Kohtulahendite kogumik

ÜLDKOHTU OTSUS (üheksas koda)

14. detsember 2017 *

Avalik teenistus – Ametnikud – Edutamine – 2015. aasta edutamine – Otsus mitte edutada hagejat alates 1. juulist 2015 palgaastmele AD 10 – Institutsioonidevaheline üleviimine – *Prorata temporis* süsteem – Teenete võrdlev hindamine – Personalieeskirjade artikkel 45 – Vastutus

Kohtuasjas T-21/17,

RL, Euroopa Parlamendi ametnik, esindajad: *avocat* C. Bernard-Glanz ja *avocat* A. Tymen,

hageja,

versus

Euroopa Liidu Kohus, esindajad: J. Inghelram ja V. Hanley-Emilsson,

kostja,

mille ese on ELTL artikli 270 alusel esitatud nõue esiteks tühistada Euroopa Liidu Kohtu 11. mai 2016. aasta otsus, millega keelduti edutamast hagejat alates 1. juulist 2015 ja teiseks nõue hüvitada hagejale väidetavalt tekkinud kahju,

ÜLDKOHUS (üheksas koda),

koosseisus: president S. Gervasoni (ettekandja), kohtunikud K. Kowalik–Bańczyk ja C. Mac Eochaidh,

kohtusekretär: E. Coulon,

on teinud järgmise

otsuse

Õigusraamistik

1 Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskirjad“) artikkel 45 sätestab:

„Ametialane edutamine toimub ametisse nimetava asutuse või ametiisiku otsusega, võttes arvesse artikli 6 lõiget 2. Ametnikke võib järgmisele palgaastmele edutada üksnes juhul, kui nad töötavad ametikohal, mis vastab ühele I lisa A jaos määratletud ametikoha liigile, välja arvatud juhul, kui kohaldatakse artiklis 4 ja artikli 29 lõikes 1 ette nähtud korda. Edutamiseks nimetatakse ametnik tema tegevusüksuse järgmisele kõrgemale palgaastmele. Edutamiseks valitakse eranditult ametnikke, kes on

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

oma palgaastmele vastaval ametikohal töötanud vähemalt kaks aastat, võrreldes enne seda edutamiseks kõlblike ametnike teeneid. Teenete võrdlemisel võtab ametisse nimetav asutus või ametiisik muu hulgas arvesse ametnike hindamisaruandeid, muude keelte kasutamist oma kohustuste täitmisel peale keele, mille põhjaliku valdamise kohta on ametnik esitanud tõendid artikli 28 punkti f kohaselt, ja ametnike vastutuse määra.

[…]“

2 Vastavalt edutamisjuhistele, mis on lisatud Euroopa Liidu Kohtu 19. oktoobri 2005. aasta otsusele edutamiste kohta (edaspidi „edutamisjuhised“) peab ametnikel reeglina olema selleks, et nende edutamist kaaluda saaks, olema saavutatud vähemalt edutamiseks nõutud punktide lävend (punkt 3).

3 Edutamisjuhiste punktis 4 on täpsustatud, et ametnikud saavad iga vastaval palgaastmel töötatud aasta eest edutamispunkte vahemikus 0–3 punkti. See, kui punkte ei saada, tähendab, et karjäär on vastaval ajahetkel blokeeritud, ühe punkti saamine annab tunnistust aeglasest karjäärist, 2 punkti saamine tavakiirusega karjäärist ja 3 punkti saamine on kiire karjääri tunnusjoon.

4 Vastavalt edutamisjuhistele annab edutamispunkte igal aastal direktor, kelle direktoraadis ametnik töötab; direktor lähtub ametniku teenetest ja peamiselt tema hindamisaruandest (punkt 5); direktor koostab igal aastal, palgaastmete kaupa, loetelu oma direktoraadi ametnikest, kes on täitnud edutamiseks nõutud lävendi (punkt 7).

5 Edutamisjuhiste punktis 8 on ette nähtud, et loetelud avaldatakse ja edastatakse edutamise ühiskomiteele, mis hindab palgaastme kaupa võrdlevalt kõigi edutamiskõlbulike ametnike teeneid, arvestades ametnike saadud edutamispunkte ja kontrollides nende vastavust hindamisaruandele. Selle töö lõpuks koostab komitee iga palgaastme kohta loetelu ametnikest, kelle edutamiseks ta teeb ettepaneku; loetelu koostatakse nii, et mida eespool ametnik selles on, seda suurema tõenäosusega teda edutatakse. Loetelu edastatakse ametisse nimetavale asutusele, et viimane langetaks otsuse.

6 Euroopa Liidu Kohtu edutamissüsteemis saadud punktide arvu võrreldakse üldreeglina olukorra põhjal, mis valitseb iga aasta 1. jaanuaril. Ent 2006., 2007., ja 2008. aasta edutamiste kohta kehtestati erimeede nende ametnike kasuks, kes on palgatud teatavatele palgaastmetele alates 1. maist 2004; erimeetme kohaselt arvestatakse punktide kogunemist mitte üksnes iga aasta 1. jaanuari, vaid ka aasta iga kuu esimese kuupäeva seisuga (edaspidi „*prorata temporis* mehhanism“).

7 2009. aastal laiendati *prorata temporis* mehhanismi kasutamist ka muudele palgaastmetele. Konkreetsemalt on Euroopa Liidu Kohtu administratsiooni ja European Public Service Unioni (Euroopa avaliku teenistuse liit) vahel toimunud kooskõlastusmenetluse järelduste, Euroopa Liidu Kohtus alates 27. oktoobrist 2009 kehtiva edutamiskorra kohta, punktis 6 märgitud, et edutamisel arvesse võetavate punktide arv saadakse vastavalt *prorata temporis* mehhanismile nii, et omavahel „liidetakse […] N-1 aasta 31. detsembriks kogunenud edutamispunktide arv ja aasta N iga kuu alguse seisuga üks kaheteistkümnendik kahest punktist, või juhul, kui ametnik sai aastal N-1 vähem kui kaks edutamispunkti, liidetakse N-aasta iga kuu kohta kaheteistkümnendik tegelikult saadud punktisummast“.

8 Alates 2015. aasta edutamisest on *prorata temporis* mehhanismi rakendatud kõigile edutamistele kuni palgaastmeteni AST 8 ja AD 11 kaasa arvatud ning sõltumata puudutatud ametnike palkamise kuupäevast (Euroopa Liidu Kohtu administratsiooni ja European Public Service Unioni vahel toimunud kooskõlastusmenetluse järeldused, mis käsitlevad edutamissüsteemi toimimist alates 22. juulist 2015, punkt 1).

Vaidluse taust

9 Hageja, RL asus Euroopa Liidu Kohtu teenistusse 1. oktoobril 2004 ajutise teenistujana. Ametnikuks nimetati ta 1. märtsil 2006.

10 16. märtsil 2015 viidi hageja üle teisele ametikohale Euroopa Parlamenti. Üleviimise ajal oli hageja palgaastme AD 9 palgajärgus 2.

11 8. juuli 2015. aasta otsuses kehtestas ametisse nimetav asutus 2015. aasta edutamise tarbeks lävendiks, mille täidetuse korral saab palgaastme AD 9 ametniku edutada palgaastmele AD 10, 8 edutamispunkti.

12 Hageja vastava taotluse alusel teavitas Euroopa Liidu Kohus teda 7. detsembril 2015 sellest, et ta ei saanud 2014. aasta kohta ühtegi edutamispunkti.

13 Hageja vaidlustas 11. detsembri 2015. aasta kirjaga otsuse, mille kohaselt talle 2014. aasta kohta edutamispunkte ei antud, ja taotles, et talle antaks selle sama aasta eest 2,5-3 punkti. Hageja esitas lisaks 10. veebruaril 2016 kaebuse otsuse peale, mille kohaselt talle 2014. aasta kohta edutamispunkte ei antud ja teda 2015. aasta edutamise raames ei edutatud.

14 Euroopa Liidu Kohtu kohtusekretär andis 4. märtsi 2016. aasta otsusega ametisse nimetava asutuse rollis ja vastavalt hindamiskomitee arvamusele hagejale 2014. aasta eest 2,5 edutamispunkti.

15 Hageja taotles 15. märtsi 2016. aasta e-kirjas, et otsus, millega ta edutamata jäeti, vaadataks uuesti läbi, arvestades talle nüüd antud edutamispunkte.

16 Hindamiskomitee soovitas 7. aprillil 2016 ametisse nimetavale asutusele, et viimane jätaks jõusse oma otsuse hagejat mitte edutada, sest huvitatud isik täitis uusi ja *prorata temporis* mehhanismist tulenevaid punkte arvestades lävendi, mida edutamiskõlblike ametnike loetellu kandmine eeldab, alles 1. juulil 2015 ehk alates kuupäevast, mis oli hilisem parlamenti üleviimise kuupäevast: 16. märtsist 2015.

17 Ametisse nimetav asutus otsustas 11. mai 2016. aasta otsusega, mis tehti hagejale teatavaks 20. mail 2016, et hagejat ei edutata 2015. aasta edutamise raames, põhjustel, mis on ära toodud selle otsuse lisas olevas hindamiskomitee arvamuses (edaspidi „vaidlusalune otsus“).

18 Euroopa Liidu Kohtu personalikaebuste lahendamise komitee otsustas 13. juulil 2016, et vajadus hageja 10. veebruari 2016. aasta kaebuse kohta otsust teha oli ära langenud, sest kaebus oli muutunud esemetuks pärast seda, kui hagejale oli antud 2014. aasta eest edutamispunktid ja kui oli vastu võetud vaidlusalune otsus, millega oli uuesti keeldutud hagejat edutamast vaatamata edutamispunktide saamisele.

19 Hageja esitas 22. juulil 2016 vaidlusaluse otsuse peale kaebuse, mis jäeti 6. oktoobril 2016 rahuldamata (edaspidi „kaebuse rahuldamata jätmise otsus“). Kaebuse rahuldamata jätmise otsus tehti puudutatud isikule samal päeval teatavaks.

20 Parlamendi 25. oktoobri 2016. aasta otsusega edutati hageja tagasiulatuvalt, alates 1. jaanuarist 2016, palgaastme AD 10 palgajärku 1.

Menetlus ja poolte nõuded

21 Hageja esitas käesoleva menetluse algatamiseks hagiavalduse, mis saabus Üldkohtu kantseleisse 13. jaanuaril 2017.

22 Olles saanud hagejalt Üldkohtu kodukorra artikli 66 kohase taotluse, jättis Üldkohus käesoleva kohtuotsuse avalikust versioonist välja hageja nime ja teda puudutavad andmed.

23 Kuna pooled ei esitanud taotlust, et korraldataks kohtuistung suuliste seisukohtade ärakuulamiseks vastavalt kodukorra artikli 106 lõikele 1, otsustas Üldkohus (üheksas koda) kodukorra artikli 106 lõike 3 alusel lahendada kohtuasja ilma menetluse suulise osata, kuna ta leidis, et tal on kohtuasja toimikus olevate dokumentide põhjal piisavalt teavet.

24 Hageja palub Üldkohtul:

– tühistada vaidlustatud otsus ja vajalikus ulatuses ka kaebuse rahuldamata jätmise otsus;

– kohustada Euroopa Liidu Kohut hüvitama tekkinud varaline kahju;

– mõista kohtukulud välja Euroopa Liidu Kohtult.

25 Euroopa Liidu Kohus palub Üldkohtul:

– jätta hagiavaldus rahuldamata;

– mõista kohtukulud välja hagejalt.

Õiguslik käsitlus

Tühistamisnõuded

26 Olgu sissejuhatavalt meenutatud, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt toovad tühistamisnõuded, mis vormiliselt on esitatud kaebuse tagasilükkamise otsuse peale, kaasa Üldkohtu poole pöördumise otsuse suhtes, mille peale kaebus esitati, kui kaebuse tagasilükkamise otsusel kui niisugusel ei ole iseseisvat sisu (kohtuotsused, 17.1.1989, Vainker *vs.* parlament, 293/87, EU:C:1989:8, punkt 8, ning kohtuotsus, 6.4.2006, Camós Grau *vs.* komisjon, T-309/03, EU:T:2006:110, punkt 43). Käesolevas kohtuasjas ei ole kaebuse rahuldamata jätmise otsusel iseseisvat sisu, sest sisuliselt sellega üksnes kinnitatakse vaidlusalust otsust ja seega tuleb hagi käsitada esitatuna vaidlusaluse otsuse peale.

27 Hageja esitab oma tühistamisnõuete põhjenduseks kaks väidet. Esimene rajaneb personalieeskirjade artikli 45 rikkumisel ja teine võrdse kohtlemise põhimõtte ning Euroopa avaliku teenistuse ühtsuse põhimõtte rikkumisel.

Väide, et on rikutud personalieeskirjade artiklit 45

28 Hageja väidab, et vaidlusalune otsus võeti vastu personalieeskirjade artiklit 45 rikkudes, nii nagu seda artiklit on kohtupraktikas tõlgendatud ja Euroopa Liidu Kohtu sisestes edutamisnormides rakendatud.

29 Hageja väidab, et nimetatud kohtupraktikast ning institutsioonisisestest normidest tuleneb, et kui ametnik on ühest institutsioonist teise üleviimise aasta jooksul ka edutatav, siis on selle institutsiooni ametisse nimetav asutus, kust ametnik teise üle läheb, pädev, ja selle sama institutsiooni edutamiskord kohaldamisele kuuluv, ning seda isegi juhul, kui ametnik viidi teise institutsiooni üle enne tema võimaliku edutamise jõustumist. Käesolevas asjas tuleneb sellest hageja väitel, et kuivõrd hageja täitis edutamislävendi 1. juulil 2015, oleks Euroopa Liidu Kohus pidanud teda alates sellest kuupäevast edutama hoolimata hageja üleviimisest parlamenti 16. märtsil 2015.

30 Hageja lisab, et pärast 16. märtsi 2015 fiktiivselt kogutud edutamispunktide arvessevõtt ei võimalda võrrelda tema teeneid tema uute parlamendi kolleegide teenetega ja et seetõttu ei ole Euroopa Liidu Kohus pädev. Nimelt võimaldab Euroopa Liidu Kohtus sisse seatud, *prorata temporis*'e mehhanismil rajanev süsteem edutamisaastal kogutud punktide arvessevõtmist, mis antakse eranditult, lähtudes niisugusel eelneval edutamisaastal antud edutamispunktidest, mille kestel hageja oli Euroopa Liidu Kohtu ametnik, nii et tema teened on võrreldavad teiste sama institutsiooni ametnike omadega.

31 Euroopa Liidu Kohus toonitab sissejuhatuseks, et hageja ei vaidlusta käesolevas asjas personalieeskirjade artikli 45 alusel kohaldatava edutamissüsteemi õiguspärasust. Kohus tuletab samuti meelde, et personalieeskirjad ei anna õigust edutamisele, isegi mitte ametnikele, kes täidavad kõik edutamise eeltingimused. Euroopa Liidu Kohus lisab, et ametisse nimetavalt asutuselt selle nõudmine, et ta annaks ametnikule pärast tema teise institutsiooni üleviimist edutamispunkte, võrdub nõudega, et ametisse nimetav asutus jätkaks teenete võrdlevat hindamist pärast üleviimise kuupäeva, mis ei ole kooskõlas ei institutsioonisiseste edutamisnormidega ega kohtupraktikaga. Euroopa Liidu Kohus täpsustab vasturepliigis, et *prorata temporis* mehhanism on juriidiline konstruktsioon, mille alusel konverteeritakse ühel hindamisel saadud punktid edutamispunktideks, mida arvestatakse selle sama edutamise raames läbiviidaval võrdleval hindamisel. Euroopa Liidu Kohus on seisukohal, et esimest korda alles repliigis esitatud argument, mille kohaselt hagejale ei antud ajavahemiku 1. jaanuar kuni 16. märts 2015 eest ühtegi teenetepunkti, on vastuvõetamatu.

32 Olgu sissejuhatavalt märgitud, et poolte vahel ei ole vaidlust küsimuses, milline on hageja 2015. aasta edutamise üle otsustamiseks pädev institutsioon, st kõnesoleval juhul Euroopa Liidu Kohus – institutsioon, kus hageja kõigepealt töötas.

33 Väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb, et kooskõlas personalieeskirjade artikli 45 nõuetega on juhtumil, kui ametnikku võidakse edutada sel aastal, mil ta ühe institutsiooni teenistusest teise üle viiakse, edutamise üle pädev otsustama selle institutsiooni ametisse nimetav asutus, kus isik kõigepealt töötas (kohtuotsus, 28.6.2011, Mora Carrasco jt *vs.* parlament, F-128/10, EU:F:2011:96, punkt 39; kohtumäärused, 5.7.2011, Alari *vs.* parlament, F-38/11, EU:F:2011:103, punkt 31 ja 12.12.2013, Debaty *vs.* nõukogu, F-47/13, EU:F:2013:215, punkt 22).

34 Pooled on samuti ühel meelel küsimuses, et Euroopa Liidu Kohtul tuleb kohaldada tema enda edutamissüsteemi, nii nagu see on sätestatud mitmetes institutsioonisisestes normides, mida on osundatud eespool, punktides 2-8, ja mille õiguspärasust hageja ei ole kahtluse alla seadnud.

35 Nimelt tuleb asuda seisukohale, et asjaolust, et aastal, mil ametnik ühest institutsioonist teise üle viiakse, on ametniku edutamise üle otsustama pädev institutsioon, kus ametnik kõigepealt töötas, tuleneb tingimata, et edutamisotsust tegeval institutsioonil tuleb võrrelda võrdluse teostamise hetkel selles institutsioonis töötavate ametnike teeneid (vt selle kohta kohtuotsus, 28.6.2011, Mora Carrasco jt *vs.* parlament, F-128/10, EU:F:2011:96, punkt 35, ning kohtumäärus, 5.7.2011, Alari *vs.* parlament, F-38/11, EU:F:2011:103, punkt 27), nii et vastav institutsioon kohaldab omaenda edutamissüsteemi. Lisaks võib veel välja tuua, et selle institutsiooni edutamissüsteemi kohaldamine, kus ametnik kõigepealt töötas, lepiti kokku haldusjuhtide kogu 30. novembri 2011. aasta järeldustes. Neist järeldustest tuleneb tegelikult – ilma, et oleks tarvis võtta seisukohta järelduste siduvuse kohta, mille üle pooled vaidlevad –, et „kuupäev, millest alates edutamine jõustub, tuleneb selle institutsiooni edutamissüsteemist, kus ametnik kõigepealt töötas", mis tähendab, et nimetatud kuupäev tuleb selle süsteemi alusel kindlaks määrata.

36 Poolte seisukohad lahknevad aga küsimuses, mis puudutab käesoleval juhtumil Euroopa Liidu Kohtu edutamissüsteemi kohaldamist ja konkreetsemalt *prorata temporis* mehhanismi kohaldamist.

37 Olgu selle kohta esiteks öeldud, et edutamist käsitlevast kohtupraktikast tuleneb, et ühest institutsioonist teise üleviimise kontekstis on edutamisel tarvis võrrelda üleviidud ametniku teeneid nende ametnike teenetega, kes olid tema kolleegid üleviimisele eelnenud aasta jooksul. Selleks, et

otsustada, kas ametnikku tuleb N-aasta 1. jaanuari seisuga tagasiulatuvalt edutada, saab ametisse nimetav asutus praktikas võrrelda üksnes ametnike teeneid minevikus, eelkõige aastal N-1, arvestades ametnike tööalase sooorituse kohta koostatud hindamisaruandeid aastal N-1 ja sellele eelnevail aastatel (kohtuotsus, 28.6.2011, Mora Carrasco jt *vs.* parlament, F-128/10, EU:F:2011:96, punkt 35; kohtumäärused, 5.7.2011, Alari *vs.* parlament, F-38/11, EU:F:2011:103, punkt 27, ning 12.12.2013, Debaty *vs.* nõukogu F-47/13, EU:F:2013:215, punkt 23).

38 Sellest kohtupraktikast tuleneb samuti, et edutamine otsustatakse tagasiulatuvalt, nii et see jõustub alates kuupäevast, mil puudutatud ametnik oli veel ametis tema edutamise üle otsustamiseks pädevas institutsioonis. Kuivõrd edutamine eeldab, et eelarves on asjassepuutuvale palgaastmele vastav vaba ametikoht olemas ja arvestades, et iga institutsioon kehtestab vastavalt personalieeskirjade artiklile 6 ise institutsioonis olemasolevate ametikohtade arvu ja vastavalt ka vabade ametikohtade loetelu (vt selle kohta kohtuotsus, 28.6.2011, Mora Carrasco jt *vs.* parlament, F-128/10, EU:F:2011:96, punkt 37), saab edutamiseks pädev institutsioon edutada puudutatud ametnikku üksnes kuupäevast, mil tal on võimalik anda edutatavale ametnikule institutsioonis vaba ametikoht, st ajavahemikul, mil vastav ametnik on selles institutsioonis ametis.

39 Teiseks tuleb toonitada, et vastupidi eespool kirjeldatud kohtupraktika aluseks olevatele kohtuasjadele on Euroopa Liidu Kohtu edutamissüsteemis ette nähtud, et vastavalt *prorata temporis* mehhanismile on edutamine võimalik nii alates 1. jaanuarist kui ka alates N-aasta iga kuu esimesest kuupäevast ning et edutamiseks aastal N võetakse arvesse aasta N-1 eest antud punktid ja ka aasta N eest saadud punktid.

40 Sellegipoolest tuleb asuda seisukohale, et N-aasta eest punktide andmisel, baseerugu see siis N-aasta teenete võrdlemisel, nagu väidab Euroopa Liidu Kohus või N-1 aasta teenete võrdlemise tulemuste fiktiivsel ülekandmisel aastale N nagu väidab hageja, saab edutamispunkte anda vaid seni, kuni puudutatud ametnik on teenete võrdlevaks hindamiseks ja seega ka edutamise üle otsustamiseks pädevas institutsioonis ametis. Kuivõrd punktide andmine paigutub – sarnaselt edutamise ühiskomitee ja ametisse nimetava asutuse hilisemate sekkumistega – N-aasta edutamismenetlusse (vt selle kohta kohtuotsus, 28.6.2016, Kotula *vs.* komisjon, F-118/15, EU:F:2016:138, punkt 55 ning seal viidatud kohtupraktika), siis saab neid punkte puudutatud ametnike edutamise kuupäeva määramiseks arvesse võtta ainult kuupäevani, mil institutsioon on pädev võrdlema kõnesoleva ametniku teeneid samas institutsioonis töötavate kolleegide teenetega, ja on pädev ametnikku edutama, st käesoleval juhtumil kuupäevani, mil hageja parlamenti üle viidi.

41 Käesolevas kohtuasjas keeldus Euroopa Liidu Kohus õigesti andmast hagejale 2015. aasta edutamise raames punkte pärast hageja üleviimist parlamenti 16. märtsil 2015.

42 Nii toimides ei eiranud Euroopa Liidu Kohus üht *prorata temporis* mehhanismi eesmärkidest, mille hageja välja tõi ja mis seisneb ametnike võrdsema kohtlemise tagamises, vähendades edutamislävendi täitumise kuupäeva juhuslikkuse mõju. Kõnesolev võrdne kohtlemine puudutab ametnikke, kel täitub edutamislävend edutamisaasta 1. jaanuaril ja neid sama institutsiooni ametnikke, kel täitub see lävend hiljem, mitte aga institutsiooni jäävaid ja sealt üleviidavaid ametnikke.

43 Ka leiab Euroopa Liidu Kohtu poolne *prorata temporis* mehhanismi kohaldamine käesoleval juhtumil kinnitust 12. detsembri 2013. aasta kohtumäärusest Debaty *vs.* nõukogu (F-47/13, EU:F:2013:215). Nagu hageja muidugi õigesti märgib, eristab asjaolu, et tema viidi teise institutsiooni üle edutamise toimumise ajal, hageja juhtumit selles kohtuasjas kõne all olnust, milles tehti 12. detsembri 2013. aasta kohtumäärus Debaty *vs.* nõukogu (F-47/13, EU:F:2013:215). Viidatud kohtuasjas oli hageja teise institutsiooni üle viidud 2011. aastal, enne 2012. aasta algust, mil ametnikul oleks täitunud edutamise eeltingimused. Samas ei ole viidatud kohtuasjas tehtud järeldused vastupidi hageja väidetule käesolevas juhtumis asjassepuutumatud, sest sisuliselt leidis Euroopa Liidu Avaliku Teenistuse Kohus nimetatud kohtumääruses, sarnaselt Euroopa Liidu Kohtu seisukohale vaidlusaluses otsuses, et ühest institutsioonist teise üleviimise kuupäev määrab ära edutamise üle otsustamiseks pädeva institutsiooni,

aga ka vastavalt ametnikud, kellega tuleks edutatavat ametnikku võrrelda ning kuupäeva, mille seisuga edutamine võib toimuda, see tähendab kuupäeva, mille seisuga vastav ametnik oli pädeva institutsiooni teenistuses (kohtumäärus, 12.12.2013, Debaty *vs.* nõukogu, F-47/13, EU:F:2013:215, punktid 23 ja 24).

44 Eespool esitatust järeldub, et esimene väide tuleb tagasi lükata, ilma et oleks tarvis käsitleda Euroopa Liidu Kohtu väidet, et hageja argument, mille ta esitas esimest korda repliigis ja mille kohaselt talle ei antud ajavahemiku 1. jaanuar kuni 16. märts 2015 eest ühtegi edutamispunkti, ei ole vastuvõetav. Kuivõrd esimese väite analüüsil ilmnes, et Euroopa Liidu Kohus ei olnud kohustatud andma hagejale punkte 16. märtsile 2015 järgneva aja eest, siis ei oleks ajavahemiku 1. jaanuar kuni 16. märts 2015 eest antud punktid võimaldanud hagejal täita edutamislävendit, nii et kõnealune argument tuleb igal juhul tulemusetuna tagasi lükata.

Väide, et rikuti võrdse kohtlemise ja Euroopa avaliku teenistuse ühtsuse põhimõtteid

45 Hageja väidab esmalt, et kui Euroopa Liidu Kohus keeldus teda edutamast, peatas ta faktiliselt hageja osaluse 2015. aasta edutamismenetluses tema parlamenti üleviimise tõttu, kahjustades niiviisi Euroopa avaliku teenistuse ühtsust ja hageja võimalust karjääri teha. Teiseks väidab hageja, et tema edutamisest keeldumine eirab ka võrdse kohtlemise põhimõtet, sest teda koheldi üksnes üleviimise tõttu teistest kolleegidest erinevalt, samas kui need kolleegid olid hageja üleviimisele eelnenud aastal ometi olnud tema olukorraga identses olukorras.

46 Euroopa Liidu Kohus väidab esiteks vastu, et Euroopa avaliku teenistuse ühtsuse põhimõte ei tähenda, et institutsioonidel tuleks oma kaalutlusõigust ühtmoodi kasutada ning et sellest põhimõttest ei saa tuleneda institutsioonile kohustust võtta vastu edutamisotsuseid, mis lähevad personalieeskirjade artikliga 45 vastuollu. Teiseks rõhutab Euroopa Liidu Kohus, et kuna personalieeskirjade artiklis 45 ette nähtud kohustus teeneid võrdlevalt hinnata on võrdse kohtlemise põhimõtte väljendus, peaks personalieeskirjade artikli 45 rikkumist käsitlev väide viima selleni, et võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumist käsitlev väide jäetakse kõrvale. Euroopa Liidu Kohus lisab, et isegi kui hageja olukord oli 2014. aastal sama, mis institutsiooni teenituses olevate teiste kolleegide oma, tekkis 2015. aastal oluline erinevus hageja üleviimise tõttu parlamenti.

47 Olgu meenutatud, esiteks, et vastavalt väljakujunenud kohtupraktikale nõuab võrdse kohtlemise põhimõte, et sarnaseid olukordi ei käsitletaks erinevalt ja erinevaid olukordi ei käsitletaks ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui selline kohtlemine on objektiivselt põhjendatud (kohtuotsused, 9.10.2008, Chetcuti *vs.* komisjon, C-16/07 P, EU:C:2008:549, punkt 40, ning 9.2.1994, Lacruz Bassols *vs.* Euroopa Kohus, T-109/92, EU:T:1994:16, punkt 87).

48 Samuti tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et personalieeskirjade artiklis 45 ette nähtud teenete võrdlev hindamine on võrdse kohtlemise põhimõtte väljendus (vt kohtumäärus, 8.10.2015, Nieminen *vs.* nõukogu, T-464/14 P, EU:T:2015:787, punkt 38 ning seal viidatud kohtupraktika).

49 Kõnesoleval juhtumil tuleb asuda seisukohale, et seda põhimõtet ei ole rikutud, arvestades, et 2015. aastal erines hageja olukord teiste Euroopa Liidu Kohtu ametnike olukorrast, keda edutamisele eelneva võrdleva hindamise käigus hinnati. Hageja viidi, erinevalt teistest ametnikest, asjassepuutuva edutamise kestel üle teise institutsiooni. Nii sai ajavahemik, mida Euroopa Liidu Kohus hageja ja tema samas institutsioonis töötavate kolleegide teenete võrdleval hindamisel ja edutamispunktide jagamisel arvesse võtab, olla 2015. aasta osas üksnes piiratud 1. jaanuari 2015 kuni 15. märtsi 2015 vahelise ajaga. Seega ei oma tähtsust, et hageja, nagu ta väidab, oli 2014. aastal identses olukorras oma Euroopa Liidu Kohtu ametnikest kolleegidega – seda enam, et hageja ei väidagi üleüldse, et teda oleks 2014. aasta eest punktide andmisel halvemasse olukorda seatud. Siinkohal võib lisada, vastuseks väitele, et esineb oht, et ühest institutsioonist teise üleviimise kuupäev võidi määrata kindlaks meelevaldselt ja et kuritarvitati võimu, et see oht ei ole kuidagi tõendatud ja et igal juhul piirab seda oluliselt nii *prorata*

temporis mehhanism kui ka asjaolu, et ühest institutsioonist teise üleviimise algatas hageja ning see, et üleviimise kuupäeva kindlaksmääramiseks on nõutud kahe puudutatud institutsiooni vaheline kokkulepe.

50 Institutsioonidevahelisel üleviimisel põhinevast erinevast kohtlemisest ei saa järeldada, et riivatud oleks Euroopa avaliku teenistuse ühtsuse põhimõtet.

51 Teiseks olgu meenutatud, et väljakujunenud kohtupraktikast tuleneb muidugi, et vastavalt avaliku teenistuse ühtsuse põhimõttele, mis kehtestati Amsterdami lepingu artikli 9 lõikega 3, kehtivad kõigi institutsioonide kõigi ametnike suhtes samad personalieeskirjad ja -sätted (vt selle kohta kohtumäärus, 11.10.2012, Cervelli *vs.* komisjon, T-622/11 P, EU:T:2012:538, punkt 25 ning seal viidatud kohtupraktika). Samas, kui hageja heidab Euroopa Liidu Kohtule ette, et tema ühest institutsioonist teise üleviimine viis ühtsuse põhimõtet rikkudes hageja osaluse peatamiseni 2015. aasta edutamises, ei heida hageja Euroopa Liidu Kohtule ette, et viimane kohaldab parlamendist erinevaid sätteid ega ammugi seda, et need kaks institutsiooni kohaldavad edutamise suhtes erinevaid institutsioonisiseseid norme. Hageja heidab Euroopa Liidu Kohtule aga ette asjaolu, et viimane ei kohaldanud täiel määral omaenda sisenorme ja eelkõige *prorata temporis* mehhanismi, nii nagu hageja oleks jätkuvalt selle institutsiooni ametnik. Oma argumentides ei heida hageja Euroopa Liidu Kohtule seega ette, et viimane rikkus Euroopa avaliku teenistuse ühtsuse põhimõtet, nii et selle põhimõtte eiramisele tuginevad väited ei saa olla edukad.

52 Võib lisada, et olukord oleks sama, kui hageja kõnesolevaid argumente tuleks käsitada kui etteheidet Euroopa Liidu Kohtule, et viimane seadis hageja parlamenti ülemineku tõttu halvemasse olukorda.

53 Nimelt tuleneb muidugi väljakujunenud kohtupraktikast, et institutsioonid peavad tagama esiteks, et liikuvus ei takistaks selles osalevate ametnike karjääri kulgu, ja teiseks, et üleviidud ametnikke ei seataks edutamise raames halvemasse olukorda (vt selle kohta kohtuotsused, 3.10.2000, Cubero Vermurie *vs.* komisjon, T-187/98, EU:T:2000:225, punktid 68 ja 69, ning 18.9.2013, Scheidemann *vs.* komisjon, F-76/12, EU:F:2013:132, punkt 29). On isegi võimalik leida, et hageja saavutas edutamislävendi 1. juulil 2015, mis võimaldanuks tema kandmist edutamiskõlblike ametnike loetellu, kui ta oleks jäänud Euroopa Liidu Kohtu ametnikuks ja et parlament edutas ta palgaastmele AD 10 alles alates 1. jaanuarist 2016.

54 Euroopa Liidu Kohus on aga mitmetes oma lahendites rõhutanud, kuivõrd oluline on iga institutsiooni autonoomia tööandja rollis, jättes kõrvale Euroopa avaliku teenistuse ühtsusele põhinevad argumendid. Eelöeldust tuleneb, et mõnda institutsiooni üle viidud ametnik ei saa nõuda, et tema suhtes kohaldataks samu edutamisnorme, nagu selles institutsioonis, kus ta kõigepealt töötas, kohaldatavad soodsamad normid, väites, et teda on edutamise kontekstis ühest institutsioonist teise üleviimise tõttu halvemasse olukorda seatud (vt selle kohta kohtuotsus, 5.7.2011, V *vs.* parlament, F-46/09, EU:F:2011:101, punkt 135 ja seal viidatud kohtupraktika).

55 Teisalt tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast igal juhul, et personalieeskirjad ei anna mingisugust õigust edutamisele – ka mitte neile ametnikele, kes täidavad kõik edutamise eeltingimused, sh edutamispunktide lävendi saavutamine (vt kohtuotsus, 31.5.2005, Dionyssopoulou *vs.* nõukogu, T-284/02, EU:T:2005:188, punkt 19 ning seal viidatud kohtupraktika; vt selle kohta kohtuotsus, 14.7.2011, Praskevicius *vs.* parlament, F-81/10, EU:F:2011:120, punkt 51). Nimelt ei kehtesta edutamispunktide andmine institutsiooni lõplikku seisukohta edutamismenetluses, kuivõrd ametisse nimetavale asutusele jääb kaalutlusõigus ja ta ei ole seotud direktorite või üksuste juhatajate antud hindamispunktidega ega ka lävendi ega hindamise ühiskomitee seisukohtadega (vt Euroopa Liidu Kohtus kehtiva edutamissüsteemi kohta kohtuotsus, 11.12.2003, Breton *vs.* Euroopa Kohus, T-323/02, EU:T:2003:340, punktid 48 ja 50). Seega ei saa asjaolust, et hagejal oleks Euroopa Liidu Kohtu ametnikuks jäädes täitunud edutamiseks vajalik lävend 1. juulil 2015, järeldada, et teda oleks selle kuupäeva seisuga tingimata edutatud. Seda enam ei saa järeldada, et edutamisega oleks hiljaks jäädud ja et hagejat oleks liikuvuse tõttu halvemasse olukorda seatud. Teine väide tuleb seega tagasi lükata.

56 Eelnevast järeldub, et tühistamisnõuded tuleb rahuldamata jätta.

Kahju hüvitamise nõue

57 Hageja palub, et talle hüvitataks varaline kahju, mida ta väidetavalt kandis õigusvastaste asjaolude tõttu, mida hageja oma tühistamisnõuete toetuseks esitatud kahes väites käsitles. Hageja täpsustab, et tema kantud varaline kahju võrdub sisuliselt vahega ühelt poolt selle palga, mida ta oleks saanud 1. juulist 31. detsembrini 2015, kui ta oleks nimetatud 1. juulist 2015 palgaastmele AD 10 ja teiselt poolt selle palga vahel, mida ta tegelikult sai 1. juulist 2015 kuni 1. jaanuarini 2016, mil ta tegelikult palgaastmele AD 10 määrati. Lisaks väidab hageja, et pole mingit kahtlust, et just Euroopa Liidu Kohtu õigusvastane käitumine, mida on eespool kirjeldatud, on talle sellise kahju põhjustanud. Hageja lisab repliigis, et tema palgaastme AD 10 palgajärku 2 jõudmise kuupäeva paikapanekul tuleb arvesse võtta tagasiulatuvat edutamist alates 1. juulist 2015.

58 Euroopa Liidu Kohus on seisukohal, et hageja esitatud kahju hüvitamise nõue tuleb jätta rahuldamata. Esiteks ei ole hageja täpsustanud oma nõude ulatust, vaid piirdub võimaliku tühistava kohtuotsuse väidetavate tagajärgede kirjeldamisega. Teiseks tuleb kahju hüvitamise nõuded jätta rahuldamata osas, milles need on, nagu käesolevas asjas, otseselt seotud tühistamisnõuetega, mis tuli põhjendamatuse tõttu rahuldamata jätta. Kolmandaks ei ole väidetav kahju kindel, sest hageja kahjuhüvitisnõuetes käsitletud palga saamine oleks sõltunud sellest, kuidas Euroopa Liidu Kohus võimaliku tühistava kohtuotsuse tagajärjel toimib.

59 Olgu meenutatud, et ametniku või ajutise teenistuja esitatud kahjuhüvitisnõude raames peab institutsiooni õigusvastase käitumise tuvastamiseks olema täidetud hulk tingimusi: nimelt etteheidetava käitumise õigusvastasus, tegeliku kahju tekkimine ning põhjusliku seose olemasolu väidetava käitumise ja väidetavalt tekkinud kahju vahel. Kui üks neist tingimustest ei ole täidetud, tuleb hagi jätta tervikuna rahuldamata, ilma et oleks tarvis analüüsida lepinguvälise vastutuse ülejäänud tingimuste täidetust (kohtuotsused, 1. juuni 1994, komisjon *vs.* Brazzelli Lualdi jt, C-136/92 P, EU:C:1994:211, punkt 42, ning 17.5.2017, PG *vs.* Frontex, T-583/16, ei avaldata, EU:T:2017:344, punkt 97).

60 Olgu öeldud, et nagu Euroopa Liidu Kohus märkis, rajanevad kahjuhüvitisnõuded üksnes niisugusel õigusvastasusel, mis esineb juhul, kui tühistamisnõuete põhjenduseks esitatud kaks väidet on põhjendatud. Kuna need väited on tagasi lükatud, ei ole etteheidetava käitumise õigusvastasuse nõue täidetud, nii et kahju hüvitamise nõuded tuleb rahuldamata jätta. Tegelikult tuleb need igal juhul enneaegsetena rahuldamata jätta, seda isegi juhul, kui õigusvastasuse nõue osutub käesolevas asjas täidetuks, sest vaidlusaluse otsuse tühistamine selle õigusvastasuse tagajärjel ei tähenda, et hagejal oleks olnud õigus edutamisele (vt selle kohta kohtumäärus, 3.5.2017, De Nicola *vs.* EIP, T-71/16 P, ei avaldata, EU:T:2017:307, punkt 24 ning seal viidatud kohtupraktika; vt ka eespool, punkt 55).

61 Sellest lähtuvalt tuleb käesolev hagi tervikuna rahuldamata jätta.

Kohtukulud

62 Vastavalt kodukorra artikli 134 lõikele 1 on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna kohtuotsus on tehtud hageja kahjuks, tuleb kohtukulud vastavalt Euroopa Liidu Kohtu nõuetele välja mõista hagejalt.

Esitatud põhjendustest lähtudes

ÜLDKOHUS (üheksas koda)

otsustab:

1. Jätta hagi rahuldamata.

2. Mõista kohtukulud välja RLilt.

Gervasoni Kowalik-Bańczyk Mac Eochaidh

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 14. detsembril 2017 Luxembourgis.

Allkirjad