YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

26 päivänä toukokuuta 2005 *

Asiassa C-301/02 P,

jossa on kyse yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 49 artiklaan perustuvasta valituksesta, joka on pantu vireille 26.8.2002,

Carmine Salvatore Tralli, entinen Euroopan keskuspankin toimihenkilö, kotipaikka Nidderau (Saksa), edustajanaan Rechtsanwalt N. Pflüger, prosessiosoite Luxemburgissa,

valittajana,

ja jossa vastapuolena on

Euroopan keskuspankki, asiamiehinään V. Saintot ja M. Benisch, avustajanaan Rechtsanwalt B. Wägenbaur, prosessiosoite Luxemburgissa,

* Oikeudenkäyntikieli: saksa.

YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja P. Jann sekä tuomarit A. Rosas, R. Silva de Lapuerta (esittelevä tuomari), S. von Bahr ja K. Schiemann,

julkisasiamies: P. Léger,
kirjaaja: johtava hallintovirkamies M.-F. Contet,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 22.6.2004 pidetyssä istunnossa esitetyn,

ottaen huomioon julkisasiamiehen 17.2.2005 pidetyssä istunnossa esittämän ratkaisuehdotuksen,

on antanut seuraavan

tuomion

1 Tralli vaatii valituksellaan kumoamaan Euroopan yhteisöjen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen yhdistetyissä asioissa T-373/00, T-27/01, T-56/01 ja T-69/01, Tralli vastaan EKP, 27.6.2002 antaman tuomion (Kok. H. 2002, s. I-A-97 ja II-453; jäljempänä valituksenalainen tuomio), jolla ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on hylännyt hänen kanteensa, joilla on vaadittu tiettyjen Euroopan keskuspankin (EKP) toimien kumoamista.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

2 Euroopan keskuspankkijärjestelmän ja EKP:n perussäännöstä tehtyyn pöytäkirjaan, joka on EY:n perustamissopimuksen liitteenä (jäljempänä EKPJ:n perussääntö), kuuluvat muun muassa seuraavat määräykset:

"12 artikla

— —

12.3 EKP:n neuvosto hyväksyy työjärjestyksensä, jossa määritetään EKP:n sisäinen organisaatio ja sen päätöksentekoelimet.

— —

36 artikla

Henkilöstö

36.1 EKP:n neuvosto vahvistaa johtokunnan ehdotuksesta EKP:n henkilöstöä koskevat palvelussuhteen ehdot.

— —"

3 EKP:n neuvosto on 31.3.1999 muuttanut EKPJ:n perussäännön 36.1 artiklan perusteella Euroopan keskuspankin henkilöstön palvelussuhteen ehtojen hyväksymisestä 9.7.1998 tehtyä päätöstä (EYVL L 125, s. 32; jäljempänä palvelussuhteen ehdot). Näissä palvelussuhteen ehdoissa, niiden riidan kohteena oleviin seikkoihin sovellettavassa muodossa, määrätään muun muassa seuraavaa:

"9. a) EKP:n ja sen työntekijöiden välisiä työsuhteita säännellään näiden palvelussuhteen ehtojen mukaisesti tehdyin työsopimuksin. Johtokunnan antamissa EKP:n henkilöstösäännöissä täsmennetään näitä palvelussuhteen ehtoja koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

— —

10. a) EKP:n ja sen työntekijöiden väliset työsopimukset tehdään työhönottoasiakirjalla, jonka työntekijät allekirjoittavat. — —

b) Palvelukseen ottamiseen voidaan soveltaa koeaikaa henkilöstösääntöjen säännösten mukaisesti. Koeajan pituus voi olla enintään 12 kuukautta.

11. a) EKP voi päättää työntekijöidensä kanssa tekemänsä sopimukset johtokunnan tekemällä perustellulla päätöksellä EKP:n henkilöstösäännöissä määritetyn menettelyn mukaisesti ja seuraavin perusteluin:

i) pysyvän epäpätevyyden vuoksi — —

— —

41. Työntekijät voivat EKP:n henkilöstösäännöissä vahvistetussa menettelyssä esittää EKP:n hallintoelimille oikeudenkäyntiä edeltävää tutkimusta varten valituksia ja työehtoja koskevia valituksia, jotka hallintoelimet tutkivat siltä kannalta, ovatko kussakin yksittäisessä tapauksessa tehdyt päätökset yhdenmukaisia EKP:n henkilöstöpolitiikkaan ja palvelussuhteen ehtoihin nähden. Työntekijät, joiden asiaa ei ole ratkaistu tyydyttävällä tavalla oikeudenkäyntiä edeltävässä tutkimusmenettelyssä, voivat käyttää EKP:n henkilöstösääntöjen mukaista valitusmenettelyä.

Edellä mainittuja menettelyjä ei voida käyttää seuraavia päätöksiä riitautettaessa:

— —

iii) päätökset, jotka koskevat sitä, että koeajalla olevan työntekijän nimitystä ei ole vahvistettu.

42. Sen jälkeen kun sisäiset muutoksenhakukeinot on käytetty, Euroopan yhteisöjen tuomioistuimella on toimivalta ratkaista kaikki EKP:n ja näissä palvelussuhteen ehdoissa tarkoitettujen työntekijöiden tai entisten työntekijöiden väliset riidat.

Tällainen toimivalta koskee ainoastaan toimenpiteen tai päätöksen laillisuutta; taloudellisluonteisissa riidoissa yhteisöjen tuomioistuimella on täysi harkintavalta."

4 EKP:n neuvosto on EKPJ:n perussäännön 12.3 artiklan nojalla antanut EKP:n työjärjestyksen (EYVL L 125, s. 34, oikaisu EYVL 2000, L 273, s. 40; jäljempänä työjärjestys). Tämän säädöksen 21 artiklassa, jonka otsake on "Palvelussuhteen ehdot", määrätään seuraavaa:

"21.1. EKP:n ja sen henkilöstön välinen palvelussuhde määritetään palvelussuhteen ehdoissa ja henkilöstösäännöissä.

21.2. EKP:n neuvosto hyväksyy ja tarkistaa johtokunnan ehdotuksesta palvelussuhteen ehdot. Yleisneuvostoa kuullaan tässä työjärjestyksessä määrätyn menettelyn mukaisesti.

21.3. Palvelussuhteen ehdot pannaan täytäntöön henkilöstösäännöillä, jotka johtokunta hyväksyy ja tarkistaa.

21.4. Henkilöstökomiteaa kuullaan ennen uusien palvelussuhteen ehtojen tai henkilöstösääntöjen hyväksymistä. Komitean lausunto annetaan EKP:n neuvostolle tai johtokunnalle."

5 EKP:n työjärjestyksen 21.3 artiklan ja palvelussuhteen ehtojen 9 artiklan a kohdan perusteella EKP:n johtokunta on hyväksynyt "European Central Bank Staff Rules" -nimiset säännöt (jäljempänä henkilöstösäännöt), joissa säädetään seuraavaa:

"2.1 Koeaika

Palvelussuhteen ehtojen 10 artiklan b kohdan yksityiskohtaiset soveltamissäännöt ovat seuraavat:

2.1.1 Palvelukseen ottamiseen sovelletaan kolmen kuukauden koeaikaa, ellei johtokunta päätä, ettei koeaikaa ole. Johtokunta voi poikkeuksellisesti päättää kolmea kuukautta pidemmästä koeajasta jäljempänä olevan 2.1.2 artiklan a alakohdan mukaisesti.

— —

2.1.2 Jos se, jota asia koskee, on koeaikana estynyt hoitamasta tehtäviään sairauden, tapaturman, äitiysloman tai poikkeuksellisesti erityisloman vuoksi yhtäjaksoisesti vähintään kuukauden ajan, johtokunta voi pidentää koeaikaa vastaavalla ajalla.

Lisäksi johtokunta voi poikkeuksellisesti:

a) pidentää koeajan enintään 12 kuukauden pituiseksi tai

b) pidentää koeajan enintään 12 kuukauden pituiseksi ja määrätä sen, jota asia koskee, toisiin tehtäviin.

2.1.3 Koeajan kuluessa johtokunta voi irtisanoa sopimuksen yhden kuukauden irtisanomisajalla, mikäli se, jota asia koskee, osoittautuu ammatillisesti soveltumattomaksi tai epäpäteväksi."

6 EKP antoi työjärjestyksen 8 ja 24 artiklan perusteella 12.10.1999 tehdyllä päätöksellä EKP/1999/7 (1999/811/EY) Euroopan keskuspankin johtokunnan työjärjestyksen (EYVL L 314, s. 34).

7 Mainitussa päätöksessä katsotaan, että "on välttämätöntä perustaa — — järjestely toimivallan siirtämiseksi; johtokunnan kollegiaalisen vastuun periaate säilyy ennallaan".

8 Kyseisessä päätöksessä säädetään muun muassa seuraavaa:

"1 artikla

Täydentävä luonne

Tämä päätös täydentää Euroopan keskuspankin työjärjestystä. Tämän päätöksen termeillä on sama merkitys kuin Euroopan keskuspankin työjärjestyksessä.

— —

5 artikla

Toimivallan siirtäminen

1. Johtokunta voi valtuuttaa yhden tai useamman jäsenistään toteuttamaan puolestaan ja vastuullaan selkeästi määriteltyjä hallinnollisia toimenpiteitä ja laatimaan asiakirjoja, joilla valmistellaan johtokunnan jäsenten myöhempää kollegiaalista päätöstä sekä asiakirjoja, joilla pannaan täytäntöön johtokunnan tekemät lopulliset päätökset.

2. Johtokunta voi myös puheenjohtajan suostumuksella antaa yhden tai useamman jäsenensä tehtäväksi (i) hyväksyä minkä tahansa 5 artiklan 1 kohdassa määritellyn asiakirjan lopullisen tekstin edellyttäen, että johtokunta on jo vahvistanut tällaisen asiakirjan sisällön käsittelyssään ja/tai (ii) tehdä lopullisen päätöksen, silloin kun on kyse rajoitetuista ja selkeästi määritellyistä toimeenpanovaltuuksista; tällaista toimivallan siirtoa on valvottava tarkasti johtokunnan antamien objektiivisten kriteerien mukaisesti.

3. 5 artiklan 1 ja 2 kohdan mukaisesti tehdyt päätökset ja toimivallan siirrot kirjataan johtokunnan kokouspöytäkirjaan.

4. Näin siirretyt valtuudet voidaan siirtää edelleen ainoastaan silloin, kun valtuuspäätöksessä on tätä tarkoittava erityissäännös.

— —"

Tosiseikat

9 EKP julkaisi 10.3.2000 avointa toimea koskevan ilmoituksen, joka koski sellaisen vartijan toimea, jonka tehtäviin kuului lähinnä EKP:n rakennuksen sisäänpääsyn valvonta ja vierailijoiden vastaanottamiseen liittyvä turvatarkastus.

10 Valittaja otettiin 20.6.2000 päivätyllä asiakirjalla palvelukseen hoitamaan tätä toimea 1.7.2000 alkaen. Tässä palvelukseenottoasiakirjassa todettiin, että sen, jota asia koskee, työsopimukseen sovellettiin palvelussuhteen ehtoja ja henkilöstösääntöjä ja että siihen sovellettiin kolmen kuukauden pituista koeaikaa.

11 Valittajan esimies ilmoitti hänelle 21.8.2000 käydyssä keskustelussa, etteivät hänen työsuorituksensa vastaa kyseisen toimen osalta edellytettyä tasoa.

12 Mainittujen suoritusten laatua käsiteltiin myös valittajan, hänen esimiehensä ja kahden muun työtoverin, joihin kuului EKP:n turvallisuuspäällikkö, välillä 1.9.2000 käydyssä keskustelussa.

13 Valittaja sai 8.9.2000 kopion sisäisestä muistiosta, jossa EKP:n turvallisuuspäällikkö pyysi mainittua esimiestä pidentämään valittajan koeaikaa. Tässä muistiossa todettiin, että mainittu ylimääräinen koeaika oli tarpeen valittajan riittämättömän ammatillisen tehokkuuden vuoksi ja sen mahdollistamiseksi, että valittaja voi osallistua hänen pääasiallisia tehtäviään sekä EKP:n turvallisuusjärjestelmää koskevaan lisäkoulutukseen. Tämän muistion mukaan valittaja oli vahvistanut haluavansa osallistua mainittuun koulutukseen ja hyväksynyt koeaikansa pidentä-

misen 31.12.2000 saakka. Valittaja oli vahvistanut kirjallisesti tähän muistioon, että oli saanut tiedon siitä.

14 EKP antoi 18.9.2000 päivätyllä kirjeellä valittajalle tiedoksi päätöksen, joka koski valittajan koeajan pidentämistä 31.12.2000 saakka (jäljempänä koeajan pidentämistä koskeva päätös). Valittajalle ilmoitettiin myös, että hänen nimityksensä vahvistaminen riippui hänen ammatillisen tehokkuutensa tasosta hänen pidennetyn koeaikansa kuluessa.

15 Valittajalle ilmoitettiin 29.11.2000 päivätyllä kirjeellä, joka annettiin tiedoksi valittajalle samana päivänä ja jonka hallinnosta ja henkilöstöstä vastaava johtokunnan jäsen ja henkilöstön kehittämisosaston päällikkö olivat allekirjoittaneet, johtokunnan päätöksestä irtisanoa hänen sopimuksensa päättymään 31.12.2000 (jäljempänä irtisanomista koskeva päätös). Tätä päätöstä perusteltiin sillä seikalla, ettei valittajan ammatillinen tehokkuus ollut edes pidennetyn koeajan kuluessa parantunut siinä määrin kuin kyseisessä toimessa edellytettiin. Valittajan suorituksessa oli ilmennyt puutteita erityisesti EKP:n turvallisuusjärjestelmän käytön ja työtä koskevien sääntöjen ja hallinnollisten ja organisaatioon liittyvien menettelyjen noudattamisen osalta.

Oikeudenkäyntimenettely ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa

16 Valittaja nosti 12.12.2000 päivätyllä kannekirjelmällä ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimessa kanteen (asia T-373/00), jossa vaadittiin muun muassa irtisanomista koskevan päätöksen kumoamista.

17 Valittaja nosti lisäksi kolme muuta kannetta, joilla hän vaati muun muassa

— kumoamaan EKP:n puheenjohtajan päätöksen, jolla hylättiin hänen koeajan pidentämistä koskevasta päätöksestä tekemänsä valitus (asia T-27/01)

— toteamaan, että EKP:n puheenjohtaja oli lainvastaisesti jättänyt ottamatta kantaa hänen irtisanomistaan koskevan päätöksen tutkimista koskevaan vaatimukseensa (asia T-56/01) ja

— kumoamaan EKP:n puheenjohtajan päätöksen, jolla hylättiin hänen irtisanomista koskevasta päätöksestä tekemänsä valitus (asia T-69/01).

18 Nämä eri kanteet yhdistettiin 15.1.2002 annetulla määräyksellä suullista käsittelyä varten. Valituksenalaisella tuomiolla ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin yhdisti nämä kanteet tuomiota varten, hylkäsi kanteen asiassa T-373/00 ja totesi, että lausunnon antaminen oli rauennut asioissa T-27/01, T-56/01 ja T-69/01.

19 Samalla tuomiolla ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin totesi, että asiassa T-373/00 kukin osapuoli vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan ja että asioissa T-27/01, T-56/01 ja T-69/01 valittaja vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan ja hänet velvoitetaan korvaamaan kolmasosa EKP:n oikeudenkäyntikuluista.

Valituksenalainen tuomio

20 Hylätessään asiassa T-373/00 nostetun kanteen pääasian osalta ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi ensiksi, että valittajan esittämä, EKP:n käyttöön ottamiin toimivallan delegointia koskeviin sääntöihin liittyvä lainvastaisuusväite oli perusteeton. Se otti tältä osin huomioon seuraavat perustelut:

"43 Kantajan mukaan henkilöstösäännöillä ei ole oikeudellista perustaa. Ne näet koskevat kantajan mukaan EKP:n henkilöstöön sovellettavaa järjestelmää ja niinpä EKPJ:n perussäännön 36.1 artiklan perusteella johtokunnan, jolla ei ole toimivaltaa niiden antamiseen, sijasta EKP:n neuvoston olisi pitänyt antaa ne johtokunnan ehdotuksen perusteella.

44 Tältä osin riittää, että todetaan, että asiassa T-333/99, X vastaan EKP, jossa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin antoi 18.10.2001 tuomion [Kok. 2001, s. II-3021, Kok. H. 2001, s. I-A-199 ja II-921], ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimelle tehtiin lainvastaisuusväite, jonka kohde oli sama kuin se, johon tämän asian kantaja vetoaa. Mainitussa asiassa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi tuomion 96–109 kohdassa ennen kaikkea, että henkilöstösäännöt eivät ole valittajan väittämällä tavalla lainvastaiset erityisesti sikäli kuin EKP:n neuvosto on delegoinut EKP:n työjärjestyksen 21.3 artiklalla johtokunnalle valtuudet määrittää palvelussuhteen ehtojen täytäntöönpanoa koskevat edellytykset eli henkilöstösäännöt."

21 Toiseksi ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi, että valittajan esittämä kanneperuste, joka koski palvelussuhteen ehtojen ja henkilöstösääntöjen rikkomista sekä suhteellisuusperiaatteen noudattamatta jättämistä, oli myös perusteeton.

22 Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin totesi aluksi, että tämä kanneperuste jakaantui kahteen osaan eli yhtäältä koeajan pidentämistä koskevan päätöksen ja toisaalta irtisanomista koskevan päätöksen riitauttamiseen. Sitten se tutki kummankin mainituissa kahdessa osassa esitetyn kanneperusteen.

23 Siten ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi ensiksi valituksenalaisen tuomion 49 kohdassa, että koeajan pidentämistä koskeva päätös oli tehty asiassa sovellettavien muotomääräysten mukaisesti. Toiseksi ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi tuomion 51 ja 52 kohdassa, että EKP oli voinut pidentää koeaikaa. Kolmanneksi se totesi saman tuomion 56 ja 57 kohdassa, että EKP oli voinut katsoa, että kyse oli henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetuista poikkeuksellisista olosuhteista, jotka mahdollistivat koeajan pidentämisen. Irtisanomista koskevan päätöksen osalta ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoi ensiksi valituksenalaisen tuomion 65 ja 66 kohdassa, että valittajalle oli ilmoitettu hänen tiedoistaan ja ammatillisista suorituksistaan esitetyistä moitteista. Toiseksi ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin huomautti mainitun tuomion 73 kohdassa, että mikään ei antanut aihetta todeta, että valittajalle ei ollut annettu mahdollisuutta suorittaa koeaikaansa tavanomaisissa olosuhteissa. Kolmanneksi se esitti saman tuomion 81 kohdassa, että EKP:n ei voitu väittää loukanneen valittajan oikeuksia päättäessään hänen työsuhteensa.

24 Lopuksi velvoittaessaan valittajan vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan sekä korvaamaan kolmasosan EKP:n oikeudenkäyntikuluista asioissa T-27/01, T-56/01 ja T-69/01, ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin otti huomioon seuraavat perustelut:

"99 Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin katsoo, että päinvastoin kuin kantaja esittää, palvelussuhteen ehtojen 41 artiklan iii alakohdasta ilmenee yksiselitteisesti, että koeajan pidentämistä ja koeaikana tapahtuvaa irtisanomista koskevat päätökset eivät voi olla oikeudenkäyntiä edeltävän tutkimuksen eivätkä

valituksen kohteena. Näiden kahden päätöksen tavoitteena näet on se, 'että koeajalla olevan työntekijän nimitystä ei [vahvisteta]' tässä säännöksessä tarkoitetulla tavalla.

100 Siten kanteiden nostaminen asioissa T-27/01 ja T-69/01 on aiheuttanut vastaajalle haitantekona aiheutettuja kuluja.

101 Asian T-56/01 osalta, joka on jätetty ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen kirjaamoon 13.3.2001, on todettava, että kantaja on nostanut tämän laiminlyöntikanteen siitä, että 5.2.2000 tehtyyn valitukseen ei ollut vastattu, vaikka toisaalta henkilöstösääntöjen 8.2.1 artiklan perusteella tämä vaatimus on hylätty hiljaisella päätöksellä kuukausi valituksen tekemisen jälkeen ja vaikka toisaalta EKP:n puheenjohtaja on hylännyt kantajan valituksen 12.3.2001.

102 Näin ollen ilman, että olisi tarpeen tutkia, onko kanne jätettävä tutkimatta siksi, että ennen laiminlyöntikanteen nostamista ei ole kehotettu toimielintä tekemään ratkaisu, voidaan todeta, että kanteen nostamishetkellä asiassa T-56/01 tai ainakin välittömästi sitä seuraavien päivien kuluessa kantaja on tiennyt, että vastaaja oli määritellyt kantansa EY 232 artiklan toisessa kohdassa tarkoitetulla tavalla. Hän ei kuitenkaan ole ryhtynyt asianmukaisiin toimiin sen välttämiseksi, että kanne aiheuttaa vastaajalle haitantekona aiheutettuja kuluja.

103 Näin ollen sen sijaan, että velvoitettaisiin vastaaja korvaamaan kantajalle aiheutuneet oikeudenkäyntikulut, on aihetta velvoittaa kantaja korvaamaan kolmasosa vastaajalle asioissa T-27/01, T-56/01 ja T-69/01 aiheutuneista kuluista."

Asianosaisten vaatimukset yhteisöjen tuomioistuimessa

25 Valittaja vaatii, että yhteisöjen tuomioistuin

— kumoaa valituksenalaisen tuomion ja EKP:n koeajan pidentämistä ja irtisanomista koskevat päätökset

— velvoittaa EKP:n maksamaan hänelle 31.12.2000 jälkeen hänen peruspalkkansa, joka on määrältään 32 304 euroa vuodessa, lisättynä palvelussuhteen ehdoissa säädetyillä etuuksilla ja muilla palkan erillä

— velvoittaa EKP:n korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

26 EKP vaatii, että yhteisöjen tuomioistuin

— hylkää valituksen

— velvoittaa valittajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Valitus

27 Valittaja vetoaa vaatimustensa tueksi kolmeen valitusperusteeseen.

Ensimmäinen valitusperuste, joka liittyy toimivallan delegointia koskeviin sääntöihin

Asianosaisten lausumat

28 Tällä valitusperusteella valittaja esittää ennen kaikkea, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on tehnyt oikeudellisen virheen hylkäämällä valituksenalaisen tuomion 43 ja 44 kohdassa henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklan toiseen kohtaan ja 2.1.3 artiklaan liittyvän lainvastaisuusväitteen. Se perustelee valitusperusteensa lähinnä seuraavasti.

29 Valittaja esittää ensiksi, että EKPJ:n perussäännön 36.1 artiklasta ilmenee, että EKP:n johtokunnalla ei ollut toimivaltaa päättää henkilöstöön sovellettavasta järjestelmästä ja että tämä toimivalta kuului EKP:n neuvostolle.

30 Toiseksi valittajan mukaan EKPJ:n perussäännön 12.3 artiklassa ei mahdollistettu sitä, että EKP:n neuvosto voi delegoida johtokunnalle toimivallan päättää henkilöstöasioista.

31 Tältä osin hän lisää, että vaikka EKP:n neuvostolla olisikin valtuudet delegoida johtokunnalle toimivalta päättää henkilöstöön sovellettavasta järjestelmästä, sen olisi pitänyt tehdä tämä nimenomaisesti. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei kuitenkaan ole tutkinut tätä perustelua, vaan se on olettanut, että työjärjestyksen 21.3 artiklaan sisältyy hiljainen delegointi.

32 Valittaja katsoo myös, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on tulkinnut virheellisesti Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen) 110 artiklaa, joka koskee toimivallan delegointia yhteisöjen julkishallinnon alalla, koskevaa oikeuskäytäntöä, kun se on valituksenalaisen tuomion 44 kohdassa todennut, että EKP:n neuvostolla oli valtuudet delegoida johtokunnalle toimivalta päättää henkilöstösäännöistä. Lopuksi hän huomauttaa, että mainitulla tuomiolla loukataan "toimielinten välisen tasapainon periaatetta" sikäli kuin ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on vahvistanut harkintavallan delegoinnin muille kuin primaarioikeudessa määrätyille elimille.

33 Kolmanneksi valittaja katsoo, että antaessaan henkilöstösääntöjen 2.1.2 ja 2.1.3 artiklan johtokunta on rikkonut työjärjestyksen 21.3 artiklaa sikäli kuin kyse ei ole pelkistä palvelussuhteen ehtojen täytäntöönpanosäännöksistä vaan todellisista, itsenäisistä säännöistä. Mainitussa 2.1.2 artiklassa näet mahdollistetaan valittajan mukaan koeajan pidentäminen yksipuolisella päätöksellä, ja tällä mahdollisuudella ylitetään palvelussuhteen ehtojen 10 artiklan b kohdan soveltamisala.

34 Valittaja lisää tältä osin, että mainitussa 2.1.3 artiklassa otetaan käyttöön mainitun ajan kuluessa sovellettava irtisanomisperuste, joka koskee sen, jota asia koskee, sopimatonta käytöstä tai suoriutumista ja joka poikkeaa palvelussuhteen ehtojen 11 artiklan a kohdan i alakohdassa esitetystä.

35 EKP esittää osaltaan, että valittajan ensimmäisen ja toisen perustelunsa yhteydessä esittämät seikat eivät ole merkityksellisiä eivätkä perusteltuja. Se korostaa, että virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 110 artiklan soveltamista koskevan oikeuskäytännön mukaan toimielimillä on oikeus antaa yleisiä täytäntöönpanosäännöksiä, kunhan henkilöstösääntöjen soveltamisalaa ei rajoiteta. Lisäksi tietyn toimivallan antaminen EKP:n neuvostolle on sen mukaan toimielinten välisen tasapainon periaatteen mukaista.

36 EKP esittää, että valittaja ei ilmoita, minkä valituksenalaisen tuomion osan se pyrkii kyseenalaistamaan kolmannella perustelullaan. Tämä perustelu ei sen mukaan ole perusteltu missään tapauksessa. Henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklan toinen kohta ja 2.1.3 artikla ovat näet palvelussuhteen ehtojen, jotka ovat työsopimuksen olennainen osa, 10 artiklan b kohdan täytäntöönpanosäännöksiä. Lisäksi mainittujen palvelussuhteen ehtojen 11 artiklaa ei sovelleta koeajan kuluessa.

Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

37 Ensimmäisellä valitusperusteellaan valittaja pyrkii ennen kaikkea osoittamaan, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on katsonut virheellisesti, että EKP:n toimivallan delegointia henkilöstöasioissa koskeva järjestelmä ja se, miten kyseiset elimet käyttävät tätä toimivaltaa, ovat laillisia.

38 Tältä osin on alustavasti todettava, että EKP:n neuvostolla on EKPJ:n perussäännöstä tehdyn pöytäkirjan 12.3 ja 36.1 artiklan perusteella sääntelyvalta antaa yhtäältä

EKP:n sisäisen organisaation ja sen päättävien elinten määrittämiseksi työjärjestys sekä toisaalta EKP:n henkilöstösäännöt.

39 On korostettava että näin rajatut organisaatio- ja hallinnointivalta vastaavat muille primaarioikeuden perusteella perustetuille toimielimille ja elimille annettuja (ks. esimerkiksi Euroopan komission osalta EY 218 artiklan 2 kohta).

40 Edellä mainittujen valtuutussäännösten mukaisesti EKP:n neuvosto on antanut EKP:n palvelussuhteen ehdot. Mainituissa ehdoissa valtuutetaan vuorostaan johtokunta täsmentämään henkilöstösäännöillä palvelussuhteen ehtojen yleiset, yksityiskohtaiset täytäntöönpanosäännöt.

41 Sen osalta, onko tämä toimivallan delegointijärjestelmä yhteensoveltuva yhteisön oikeuden kanssa, on todettava, että kuten asiassa 9/56, Meroni vastaan korkea viranomainen, 13.6.1958 annetusta tuomiosta (Kok. 1958, s. 9, Kok. Ep. I, s. 21, 42 ja 43 kohta) ilmenee, toimielimelle annettuun delegointitoimivaltaan kuuluu mahdollisuus delegoida perustamissopimuksessa määrätyin edellytyksin tiettyä toimivaltaa, joka kuuluu mainittuun toimivaltaan olosuhteissa, jotka se itse määrittelee.

42 Tältä osin on täsmennettävä, että vaikka yhteisöjen tuomioistuimen perustelut edellä mainitussa asiassa Meroni vastaan korkea viranomainen annetussa tuomiossa

koskivat toimivallan delegointia yksityisoikeudellisille elimille, jotka ovat erillisiä oikeushenkilöitä, rahoitusjärjestelmien toteuttamiseksi, sitä suuremmalla syyllä yhteisön toimielimellä tai elimellä on valtuudet säätää organisaatiota ja toimivallan delegointia sen omille päätöksentekoelimille koskevista toimenpiteistä etenkin sen oman henkilöstöhallinnon osalta. Kuten yhteisöjen tuomioistuin näet on asiassa C-409/02 P, Pflugradt vastaan EKP, 14.10.2004 antamassaan tuomiossa (Kok. 2004, s. I-9873) todennut, yhteisön toimielin, jonka tehtävät ovat yleishyödyllisiä, on valtuutettu vahvistamaan määräyksillä säännöt, joita sovelletaan sen henkilöstöön.

43 Tällaisessa toimivallan delegoinnissa noudatettavien edellytysten osalta on huomautettava, että kuten yhteisöjen tuomioistuin on edellä mainitussa asiassa Meroni vastaan korkea viranomainen antamassaan tuomiossa todennut (ks. 40–44, 46 ja 47 kohta), ensinnäkään delegoiva viranomainen ei voi siirtää vastaanottavalle viranomaiselle muuta toimivaltaa kuin mitä sillä itsellään on. Lisäksi vastaanottavalle viranomaiselle annetun toimivallan käyttöön on erityisesti perustelu- ja julkaisemisvelvollisuuden osalta sovellettava samoja edellytyksiä kuin siihen sovellettaisiin, jos toimivaltaa siirtävä viranomainen käyttäisi toimivaltaansa itse. Lopuksi vaikka toimivaltaa siirtävällä viranomaisella on oikeus delegoida toimivaltaansa, sen on tehtävä sen siirtämisestä nimenomainen päätös, ja toimivallan delegointi voi koskea ainoastaan tarkasti määriteltyä täytäntöönpanoa koskevaa toimivaltaa.

44 EKP:ssa henkilöstöasioiden osalta toteutettujen toimivallan delegointien ja valittajan ensimmäisen valitusperusteensa tueksi esittämien perustelujen osalta on todettava, että EKP:n antamat säännökset kyseisellä alalla ja tältä osin toteutettujen delegointien laajuus ovat täysin yhteensopivat asiassa Meroni vastaan korkea viranomainen esitettyjen edellytysten kanssa (ks. tämän tuomion 41 kohta).

45 Toimivallan delegoinnin osalta edellytetyn täsmällisyyden osalta näet on todettava, että EKP:n neuvosto, jolla on toimivalta antaa henkilöstösäännöt ja etenkin palvelussuhteen ehdot, on määrännyt nimenomaisesti työjärjestyksensä 21.3 artiklassa, että johtokunnan tehtävänä on päättää mainittujen palvelussuhteen ehtojen soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen antamisesta ja muuttamisesta.

46 Näin ollen valittajan esittämää perustelua, joka koskee sitä, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on soveltanut virheellisesti virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 110 artiklan tulkintaan liittyvää oikeuskäytäntöä, ei voida hyväksyä. Kuten edellä mainitussa asiassa Pflugradt vastaan EKP annetun tuomion 37 kohdasta näet ilmenee, käyttäessään toimivaltaansa panna täytäntöön yleisiä täytäntöönpanosäädöksiä henkilöstöasioissa EKP:n johtavat elimet ovat tilanteessa, joka ei millään tavalla eroa tilanteesta, jossa muut yhteisön toimi- tai muiden elimien johtavat elimet ovat toimihenkilöidensä työsuhteiden osalta. Tässä yhteydessä ja "toimielinten välisen tasapanon periaatteen" osalta riittää, että todetaan, että mainittua periaatetta on tarkoitus soveltaa ainoastaan yhteisön toimielinten ja elinten välisiin suhteisiin (ks. mm. asia C-70/88, parlamentti v. neuvosto, tuomio 22.5.1990, Kok. 1990, s. I-2041, Kok. Ep. X, s. I-443, 21–23 kohta).

47 Sen väitteen osalta, joka koskee sitä, että johtokunta on loukannut EKP:n neuvoston myöntämää täytäntöönpanovaltaa, on todettava, että henkilöstösääntöjen 2.1.2 ja 2.1.3 artiklassa, jotka johtokunta on antanut, säädetään tietyistä olosuhteista, jotka saattavat ilmetä koeajan kuluessa. Näillä säännöksillä mahdollistetaan yhtäältä koeajan pidentäminen ja toisaalta työsuhteen päättäminen mainitun ajan kuluessa.

48 Tältä osin on huomattava, että henkilöstösääntöjen 2.1.2 artikla ja 2.1.3 artikla ovat työjärjestyksen 21.3 artiklassa johtokunnalle annetun täytäntöönpanovallan rajoissa. Toisin kuin valittaja on perustellut, mainituilla säännöksillä ei loukata palvelussuhteen ehtojen 10 artiklan b kohtaa, jossa säädetään, että johtokunta voi perustaa henkilöstösääntöjen mukaisesti koeaikaa koskevan järjestelmän. Riidanalaisilla säännöksillä ei myöskään ylitetä henkilöstösääntöjen 11 artiklan a alakohdan i alakohdassa säädettyjä puitteita sen osalta, missä olosuhteissa EKP voi päättää toimihenkilöidensä kanssa tehtyjä sopimuksia.

49 Koska, kuten julkisasiamies ratkaisuehdotuksensa 39 kohdassa perustellusti toteaa, palvelussuhteen ehtojen 10 artiklan b kohdan mukaisesti johtokunnalle on annettu valtuudet päättää koeaikaa koskevista yksityiskohtaisista soveltamissäännöistä, mainittu johtokunta toimii tätä koskevan toimivaltansa rajoissa säätäessään, että mainitun ajan, jonka kuluessa kyseisen työntekijän suorituksia tarkkaillaan erityisesti, kuluessa sopimus voidaan purkaa "mikäli se, jota asia koskee, osoittautuu ammatillisesti soveltumattomaksi tai epäpäteväksi".

50 On lisättävä, että — kuten ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on valituksenalaisen tuomion 52 kohdassa huomauttanut — olosuhteissa, joissa johtokunta voi päättää työsopimuksen koeajan kuluessa, sillä on sitä suuremmalla syyllä oltava mahdollisuus pidentää yksipuolisesti mainittua aikaa.

51 Tästä seuraa, että EKP:n toimivallan delegointia henkilöstöasioissa koskeva järjestelmä sekä se, miten EKP:n elimet käyttävät tätä toimivaltaa, ovat laillisia.

52 Näin ollen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on perustellusti katsonut, että EKP:n antamat säännökset eivät ole lainvastaisia. Ensimmäinen valitusperuste on siis perusteeton.

Toinen valitusperuste, joka liittyy henkilöstösääntöjen 2.1.2 ja 2.1.3 artiklaan

53 Toissijaisesti siinä tapauksessa, että yhteisöjen tuomioistuin katsoisi henkilöstösääntöjen 2.1.2 ja 2.1.3 artiklan laillisiksi, valittaja esittää, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on valituksenalaisen tuomion 46–83 kohdassa katsonut virheellisesti, että yhtäältä valittajan koeajan pidentämistä ja toisaalta tämän irtisanomista koskevat päätökset olivat yhteensopivat palvelussuhteen ehtojen ja henkilöstösääntöjen edellytysten kanssa. Tähän valitusperusteeseen kuuluu viisi osaa.

Ensimmäinen osa

— Asianosaisten lausumat

54 Ensimmäisessä osassa valittaja esittää, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei ole valituksenalaisen tuomion 49 kohdassa huomioinut sitä, että koeajan pidentämistä koskeva päätös on tehty henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklan vastaisesti. Toimivalta pidentää koeaikaa kuuluu näet pelkästään johtokunnalle, eikä sitä voitu delegoida EKP:n varapääjohtajalle.

55 EKP esittää tältä osin, että missään säännöksessä ei kielletä johtokuntaa järjestämästä tehtävien jakoa jäsentensä kesken, vaan sitä vastoin sen työjärjestyksessä säädetään nimenomaisesti tällaisista valtuuksista.

— Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

56 On ensinnäkin todettava, että kuten ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on valituksenalaisen tuomion 49 kohdassa todennut, johtokunta oli 16.3.1999 tekemällään päätöksellä delegoinut varapääjohtajalle toimivallan tehdä vastikään palvelukseen otettujen toimihenkilöiden koeajan pidentämistä koskevia päätöksiä.

57 Tämän valtuutuksen pätevyyden osalta on huomauttava, että kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 48–54 kohdassa perustellusti todennut, yhteisön toimielimillä ja elimillä on sisäistä organisaatiota koskeva toimivalta siltä osin kuin niiden kollegiaaliset elimet voivat delegoida yhdelle tai useammalle jäsenelleen toimivallan tehdä yksittäisiä päätöksiä henkilöstöhallinnon alalla sellaisissa asioissa, jotka ovat jo kyseisen kollegiaalisen elimen yleisen sääntelyn kohteena.

58 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä nimittäin ilmenee, että yhteisön toimielimillä ja elimillä on laaja harkintavalta päättäessään alaistensa yksikköjen organisaatiosta niiden tehtävien mukaisesti, jotka niille on annettu (ks. mm. asia C-15/00, komissio v. EIP, tuomio 10.7.2003, Kok. 2003, s. I-7281, 67 kohta ja em. asia Pflugradt v. EKP, tuomion 43 kohta).

59 Yhteisöjen tuomioistuin on erityisesti katsonut (ks. mm. asia 5/85, AKZO Chemie v. komissio, tuomio 23.9.1986, Kok. 1986, s. 2585, Kok. Ep. VIII, s. 741, 35–37 kohta), että komissio voi valtuuttaa jäsenensä tekemään puolestaan tiettyjä päätöksiä loukkaamatta sen toimintaa sääntelevää kollegiaalisen päätöksenteon periaatetta. Tällä valtuutusjärjestelmällä ei oteta komissiolta sen päätösvaltaa, koska jäsenen tekemä päätös tehdään komission nimissä ja tämä ottaa siitä täyden vastuun. Tämä yhteisöjen tuomioistuimen arviointi perustuu etenkin siihen, että kaikissa institutionaalisissa järjestelmissä on olemassa periaate, jonka mukaan on tarpeen varmistaa päätöksentekoelimen toimintakyky.

60 Mainittu komissiossa toteutettuun valtuuttamisjärjestelmään liittyvä oikeuskäytäntö soveltuu esillä olevaan tapaukseen, koska kyseisellä järjestelmällä ei oteta johtokunnalta sen sääntelyvaltaa ja koska EKP:n varapääjohtajan tekemä koeajan pidentämistä koskeva päätös tehdään johtokunnan nimissä ja tämä ottaa siitä täyden vastuun. Riitautettu valtuutus rajoittuu näet vastikään palvelukseen otetun toimihenkilön koeajan pidentämistä koskeviin yksittäisiin päätöksiin, eikä koske miltään osin yleisiä seikkoja.

61 Näin ollen on todettava, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on perustellusti katsonut, että EKP:n varapääjohtaja oli voinut pätevästi tehdä valittajan koeajan pidentämistä koskevan päätöksen.

62 Näin ollen toisen valitusperusteen ensimmäistä osaa ei voida hyväksyä.

Toinen osa

— Asianosaisten lausumat

63 Valitusperusteensa toisessa osassa valittaja esittää, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on valituksenalaisen tuomion 56 kohdassa ja sitä seuraavissa kohdissa arvioinut väärin henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklan täytäntöönpanoperusteiden epämääräisen luonteen, koska nämä säännökset ovat omiaan mahdollistamaan mielivaltaiset toimenpiteet ja näin ollen ne ovat yhteensoveltumattomia "yhteisön oikeuden ylemmänasteisen sääntelyn" kanssa. Se seikka, että työntekijän soveltuvuudesta on epäilyksiä koeajan kuluessa, ei näet ole mainitussa 2.1.2 artiklassa tarkoitetulla tavalla "poikkeuksellista". Valittaja lisää, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei ole todennut, että tämä säännös on ristiriidassa palvelussuhteen ehtojen 9 artiklan a kohdan toisen virkkeen kanssa, koska se ei sovellu sen yksityiskohtaisten soveltamissääntöjen täsmentämiseen.

64 EKP katsoo, että väite on perusteeton, koska harkintavallan olemassaolosta ei automaattisesti seuraa mielivaltaisten päätösten tekeminen.

— Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

65 On alustavasti todettava, että ilmaisun "poikkeuksellisesti" käyttäminen henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklassa heijastaa kyseisen viranomaisen, eli johtokunnan, tahtoa pidättää harkintavalta määrittää yksittäistapaukseen liittyvien seikkojen ja yksittäisten olosuhteiden mukaan se, missä olosuhteissa vastikään palvelukseen otetun toimihenkilön koeajan pidentäminen voi olla toivottavaa.

66 Toisaalta, ja kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 57 kohdassa perustellusti korostanut, tällä perusteella tehdyt päätökset voivat olla oikeudellisen valvonnan kohteena. Lisäksi mahdollisuutta pidentää koeaikaa ei lähtökohtaisesti voida pitää sen, jota asia koskee, kannalta haitallisena seikkana, sillä se mahdollistaa sellaisten seikkojen esittämisen, joilla voidaan parantaa työsuhdetta asianosaisten eduksi ja sen vuoksi jatkaa mainittua työsuhdetta.

67 Näin ollen on todettava, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on perustellusti katsonut, että valittajan koeajan pidentämistä koskeva päätös oli laillinen.

68 Valitusperusteen toista osaa ei näin ollen voida hyväksyä.

Kolmas osa

— Asianosaisten lausumat

69 Valitusperusteensa kolmannessa osassa valittaja riitauttaa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen arvioinnin, jonka mukaan koeajalla olevan toimihenkilön ammatillista soveltuvuutta koskevien epäilysten olemassaolo voi olla henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklassa tarkoitetulla tavalla "poikkeuksellista".

70 EKP toteaa, että henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklassa oleva ilmaisu "poikkeuksellisesti" ei mitenkään merkitse sitä, ettei toimielimen olisi perusteltava tältä osin tehtyjä päätöksiä. Sen mukaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on toteamalla, että mainittu ilmaisu edellyttää objektiivisten edellytysten olemassaoloa, ilmaissut arviointiperusteen, joka estää mielivaltaisen päätöksen tekemisen.

— Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

71 On todettava, että kuten tämän tuomion 58 kohdassa on todettu, EKP:lla on laaja harkintavalta henkilöstönsä hallinnoinnissa, jotta se voi hoitaa yleisen edun mukaiset tehtävänsä.

72 Tästä seuraa, että yhteisön toimielimen tai elimen on juuri koeajan kuluessa varmistuttava siitä, että se, jota asia koskee, täyttää kaikki sen toimen, johon hänet on otettu palvelukseen, hoitamisen ja siihen liittyvien tehtävien suorittamisen edellyttämät henkilökohtaiset ja ammatilliset edellytykset. Tässä yhteydessä koeajan pidentäminen voi olla tätä tarkoitusta varten asianmukainen toimenpide.

73 Näin ollen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin ei ole tehnyt oikeudellista virhettä katsoessaan, että vastikään palvelukseen otetun toimihenkilön ammatillista soveltuvuutta koskevien epäilysten olemassaolo voi olla henkilöstösääntöjen 2.1.2 artiklassa tarkoitetulla tavalla "poikkeuksellista" siten, että koeajan pidentäminen on perusteltua.

74 Valitusperusteen kolmas osa on siis hylättävä.

Neljäs osa

— Asianosaisten lausumat

75 Neljännessä osassa valittaja riitauttaa ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen arvioinnin, jonka mukaan hänen koeaikaansa pidennettiin hänen soveltuvuuttaan

koskevien epäilysten vuoksi. Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen arviointi perustuu hänen mukaansa tältä osin virheellisiin tosiseikkoihin sekä todistustaakan ja EKP:n sellaisten lausumien huomioimatta jättämiseen, joiden mukaan koeajan pidentäminen johtui sen omasta huolimattomuudesta, koska se ei ollut varannut edustavampaa työjaksoa, joka olisi sijoittunut muuhun kuin kesälomien aikaan.

76 EKP katsoo, että toisen valitusperusteen tätä osaa ei voida ottaa tutkittavaksi, koska sillä pyritään kyseenalaistamaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen arviointi, jonka mukaan valittajan koeajan pidentäminen perustui epäilyksiin tämän soveltavuudesta hoitamaan tehtäviään. Se toteaa erityisesti, että koeajan pidentämisen tarkoituksena oli antaa valittajalle mahdollisuus sopeutua paremmin työoloihin ja tutustua EKP:ssä työskentelyn vaatimuksiin.

— Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

77 On todettava, että valitusperusteensa tällä osalla valittaja pyrkii ennen kaikkea kyseenalaistamaan joukon ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tekemiä tosiseikkoja koskevia arviointeja.

78 On korostettava, että kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 67 ja 68 kohdassa perustellusti todennut, vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan (ks. esim. asia C-122/01 P, T. Port v. komissio, tuomio 8.5.2003, Kok. 2003, s. I-4261, 27 kohta) yhteisöjen tuomioistuimella ei ole toimivaltaa määrittää asian tosiseikastoa eikä lähtökohtaisesti myöskään arvioida sitä selvitystä, johon ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on asian tosiseikastoa määrittäessään tukeutunut. Silloin, kun tämä

selvitys on saatu asianmukaisesti ja kun yleisiä oikeusperiaatteita sekä todistustaakkaa ja asian selvittämistä koskevia menettelysääntöjä on noudatettu, ainoastaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tehtävänä on arvioida sille esitetyn selvityksen näyttöarvoa. Lukuun ottamatta sitä tapausta, että tuomioistuimelle esitetty selvitys on otettu huomioon vääristyneellä tavalla, tämä arviointi ei näin ollen ole sellainen oikeuskysymys, että se sinänsä kuuluisi yhteisöjen tuomioistuimen harjoittaman valvonnan piiriin.

79 Tältä osin ja kuten julkisasiamies on ratkaisuehdotuksensa 69 kohdassa todennut, sikäli kuin valittaja ei ole osoittanut tai edes vakavissaan esittänyt, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin olisi ottanut sille esitetyt tosiseikat ja näytön huomioon vääristyneellä tavalla, sen vastikään palvelukseen otettujen toimihenkilöiden koulutuksen toteuttamistapaa koskeva arviointi on tosiseikkoja koskeva arviointi, jota ei voida kyseenalaistaa tässä muutoksenhaussa.

80 Näin ollen valitusperusteen neljättä osaa ei voida ottaa tutkittavaksi.

Viides osa

— Asianosaisten lausumat

81 Viidennessä osassa valittaja huomauttaa, että toisin kuin ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on valituksenalaisen tuomion 70–73 kohdassa katsonut, hänelle ei ollut annettu mahdollisuutta suorittaa koeaikaansa tavanomaisissa olosuhteissa.

82 EKP katsoo, että myöskään tätä osaa ei voida ottaa tutkittavaksi, koska siinä pyritään kyseenalaistamaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tekemä arviointi, jonka mukaan valittajan koeaika kului tavanomaisissa olosuhteissa.

— Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

83 Tältä osin riittää, että todetaan, että väitteellään valittaja pyrkii kyseenalaistamaan ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tekemän tosiseikkoja koskevan arvioinnin.

84 Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on näet todennut valituksenalaisen tuomion 73 kohdassa, että "mikään ei anna ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimelle aihetta todeta, että valittajalle ei ole annettu mahdollisuutta suorittaa koeaikaansa tavanomaisissa olosuhteissa".

85 Näin ollen ja kun otetaan huomioon edellä 78 kohdassa todettu, koska valittaja ei ole esittänyt mitään väitettä, joka koskee tosiseikkojen huomioimista vääristyneellä tavalla, valitusperusteen viides osa on jätettävä tutkimatta.

Kolmas valitusperuste, joka liittyy oikeudenkäyntikuluihin

Asianosaisten lausumat

86 Valittaja esittää, että valituksenalaisen tuomion 99–103 kohdassa on tehty oikeudellinen virhe siltä osin kuin siinä velvoitetaan hänet korvaamaan osa

oikeudenkäyntikuluista asioissa T-27/01 ja T-69/01. Se katsoo, että ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin on tulkinnut väärin työjärjestyksensä 87 artiklan 3 kohdan toista alakohtaa katsoessaan, että mainitut kanteet olisi nostettu tarpeettomasti. Asiassa T-56/01 nostetun kanteen osalta valittaja selvittää, että mainittua kannetta edelsi EKP:n virheellinen menettely.

87 EKP katsoo, että yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 51 artiklan toisen kohdan perusteella koko valitusperusteen tutkittavaksi ottamisen edellytykset puuttuvat.

Yhteisöjen tuomioistuimen arviointi asiasta

88 On todettava, että yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 51 artiklan toisen kohdan perusteella "muutosta ei voida hakea vain oikeudenkäyntikulujen määrän osalta tai siltä osin, kuka vastaa oikeudenkäyntikuluista". Lisäksi yhteisöjen tuomioistuin on katsonut, että silloin kun kaikki muut valitusperusteet on hylätty, oikeudenkäyntikuluja koskevan ratkaisun väitettyyn virheellisyyteen kohdistuva vaatimus on mainitun määräyksen mukaan jätettävä tutkimatta (yhdistetyt asiat C-302/99 P ja C-308/99 P, komissio ja Ranska v. TF1, tuomio 12.7.2001, Kok. 2001, s. I-5603, 31 kohta sekä yhdistetyt asiat C-57/00 P ja C-61/00 P, Freistaat Sachsen ym. v. komissio, tuomio 30.9.2003, Kok. 2003, s. I-9975, 124 kohta).

89 Sikäli kuin valittajan kaikki muut valitusperusteet on hylättävä, viimeinen valitusperuste, joka koskee ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen päätöstä oikeudenkäyntikulujen jakaantumisesta, on jätettävä näin ollen tutkimatta.

90 Kaiken edellä esitetyn perusteella valitus on hylättävä.

Oikeudenkäyntikulut

91 Yhteisöjen tuomioistuimen työjärjestyksen 69 artiklan 2 kohdan, jota sovelletaan valitusmenettelyyn sen 118 artiklan nojalla, mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Työjärjestyksen 70 artiklan mukaan yhteisöjen ja niiden henkilöstön välisissä riita-asioissa toimielinten on vastattava omista kustannuksistaan. Työjärjestyksen 122 artiklan toisen kohdan nojalla 70 artiklaa ei kuitenkaan sovelleta toimielinten virkamiesten tai muuhun henkilöstöön kuuluvan henkilön toimielintä vastaan tekemään valitukseen. EKP on vaatinut valittajan velvoittamista korvaamaan oikeudenkäyntikulut, ja koska valittaja on hävinnyt asian, hänet on velvoitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Näillä perusteilla yhteisöjen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Valitus hylätään.

2) Tralli velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Allekirjoitukset