EUROOPA KOHTU OTSUS (neljas koda)

9. oktoober 2008 *

Kohtuasjas C-16/07 P,

mille ese on Euroopa Kohtu põhikirja artikli 56 alusel 18. jaanuaril 2007 esitatud apellatsioonkaebus,

Marguerite Chetcuti, Euroopa Ühenduste Komisjoni abiteenistuja, elukoht Zejtun (Malta), esindaja: advokaat M.-A. Lucas,

apellatsioonkaebuse esitaja,

teine menetlusosaline:

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: V. Joris ja K. Herrmann, kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis,

kostja esimeses kohtuastmes,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

EUROOPA KOHUS (neljas koda),

koosseisus: koja esimees K. Lenaerts, kohtunikud T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta, E. Juhász (ettekandja) ja G. Arestis,

kohtujurist: Y. Bot,
kohtusekretär: ametnik C. Strömholm,

arvestades kirjalikus menetluses ja 13. märtsi 2008. aasta kohtuistungil esitatut,

olles 12. juuni 2008. aasta kohtuistungil ära kuulanud kohtujuristi ettepaneku,

on teinud järgmise

otsuse

1 M. Chetcuti palub oma apellatsioonkaebuses tühistada Euroopa Ühenduste Esimese Astme Kohtu 8. novembri 2006. aasta otsuse kohtuasjas T-357/04: Chetcuti *vs.* komisjon (EKL AT 2006, lk I-A-2-255 ja lk II-A-2-1323, edaspidi „edasikaevatud kohtuotsus"), milles kohus jättis rahuldamata tema hagi, milles ta palus tühistada konkursikomisjoni 22. juuni 2004. aasta otsuse, millega tema kandidatuur konkursi-

menetluses tagasi lükati (edaspidi „vaidlustatud otsus”), ning asjaomase menetlusega seonduvad aktid.

Õiguslik raamistik

2 Käesoleva kohtuasja asjaolude suhtes kohaldatava Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskirjad”) artikkel 4 näeb 30. aprillini 2004 kehtinud redaktsioonis ette:

„Ametnikke nimetatakse ametisse ja edutatakse üksnes vaba ametikoha täitmiseks ja järgides käesolevaid personalieeskirju.

Institutsioon teatab vabast ametikohast oma töötajatele pärast seda, kui ametisse nimetav asutus või ametiisik [(edaspidi „ametisse nimetav asutus”)] on otsustanud, et koht tuleb täita.

Kui vaba ametikohta ei ole võimalik täita üleviimise, edutamise või sisekonkursi teel, teatatakse sellest kõigi kolme Euroopa ühenduse töötajatele.” [Siin ja edaspidi on personalieeskirjade käsitletavat redaktsiooni tsiteeritud mitteametlikus tõlkes.]

3 Personalieeskirjade artikkel 27 sätestab:

„Ametnike töölevõtmisel lähtutakse eesmärgist saada institutsiooni teenistusse võimalikult võimekad, tulemuslikud ja sõltumatud ametnikud, kes valitakse Euroopa ühenduste liikmesriikide kodanike hulgast võimalikult laialt geograafiliselt alalt.

[…]”

4 Personalieeskirjade artikli 29 lõige 1 näeb ette:

„Enne vaba ametikoha täitmist mõnes institutsioonis kaalub ametisse nimetav asutus […] kõigepealt:

a) kas seda kohta on võimalik täita institutsioonisisese edutamise või üleviimise teel;

b) kas korraldada institutsioonis sisekonkurss;

c) milliseid üleviimistaotlusi on esitanud ülejäänud kolme Euroopa ühenduse teiste institutsioonide ametnikud

ning rakendab siis konkursimenetlust kas kvalifikatsioonide või katsete või nii kvalifikatsioonide kui ka katsete põhjal. Konkursimenetlus on sätestatud III lisas.

Menetlust võib rakendada ka tulevaste ametnike reservi moodustamiseks."

5 Personalieeskirjade III lisa „Konkursimenetlus" artikkel 1 sätestab:

„1. Konkursiteadaande koostab ametisse nimetav asutus […] pärast nõupidamist ühiskomiteega.

See peab sisaldama järgmist:

a) konkursi liik (institutsioonisisene konkurss, institutsioonidesisene konkurss, avatud konkurss […]);

b) konkursi laad (kas kvalifikatsiooni või katsete põhjal või nii kvalifikatsiooni kui ka katsete põhjal);

c) täidetava ametikohaga seonduvate kohustuste ja ülesannete laad;

d) täidetavate ametikohtade puhul nõutavad diplomid ja muud formaalsed tõendid kvalifikatsiooni või kogemuste kohta;

[…]”

6 Euroopa ühenduste muude teenistujate teenistustingimuste (edaspidi „teenistustingimused”) artikkel 3 sätestab käesoleva kohtuasja asjaoludele kohaldatavas 30. aprillini 2004 kehtinud redaktsioonis:

„Käesolevate teenistustingimuste tähenduses on „abiteenistujad”:

a) töötajad, kes on artiklis 52 piirangute raames võetud tööle selleks, et nad täidaksid mõnes institutsioonis täis- või osalise tööajaga ülesandeid, kuid keda ei ole määratud ametikohale, mis kuulub selle institutsiooni eelarves ettenähtud ametikohtade loetellu;

b) töötajad, kes on pärast seda, kui ametnike ajutise ümberpaigutamise võimalused institutsioonis on läbi vaadatud, tööle võetud selleks, et nad asendaksid isikuid, kes ei ole hetkel võimelised oma kohustusi täitma:

– B-, C- või D-kategooria või keeleüksuste ametnikke või ajutisi töötajaid;

– erandkorras A-kategooria (kuid palgaastmete A 1 ja A 2) ametnikke või ajutisi töötajaid, kes töötavad väga spetsialiseerunud ametikohal;

selliseid teenistujaid tasustatakse institutsiooni eelarves selleks otstarbeks ettenähtud assigneeringute kogusummast.” [Siin ja edaspidi on teenistustingimuste käsitletavat redaktsiooni tsiteeritud mitteametlikus tõlkes.]

7 Teenistustingimuste artikli 9 kohaselt võib ajutise töötaja tööle võtta ainult iga institutsiooni eelarvele lisatud töökohtade nimekirjas sisalduvate vabade töökohtade täitmiseks vastavalt teenistustingimuste II jaotisele.

8 Teenistustingimuste artikli 12 lõige 1 sätestab:

„Ajutiste töötajate töölevõtmisel lähtutakse eesmärgist saada institutsiooni teenistusse võimalikult võimekad, tõhusad ja sõltumatud Euroopa ühenduste liikmesriikide kodanikud, kes valitakse võimalikult laialt geograafiliselt alalt.

[…]”

9 Seevastu ei sisalda teenistustingimused mingeid nõudeid abiteenistujate töölevõtmisel eeldatava võimekuse ja tõhususe kohta.

10 Teenistustingimuste artikkel 52 sätestab:

„Abiteenistujate tegelik teenistusaeg koos lepingu pikendamisest tuleneva ajaga ei ületa järgmisi tähtaegu:

a) juhul, kui abiteenistuja asendab ametnikku või ajutist töötajat, kes ei ole esialgu võimeline täitma oma kohustusi, selleks määratud aeg;

b) kõikidel muudel juhtudel kolm aastat.”

Vaidluse taust

11 Apellant töötas 1. novembrist 1991 kuni 30. aprillini 2004 kohaliku töötajana Euroopa Ühenduste Komisjoni delegatsiooni teenistuses Maltal. Tema leping lõppes, kui Malta Vabariik ühines 1. mail 2004 Euroopa Liiduga, mille tulemusena nimetatud delegatsiooni tegevus selles riigis lõpetati.

12 Apellant sõlmis 27. aprillil 2004 B-kategooria abiteenistuja lepingu ajavahemikuks 1. mai 2004–31. detsember 2004. Tema lepingu punktis 2 oli sätestatud, et oma töös täidab ta „keerukaid redigeerimis-, toimetamis-, raamatupidamisülesandeid või teostab tehnilisi töid".

13 Komisjon avaldas 6. aprillil 2004 konkursiteadaande pealkirjaga „sisekonkursi teadaanne B-kategooriast A-kategooriasse üleminekuks (COM/PA/04)". Tegemist oli katsetel põhineva konkursiga administraatorite (A 7/A 6) töölevõtmise reservnimekirja koostamiseks.

14 Konkursiteadaande punkt III.1 „Konkursist osavõtu tingimused" oli sõnastatud järgmiselt:

„Konkursil võivad kandideerida [teenistustingimuste] I jaotise (Üldsätted) artiklis 2 nimetatud ametnikud ja ajutised teenistujad, kes töötavad mõnel B-kategooria ametiastmel,

konkursil võivad kandideerida ka [teenistustingimuste] I jaotise (Üldsätted) artiklis 2 nimetatud ametnikud ja ajutised teenistujad, kes töötavad mõnel kõrgema kategooria ametiastmel

ning kellel on kandidatuuri esitamise tähtaja seisuga […]:

[…]

b) vähemalt viieaastane teenistusstaaž B-kategooria või kõrgema kategooria ametnikuna, [ajutise teenistujana või tegevusüksuste I, II, III, IV ja V abiteenistujana] komisjoni teenistuses või osaliselt teiste institutsioonide või agentuuride teenistuses (lisa 1), mille töötajate suhtes kehtivad personalieeskirjad või [teenistustingimused].

[…]"

15 Apellant esitas eespool mainitud konkursil oma kandidatuuri.

16 M. Chetcuti kandidatuur lükati vaidlusaluse otsusega tagasi põhjusel, et ta ei täitnud teenistusstaaži ega halduslikku seisundit käsitlevaid tingimusi, kuna kandideerida võisid ainult ametnikud või ajutised teenistujad.

Menetlus Esimese Astme Kohtus ja edasikaevatud kohtuotsus

17 M. Chetcuti esitas Esimese Astme Kohtu kantseleisse 31. augustil 2004 saabunud hagiavalduse, milles palus tühistada vaidlusaluse otsuse ning hilisemad konkursimenetluse aktid.

18 Esimeses väites kinnitas ta, et kuna konkursiteadaandes jäetakse vaidlusalusel konkursil osalemise õigus ainult ametnikele ja ajutistele teenistujatele, jättes seega välja abiteenistujad, on konkursiteadaanne personalieeskirjade artiklitega 4, 27 ja artikli 29 lõike 1 punktiga b ning võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus. Vaidlustatud otsus on tema arvates seega õigusvastane.

19 Teises väites oli M. Chetcuti seisukohal, et kuna konkursiteadaandes nõutakse viieaastast teenistusstaaži B-kategooria või kõrgema kategooria ametnikuna, ajutise teenistujana või tegevusüksuste I–V abiteenistujana, jättes seega välja kohaliku töötajana omandatud teenistusstaaži, on konkursiteadaanne personalieeskirjade artiklitega 27 ja 29 ning teenistuse huvide ja võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus. Niisiis on vaidlustatud otsus tema arvates ka sel põhjusel õigusvastane.

20 Esimese väitega seonduvalt analüüsis Esimese Astme Kohus edasikaevatud kohtuotsuse punktides 49-51 institutsioonidele töölevõtmise menetluse osas antud kaalutlusõiguse olemust ja ulatust. Kohus otsustas, et personalieeskirjad annavad institutsioonidele töölevõtmise menetluse osas ulatusliku kaalutlusõiguse ning et ühenduse kohtu kontroll piirdub selle väljaselgitamisega, kas asjaomane asutus on oma kaalutlusõigust ilmselgelt vääralt kasutanud.

21 Esimese Astme Kohus märkis sama kohtuotsuse punktides 52 ja 53, et ühenduste teenistuses töötavate isikute eri kategooriad vastavad ühenduse administratsiooni õiguspärastele vajadustele. Ta lisas, et ametnike ja ajutiste teenistujate puhul kehtestatud töölevõtmise põhinõuded erinevad abiteenistujate puhul kehtestatud nõuetest.

22 Esimese Astme Kohus sedastas edasikaevatud kohtuotsuse punktis 56, et konkursiteadaandest tulenevalt oli vaidlusalune konkurss „sisekonkurss B-kategooriast A-kategooriasse üleminekuks" ning mõeldud peamiselt ametnike ja ajutiste teenistujate üleminekuks B-kategooriast A-kategooriasse. Kohus leidis kõnealuse kohtuotsuse punktis 57, et antud asjas ei ole tõendatud, et komisjon kasutas oma kaalutlusõigust vääralt, kui ta seadis konkursile lubamise tingimuseks, et kandidaat peab olema ametnik või ajutine teenistuja, mitte abiteenistuja.

23 Esimese Astme Kohus ei pidanud asjakohaseks apellandi argumenti, et vaidlusalune konkurss ei ole üksnes B-kategooriast A-kategooriasse ülemineku konkurss, vaid on ka teist liiki sisekonkurss, eelkõige sellepärast, et see on avatud ühelt poolt B- või A-kategooria ajutistele teenistujatele ja teiselt poolt A-kategooria ametnikele. Kohus rõhutas, et vastupidi abiteenistujatele on konkursile lubatud ajutised teenistujad ja ametnikud olenemata sellest, kas nad kuuluvad A- või B-kategooriasse, nende esmasel töölevõtmisel oma võimekust juba tõendanud vastavalt personalieeskirjade artiklile 27 ja teenistustingimuste artiklile 12.

24 Esimese Astme Kohus leidis, et kuna ametnike ja ajutiste teenistujate suhtes on kahte viimati nimetatud sätet nende esmasel töölevõtmisel juba kohaldatud, ei ole põhjendatud apellandi argument, et komisjon on eelnimetatud sätetes töölevõtmise suhtes seatud üldeesmärki eiranud.

25 Esimese Astme Kohus sedastas edasikaevatud otsuse punktis 61, et ehkki abiteenistujad võivad teenistustingimuste artikli 3 kohaselt täita igat liiki tööülesandeid, ei ole see asjaolu piisav selleks, et neid võiks edutamiskonkursil samastada ametnike ja ajutiste teenistujatega.

26 Lõpuks leidis Esimese Astme Kohus sama kohtuotsuse punktis 62, et apellant tugines vääralt võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumisele, sest ühelt poolt ametnike ja ajutiste teenistujate ning teiselt poolt abiteenistujate õiguslik olukord ei ole nende vastavate töölevõtmise tingimuste erinevuse tõttu võrreldav.

27 Eeltoodud argumentidest lähtudes lükkas Esimese Astme Kohus apellandi esimese väite tagasi ja leidis, et kuna komisjon võis õiguspäraselt jätta vaidlusalusel konkursil osalemise õiguse vaid ametnikele ja ajutistele teenistujatele, oli apellandi kandidatuuri tagasilükkamine põhjendatud. Esimese Astme Kohus ei pidanud seega vajalikuks käsitleda teist väidet, mis puudutab nimetatud konkursil osalemiseks nõutavat teenistusstaaži, ega hilisemaid konkursimenetlusega seonduvaid akte.

Poolte nõuded

28 Apellant esitas Euroopa Kohtu kantseleisse 18. jaanuaril 2007 saabunud käesoleva apellatsioonkaebuse, milles palub Euroopa Kohtul:

– tühistada edasikaevatud kohtuotsus;

– tühistada vaidlustatud otsus;

– tühistada hilisemad konkursimenetluse aktid, eelkõige konkursikomisjoni koostatud nimekiri konkursiteadaandes kehtestatud tingimustele vastavatest kandidaatidest; selle alusel komisjoni tehtud otsus, millega määrati kindlaks täidetavate töökohtade arv; konkursikomisjoni töö tulemusena koostatud sobivate kandidaatide nimekiri ning selle alusel ametisse nimetava asutuse poolt vastu võetud otsused ametisse nimetamiste kohta, ning

– mõista Esimese Astme Kohtus ja Euroopa Kohtus kantud menetluskulud välja komisjonilt.

29 Komisjon palub Euroopa Kohtul:

– jätta apellatsioonkaebus rahuldamata ning

– mõista kohtukulud välja apellandilt.

Apellatsioonkaebus

30 Apellatsioonkaebusest nähtuvalt esitab apellant oma apellatsioonkaebuse põhjenduseks kolm väidet.

31 Esimeses väites kinnitab apellant, et edasikaevatud kohtuotsus rikub mõistet „sisekonkurss" personalieeskirjade artikli 4 ja artikli 29 lõike 1 punkti b tähenduses ning eirab personalieeskirjade artikli 4 lõikes 1 ja artiklis 27 töölevõtmise suhtes seatud üldeesmärki. Teises väites on apellant seisukohal, et Esimese Astme Kohus rikkus võrdse kohtlemise põhimõtet. Kolmandas väites leiab apellant, et edasikaevatud kohtuotsus ei ole piisavalt õiguslikult põhjendanud.

32 Kuna apellandi peamine ja kaalukaim argument seisneb selles, et tema kandidatuuri on väidetavalt võrdsuse põhimõtte vastaselt koheldud, siis peab Euroopa Kohus asjakohaseks alustada käesoleva apellatsioonkaebuse läbivaatamist teisest väitest.

Teine väide

Poolte argumendid

33 Teises väites kinnitab apellant, et edasikaevatud kohtuotsus rikub võrdse kohtlemise põhimõtet. Ta on seisukohal, et Esimese Astme Kohus otsustas vääralt, et ametnike ja ajutiste teenistujate õiguslik olukord ei ole abiteenistujate õigusliku olukorraga võrreldav.

34 Apellant väidab eeskätt, et Esimese Astme Kohus rikkus õigusnormi, põhjendades eeltoodud järeldust asjaoluga, et erinevalt ametnikest ja ajutistest teenistujatest ei olnud abiteenistujad nende esmasel töölevõtmisel kohustatud tõendama oma võimekust, tulemuslikkust ja sõltumatust.

35 Apellant rõhutab niisiis, et B-kategooria ametnikud ja ajutised teenistujad tõendasid oma võimekust üksnes nimetatud kategooriat puudutavate tööülesannete osas ega ole tõendanud täiendavat võimekust A-kategooria tööülesannete täitmiseks. Vastupidi Esimese Astme Kohtu leitule ei saa ametnike ja ajutiste teenistujate erinevate töölevõtmise tingimuste alusel seega järeldada, et nende olukord ei ole abiteenistujate omaga võrreldav, mis puudutab vaidlusalusel konkursil osalemise lubamist.

36 Asjaolu, et abiteenistujad võivad sarnaselt ametnikele ja ajutistele teenistujatele täita igat liiki tööülesandeid, tõendab apellandi arvamuse kohaselt piisavalt, et neil on täidetavatel töökohtadel nõutavate tööülesannete täitmiseks vajalikud oskused.

37 Komisjon leiab, et ühelt poolt ametnikele ja ajutistele teenistujatele ning teiselt poolt abiteenistujatele pandud kohustuste erinevust arvestades ei riku abiteenistujate vaidlusalusest konkursist väljajätmine võrdse kohtlemise põhimõtet.

38 Ta selgitab, et ametnike ja ajutiste teenistujate töölevõtmisel võimekuse, tulemuslikkuse ja sõltumatuse kohta kehtestatud nõue ei määra mitte ainult nende õiguslikku suhet institutsiooniga, vaid ka nende võimalust institutsioonis karjääri teha.

39 Komisjoni hinnangul ei ole apellandi argumendid, mille kohaselt võivad abiteenistujad täita igat liiki tööülesandeid, ühegi konkreetse tõendiga põhistatud. Pelgalt asjaolu, et need teenistujad võivad täita igat liiki tööülesandeid, ei ole piisav alus leidmaks, et nad tuleb vaidlusalusele konkursile lubada. Komisjon toonitab siinjuures, et vastupidi abiteenistujatele on ametnikud ja ajutised teenistujad kohustatud vastama personalieeskirjade artiklis 27 ja teenistustingimuste artiklis 12 kehtestatud töölevõtmise tingimustele. Komisjon tuletab veel meelde, et abiteenistujate tööülesannete reaalset täitmist arvestati konkursile lubamise teise kriteeriumi raames, mille kohaselt võetakse teenistusstaaži arvestamisel arvesse abiteenistujana omandatud töökogemus.

Euroopa Kohtu hinnang

40 Kõigepealt tuleb meenutada, et võrdse kohtlemise põhimõte nõuab, et sarnaseid olukordi ei koheldaks erinevalt ja et erinevaid olukordi ei koheldaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui selline kohtlemine on objektiivselt põhjendatud (vt 3. mai 2007. aasta otsus kohtuasjas C-303/05: Advocaten voor de Wereld, EKL 2007, lk I-3633, punkt 56, ja 15. mai 2008. aasta otsus kohtuasjas C-276/07: Delay, EKL 2008, lk I-3635, punkt 19).

41 Sellega seoses tuleb uurida, kas Esimese Astme Kohus on apellandi väite kohaselt rikkunud õigusnormi, kui ta leidis, et abiteenistujate olukord ei ole ametnike ja ajutiste teenistujate olukorraga võrreldav.

42 Nagu kohtujurist on oma ettepaneku punktides 87–92 märkinud, on personalieeskirjade ja teenistustingimuste sätetest tulenevalt ühelt poolt abiteenistujate ning teiselt poolt ametnike ja ajutiste teenistujate halduslikku staatuse, töölevõtmise nõuete ja töösuhte sõlmimise tingimuste vahel erinevused.

43 Esiteks ilmneb personalieeskirjade artiklitest 5 ja 6 ning teenistustingimuste artiklitest 3 ja 9 nende koosmõjus, et vastupidi ametnikele ja ajutistele teenistujatele, kes töötavad ametikohal, mis on ametikohtade loetelus spetsiaalselt ette nähtud, täidavad abiteenistujad – välja arvatud ajutise asendamise korral – haldusülesandeid ametikohal, mida nimetatud loetelu ei sisalda (vt selle kohta 1. veebruari 1979. aasta otsus kohtuasjas 17/78: Deshormes *vs.* komisjon, EKL 1979, lk 189, punkt 35, ja 19. novembri 1981. aasta otsus kohtuasjas 106/80: Fournier *vs.* komisjon, EKL 1981, lk 2759, punkt 9).

44 Teiseks, nagu Esimese Astme Kohus edasikaevatud kohtuotsuses märkis, ei ole abiteenistujate puhul ette nähtud sellist sätet, mis vastaks personalieeskirjade artikli 27 esimesele lõigule ja teenistustingimuste artikli 12 lõikele 1, mida kohaldatakse vastavalt ametnikele ja ajutistele teenistujatele. Sellest järeldub, et vastupidi ametnikele ja ajutistele teenistujatele ei pidanud abiteenistujad töölevõtmisel tõendama oma võimekust, tulemuslikkust ja sõltumatust.

45 Kolmandaks, vastupidi ametnikele ja ajutistele teenistujatele ei viida abiteenistujate suhtes läbi hindamist ega koostata perioodilist aruannet.

46 Neljandaks tuleb mainida, et personalieeskirjade artiklis 32 ja teenistustingimuste artiklis 8 nähakse ajutistele teenistujatele ette võimalus jätkata vastavalt personalieeskirjades kehtestatud korrale karjääri ametnikuna. Sellisel juhul säilib ajutise teenistujana omandatud staaž, kui asjaomane teenistuja nimetatakse sama palgaastme ametnikuks kohe pärast ajutise teenistuse lõppu. Abiteenistujate puhul ei ole analoogseid sätteid ette nähtud.

47 Viiendaks ei ole abiteenistujad hõlmatud ühenduste institutsioonide poolt ühiselt kehtestatud sotsiaalkindlustusskeemiga, mille alla kuuluvad ametnikud ja ajutised teenistujad.

48 Tuleb märkida, et nendest erinevustest nähtuvalt ei võeta abiteenistujaid tööle alaliste ülesannete täitmiseks ühenduste institutsioonides. Vastupidi, nagu Euroopa Kohus on varem sedastanud, on abiteenistuja lepingu eritunnuseks tema teenistussuhte ajaline ajutisus, arvestades seda, et sellist lepingut võib kasutada ainult ajutise asendamise

tagamiseks või ajutiste või erivajadusest tingitud või täpsemalt määratlemata haldusülesannete täitmise võimaldamiseks (vt eespool viidatud kohtuotsused Deshormes *vs.* komisjon, punkt 37, ning Fournier *vs.* komisjon, punkt 9). Abiteenistujad moodustavad seega teenistujate erikategooria, kes täidavad neid tööle võtnud institutsioonide erivajadusi.

49 Sellest tuleneb, et abiteenistujad ei saa eeldada, et neid samastataks ühenduse institutsioonides karjääri tegemise võimaluse osas ametnike ja ajutiste teenistujatega.

50 Seega leidis Esimese Astme Kohus õigesti, et abiteenistujate olukord erineb ametnike ja ajutiste teenistujate olukorrast ning et seda erinevust arvestades ei ole abiteenistujate vaidlusalusest konkursist väljajätmine võrdse kohtlemise põhimõttega vastuolus.

51 Järelikult tuleb teine väide põhjendamatuse tõttu tagasi lükata.

Esimene väide

Vastuvõetavus

52 Komisjon väidab esiteks, et apellandi argumentatsioon, milles ta vaidlustab vaidlusaluse konkursi kvalifitseerimise Esimese Astme Kohtu poolt, on vastuvõetamatu. Komisjon meenutab, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on Esimese Astme Kohus esimese kohtuastmena ainsana pädev faktilisi asjaolusid tuvastama ja neid hindama. Faktilisi asjaolusid sõltumatult hinnates ja neid mingil moel moonutamata on Esimese Astme Kohus konkursist osavõtu tingimuste sõnastust tõlgendades ja seega objektiivselt leidnud, et sisekonkurss oli peamiselt konkurss ühest kategooriast teise üleminekuks või edutamiseks.

53 Sellega seoses tuleb meenutada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on juhul, kui Esimese Astme Kohus on faktilisi asjaolusid tuvastanud või hinnanud, Euroopa Kohus vastavalt EÜ artiklile 225 pädev kontrollima nende faktiliste asjaolude õiguslikku kvalifikatsiooni ja Esimese Astme Kohtu poolt neist tuletatud õiguslikke tagajärgi (vt 6. aprilli 2006. aasta otsus kohtuasjas C-551/03 P: General Motors *vs.* komisjon, EKL 2006, lk I-3173, punkt 51, ja 22. mai 2008. aasta otsus kohtuasjas C-266/06 P: Degussa *vs.* komisjon ja nõukogu, kohtulahendite kogumikus ei avaldata, punkt 72).

54 Järelikult apellandi argumentatsioon, mille kohaselt on Esimese Astme Kohus vaidlusalust konkurssi õiguslikult vääralt kvalifitseerinud, on vastuvõetav.

Põhiküsimus

– Poolte argumendid

55 Apellant on esimeses väites seisukohal, et Esimese Astme Kohus on eiranud mõistet „sisekonkurss" personalieeskirjade artikli 4 ja artikli 29 lõike 1 punkti b tähenduses ning personalieeskirjade artikli 4 lõikes 1 ja artikli 27 esimeses lõigus töölevõtmise suhtes seatud üldeesmärki.

56 Apellant väidab esiteks, et Esimese Astme Kohus tugines vääralt vaidlusaluse konkursi põhieesmärgile, mis oli subjektiivselt määratud konkursiteadaande pealkirjas „sisekonkurss […] üleminekuks", kui ta otsustas, millistel kandidaatide kategooriatel on õiguspäraselt lubatud konkursil osaleda ja millistel mitte.

57 Apellant väidab, et selline järeldus oleks pidanud tuginema pigem kõnealuse konkursi objektiivsel olemusel, mis ilmneb konkursiteadaandes endas esitatud konkursile lubamise objektiivsetest tingimustest. Apellant täpsustab siinkohal, et vaidlusalune konkurss ei olnud avatud mitte üksnes B-kategooria ametnikele, kes soovisid saada A-kategooria ametnikeks, vaid ka A- ja B-kategooria ajutistele teenistujatele, kes soovisid alaliselt ametisse nimetamist.

58 Apellant väidab, et kui konkurss on kvalifitseeritav „institutsioonisisese konkursina", ei saa vastavalt Euroopa Kohtu ja Esimese Astme Kohtu praktikale, eelkõige lähtudes Euroopa Kohtu 31. märtsi 1965. aasta otsusest kohtuasjas 16/64: Rauch *vs.* komisjon

(EKL 1965, lk 179) ja Esimese Astme Kohtu 15. novembri 2001. aasta otsusest kohtuasjas T-142/00: Van Huffel *vs.* komisjon (EKL AT 2001, lk I-A-219 ja II-1011) abiteenistujatele konkursil osalemist keelata.

59 Teise võimalusena väidab apellant, et juhul kui asuda seisukohale, et Esimese Astme Kohus kvalifitseeris vaidlusaluse konkursi „ülemineku konkursiks", mitte „institutsioonisiseseks konkursiks", on nimetatud kohus rikkunud õigusnormi, kuna seesugune määratlus põhineb poolte viidatud subjektiivsetel kriteeriumidel. Apellant selgitab, et isegi kui oletada, et vaidlusalune konkurss oli mõeldud peamiselt üleminekuks B-kategooriast A-kategooriasse, on ikkagi tegemist ka ametisse nimetamise konkursiga ja järelikult oleks tulnud seda pidada „sisekonkursiks", kuna personalieeskirjade artikleid 4 ja 29 käsitleva kohtupraktika kohaselt loetakse sellist konkurssi konkursiks, mis on avatud personalieeskirjade alusel töötavatele teenistujatele laias tähenduses, st kõigile neile, kes on institutsiooni teenistuses avalik-õigusliku suhte alusel.

60 Teiseks leiab apellant, et Esimese Astme Kohus rikkus õigusnormi, kui ta leidis, et abiteenistujate vaidlusalusest konkursist väljajätmine ei riiva personalieeskirjade artikli 4 lõikes 1 ja artiklis 27 ning eespool viidatud kohtuotsuses Van Huffel *vs.* komisjon töölevõtmise suhtes seatud üldeesmärki.

61 Apellant väidab, et nimetatud eesmärgi kohaselt on nõutav, et konkursile lubamise tingimused oleksid kehtestatud täidetavatele töökohtadele esitatavatest nõuetest lähtudes. Vaidlusalusele konkursile lubamise tingimuste osas see aga apellandi arvates nii ei ole, sest kõnesolevate tingimuste alusel jäetakse välja kategooria potentsiaalseid kandidaate, kellel on siiski konkursile lubatud kandidaatidega võrdväärsed omadused.

62 Apellant rõhutab siinjuures uuesti, et abiteenistujad on vaidlusaluse konkursi osas B-kategooria ametnike ja ajutiste teenistujatega võrreldavas olukorras, kuivõrd ükski nendest kolmest teenistujate kategooriast ei ole oma võimekust A-kategooriat puudutavate tööülesannete osas tõendanud. Lisaks tuleneb asjaolust, et teenistustingimuste artikli 3 kohaselt võivad abiteenistujad täita igat liiki tööülesandeid, et neil teenistujatel on ametnikega võrdväärsed või peaaegu võrdväärsed oskused. Ta väidab veel, et konkursiteadaandes endas oli lubatud asjakohase töökogemusena võtta arvesse mitte ainult ametnikuna või ajutise teenistujana töötatud aega, vaid ka abiteenistujana töötamise aega. Apellandi hinnangul järeldub sellest, et ühel või teisel eelnimetatud ametikohal omandatud töökogemus on võrdväärne. Apellant leiab, et võimalikult suurt võimekust, tulemuslikkust ja sõltumatust saab tõendada eelvaliku- ja valikukatsete eduka läbimisega.

63 Komisjon väidab, et Esimese Astme Kohus tuvastas õigesti, et vaidlusalune konkurss oli mõeldud peamiselt B-kategooriast A-kategooriasse ülemineku konkursina, et edendada nende ametnike ja ajutiste teenistujate karjääri, kelle komisjon oli personalieeskirjade artikli 27 ja teenistustingimuste artikli 12 alusel juba tööle võtnud.

64 Komisjon on seisukohal, et isegi kui kõnealust konkurssi on peetud teatud juhtudel ka ametisse nimetamise konkursiks, ei saa see asjaolu kohustada ametisse nimetavat asutust avama konkurssi kõigile institutsiooni töötajatele ja seetõttu muutma konkursi põhieesmärki. Selline juhtum riivaks ametisse nimetava asutuse laia kaalutlusõigust konkursside korraldamisel.

65 Komisjon väidab, et vastupidi apellandi poolt väidetule on teenistuse huvid seotud ametnike ja ajutiste teenistujate karjääri edendamisega, mida on legitiimse eesmärgina varem tunnustanud ka ühenduse kohus (Euroopa Kohtu 16. oktoobri 1975. aasta otsus

kohtuasjas 90/74: Deboeck *vs.* komisjon, EKL 1975, lk 1123, ja Esimese Astme Kohtu 6. märtsi 1997. aasta otsus liidetud kohtuasjades T-40/96 ja T-55/96: de Kerros ja Kohn Bergé *vs.* komisjon, EKL AT 1997, lk I-A-47 ja II-135, punkt 46). Peale selle väidab komisjon, et personalieeskirjade artikli 45 lõikes 2 on lisaks sätestatud, et sisekonkursi korraldamine ühest kategooriast teise liikumiseks on ette nähtud ainult ametnikele, mis välistab abiteenistujate osalemise sellel konkursil, kuna neile kohaldatavate teenistustingimuste spetsiifilisuse tõttu ei ole neil võimalik nimetatud konkursist osa võtta.

66 Komisjon väidab, et eespool viidatud kohtuotsusel Rauch *vs.* komisjon ei ole sellist absoluutset väärtust, mida apellant tahab sellele kohtuotsusele omistada. Komisjon märgib, et nimetatud kohtuotsuse aluseks olnud kohtuasi puudutas 1963. aastal korraldatud konkurssi, mida mõjutasid sellel ajajärgul asetleidnud sündmused, nimelt komisjoni töö ümberorganiseerimine ja abiteenistujate laialdane kasutamine komisjoni poolt. Komisjon toob esile, et 2004. aastal oli tal suur hulk ametnikke ja ajutisi teenistujaid, kellele ta soovis vaidlusaluse konkursi kaudu anda sisekonkursi teel viimase võimaluse kõrgemasse kategooriasse liikumiseks, enne kui jõustub määrus, millega selline võimalus tühistatakse.

67 Komisjon leiab, et apellant viitab asjata täidetavate ametikohtade nõuetele tõendamaks, et esmase töölevõtmise kriteerium on täiesti asjassepuutumatu. Vaidlusaluse konkursi toimumise ajal ei olnud täidetavad ametikohad veel täpselt kindlaks määratud. Kõnealune konkurss oli korraldatud teatavate valdkondade jaoks reservnimekirja koostamiseks. Seega olid esmase töölevõtmisega seotud nõuded asjakohaseks kriteeriumiks. See peab paika seda enam, et ametnike ja ajutiste teenistujate jätkuvat võimekust ja sõltumatust hinnatakse perioodiliselt.

– Euroopa Kohtu hinnang

68 Tuleb märkida, et Esimese Astme Kohus leidis edasikaevatud otsuse punktis 56, et konkursiteadaandest nähtuvalt tuli vaidlusalune konkurss kvalifitseerida „B-kategooriast A-kategooriasse ülemineku konkursiks". Tegemist on personalieeskirjade artikli 29 lõike 1 punkti b mõttes „institutsioonisisese konkursiga".

69 Apellant väidab eespool viidatud kohtuotsusele Rauch *vs.* komisjon tuginedes, et selline konkurss peab olema tingimata avatud kõigile institutsiooni teenistuses olevatele isikutele, olenemata nende teenistusastmest. Järelikult vastupidi sellele, mida otsustas Esimese Astme Kohus, ei saa abiteenistujaid *a priori* institutsioonisisesest konkursist välja jätta.

70 Sellise argumentatsiooniga ei saa nõustuda.

71 Tuleb märkida, et eespool viidatud kohtuotsuse Rauch *vs*. komisjon aluseks olnud kohtuasjas vaidlustas hageja ametisse nimetava asutuse õiguse laiendada abiteenistujatele institutsioonisisesel konkursil osalemise õigust. Selles kohtuasjas oli kõne all küsimus, kas ametisse nimetav asutus võib lubada abiteenistujatel sellisel konkursil osaleda.

72 Euroopa Kohus andis sellele küsimusele jaatava vastuse, kuid sellest ei saa siiski järeldada, et ametisse nimetav asutus on edaspidi kohustatud avama iga institutsioonisisese konkursi kõikidele asjaomase institutsiooni teenistuses olevatele isikutele.

73 Kuigi eespool viidatud kohtuotsust Rauch *vs.* komisjon puhtalt grammatiliselt tõlgendades võib tõepoolest tekkida arusaam, et institutsioonisisene konkurss puudutab kõiki selle institutsiooni teenistuses olevaid isikuid, tuleb kõnealuseid sätteid tõlgendades arvestada ka personalieeskirjade ja teenistustingimuste ülesehitust ja eesmärki.

74 Neil asjaoludel on Esimese Astme Kohus eespool viidatud kohtuotsusele Rauch *vs.* komisjon tuginedes edasikaevatud kohtuotsuse punktis 48 õigesti leidnud, et sisekonkurss puudutab „põhimõtteliselt" kõiki selle institutsiooni teenistuses olevaid isikuid, kuid võttes arvesse personalieeskirjadega institutsioonidele konkursi korraldamisel antud ulatuslikku kaalutlusõigust, lükkas kohus apellandi argumendi tagasi.

75 Lisaks on kohane käesoleva otsuse punktis 66 toodud komisjoni argumentatsioonile tuginedes märkida, et Euroopa Kohtu poolt 1965. aastal tehtud kohtuotsust institutsioonide personalihalduse kohta tuleb tõlgendada praegu kehtivatest nõuetest lähtudes.

76 Lõpetuseks tuleb märkida, et tõlgendus, mille kohaselt on ametisse nimetav asutus kohustatud lubama institutsioonisisesele konkursile kõik asjaomase institutsiooni teenistuses olevad isikud, võib riivata ühenduse institutsioonide ulatuslikku kaalutlusõigust, mis neile Euroopa Kohtu väljakujunenud praktika kohaselt oma asutuste töö korraldamisel, eelkõige konkursitingimuste ja -korra määramisel on antud (eespool viidatud kohtuotsus Deboeck *vs.* komisjon, punkt 29; 9. veebruari 1984. aasta otsus kohtuasjas 39/83: Fabius *vs.* komisjon, EKL 1984, lk 627, punkt 7; 8. juuni 1988. aasta otsus kohtuasjas 135/87: Vlachou *vs.* kontrollikoda, EKL 1988, lk 2901, punkt 23, ja 14. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas C-409/02 P: Pflugradt *vs.* EIP, EKL 2004, lk I-9873, punkt 42).

77 Konkursile lubamise tingimused peavad olema kehtestatud teenistuse huvidest lähtuvalt ning nende huvide kindlaksmääramisel on ühenduse institutsioonidel ulatuslik kaalutlusõigus (vt selle kohta 4. veebruari 1987. aasta otsus kohtuasjas 324/85: Bouteiller *vs.* komisjon, EKL 1987, lk 529, punkt 6; 12. veebruari 1987. aasta otsus kohtuasjas 233/85: Bonino *vs.* komisjon, EKL 1987, lk 739, punkt 5, ja 3. aprilli 2003. aasta otsus kohtuasjas C-277/01 P: parlament *vs.* Samper, EKL 2003, lk I-3019, punkt 35).

78 Nendest kaalutlustest lähtuvalt tuleb sedastada, et Esimese Astme Kohus ei rikkunud õigusnormi, kui ta leidis, et abiteenistujate vaidlusalusest konkursist väljajätmine oli õiguspärane, ilma et see oleks tingimata kaasa toonud institutsioonisisese konkursi mõiste rikkumist.

79 Apellant väidab veel, et vaidlusaluse konkursiga rikutakse personalieeskirjade artikli 4 lõike 1 ja artikli 27 esimese lõigu kohustuslikke sätteid, mille kohaselt peavad konkursile lubamise tingimused olema kehtestatud täidetavatele töökohtadele esitatavatest nõuetest lähtudes. Seda kohustust ei ole vaidlusaluse konkursi puhul järgitud, kuna sellel konkursil osalemise tingimuste alusel jäetakse välja selliste potentsiaalsete kandidaatide kategooriad, kellel on konkursile lubatud kandidaatidega võrdväärsed omadused.

80 See argument ei ole siiski veenev.

81 Esiteks ei ole käesoleva otsuse punktis 44 toodud põhjustel tuvastatud, et abiteenistujatel on ametnike ja ajutiste teenistujatega tingimata võrdväärsed omadused.

82 Teiseks ei tulene kohustusest kehtestada konkursile lubamise tingimused täidetavatele töökohtadele esitatavatest nõuetest lähtudes, et ametisse nimetav asutus oleks kohustatud lubama kõikidel potentsiaalsete kandidaatide kategooriatel institutsioonisisesel konkursil osaleda.

83 Sellest järeldub, et Esimese Astme Kohus ei ole rikkunud õigusnormi, kui ta leidis, et abiteenistujate vaidlusalusest konkursist väljajätmisega ei rikuta personalieeskirjade artikli 4 lõikes 1 ja artiklis 27 töölevõtmise suhtes seatud üldeesmärki.

84 Järelikult tuleb esimene väide põhjendamatuse tõttu tagasi lükata.

Kolmas väide

Poolte argumendid

85 Kolmandas väites leiab apellant, et Esimese Astme Kohus jättis vastamata teatud argumentidele, mis apellant kohtus tõstatas, ning eelkõige neile, millega ta püüdis kummutada komisjoni teesi, mille kohaselt igasuguste kvalifikatsiooninõuete puudumine konkursiteadaandes on seletatav asjaoluga, et vaidlusalune konkurss oli mõeldud selliste kandidaatide osalemiseks, kes olid oma võimekust, tulemuslikkust ja sõltumatust nende esmasel töölevõtmisel juba tõendanud.

86 Komisjon on vastupidi apellandile seisukohal, et edasikaevatud kohtuotsus on piisavalt põhjendatud, kuivõrd Esimese Astme Kohus tugines hagi esimese väite tagasilükka-

miseks kriteeriumile, mis puudutab personalieeskirjade artikli 27 ja teenistustingimuste artikli 12 kohaldamist ametnike ja ajutiste teenistujate esmasel töölevõtmisel.

Euroopa Kohtu hinnang

87 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et Euroopa Kohtu põhikirja artikli 36 esimeses lauses ja artikli 53 esimeses lõigus sätestatud Esimese Astme Kohtul lasuv põhjendamiskohustus ei nõua, et kohus esitaks ammendava ning üksikasjaliku ülevaate menetluse poolte kõikidest argumentidest. Esimese Astme Kohtu põhjendus võib seega olla tuletatav tingimusel, et Esimese Astme Kohtu otsusest puudutatud isikul on võimalik saada teada nimetatud otsuse aluseks olevad põhjused ning et Euroopa Kohtul on piisavalt tõendeid oma kontrolli teostamiseks (vt eespool viidatud kohtuotsus Degussa *vs.* komisjon ja nõukogu, punkt 103).

88 Sellega seoses nähtub edasikaevatud otsuse punktidest 49–53, 56, 57 ja 59–62, et Esimese Astme Kohus on piisavalt õiguslikult põhjendanud, miks abiteenistujate vaidlusalusest konkursist väljajätmine oli õigustatud, ning tõendanud, et töölevõtmise suhtes seatud üldeesmärki on järgitud.

89 Järelikult tuleb kolmas väide põhjendamatuse tõttu tagasi lükata.

90 Eeltoodud kaalutlustest järeldub, et apellatsioonkaebus tuleb tervikuna rahuldamata jätta.

Kohtukulud

91 Vastavalt kodukorra artikli 69 lõike 2 esimesele lõigule, mida kodukorra artikli 118 alusel kohaldatakse apellatsioonkaebuste suhtes, on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Vastavalt kodukorra artiklile 70 kannavad institutsioonid ühenduste ja nende teenistujate vahelistes vaidlustes ise oma kohtukulud. Nimetatud kodukorra artikli 122 teisest lõigust tuleneb siiski, et artikkel 70 ei ole kohaldatav institutsiooni vastu esitatud apellatsioonkaebuste suhtes selle ametnike või teiste teenistujate poolt.

92 Kuna komisjon on nõudnud kohtukulude väljamõistmist M. Chetcutilt ja viimane on kohtuvaidluse kaotanud, tuleb kohtukulud temalt välja mõista.

Esitatud põhjendustest lähtudes Euroopa Kohus (neljas koda) otsustab:

1. Jätta apellatsioonkaebus rahuldamata.

2. Mõista kohtukulud välja M. Chetcutilt.

Allkirjad