanojen ilmoittaminen on riittävä perustelu valintalautakunnan päätöksille. Tällaisella perustelulla ei loukata hakijoiden oikeuksia.

Kun otetaan huomioon kilpailun valintalautakunnalle annettu laaja harkintavalta arvioida kilpailun kokeiden tuloksia, valintalautakunnalle, joka perustelee hakijan epäonnistumista kokeessa, ei voida asettaa velvollisuutta täsmentää hakijoiden riittämättöminä pidettyjä vastauksia tai selittää, minkä vuoksi näitä vastauksia pidettiin riittämättöminä. Tällainen perustelujen taso ei ole tarpeen, jotta unionin tuomioistuimet voivat harjoittaa tuomioistuINVALVONTAANSA ja jotta hakija voi siten arvioida, onko hänen tarkoituksenmukaista tehdä valitus tai mahdollisesti nostaa kanne.

(ks. 91–93 ja 115 kohta)

Viittaukset:

Yhteisöjen tuomioistuin: asia C-254/95 P, parlamentti v. Innamorati, 4.7.1996, 29 kohta

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: asia T-291/94, Pimley-Smith v. komissio, 14.7.1995, 63 ja 64 kohta; asia T-33/00, Martínez Páramo ym. v. komissio, 27.3.2003, 48 kohta ja asia T-19/03, Konstantopoulou v. yhteisöjen tuomioistuin, 19.2.2004, 33 ja 34 kohta

Virkamiestuuomioistuin: em. asia Dragoman v. komissio, 63 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen

4. Arvioinnit, joita kilpailun valintalautakunta tekee, kun se tutkii hakijoiden tietoja ja taitoja, sisältävät arvoarvostelman kunkin hakijan suoriutumisesta kokeessa ja kuuluvat valintalautakunnan laajaan harkintavaltaan. Ne voivat kuulua tuomioistuinvalvonnan piiriin vain siinä tapauksessa, että valintalautakunnan työskentelyyn sovellettavia sääntöjä on selvästi rikottu. Virkamiestuomioistuimen tehtävänä ei näet ole korvata kilpailun valintalautakunnan suorittamaa arviointia omalla arvioinnillaan.

(ks. 109 kohta)

Viittaukset:

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: em. asia *Giannini v. komissio*, 275 kohta

5. Vaikka muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan b alakohdassa tarkoitettua väliaikaisen toimihenkilön sopimuksen toinen ja kolmas uusiminen tapahtuisivat näiden palvelussuhteen ehtojen 8 artiklan toisen kohdan vastaisesti, tällainen rikkominen ei merkitsisi kyseisen määräaikaisen sopimuksen muuttumista toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi. Muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 8 artiklan toisesta kohdasta ilmenee selvästi, että kyseisten palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan b alakohdassa tarkoitettua väliaikaisen toimihenkilön työsopimus voi olla vain tilapäinen ja että tämän määräaikaisen sopimuksen muuttumisesta toistaiseksi voimassa olevaksi sopimukseksi ei ole säädetty.

(ks. 130 kohta)

6. Määräaikaista työtä koskevan puitesopimuksen, joka on Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta annetun direktiivin 1999/70 liitteenä, ja erityisesti kyseisen sopimuksen 5 lausekkeen 1 kohdan osalta unionin lainsäätäjällä on käyttäessään lainsäädäntövaltaansa muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen vahvistamiseksi ja työsopimusten tekemiseen toimivaltaisella viranomaisella käyttäessään muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen säännöksissä vahvistettua laajaa harkintavaltaansa velvollisuus antaa tai pannaan täytäntöön unionin ja sen toimihenkilöiden välisiä suhteita koskevia sääntöjä estää peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö.

Vaikka lainsäätäjän on estettävä tehokkaasti se, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaiskäyttö käyttää peräkkäisiä määräaikaista työsopimuksia väärin, tällä viranomaisella kuitenkin on SEUT 288 artiklan toisen kohdan nojalla täysi vapaus valita tältä osin sopivimmat muodot ja keinot. Tämän velvollisuuden noudattaminen ei edellytä, että on säädetty määräaikaisten työsopimusten muuttamisesta toistaiseksi voimassa oleviksi, ainakaan jos kyseisessä lainsäädännössä säädetään toimenpiteistä, joilla on tarkoitus estää tehokkaasti peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten väärinkäyttö, ja toimenpiteistä, joilla tällaisesta väärinkäytöstä pystytään määräämään asianmukaisesti seuraamus ja samalla poistamaan asianomaiselle henkilölle aiheutuneet vahingot.

Koska muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 8 artiklan toisessa kohdassa säädetään yhdestä puitesopimuksen 5 lausekkeesta luetelluista toimenpiteistä ja koska muiden toimenpiteiden toteuttamatta jättäminen ei estä seuraamuksen määräämistä mahdollisesta väärinkäytöstä, sillä ei jätetä noudattamatta puitesopimuksen tavoitteita ja vähimmäisvaatimuksia.

(ks. 136–140 kohta)

Viittaukset:

Unionin yleinen tuomioistuin: asia *T-325/09 P, Adjemian ym. v. komissio*, 21.9.2011, 58, 61 ja 66 kohta

7. Hallinnolla on laaja harkintavalta työsopimuksen uusimisen osalta sekä sen organisoidessa yksikkönsä niille myönnettyjen tehtävien mukaan ja sen määrätessä sen näitä tehtäviä varten käytettävissä olevan henkilöstön asemapaikkoihin, edellyttäen kuitenkin, että tämä asemapaikkoihin määrääminen tapahtuu yksikön edun mukaisesti ja virkojen vastaavuutta noudattaen. Unionin tuomioistuinten valvonnan on rajoituttava sen tutkimiseen, onko hallinto pysynyt hyväksyttävissä rajoissa, kun otetaan huomioon sen keinot ja mahdollisuudet päätyä arviointiinsa, sekä sen selvittämiseen, ettei se ole käyttänyt harkintavaltaansa ilmeisen virheellisellä tavalla.

Virhettä voidaan pitää ilmeisenä ainoastaan, kun se on helposti havaittavissa ja voidaan todeta selvästi niiden arviointiperusteiden valossa, joita lainsäätäjä on tarkoittanut käytettäväksi hallinnon käyttäessä harkintavaltaansa. Sen osoittaminen, että hallinto on tosiasioita arvioidessaan tehnyt ilmeisen virheen, joka on omiaan oikeuttamaan tämän arvioinnin perusteella tehdyn päätöksen kumoamisen, edellyttää näin ollen, että todisteet, joiden esittäminen kuuluu kantajalle, riittävät viemään uskottavuuden hallinnon esittämiltä arvioinneilta.

(ks. 152 ja 153 kohta)

Viittaukset:

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: asia T-380/94, AIUFFASS ja AKT v. komissio, 12.12.1996, 59 kohta ja asia T-289/03, BUPA ym. v. komissio, 12.2.2008, 221 kohta

Virkamiestuuomioistuin: asia F-104/09, Canga Fano v. neuvosto, 24.3.2011, 35 kohta, valitus vireillä unionin yleisessä tuomioistuimessa, asia T-281/11 P ja asia F-105/11, Davids v. komissio, 13.6.2012, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen

8. Hallinnon huolenpitovelvollisuus sen työntekijöiden osalta sekä hyvän hallinnon periaate merkitsevät erityisesti sitä, että kun toimivaltainen viranomainen päättää virkamiehen tai toimihenkilön asemasta, se ottaa huomioon kaikki ne tekijät, joiden mukaisesti päätöksen sisältö voi määräytyä ja että näin tehdessään se ottaa huomioon paitsi yksikön edun myös asianomaisen virkamiehen tai työntekijän edun.

Hallinnolla ei ole velvollisuutta tarjota uusia tehtäviä väliaikaiselle toimihenkilölle, jonka työsuorituksia pidetään riittämättöminä. Sitä suuremmalla syyllä hallinnolla ei ole velvollisuutta uusia sellaisen väliaikaisen toimihenkilön työsopimusta, jonka työsuorituksia pidetään riittämättöminä.

Vaikka huolenpitovelvollisuus merkitsee sitä, että toimivaltaisen viranomaisen on yksikön etua arvioidessaan otettava huomioon kaikki tosiseikat, jotka voivat vaikuttaa päätökseen ratkaisevasti, ja erityisesti kyseisen toimihenkilön etu, tämän toimihenkilön henkilökohtaisen edun huomioon ottamisessa ei kuitenkaan voida mennä niin pitkälle, että toimivaltaiselle viranomaiselle asetetaan kielto jättää uusimatta määräaikaista työsopimusta tämän toimihenkilön vastustuksesta huolimatta, kun yksikön etu sitä edellyttää.

(ks. 166–168 kohta)

Viittaukset:

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: asia T-7/01, Pyres v. komissio, 6.2.2003, 51 ja 87 kohta

Virkamiestuuomioistuin: asia F-35/07, Klug v. EMEA, 27.11.2008, 67 ja 79 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; yhdistetyt asiat F-116/07, F-13/08 ja F-31/08, Tomas v. parlamentti, 7.7.2010, 166 kohta ja asia F-54/10, Verheyden v. komissio, 4.2.2011, 37 kohta

9. Miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa annetun direktiivin 2006/54 24 artiklaa on tulkittava tämän direktiivin tarkoituksen valossa, joka on sen 1 artiklan mukaan miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanon takaaminen työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa. Näin ollen se koskee suojaa työnantajan vastatoimenpiteiltä, jotka johtuvat reagoinnista valitukseen tai oikeudellisiin menettelyihin, joiden tarkoituksena on varmistaa, että miesten ja naisten tasa-arvoisen kohtelun periaatetta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa noudatetaan.

(ks. 184 kohta)