



# Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (neljäs jaosto)

28 päivänä huhtikuuta 2021 \*

Henkilöstö – ETSK:n henkilöstö – Väliaikaiset toimihenkilöt – Kieltäytyminen palkkaluokan uudelleenmäärittämisestä – Kumoamiskanne – Valitusaika – Näyttötaakka määräjän ylityksestä – Virkamiehelle vastainen toimi – Tutkittavaksi ottaminen – Yhdenvertainen kohtelu – Oikeusvarmuus – Vahingonkorvauskanne – Henkinen kärsimys

Asiassa T-843/19,

**Paula Correia**, kotipaikka Woluwe-Saint-Étienne (Belgia), edustajinaan asianajajat L. Levi ja M. Vandenbussche,

kantajana,

vastaa

**Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK)**, asiamiehinään M. Pascua Mateo, X. Chamodraka ja K. Gambino, avustajanaan asianajaja B. Wägenbaur,

vastaajana,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan perustuvasta kanteesta, jossa vaaditaan yhtäältä kumoamaan kantajalle tuntemattomana ajankohtana tehty ETSK:n päätös, josta kantaja sai tiedon 12.4.2019 ja jossa kieltäydyttiin sijoittamasta häntä palkkaluokkaan AST 7 vuoden 2019 uudelleenmäärittämiskierroksella, ja toisaalta korvaamaan kantajalle kyseisen päätöksen seurauksena aiheutunut henkinen kärsimys,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja S. Gervasoni sekä tuomarit P. Nihoul ja R. Frenco (esittelevä tuomari),

kirjaaja: hallintovirkamies L. Ramette,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 13.1.2021 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

\* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

## tuomion

### Asian tausta

- 1 Euroopan talous- ja sosiaalikomitea (ETSK) on neuvoa-antava elin, joka edustaa eurooppalaisia työnantajia, työntekijöitä ja muita kansalaisyhteiskunnan toimijoita erityisesti sosioekonomisten asioiden ja kansalaistoiminnan alalla sekä työ- ja kulttuurialalla. Siihen kuuluu kolme ryhmää eli työnantajaryhmä (jäljempänä ryhmä I), työntekijäryhmä ja moninainen Eurooppa -ryhmä. Kullakin näistä ryhmistä on oma sihteeristönsä, jota varten otetaan palvelukseen väliaikaisia toimihenkilöitä Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen (jäljempänä palvelussuhteen ehdot) 2 artiklan c alakohdan mukaisesti.
- 2 Kantaja Paula Correia otettiin 11.7.2000 palvelukseen ryhmän I väliaikaiseksi toimihenkilöksi palkkaluokassa C 3 (josta on tullut palkkaluokka AST 4) 1.9.2000 alkaen palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan c alakohdassa tarkoitettulla toistaiseksi voimassa olevalla työsopimuksella.
- 3 Kantaja siirrettiin 9.1.2008 palkkaluokan AST 4 palkkatasolta 5 palkkaluokan AST 5 palkkatasolle 1 1.1.2007 alkavin vaikutuksin. Hänet siirrettiin 18.1.2016 palkkaluokan AST 5 palkkatasolta 3 palkkaluokan AST 6 palkkatasolle 1 1.1.2016 alkavin vaikutuksin.
- 4 Kantajan ja ryhmän I puheenjohtajan välillä pidettiin 26.3.2019 kokous (jäljempänä 26.3.2019 pidetty kokous). Kantaja tapasi 28.3.2019 ETSK:n osaston E ”Henkilöstö ja varainhoito” väliaikaisen johtajan (jäljempänä 28.3.2019 pidetty kokous ja henkilöstöosasto).
- 5 Kantaja kävi 12.4.2019 yksikönpäällikkönsä kanssa vuoden 2018 arviointikierrrosta koskevan keskustelun (jäljempänä 12.4.2019 pidetty kokous).
- 6 Kantaja teki 10.7.2019 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen päätöksestä, jolla hänet päätettiin jättää sijoittamatta palkkaluokkaan AST 7 vuonna 2019 (jäljempänä riidanalainen päätös). Valituksessaan hän ilmoitti muun muassa, ettei hän tiennyt, minä päivänä kyseinen päätös oli tehty.
- 7 ETSK lähetti 21.10.2019 kantajalle kirjeen, jossa se ilmoitti, että ETSK:n puolesta työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen (jäljempänä työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen) ei pysty vastaamaan kantajan valitukseen henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa säädettyssä määräajassa.
- 8 Valitus hylättiin implisiittisesti 10.11.2019.
- 9 ETSK ilmoitti 16.1.2020 kantajalle, että hänen valituksensa oli hylätty (jäljempänä uudelleenmäärittämispäätös).

### Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

- 10 Kantaja nosti nyt käsiteltävän kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 12.12.2019 toimittamallaan kannekirjelmällä. Vastaajan vastine toimitettiin 16.3.2020, kantajan vastaus 30.6.2020 ja vastaajan vastaus 17.7.2020.
- 11 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin
  - kumoaa riidanalaisen päätöksen

- velvoittaa ETSK:n korvaamaan hänelle kyseisen päätöksen seurauksena aiheutuneen henkisen kärsimyksen, jonka kohtuulliseksi määräksi arvioidaan 2 000 euroa, ja
  - velvoittaa ETSK:n korvaamaan oikeudenkäyntikulut.
- 12 ETSK vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin
- hylkää kanteen ja
  - velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.
- 13 Kantaja esitti unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 5.1.2021 toimittamallaan kirjeellä kaksi suullista käsittelyä varten laadittua kertomusta koskevaa huomautusta, joista toinen koski 28.3.2019 pidetyn kokouksen olemassaoloa.
- 14 Asianosaisten lausumat ja vastaukset unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin suullisiin kysymyksiin kuultiin 13.1.2021 pidetyssä istunnossa.
- 15 Edellä 13 kohdassa tarkoitetun kirjeen osalta kantaja ilmoitti istunnossa luopuvansa kiistämästä 28.3.2019 pidetyn kokouksen olemassaoloa mutta kiistävänsä silti mainitun kokouksen aiheen. ETSK esitti istunnossa vastauksena kantajan suullista käsittelyä varten laaditusta kertomuksesta esittämiin huomautuksiin 15.3.2019 päivätyn sähköpostiviestin, jonka ryhmän I puheenjohtaja oli osoittanut ETSK:n pääsihteerille (jäljempänä pääsihteeriksi), osoituksena 28.3.2019 pidetyn kokouksen järjestämisestä ja sisällöstä (jäljempänä 15.3.2019 lähetetty sähköpostiviesti). Kantaja väitti, että kyseinen asiakirja on jätettävä tutkimatta siitä syystä, että se oli esitetty myöhässä. Unionin yleinen tuomioistuin liitti kyseisen asiakirjan asiakirja-aineistoon ottamatta kuitenkaan vielä kantaa sen tutkittavaksi ottamiseen.

## Oikeudellinen arviointi

### *Kanteen tutkittavaksi ottaminen*

- 16 ETSK esittää vastineessaan oikeudenkäyntiväitteen, joka perustuu siihen, että kantaja ei ollut valittanut riidanalaisesta päätöksestä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisessa kolmen kuukauden määräajassa. Se väittää tältä osin, että ryhmän I puheenjohtaja oli 26.3.2019 pidetyssä kokouksessa ilmoittanut kantajalle päätöksestään olla ehdottamatta hänen palkkaluokkansa uudelleenmäärittämistä pääsihteerille vuoden 2019 arviointikierroksella. Ainoastaan kyseinen päätös on ETSK:n mukaan kantajalle vastainen toimi, koska se vei häneltä mahdollisuuden palkkaluokkansa uudelleenmäärittämiseen vuoden 2019 osalta, joten 10.7.2019 tehty valitus samoin kuin nyt käsiteltävä kanne on jätettävä tutkimatta.
- 17 Kantaja vastustaa ETSK:n esittämää oikeudenkäyntiväitettä ja väittää lähinnä, että 26.3.2019 pidetty kokous koski ainoastaan hänen uransa uudelleensuuntaamista eikä päätöstä olla määrittämättä hänen palkkaluokkaansa uudelleen. Suullisessa käsittelyssä kantaja lisäsi, että koska kyse oli epävirallisesta kokouksesta, sitä ei voida pitää tapana antaa henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa tarkoitettu henkilöä koskeva päätös tiedoksi. Koska päätöksiä, jotka koskevat ETSK:ssa työskentelevien väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä, ei julkaista, kantajan on mahdotonta tietää, minä päivänä riidanalainen päätös tehtiin. Hän korostaa saaneensa siitä tiedon sattumalta 12.4.2019 pidetyssä kokouksessa, joka koski vuoden 2018 arviointikierrosta.

- 18 Kantaja katsoo näin ollen, että hänen 10.7.2019 tekemäänsä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohtaan perustuvaa valitusta riidanalaisesta päätöksestä ei voida pitää myöhässä tehtynä, joten hänen kanteensa voidaan ottaa tutkittavaksi.
- 19 Vastauksessaan kantaja korostaa, että ETSK ei todennut valituksesta tekemässään päätöksessä, joka annettiin hänelle tiedoksi 16.1.2020 eli nyt käsiteltävän kanteen vireille saattamisen jälkeen, että hänen valituksensa olisi jätettävä tutkimatta. Näin ETSK kantajan mukaan myönsi implisiittisesti, että hän oli voinut saada tiedon riidanalaisesta päätöksestä vasta 12.4.2019 pidetyssä kokouksessa.
- 20 Tältä osin on aluksi mainittava, että huolimatta vastineessa esitetystä oikeudenkäyntiväitteestä ETSK on nimenomaisesti myöntänyt valituksesta tehdyn päätöksen 5 kohdan kuudennessa alakohdassa, että riidanalainen päätös oli saatettu kantajan tietoon 12.4.2019 pidetyssä kokouksessa, kuten kantaja väittää.
- 21 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin ETSK:n istunnossa esittämällä tavalla, että henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa valituksen tekemiselle ja kanteen nostamiselle säädetty määräajat ovat ehdottomia prosessinedellytyksiä, eivätkä niistä voi päättää asianosaiset tai tuomari, jonka tehtäviin kuuluu vieläpä viran puolesta tarkastaa, onko niitä noudatettu (ks. tuomio 8.9.2008, Kerstens v. komissio, T-222/07 P, EU:T:2008:314, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 12.12.2019, Feral v. alueiden komitea, T-529/16, ei julkaistu, EU:T:2019:851, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 22 Henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan, jota sovelletaan väliaikaisiin toimihenkilöihin palvelussuhteen ehtojen 46 artiklan nojalla, mukaan valitukset on tehtävä kolmen kuukauden kuluessa päivästä, ”jolloin päätös on ilmoitettu asianomaiselle, ja joka tapauksessa viimeistään sinä päivänä, jolloin se, jota asia koskee, on saanut tiedon siitä, jos kyse on yksilöön kohdistuvasta toimenpiteestä”, kuten nyt käsiteltävässä tapauksessa.
- 23 Lisäksi vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että määräajan ylittämiseen vetoavan asianosaisen eli tässä tapauksessa ETSK:n on esitettävä näyttö ajankohdasta, jona mainittu määräaika on alkanut kulua (ks. määräys 7.9.2005, Krahl v. komissio, T-358/03, EU:T:2005:301, 53 kohta ja tuomio 9.7.2020, komissio v. HM, C-70/19 P, ei julkaistu, EU:C:2020:544, 123 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 24 Vakiintuneessa oikeuskäytännössä on myös katsottu, että näyttö ajankohdasta, jolloin se, jota asia koskee, sai tiedon yksilöön kohdistuvasta päätöksestä, voi perustua muihin seikkoihin kuin mainitun päätöksen muodolliseen tiedoksi antamiseen. Tältä osin on katsottu, että vaikka pelkät aihetodisteet päätöksen vastaanottamisesta eivät voi riittää, näyttö voi perustua muun muassa asianomaisen henkilön sähköpostiviestiin, josta ilmenee epäilyksettä, että hän on saanut tehokkaasti tiedon mainitusta päätöksestä ennen väitettyä ajankohtaa (ks. vastaavasti tuomio 15.2.2012, AT v. EACEA, F-113/10, EU:F:2012:20, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 25 ETSK tukeutuu tältä osin yhtäältä kantajan ja henkilöstöosaston väliseen sähköpostinvaihtoon ja toisaalta otteeseen kyseisen osaston sähköisestä kalenterista. Se ilmaisi istunnossa haluavansa vedota myös toiseen seikkaan eli 15.3.2019 päivättyyn sähköpostiviestiin.
- 26 Ensinnäkin vastineeseen liitetyn sähköpostinvaihdon osalta on todettava asiakirja-aineistosta ilmenevän, että kantaja osoitti 26.3.2019 henkilöstöosastolle seuraavansisältöisen pyynnön:
- ”[Ryhmän I puheenjohtaja] ilmoitti minulle juuri, että minun olisi viimeisen keskustelunne seurauksena otettava teihin yhteyttä tapaamisen sopimista varten. Tämän pyynnön tarkoituksena on pyrkiä löytämään keinoja urani uudelleensuuntaamiseksi ja palkkaluokkani määrittämiseksi uudelleen.”

- 27 ETSK väittää, että kantaja ei olisi pyytänyt tällaista kiireellistä keskustelua, jos hän ei olisi saanut samana päivänä tietää, ettei hänen palkkaluokkaansa ehdotettaisi määritettäväksi uudelleen vuoden 2019 arviointikierroksella.
- 28 Kantaja täsmensi vastauskirjelmässään lähettäneensä kyseisen sähköpostiviestin ryhmän I puheenjohtajan kanssa tämän työhuoneessa käymänsä keskustelun jälkeen. Ryhmän I puheenjohtaja oli toisen kollegan läsnä ollessa kehottanut kantajaa ottamaan yhteyttä henkilöstöosastoon hänen uransa uudelleensuuntaamisen osalta. Kantaja huomautti istunnossa kyseisessä sähköpostiviestissä mainitun ”palkkaluokan uudelleenmäärittämisen” osalta, että uran uudelleensuuntaaminen johtaa välttämättä myös uudelleensijoittamiseen jollekin palkkatasolle.
- 29 Henkilöstöosasto vastasi 27.3.2019 edellä 26 kohdassa mainittuun kantajan sähköpostiviestiin seuraavasti:
- ”Pyyntönne seurauksena pyydän teitä ilmoittamaan minulle, milloin voimme tavata keskustellaksemme uratilanteestanne – –”
- 30 Edellä 24 kohdassa mainitun oikeuskäytännön valossa on kuitenkin todettava, että kyseisen sähköpostinvaihdon perusteella ei sellaisenaan saada mitään varmuutta 26.3.2019 pidetyn kokouksen sisällöstä. Niinpä sen avulla ei voida osoittaa, että riidanalainen päätös olisi kyseisessä kokouksessa saatettu kantajan tietoon, kuten ETSK väittää.
- 31 Kuten kantajan istunnossa antamasta selityksestä (ks. edellä 28 kohta) ilmenee, pelkästä hänen 26.3.2019 lähettämäänsä sähköpostiviestiin sisältyvästä viittauksesta hänen palkkaluokkansa uudelleenmäärittämiseen ei voida epäilyksettä päätellä, että hän olisi saanut tiedon riidanalaisesta päätöksestä ETSK:n väittämänä ajankohtana. Näin on sitäkin suuremmalla syyllä sen vuoksi, että kantaja halusi kyseisessä sähköpostiviestissä ainoastaan ”edistää” palkkaluokkansa uudelleenmäärittämistä eikä reagoinut tämän epäämiseen häneltä, mikä on täysin ymmärrettävä toimenpide uran uudelleensuuntaamista koskevan pyynnön yhteydessä.
- 32 Toiseksi ETSK esittää sähköpostinvaihdon lisäksi otteen henkilöstöosaston sähköisestä kalenterista, jota se pitää osoituksena 28.3.2019 pidetystä noin tunnin kestäneestä kokouksesta kantajan ja kyseisen osaston välillä. ETSK mainitsee ilmoittaneensa kyseisessä kokouksessa kantajalle riidanalaisen päätöksen perusteluista, joista se katsoo kantajan saaneen tiedon 26.3.2019. Aluksi on kuitenkin huomautettava, että väite on ristiriidassa valituksesta tehdyn päätöksen kanssa, kuten edellä 20 kohdasta ilmenee.
- 33 Väitettä ei ole myöskään tuettu millään todisteilla. Erityisesti on todettava, että edellä 32 kohdassa tarkoitettussa otteessa sähköisestä kalenterista ei millään tavoin täsmennetä 28.3.2019 pidetyn kokouksen tarkoitusta, eikä ETSK ole toimittanut kokouksen pöytäkirjaa tai edes henkilöstöosaston lausuntoa, jossa annettaisiin tietoja kyseisessä kokouksessa käsitellyistä aiheista.
- 34 ETSK vetoaa kolmanneksi 15.3.2019 päivättyyn sähköpostiviestiin, jonka se esitti istunnossa ja jolla ryhmän I puheenjohtaja oli ehdottanut kahden mainitun ryhmän sihteeristössä työskentelevän toimihenkilön palkkaluokan uudelleenmäärittämistä. ETSK:n mukaan tästä seuraa, että kantaja oli väistämättä saanut tiedon riidanalaisesta päätöksestä 26.3.2019 pidetyssä kokouksessa.
- 35 Tältä osin on mainittava, että unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 85 artiklan 3 kohdassa määrätään muun muassa, että asianosaiset voivat pyytää saada esittää näyttöä vielä ennen asian käsittelyn suullisen vaiheen päättämistä, jos sen esittämiseen vasta silloin on pätevä syy.

- 36 Nyt käsiteltävässä asiassa ETSK ei ole kuitenkaan perustellut viivettä edellä 34 kohdassa mainitun näytön esittämisessä. Tämä toteamus pätee sitäkin suuremmalla syyllä, koska kantaja kiisti jo vastausvaiheessa ETSK:n vastineessa esitetyn väitteen, joka koski 28.3.2019 pidetyn kokouksen sisältöä. Tästä seuraa, että 15.3.2019 lähetetty sähköpostiviesti on katsottava esitetyn työjärjestyksen 85 artiklan 3 kohdassa tarkoitettulla tavalla myöhässä, joten kyseinen todiste on jätettävä tutkimatta.
- 37 Joka tapauksessa on todettava, että 15.3.2019 lähetetty sähköpostiviesti on pelkkä ryhmän I puheenjohtajalta peräisin oleva palkkaluokan uudelleenmäärittämistä koskeva ehdotus, joka ei valmistelevana toimenä ole päätös, jolla pääsihteeri olisi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen asemassa kieltäytynyt määrittämästä kantajan palkkaluokkaa uudelleen.
- 38 Tältä osin on muistutettava, että kumoamiskanteen kohteena voivat olla vain sellaiset toimet tai päätökset, joilla on sitovia oikeusvaikutuksia, jotka voivat vaikuttaa kantajan etuihin muuttaen tämän oikeusasemaa selvästi. Kun kyse on esimerkiksi väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä koskevan menettelyn kaltaisista, monivaiheisen valmistelun tuloksena annettavista toimista tai päätöksistä, kannekelpoisia toimia ovat ainoastaan sellaiset toimenpiteet, joilla vahvistetaan lopullisesti toimielimen kanta kyseisen menettelyn päätteeksi. Sitä vastoin menettelyn kuluessa toteutettavat toimenpiteet, joilla valmistellaan lopullista päätöstä, eivät ole henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja virkamiehelle vastaisia toimenpiteitä, ja ne voidaan riitauttaa vain liittäen silloin, kun on nostettu kanne kumoamiskelpoisista toimista (ks. analogisesti tuomio 5.3.2003, Staelen v. parlamentti, T-24/01, EU:T:2003:52, 32 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 21.9.2015, Anagnostu ym. v. komissio, F-72/11, EU:F:2015:103, 38 kohta).
- 39 On kuitenkin todettava, että vaikka oletettaisiin, että sitä, ettei kantajaa mainita 15.3.2019 lähetetyssä sähköpostiviestissä, voitaisiin pitää ryhmän I puheenjohtajan päätöksenä olla ehdottamatta hänen palkkaluokkansa uudelleenmäärittämistä pääsihteerille, kyseinen toimi on vain yksi peräkkäisistä vaiheista siinä uudelleenmäärittämisessä, joka päättyy mahdollisesti päätökseen muiden väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisestä – joka lisäksi olisi päätös, joka on henkilöstösääntöjen 25 artiklan kolmannen kohdan ja palvelussuhteen ehtojen 11 artiklan mukaan julkaistava. Vasta asianmukaisesti julkaistavan väliaikaisten toimihenkilöiden luettelon laatimisella voidaan muuttaa niiden väliaikaisten toimihenkilöiden, joiden palkkaluokat voidaan määrittää uudelleen, oikeusasemaa. Tästä seuraa, että ryhmän I puheenjohtajan ehdotukset ovat valmistelevia toimia suhteessa työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen päätökseen, jolla vahvistetaan niiden väliaikaisten toimihenkilöiden luettelo, joiden palkkaluokat määritetään uudelleen (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 19.3.2003, Tsarnavas v. komissio, T-188/01–T-190/01, EU:T:2003:77, 73 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 21.9.2015, Anagnostu ym. v. komissio, F-72/11, EU:F:2015:103, 39 kohta).
- 40 Koska on kuitenkin selvää, ettei pääsihteerin tekemiä päätöksiä, jotka koskevat väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä, julkaistu henkilöstösääntöjen 25 artiklan kolmannen kohdan mukaisesti, ja koska ETSK ilmoitti istunnossa, että ajankohta, jolloin pääsihteeri teki työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen asemassa päätöksen 15.3.2019 lähetettyyn sähköpostiviestiin sisältyvistä palkkaluokan uudelleenmäärittämistä koskevista ehdotuksista, ei ollut sen tiedossa, kantajalla oli vielä huonompi mahdollisuus tietää, milloin riidanalainen päätös tehtiin. ETSK ei siis voi pätevästi väittää, että kantaja olisi saanut tehokkaasti tiedon kyseisestä päätöksestä viimeistään 26.3.2019, joten valitusta ei tehty myöhässä.
- 41 ETSK:n esittämä oikeudenkäyntiväite on näin ollen hylättävä ja kanne otettava tutkittavaksi.

### *Kumoamisvaatimus*

- 42 Kantaja vetoaa kumoamisvaatimuksensa tueksi neljään kanneperusteeseen. Kannekirjelmän sisällön perusteella niitä on kuitenkin katsottava olevan viisi. Ensimmäinen koskee olennaisilta osin riidanalaisen päätöksen perustelemista koskevan velvollisuuden laiminlyöntiä. Neljästä muusta kanneperusteesta voidaan mainita, että toinen kanneperuste koskee yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamista, kolmas oikeusvarmuuden periaatteen loukkaamista, neljäs ilmeistä arviointivirhettä ja viides huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä.
- 43 Esillä olevan asian tilanteessa unionin yleinen tuomioistuin katsoo aiheelliseksi tutkia ensin ja samanaikaisesti toisen ja kolmannen kanneperusteen, jotka koskevat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja oikeusvarmuuden periaatteen loukkaamista.
- 44 Kantaja moittii ETSK:ta lähinnä siitä, että se loukkasi yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, jonka mukaan sen olisi pitänyt vahvistaa objektiiviset ja avoimet kriteerit, joiden avulla väliaikaiset toimihenkilöt voivat saada selville palkkaluokkiensa uudelleenmäärittämistä koskevat yksityiskohtaiset säännöt, ja väittää, että se, ettei tätä koskeva menettely ollut selkeä, täsmällinen, ennakoitavissa oleva eikä avoin, oli oikeusvarmuuden periaatteen vastaista.

### *Toisen ja kolmannen kanneperusteen tutkittavaksi ottaminen*

- 45 ETSK esittää toisen ja kolmannen kanneperusteen osalta oikeudenkäyntiväitteen perustelunaan sen, ettei kantaja selitä, miltä osin väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä koskevien kirjallisten sääntöjen puuttuminen on hänelle henkilökohtaisesti vastainen, joten kyseisten kanneperusteiden yhteydessä esitetyt perustelut ovat yleisiä oikeudellisia väitteitä ja ne on näin ollen jätettävä tutkimatta.
- 46 Tältä osin on mainittava, että vaikka vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan virkamiehen kanneoikeus ei voi perustua yleiseen etuun tai toimielinten etuun, vaan hän voi vedota kumoamiskanteen tueksi ainoastaan hänelle henkilökohtaisesti vastaisiin seikkoihin, on kuitenkin riittävää, että väitetty lainvastaisuus on vaikuttanut hänen oikeusasemaansa, jotta kantajalle siitä aiheutuvaa haittaa voidaan pitää hänelle henkilökohtaisesti vastaisena (tuomio 10.11.2011, Merhzaoui v. neuvosto, F-18/09, EU:F:2011:180, 63 kohta). Kantaja väittää käsiteltävässä asiassa nimenomaan, että hänen henkilökohtaiseen oikeudelliseen tilanteeseensa vaikutti se, ettei väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä varten ollut – yhdenvertaisen kohtelun ja oikeusvarmuuden periaatteiden vastaisesti – vuoden 2019 arviointikierroksen aikaan olemassa selviä ja täsmällisiä arviointiperusteita. Tästä seuraa, että toinen ja kolmas kanneperuste on otettava tutkittavaksi.

### *Toisen ja kolmannen kanneperusteen perusteltavuus*

- 47 Oikeusvarmuuden periaatteen tarkoituksena on taata unionin oikeuden alaan kuuluvien tilanteiden ja oikeudellisten suhteiden ennakoitavuus (tuomio 3.7.2019, PT v. EIP, T-573/16, EU:T:2016:481, 233 kohta), ja se edellyttää, että jokainen hallintotoimi, jolla on oikeusvaikutuksia, on selkeä ja täsmällinen, jotta ne, joita asia koskee, voivat yksiselitteisesti saada tiedon oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan ja ryhtyä niiden johdosta asianmukaisiin toimenpiteisiin (ks. vastaavasti tuomio 27.1.2016, DF v. komissio, T-782/14 P, EU:T:2016:29, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tätä edellytystä sovelletaan varsinkin silloin, kun kyseisellä toimenpiteellä voi olla asianomaisten kannalta epäedullisia seurauksia (ks. vastaavasti tuomio 11.5.2017, Deza v. ECHA, T-115/15, EU:T:2017:329, 135 kohta).
- 48 Tässä yhteydessä on todettava, että ETSK on ylennyksiä koskevien sääntöjen vahvistamisesta tehdyllä päätöksellä nro 114/16 A vahvistanut kirjallisia ja kodifioituja sääntöjä sopimussuhteisten toimihenkilöiden ja virkamiesten palkkaluokkien uudelleenmäärittämisestä.

- 49 On sitä vastoin kiistatonta, ettei ETSK ole tehnyt mitään tällaista päätöstä väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisen osalta. Ei siis ole olemassa mitään sitovaa säädöstä tai muuta asiakirjaa, jossa yksilöitäisiin ne arviointiperusteet, joiden perusteella kyseisten toimihenkilöiden palkkaluokat voidaan määrittää uudelleen, tai yhtäältä ETSK:n käyttöön ottaman väliaikaisten toimihenkilöiden arviointijärjestelmän ja toisaalta palkkaluokan uudelleenmäärittämistä koskevien mahdollisuuksien tai yksittäisten tilanteiden tutkimiseen ennen kyseistä alaa koskevien päätösten tekemistä liittyvien takeiden välinen mahdollinen suhde.
- 50 ETSK vetoaa kuitenkin siihen, että väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisessä noudatetaan vakiintunutta käytäntöä, jonka kyseiset toimihenkilöt tuntevat ja joka täyttää palvelussuhteen ehdoissa ja oikeuskäytännössä asetetut vaatimukset. Kantaja kiistää tällaisen käytännön olemassaolon ja katsoo joka tapauksessa, ettei se ole yhdenvertaisen kohtelun periaatteen eikä oikeusvarmuuden periaatteen mukainen.
- 51 ETSK:n sisäisen työjärjestyksen 80 artiklan 3 kohdassa täsmennetään, että työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen toimivaltaa muun muassa väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä koskevan palvelussuhteen ehtojen 10 artiklan 3 kohdan osalta soveltaa pääsihteerin ETSK:n kolmen ryhmän puheenjohtajien ehdotusten perusteella. Kyseiset ehdotukset perustuvat puolestaan yksikönpäälliköiden ehdotuksiin, jotka koskevat heidän yksiköidensä väliaikaisia toimihenkilöitä ja riippuvat lisäksi talousarviovarojen käytettävyydestä.
- 52 ETSK:n istunnossa esittämistä täsmennyksistä ilmenee, että käytäntö, johon se vetoaa, koskee muun muassa uudelleenmäärittämisen menettelyllistä etenemistä, kun taas aineelliselta kannalta väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittäminen tapahtuu ansioiden vertailun perusteella yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti. ETSK korosti kuitenkin, että sen erityisyys, erityisesti sen kokoonpanon ”huomattava poliittisuus”, on esteenä sille, että se voisi ottaa käyttöön ansioiden arviointiin perustuvan ja virkamiehiin henkilöstösääntöjen 45 artiklan perusteella sovellettavaan järjestelmään verrattavissa olevan järjestelmän väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä varten. Se lisäsi tältä osin, että väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisen kannalta merkitykselliset arviointiperusteet eroavat ”perustavanlaatuisesti” niistä perusteista, jotka on otettava huomioon virkamiesten ylentämisen yhteydessä.
- 53 Kirjelmissään ETSK väittää myös, että se ottaa sen muodostavien kolmen ryhmän väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämiseksi huomioon muun muassa talousarviovarojen käytettävyyden ja henkilöstösääntöjen liitteessä I.B vahvistetut ylennysprosentit, jotta tulisi huomioiduksi se, miten pitkään toimihenkilöt ovat palvelleet palkkaluokassaan (keskimäärin neljä vuotta samassa palkkaluokassa).
- 54 Oikeuskäytännön mukaan toimielimillä on vapaus päättää itse henkilöstöorganisaatiostaan ja -hallinnostaan, eikä niillä siten ole velvollisuutta ottaa käyttöön tiettyä arviointi- ja uudelleenmäärittämijärjestelmää jonkin muun sijasta (ks. vastaavasti tuomio 14.2.2007, Simões Dos Santos v. SMHV, T-435/04, EU:T:2007:50, 132 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), kunhan niiden järjestelmät ovat unionin oikeuden yleisten periaatteiden ja erityisesti yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisia.
- 55 Palvelussuhteen ehdoissa ei myöskään ole virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 45 artiklan kaltaista erityistä säännöstä, joka koskisi väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä. ETSK vetoaa tältä osin perustellusti siihen, että väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämiseen sovellettavat säännöt eivät voi olla samat kuin virkamiehiin sovellettavat säännöt. Väliaikaisilla toimihenkilöillä ei nimittäin ole virkamiehille ominaista tarkoitusta tehdä työuraa toimielimessään (virkamiesten urakehityksestä ks. vuonna 2007 annettu tuomio Silva v. komissio, F-21/06, EU:F:2007:116, 70, 71 ja 76 kohta). Samoin on katsottava, että kantajan kaltaisten, palvelussuhteen ehtojen 2 artiklan c alakohdan mukaisesti palvelukseen otettujen väliaikaisten



toimihenkilöiden ansioiden arviointi voi perustua sellaisiin arviointiperusteisiin, joissa otetaan huomioon heidän ja toimielimen välillä tehdyn työsuhteen erityisyys, muun muassa erityisen luottamussuhteen olemassaolo, ja tarvittaessa heidän tehtäviensä hoitamisen poliittinen asiayhteys.

- 56 Niinpä palkkaluokkien uudelleenmäärittämisessä on aina noudatettava kaikkia unionin elimiä, laitoksia ja toimielimiä sitovia yleisiä oikeusperiaatteita, kuten myös Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 artiklassa vahvistettua yhdenvertaisen kohtelun periaatetta sekä oikeusvarmuuden periaatetta (ks. tuomio 13.7.2018, K. Chrysostomides & Co. ym. v. neuvosto ym., T-680/13, EU:T:2018:486, 440 kohta ja tuomio 3.7.2019, PT v. EIP, T-573/16, EU:T:2019:481, 233 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). ETSK ei sitä paitsi ole kiistänyt tätä.
- 57 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertainen kohtelu on unionin oikeuden yleinen ja perustavanlaatuinen periaate, joka edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavalla, ellei tällaista erottelua voida objektiivisesti perustella. Yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukataan, kun kahta henkilöryhmää, joiden tosiasiallisessa ja oikeudellisessa tilanteessa ei ole olennaisia eroja, kohdellaan eri tavalla tai kun erilaisia tilanteita kohdellaan samalla tavalla (ks. vastaavasti tuomio 20.2.2009, komissio v. Bertolete ym., T-359/07 P–T-361/07 P, EU:T:2009:40, 37 ja 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Mainitun periaatteen noudattaminen edellyttää, että unionin toimielin, elin tai laitos ottaa ansioita koskevan arviointinsa perusteena huomioon kaikki arviointiin liittyvät seikat, kuten ylennyskertomuksen, välttääkseen mielivaltaisuuden riskin ja varmistaakseen henkilöiden, jotka on mahdollista ylentää, yhdenvertaisen kohtelun (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 15.12.2015, Bonazzi v. komissio, F-88/15, EU:F:2015:150, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 59 Vaikka toimielimillä on edellä 54 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaan harkintavaltaa, unionin tuomioistuinten on kuitenkin valvottava, onko kyseessä oleva unionin toimielin, elin tai laitos – tässä tapauksessa ETSK – noudattanut yhdenvertaisen kohtelun periaatetta ja oikeusvarmuuden periaatetta väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisen järjestämisessä ja muun muassa sitä edeltävässä vertailevassa arvioinnissa (ks. vastaavasti tuomio 13.7.2018, K. Chrysostomides & Co. ym. v. neuvosto ym., T-680/13, EU:T:2018:486, 440 kohta ja tuomio 3.7.2019, PT v. EIP, T-573/16, EU:T:2019:481, 233 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 60 Kuten edellä 49 kohdasta ilmenee, ETSK ei ole väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisen osalta ottanut käyttöön sellaisia arviointiperusteita, joiden avulla ansioita voitaisiin vertailla tavalla, joka on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukainen. Väliaikaisia toimihenkilöitä, joiden palkkaluokka voidaan määrittää uudelleen, ei voida erotella toisistaan pelkästään edellä 53 kohdassa esitettyjen edellytysten perusteella. ETSK:n tällä alalla noudattama käytäntö ei siis takaa sitä, että kaikki yksikönpäälliköt ja ryhmien puheenjohtajat laativat uudelleenmäärittämistä koskevat ehdotukset yhteisin perustein ja että pääsihteerin työsuhteen tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen asemassa tekemät päätökset ovat yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisia.
- 61 Tämä arviointiperusteiden puuttuminen on sitäkin kyseenalaisempaa, koska – kuten edellä 40 kohdassa mainittiin – palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä koskevia päätöksiä ei ETSK:ssa julkaista henkilöstösääntöjen 25 artiklan kolmannen kohdan mukaisesti, mikä on myös oikeusvarmuuden periaatteen vastaista.
- 62 Tässä yhteydessä on muistutettava, että avoimuusvelvollisuus seuraa suoraan yhdenvertaisen kohtelun periaatteesta, koska sillä pyritään takaamaan asianmukainen julkisuus, joka mahdollistaa hallinnon puolueettomuuden ja mielivaltaisuuden puuttumisen valvonnan (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 15.4.2011, IPK International v. komissio, T-297/05, EU:T:2011:185, 124 kohta).

- 63 Tästä seuraa, että se, ettei ETSK julkaise palkkaluokan uudelleenmäärittämistä koskevia päätöksiä, on paitsi henkilöstösääntöjen vastaista myös omiaan loukkaamaan ETSK:n eri ryhmien sihteeristöjen väliaikaisten toimihenkilöiden oikeuksia estämällä valvomasta hallinnon puolueettomuutta uudelleenmäärittämisen yhteydessä.
- 64 Kantaja väittää tältä osin, että hänen uransa on edennyt erityisen hitaasti toisin kuin hänen samoin ETSK:n kolmen ryhmän sihteeristöihin kuuluneilla työtovereillaan. Hänen palkkaluokkansa on nimittäin määritetty 19 vuoden aikana uudelleen vain kahdesti eli 1.1.2007 ja 1.1.2016 alkanein vaikutuksin.
- 65 Väitteidensä tueksi hän esittää laatimansa vertailevan taulukon, jolla pyritään osoittamaan, että hänen työtovereinaan ETSK:n kolmessa ryhmässä työskentelevien väliaikaisten toimihenkilöiden urakehitys on ollut hänen urakehitystään nopeampaa.
- 66 Kantajan laatimasta vertailutaulukosta ei käy ilmi, että väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisessä olisi sovellettu neljän vuoden työskentelyä koskevaa perustetta tai yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, johon ETSK yrittää vedota (ks. edellä 53 kohta). Taulukosta ilmenee nimittäin merkittäviä eroja ETSK:n kolmen ryhmän sihteeristöihin kuuluvien väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistiheydessä. Esimerkiksi ryhmän I, johon kantaja kuuluu, osalta kyseisestä taulukosta ilmenee, että eräs väliaikainen toimihenkilö eteni kolme palkkaluokkaa (AST 2:sta AST 5:een) hieman yli kahdessa vuodessa, kun taas eräs toinen toimihenkilö eteni vastaavaa vauhtia (AST 3:sta AD 6:een) lähes kuudessa vuodessa. Sama koskee työntekijäryhmän sihteeristössä työskenteleviä väliaikaisia toimihenkilöitä, joiden osalta erot uralla etenemisessä ovat vieläkin selvempiä. Esimerkkinä mainittakoon, että viimeksi mainitussa ryhmässä vaikuttaa siltä, että eräs väliaikainen toimihenkilö eteni kaksi palkkaluokkaa (AST 4:stä AST 6:een) kuudessa vuodessa ja eräs toinen toimihenkilö kolme palkkaluokkaa (AST 4:stä AST 7:ään) 19 vuodessa.
- 67 ETSK ei esitä mitään perusteluja, joilla voitaisiin kyseenalaistaa kyseisen taulukon sisältö tai kantajan väitteet, jotka koskevat eroja ETSK:n ryhmien, erityisesti ryhmän I, sihteeristössä työskentelevien väliaikaisten toimihenkilöiden urakehitystahdissa. Erityisesti ETSK ei esitä mitään sellaista, minkä perusteella voitaisiin katsoa, että perusteiden, joita se väittää noudattavansa väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisessä, eli muun muassa tehtävien oleminen käytettävissä ja työskentelyaika palkkaluokassa, soveltamisessa noudatettaisiin yhdenvertaisen kohtelun periaatetta.
- 68 Koska kantajan esittämät aihetodisteet ovat riittävän yhtäpitäviä, vastaajana olevan toimielimen tehtävänä on esittää näyttö mainitun periaatteen kanssa sopusoinnussa olevasta käytännöstä sellaisten objektiivisten seikkojen avulla, jotka voivat olla tuomioistuINVALVONNAN kohteena (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 8.11.2018, RA v. tilintarkastustuomioistuin, T-874/16, ei julkaistu, EU:T:2018:757, 56 kohta).
- 69 On kuitenkin mainittava, että ETSK kuvailee tapaa, jolla vuoden 2019 arviointikierros järjestettiin, täsmentämällä vain epämääräisesti, mitä menetelmää työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisnoudatti verratakseen niiden väliaikaisten toimihenkilöiden, joiden palkkaluokka voitiin määrittää uudelleen, ansioita. ETSK:n selitysten perusteella ei nimittäin voida määrittää, millä tavalla tai millä perusteella työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisnoudatti tai ryhmän I puheenjohtaja todella suoritti ansioiden vertailun ETSK:n rakennetta, tarpeita ja erityistä organisaatiota heijastavien arviointiperusteiden valossa (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 8.11.2018, RA v. tilintarkastustuomioistuin, T-874/16, ei julkaistu, EU:T:2018:757, 57 kohta).
- 70 Näitä päätelmiä ei ole kyseenalaistettu myöskään ETSK:n muilla perusteluilla.

- 71 ETSK väittää ensinnäkin, ettei se voi soveltaa väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämiseen virkamiesten ylennysjärjestelmän kaltaista järjestelmää, joka perustuu yksinomaan ansioiden vertailuun, koska väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittäminen ETSK:ssa tapahtuu eri perustein. Se vetoaa tältä osin erilaisiin organisatorisiin rajoituksiin.
- 72 ETSK:n mukaan ensinnäkin väliaikaisen toimihenkilön palkkaluokan uudelleenmäärittäminen edellyttää tämän hoitamien tehtävien selkeää muuttamista. Toiseksi se huomauttaa, että ETSK:ssa työskentelevät väliaikaiset toimihenkilöt kuuluvat eri budjettikohtaan kuin virkamiehet, koska he eivät toimi vakinaisissa viroissa. Tämän vuoksi kaikki uudelleenmäärittämiset edellyttävät vuosittain myönnettäviä määrärahoja. Kolmanneksi ja edellä mainitun seurauksena on niin, että koska väliaikaisille toimihenkilöille tarkoitettujen tehtävien määrä vahvistetaan talousarviorajoitteiden vuoksi tyhjentävästi, väliaikaisen toimihenkilön palkkaluokka voidaan määrittää uudelleen vain, jos uutta palkkaluokkaa vastaava avoin tehtävä on vapaana. ETSK huomauttaa tältä osin muun muassa, että virkamiesten ylentämisjärjestelmän kaltaisella ansioiden vertailuun perustuvalla palkkaluokan uudelleenmäärittämisjärjestelmällä ei voida varmistaa palkkaluokkien AST 1–AST 9 tehtävien yhtenäistä jakautumista ETSK:ssa, varsinkaan sen henkilöstömäärältään hyvin pienissä yksiköissä, kuten sen muodostavien ryhmien sihteeristöt.
- 73 On kuitenkin todettava, että ETSK:n esille tuomat rajoitteet eivät sellaisinaan ole erityisesti kyseisten ryhmien sihteeristöjen rakenteelle ja organisaatiolle ominaisia tai ylitsepääsemättömiä, eikä niiden voida katsoa estävän ottamasta käyttöön väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisessä selkeätä, objektiivista ja avointa vertailevaa arviointia oikeusvarmuuden ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden noudattamisen varmistamiseksi.
- 74 ETSK:n mainitsemien talousarvioon liittyvien seikkojen osalta on korostettava, ettei niillä sellaisinaan voida perustella sitä, ettei väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä varten ole olemassa selviä, täsmällisiä ja syrjimättömiä sisäisiä sääntöjä (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 20.7.2016, RN v. komissio, F-104/15, EU:F:2016:163, 72 kohta).
- 75 ETSK väitti toiseksi istunnossa, että koska se on ”huomattavan poliittinen” elin, sen väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämisessä huomioon otettavat ansiot eroavat niistä ansioista, jotka on otettava huomioon henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitetun virkamiesten ylentämisen yhteydessä.
- 76 Kuten edellä 54 ja 59 kohdasta ilmenee, toimielimet voivat vapaasti määrittellä arviointiperusteet omien yksikköjensä tarpeita ja organisatorisia ominaispiirteitä vastaavasti, eikä niillä ole velvollisuutta saattaa virkamiesten ylentämiseen sovellettavia sääntöjä koskemaan väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä.
- 77 ETSK esittää tältä osin, että vaikka palvelussuhteen ehtojen 16 artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetään henkilöstösääntöjen 45 artiklan säännösten soveltamisesta Euroopan parlamentin poliittisiin ryhmiin kuuluviin väliaikaisiin toimihenkilöihin mutta ei ETSK:n ryhmissä työskenteleviin väliaikaisiin toimihenkilöihin, mainitussa 45 artiklassa säädetyt kriteerit, jotka liittyvät ansioiden vertailuun ja palkkaluokassa työskentelyn keston huomioon ottamiseen, ovat periaatteita, jotka ovat erottamaton osa ETSK:n henkilöstöön sovellettavia sisäisiä ohjeita.
- 78 Tämän yleisluonteisen perustelun perusteella ei kuitenkaan ensinnäkään voida ymmärtää, miten henkilöstösääntöjen 45 artiklassa vahvistettuja kriteerejä sovelletaan ETSK:n väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämiseen, eikä tarkistaa, onko niitä todella sovellettu esillä olevassa asiassa.

- 79 Toiseksi ja joka tapauksessa kyseinen perustelu vaikuttaa olevan ristiriidassa sen ETSK:n istunnossa esittämän perustelun kanssa, jonka mukaan sen ”huomattava poliittisuus” on esteenä sille, että se voisi ottaa väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä varten käyttöön järjestelmän, joka perustuisi henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisen ylennysjärjestelmän tavoin ansioiden vertailuun. Lisäksi on riittävää huomauttaa, että koska kyseisessä säännöksessä, luettuna yhdessä palvelussuhteen ehtojen 16 artiklan ensimmäisen kohdan kanssa, säädetään ansioihin perustuvasta ylennysjärjestelmästä muun muassa parlamentin poliittisiin ryhmiin, jotka ovat malliesimerkki poliittisista ryhmistä, kuuluvien väliaikaisten toimihenkilöiden osalta, ETSK ei voi perustellusti väittää, että sen muodostavien ryhmien poliittisuus estäisi sitä ottamasta käyttöön järjestelmää, jossa vertaillaan kyseisissä ryhmissä työskentelevien väliaikaisten toimihenkilöiden ansioita.
- 80 Unionin toimielinten, elinten ja laitosten tehtävänä on edellä 54 ja 59 kohdassa tarkoitettua organisointivapautta käyttäessään määrittää ensin vertailuun liittyvät arviointiperusteet yhdenvertaisen kohtelun ja oikeusvarmuuden periaatteiden noudattamiseksi ottaen samalla huomioon omat erityistarpeensa. Tästä seuraa, että ETSK ei voi perustellusti vedota siihen, että juuri sen ei ole mahdollista ottaa ansioiden arviointia varten käyttöön avoimia, ennakoitavia ja syrjimättömiä perusteita, joiden avulla sen henkilöstö voisi arvioida uudelleenmäärittämistä koskevien päätösten laillisuutta ja unionin tuomioistuin valvoa niiden laillisuutta oikeusvarmuuden ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteiden kannalta.
- 81 Niinpä toinen ja kolmas kanneperuste on hyväksyttävä ja riidanalainen päätös näin ollen kumottava yhdenvertaisen kohtelun ja oikeusvarmuuden periaatteiden vastaisena tarvitsematta tutkia kantajan kumoamisvaatimuksensa yhteydessä esittämiä muita kanneperusteita.

### *Vahingonkorvausvaatimus*

- 82 Kantajan mukaan hänen urakehityksensä epävarmuus on aiheuttanut hänelle henkistä kärsimystä, mikä johtuu siitä, ettei ETSK ole vahvistanut selkeitä, avoimia ja syrjimättömiä perusteita väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittämistä varten. Hän katsoo, että on aina olemassa epäily niiden ansioiden arvioinnista, jotka hän olisi voinut saavuttaa, jos etukäteen olisi asetettu selkeät ja täsmälliset kriteerit. Niinpä hän vaatii ETSK:n velvoittamista maksamaan hänelle korvauksen, jonka kohtuulliseksi määräksi hän arvioi 2 000 euroa.
- 83 ETSK katsoo, että kantajan vahingonkorvausvaatimuksen yhteydessä esittämät väitteet ovat perusteettomia. ETSK ei ensinnäkään katso syyllistyneensä sellaiseen lainvastaisuuteen, joka olisi omiaan aiheuttamaan kantajalle vahinkoa. Toiseksi se katsoo, että koska riidanalainen päätös tehtiin kantajan tuntemassa asiayhteydessä, tämä ei voi vedota urakehityksensä epävarmuuteen vahingonkorvausvaatimuksensa perusteeksi.
- 84 Aluksi on muistutettava, että unionin toimielimet, elimet tai laitokset ovat vahingonkorvausvastuussa toiminnastaan ainoastaan, jos seuraavat edellytykset täyttyvät: toimielimen moitittu toiminta on lainvastaista, vahinko on tosiasiallisesti syntynyt ja toiminnan ja väitetyn vahingon välillä on syy-yhteys; nämä kolme edellytystä ovat kumulatiivisia (ks. tuomio 3.10.2019, DQ ym. v. parlamentti, T-730/18, EU:T:2019:725, 47 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 85 Nyt käsiteltävässä asiassa on todettava, että edellä 84 kohdassa mainitut kolme kumulatiivista edellytystä eli ETSK:n menettelyn lainvastaisuus, kantajalle aiheutunut vahinko ja näiden kahden välinen syy-yhteys täyttyvät.
- 86 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan riidanalaisen päätöksen kaltaisen lainvastaisen toimen kumoaminen on sellaisenaan kohtuullinen ja lähtökohtaisesti riittävä korvaus henkisestä kärsimyksestä, joka kyseisestä toimesta on voinut aiheutua, jollei kantaja osoita, että hänelle on aiheutunut henkistä

kärsimystä, joka on erotettavissa kumoamisen perusteena olevasta lainvastaisuudesta ja jota ei voida kokonaisuudessaan tällä kumoamisella korvata (ks. tuomio 19.5.2015, Brune v. komissio, F-59/14, EU:T:2015:50, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 16.7.2015, Murariu v. EIOPA, F-116/14, EU:T:2015:89, 150 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 87 Nyt käsiteltävässä asiassa riidanalaisen päätöksen kumoamisella sellaisenaan ei voida korvata kokonaisuudessaan kantajalle aiheutunutta henkistä kärsimystä.
- 88 On totta, että ESTK:n on SEUT 266 artiklan nojalla pantava tämä tuomio täytäntöön perustamalla väliaikaisten toimihenkilöiden palkkaluokkien uudelleenmäärittäminen selkeisiin, avoimiin ja syrjimättömiin arviointiperusteisiin. Lainvastaisuutta, joka johtuu mainittuja seikkoja koskevista puutteista ennen nyt käsiteltävän kanteen nostamista, ei kuitenkaan voida helposti korjata taannehtivasti. On nimittäin mahdotonta ennakoita, millaiset arviointiperusteet ETSK saattaisi ottaa käyttöön, ja vaikea määrittää, miten kantajan suorituksia voitaisiin arvioida niiden perusteella. ETSK:n käyttöön ottaman ohjeistuksen sisällöstä riippumatta vallitsisi edelleen epävarmuus siitä, onko kantajalla mahdollisuus palkkaluokkansa uudelleenmäärittämiseen taannehtivasti, ja myös siitä, millaisiin suorituksiin kantaja olisi voinut yltyä, jos uudelleenmäärittämistä varten olisi alun perin asetettu arviointiperusteet. Tämä epävarmuus aiheuttaa suoraan ETSK:n menettelyn lainvastaisuudesta aiheutuvan vahingon, ja kantajan urakehityksestään kokemaa epävarmuutta ei voida korjata ETSK:n tämän tuomion täytäntöönpanemiseksi toteuttamalla toimenpiteillä (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 12.5.2011, AQ v. komissio, F-66/10, EU:F:2011:56, 110 kohta).
- 89 Tässä tilanteessa unionin yleinen tuomioistuin arvioi kantajalle näin aiheutuneen vahingon kohtuuden mukaan ja katsoo tämän vaatimusten mukaisesti, että 2 000 euroa on asianmukainen korvaus ETSK:n lainvastaisesta toiminnasta aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä.

### Oikeudenkäyntikulut

- 90 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, veloitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Koska ETSK on hävinnyt asian, se on veloitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut kantajan vaatimusten mukaisesti.

Näillä perusteilla

### UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (neljäs jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Euroopan talous- ja sosiaalikomitean (ETSK) päätös olla määrittämättä uudelleen Paula Correian palkkaluokkaa vuoden 2019 arviointikierroksella kumotaan.
- 2) ETSK veloitetaan maksamaan Correialle 2 000 euron määrä korvauksena tälle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä.
- 3) ETSK veloitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Gervasoni

Nihoul

Frendo

Julistettiin Luxemburgissa 28 päivänä huhtikuuta 2021.

Allekirjoitukset