Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (kahdeksas jaosto)

12 päivänä joulukuuta 2019*

Henkilöstö – Henkilöstösääntöjen ja unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen uudistaminen – Asetus (EU, Euratom) N:o 1023/2013 – 1.1.2014 alkaen sovellettava yhteisvastuumaksu – Palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen keskeyttäminen vuosina 2013 ja 2014

Asiassa T-527/16,

Margarita Tàpias, kotipaikka Wavre (Belgia), edustajinaan asianajajat L. Levi ja N. Flandin,

kantajana,

vastaan

Euroopan unionin neuvosto, asiamiehinään M. Bauer ja R. Meyer,

vastaajana,

jota tukee

Euroopan parlamentti, asiamiehinään E. Taneva ja M. Ecker,

väliintulijana,

jossa vaaditaan SEUT 270 artiklan nojalla unionin yleistä tuomioistuinta kumoamaan kantajan tammikuun 2014 palkan vahvistamisesta tehty päätös, joka konkretisoitui kantajalle 14.1.2014 osoitetussa, mainittua kuukautta koskevassa palkkalaskelmassa, joka on ensimmäinen palkkalaskelma, jossa kantajaan sovellettiin henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohtaa ja 66 a artiklaa, jotka seuraavat 22.10.2013 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (EUVL 2013, L 287, s. 15) 1 artiklan 44 kohdasta ja 46 kohdasta ja joissa säädetään palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen keskeyttämisestä vuosina 2013 ja 2014 ja yhteisvastuumaksun käyttöön ottamisesta 1.1.2014 lukien,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (kahdeksas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja A. M. Collins sekä tuomarit M. Kancheva (esittelevä tuomari) ja G. De Baere,

kirjaaja: M. Marescaux, hallintovirkamies,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 28.3.2019 pidetyssä istunnossa esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli ranska

on antanut seuraavan

tuomion

Asian tausta

1 Kantaja Margarita Tàpias on Euroopan unionin neuvoston virkamies.

2 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavat henkilöstösäännöt (jäljempänä henkilöstösäännöt) ja unionin muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot (jäljempänä muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot) ovat Euroopan talousyhteisön ja Euroopan atomienergiajärjestön virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen vahvistamisesta annetun asetuksen N:o 31 (ETY) 11 (Euratom) (EYVL 1962, 45, s. 1385) liitteenä.

3 Henkilöstösääntöjä ja muuhun henkilöstöön sovellettavia palvelussuhteen ehtoja on muutettu useaan otteeseen niiden antamisen jälkeen, erityisesti 22.10.2013 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (EUVL 2013, L 287, s. 15).

4 Erityisesti henkilöstösääntöjen 65 artiklaa ja 66 a artiklaa on muutettu asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 ja 46 kohdalla.

5 Ennen asetuksen N:o 1023/2013 voimaantuloa henkilöstösääntöjen 65 artiklassa säädettiin seuraavaa:

”1. Neuvosto suorittaa vuosittain unionin virkamiesten ja muun henkilöstön palkkojen tason [tarkistuksen]. Tarkistus suoritetaan syyskuussa komission esittämän yhteisen kertomuksen perusteella, joka perustuu Euroopan unionin tilastotoimiston yhteistyössä jäsenvaltioiden kansallisten tilastotoimistojen kanssa laatiman yhteisindeksin mukaiseen tilanteeseen 1 päivänä heinäkuuta unionin kussakin jäsenvaltiossa.

Tarkistuksen yhteydessä neuvosto tutkii, onko palkkojen mukauttaminen aiheellista unionin talous- ja sosiaalipolitiikan kannalta. Tätä varten otetaan huomioon erityisesti palkkojen mahdollinen nousu julkishallinnossa ja palvelukseenottamisen tarpeet.

2. Elinkustannusten muuttuessa huomattavasti neuvosto päättää viimeistään kahden kuukauden kuluttua korjauskertoimien mukauttamistoimenpiteistä ja tarvittaessa niiden soveltamisesta takautuvasti.

3. Neuvosto päättää tämän artiklan soveltamisesta komission ehdotuksesta Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 16 artiklan 4 ja 5 kohdan mukaisella määräenemmistöllä.”

6 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetussa henkilöstösääntöjen 65 artiklassa säädetään nyt seuraavaa:

”1. Euroopan unionin virkamiesten ja muun henkilöstön palkkojen taso päivitetään vuosittain ja siinä otetaan huomioon unionin talous- ja sosiaalipolitiikka. Erityisesti huomioidaan palkkojen mahdollinen nousu jäsenvaltioiden julkishallinnossa ja palvelukseen ottoa koskevat tarpeet. Palkkojen päivittäminen toteutetaan liitteen XI mukaisesti. Päivitys suoritetaan ennen kunkin vuoden loppua komission esittämän kertomuksen perusteella; tämä kertomus perustuu Euroopan unionin tilastotoimiston yhteistyössä jäsenvaltioiden kansallisten tilastovirastojen kanssa laatimiin tilastotietoihin, joiden on

vastattava tilannetta 1 päivänä heinäkuuta kussakin jäsenvaltiossa. Kertomus sisältää tietoa unionin virkamiesten palkkojen ja eläkkeiden talousarviovaikutuksista. Se toimitetaan Euroopan parlamentille ja neuvostolle.

Edellä 42 a artiklan toisessa ja kolmannessa kohdassa, 66 ja 69 artiklassa, liitteessä VII olevan 1 artiklan 1 kohdassa, 2 artiklan 1 kohdassa, 3 artiklan 1 ja 2 kohdassa, 4 artiklan 1 kohdassa, 7 artiklan 2 kohdassa, 8 artiklan 2 kohdassa ja 10 artiklan 1 kohdassa sekä liitteessä XIII olevan 8 artiklan 2 kohdassa ja liitteessä VII olevassa entisessä 4 a artiklassa tarkoitetut määrät, jotka päivitetään liitteessä XIII olevan 18 artiklan 1 kohdan mukaisesti, muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 24 artiklan 3 kohdassa, 28 a artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa, 28 a artiklan 7 kohdassa, 93 ja 94 artiklassa, 96 artiklan 3 kohdan toisessa alakohdassa, 96 artiklan 7 kohdassa sekä 133, 134 ja 136 artiklassa tarkoitetut määrät, neuvoston asetuksen (EHTY, ETY, Euratom) N:o 300/76 – – 1 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa tarkoitetut määrät ja neuvoston asetuksen (ETY, Euratom, EHTY) N:o 260/68 – – 4 artiklassa tarkoitettuja määriä koskeva kerroin päivitetään vuosittain liitteen XI mukaisesti. Komissio julkaisee päivitetyt määrät kahden viikon kuluessa päivityksestä Euroopan unionin virallisen lehden C-sarjassa.

2. Elinkustannusten muuttuessa huomattavasti 1 kohdassa tarkoitetut määrät ja 64 artiklassa tarkoitetut korjauskertoimet päivitetään liitteen XI mukaisesti. Komissio julkaisee päivitetyt määrät ja korjauskertoimet kahden viikon kuluessa päivityksestä Euroopan unionin virallisen lehden C-sarjassa.

3. Edellä 1 kohdassa tarkoitettuja määriä ja 64 artiklassa tarkoitettuja korjauskertoimia on pidettävä määrinä ja korjauskertoimina, joiden reaaliarvoa tiettynä ajankohtana voidaan päivittää muuta säädöstä antamatta.

4. Rajoittamatta liitteessä XI olevan 3 artiklan 5 ja 6 kohdan soveltamista vuosina 2013 ja 2014 ei tehdä 1 ja 2 kohdassa säädettyjä päivityksiä.”

7 Ennen asetuksen N:o 1023/2013 voimaantuloa henkilöstösääntöjen 66 a artiklassa säädettiin seuraavaa:

”1. Poiketen siitä mitä Euroopan yhteisölle suoritettavaan veroon sovellettavien edellytysten ja menettelyjen vahvistamisesta 29 päivänä helmikuuta 1968 annetun neuvoston asetuksen (ETY, Euratom, EHTY) N:o 260/68 – – 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, sovelletaan yhteisöjen henkilöstölle maksettavaa palkkaa koskevaa väliaikaista toimenpidettä, jäljempänä ’erityismaksu’, ajanjaksolla, joka alkaa 1 päivänä toukokuuta 2004 ja päättyy 31 päivänä joulukuuta 2012.

Tätä erityismaksua vastaava prosenttiluku, jota sovelletaan 3 kohdassa tarkoitettuun perusteeseen, on seuraava:

1.5.2004–31.12.2004	2,50 %
1.1.2005–31.12.2005	2,93 %
1.1.2006–31.12.2006	3,36 %
1.1.2007–31.12.2007	3,79 %
1.1.2008–31.12.2008	4,21 %
1.1.2009–31.12.2009	4,64 %
1.1.2010–31.12.2010	5,07 %
1.1.2011–31.12.2012	5,50 %

3.

a) Erityismaksun perusteena on palkan laskennassa käytetty peruspalkka, josta on vähennetty
   i) sosiaaliturva- ja eläkemaksut sekä vero, joka perittäisiin ennen erityismaksua koskevan vähennyksen tekemistä sellaiselta samaan palkkaluokkaan ja -tasoon kuuluvalta virkamieheltä, jolla ei ole liitteessä VII olevassa 2 artiklassa tarkoitettuja huollettavana olevia henkilöitä sekä
   ii) palkkaluokan 1 palkkatasoon 1 kuuluvan virkamiehen peruspalkan suuruinen määrä.

b) Tekijät, joita käytetään erityismaksun perusteen määrittelyssä, ilmaistaan euroina ja niihin sovelletaan painoa 100.

4. Erityismaksu peritään kuukausittain ennakonpidätyksinä; sen tuotto kirjataan tuloina Euroopan unionin yleiseen talousarvioon.”

8 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutetussa henkilöstösääntöjen 66 a artiklassa säädetään nyt seuraavaa:

”1. Poiketen siitä, mitä asetuksen (ETY, Euratom, EHTY) N:o 260/68 3 artiklan 1 kohdassa säädetään, ja virkamiesten palkkojen ja eläkkeiden päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen huomioon ottamiseksi, 65 artiklan 3 kohdan soveltamista rajoittamatta, sovelletaan unionin työtehtävissä toimivalle henkilökunnalle maksamaa palkkaa koskevaa väliaikaista toimenpidettä, jäljempänä ’yhteisvastuumaksu’, ajanjaksolla, joka alkaa 1 päivänä tammikuuta 2014 ja päättyy 31 päivänä joulukuuta 2023.

2. Yhteisvastuumaksua sovelletaan 3 kohdassa määritettyyn perusteeseen, ja sen määrä on 6 prosenttia. Palkkaluokan AD 15 toisesta palkkatasosta alkaen yhteisvastuumaksun määrä on kuitenkin 7 prosenttia.

3.

a) Yhteisvastuumaksun perusteena on palkan laskennassa käytetty peruspalkka, josta on vähennetty
   i) sosiaaliturva- ja eläkemaksut sekä vero, joka perittäisiin ennen yhteisvastuumaksua koskevan vähennyksen tekemistä sellaiselta samaan palkkaluokkaan ja -tasoon kuuluvalta virkamieheltä, jolla ei ole liitteessä VII olevassa 2 artiklassa tarkoitettuja huollettavana olevia henkilöitä, sekä
   ii) palkkaluokan 1 palkkatasoon 1 kuuluvan virkamiehen peruspalkan suuruinen määrä.

b) Osatekijät, joita käytetään yhteisvastuumaksun perusteen määrittelyssä, ilmaistaan euroina ja niihin sovelletaan korjauskerrointa 100.

4. Yhteisvastuumaksu peritään kuukausittain ennakonpidätyksinä; sen tuotto kirjataan tuloina Euroopan unionin yleiseen talousarvioon.”

9 Asetuksen N:o 1023/2013 3 artiklan 1 kohdan mukaisesti asetus tuli voimaan 1.11.2013. Saman asetuksen 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti sen säännöksiä alettiin soveltaa 1.1.2014 lukuun ottamatta 1 artiklan 44 kohtaa ja 1 artiklan 73 kohdan d alakohtaa, joita alettiin soveltaa kyseisen asetuksen voimaantulopäivänä.

10 Kantaja vastaanotti tammikuuta 2014 koskevan palkkalaskelmansa 14.1.2014.

11 Kantaja teki 1.4.2014 nimittävänä viranomaisena toimivalle neuvostolle tammikuuta 2014 koskevasta palkkalaskelmastaan valituksen sillä perusteella, että laskelmasta ilmeni ensimmäisen kerran yhtäältä nimenomainen päätös soveltaa kantajaan yhteisvastuumaksua 1.1.2014–30.6.2015, vaikka palkkojen mukauttamismenettelyn soveltaminen oli jäädytetty kyseisenä ajanjaksona, ja toisaalta hiljainen päätös olla soveltamatta hänen palkkaansa vuosittaista tarkistusta ajanjaksolla 1.1.2014–30.6.2015.

12 Neuvosto hylkäsi kantajan valituksen 17.7.2014 annetulla nimenomaisella päätöksellä.

Oikeudenkäynti ja asianosaisten vaatimukset

13 Kantaja nosti nyt käsiteltävän kanteen Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 27.10.2014 toimittamallaan kannekirjelmällä, ja kanne kirjattiin numerolla F-121/14.

14 Virkamiestuomioistuimen kolmannen jaoston puheenjohtaja päätti 10.12.2014 antamallaan määräyksellä virkamiestuomioistuimen työjärjestyksen 42 artiklan 1 kohdan a alakohdan mukaisesti lykätä esillä olevan asian käsittelyä siihen asti, kunnes lopullinen ratkaisu asiassa T-75/14, USPFEI v. parlamentti ja neuvosto, on saanut lainvoiman.

15 Euroopan parlamentti pyysi 8.1.2015 virkamiestuomioistuimen kirjaamoon jättämällään hakemuksella saada osallistua oikeudenkäyntiin tukeakseen neuvoston vaatimuksia.

16 Virkamiestuomioistuimessa 31.8.2016 vireillä ollut asia F-121/14 siirrettiin 2.9.2016 unionin yleiseen tuomioistuimeen Euroopan unionin ja sen henkilöstön välisten riitojen ratkaisemista ensimmäisenä oikeusasteena koskevan toimivallan siirtämisestä unionin yleiselle tuomioistuimelle 6.7.2016 annetun asetuksen (EU, Euratom) 2016/1192 3 artiklan mukaisesti, ja sille annettiin asianumero T-527/16.

17 Esillä olevan asian käsittelyä jatkettiin tuomion 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto (T-75/14, EU:T:2017:813) saatua lainvoiman 19.1.2018.

18 Neuvosto toimitti vastineensa 30.4.2018.

19 Unionin yleisen tuomioistuimen viidennen jaoston puheenjohtaja hyväksyi parlamentin väliintulijaksi 14.5.2018 antamallaan päätöksellä.

20 Kantaja toimitti vastauskirjelmänsä 5.7.2018.

21 Parlamentti jätti väliintulokirjelmänsä 3.7.2018. Kantaja esitti huomautuksensa väliintulokirjelmästä 21.8.2018.

22 Neuvosto toimitti vastauksensa 3.9.2018.

23 Koska unionin yleisen tuomioistuimen jaostojen kokoonpanoa muutettiin, asia jaettiin työjärjestyksen 27 artiklan 5 kohdan mukaisesti kahdeksannelle jaostolle, johon esittelevä tuomari sijoitettiin.

24 Asianosaisten lausumat sekä niiden unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin antamat vastaukset kuultiin 28.3.2019 pidetyssä istunnossa.

25 Unionin yleinen tuomioistuin päätti työjärjestyksen 113 artiklan mukaisesti 14.6.2019 antamallaan määräyksellä aloittaa uudelleen suullisen käsittelyn.

26 Unionin yleinen tuomioistuin päätti 14.6.2019 ensimmäisestä työjärjestyksen 89 artiklan mukaisesta prosessinjohtotoimesta, jolla se kehotti asianosaisia vastaamaan sen esittämään kysymykseen. Asianosaiset vastasivat tähän kysymykseen asetetussa määräajassa. Unionin yleinen tuomioistuin päätti 24.7.2019 toisesta prosessinjohtotoimesta, jolla se kehotti asianosaisia ottamaan kantaa asianosaisten ensimmäiseen prosessinjohtotoimeen antamiin vastauksiin. Asianosaiset vastasivat tähän pyyntöön asetetussa määräajassa.

27 Asian käsittelyn suullinen vaihe päätettiin uudelleen 9.9.2019 annetulla unionin yleisen tuomioistuimen kahdeksannen jaoston puheenjohtajan päätöksellä.

28 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– [kumoaa] nimenomaisen päätöksen, jolla määrättiin yhteisvastuumaksun soveltamisesta 1.1.2014–30.6.2015 vaikka palkkojen mukauttaminen oli jäädytetty ajanjaksolla 1.1.2014–30.6.2015

– [kumoaa] hiljaisen päätöksen olla soveltamatta kantajan palkkaan vuosittaista mukautusta 1.1.2014–30.6.2015;

nämä kaksi päätöstä ilmenivät ensimmäisen kerran tammikuuta 2014 koskevasta kantajan palkkalaskelmasta, joka annettiin tiedoksi 14.1.2014

– tarvittaessa [kumoaa] 17.7.2014 annetun päätöksen valituksen hylkäämisestä ja

– [velvoittaa] [neuvoston] korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

29 Neuvosto, jota parlamentti tukee, vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Oikeudellinen arviointi

Tutkittavaksi ottaminen

30 On muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaisesti henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa säädetyt valitusta ja kannetta koskevat määräajat kuuluvat oikeusjärjestyksen perusteisiin, eivätkä ne ole asianosaisten tai tuomioistuimen määrättävissä, ja tuomioistuimen tehtävänä on viran puolesta tutkia, onko niitä noudatettu. Nämä määräajat vastaavat oikeusvarmuuden vaatimusta ja tarvetta välttää oikeudenhoidossa kaikkea syrjintää ja mielivaltaista kohtelua (ks. vastaavasti tuomio 18.12.2008, Lofaro v. komissio, T-293/07 P, EU:T:2008:607, 28 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

31 Unionin yleisen tuomioistuimen on siis viran puolesta tutkittava, onko kantajan 1.4.2014 tekemä valitus tehty henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisessa kolmen kuukauden määräajassa. Tätä varten unionin yleisen tuomioistuimen on tutkittava henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu kantajalle vastainen toimenpide.

32 Kantaja väittää, että päätös, jolla vahvistettiin hänen tammikuuta 2014 koskeva palkkalaskelmansa, on henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu hänelle vastainen toimenpide, koska sillä sovellettiin häneen ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 ja 46 kohdasta seuraavia henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohtaa, jolla keskeytettiin henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädetyn palkkojen mukauttamismenetelmän soveltaminen, ja 66 a artiklaa, jolla otettiin uudelleen käyttöön virkamiesten ja muun henkilöstön palkoista perittävä yhteisvastuumaksu ajanjaksolla 1.1.2014–31.12.2023. Vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen 24.7.2019 päättämään prosessinjohtotoimeen kantaja täsmensi, ettei henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdassa, jonka mukaisesti palkkoja ei päivitetä 2013 ja 2014, jätetä Euroopan komissiolle minkäänlaista harkintavaltaa asiassa. Kantajan mukaan hänen tammikuuta 2014 koskevasta palkkalaskelmastaan ilmeni, että häneen sovellettiin vuosia 2013 ja 2014 koskevaa palkkojen jäädyttämistä. Näin ollen oli kantajan mukaan selvää, että hänen palkkansa jäädytettäisiin vuosiksi 2013 ja 2014 heti asetuksella N:o 1023/2013 muutettujen henkilöstösääntöjen tullessa voimaan tammikuussa 2014.

33 Tältä osin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa ja 91 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuja asianomaiselle vastaisia toimia ovat ainoastaan sellaiset toimet, joilla on sitovia oikeusvaikutuksia, jotka voivat suoraan ja välittömästi vaikuttaa kantajan etuihin muuttaen tämän oikeusasemaa selvästi (ks. tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

34 On siis tutkittava, täyttääkö kanne henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa asetetut vaatimukset siltä osin kuin se koskee päätöstä, jolla vahvistettiin kantajan tammikuun 2014 palkka ja joka konkretisoitui mainittua kuukautta koskevassa palkkalaskelmassa.

35 On tärkeää korostaa, ettei palkkalaskelma ole luonteensa ja tarkoituksensa perusteella ominaisuuksiltaan virkamiehelle vastainen toimi, koska se ainoastaan ilmentää virkamiehen henkilökohtaiseen ja oikeudelliseen tilanteeseen liittyvien aiempien hallinnollisten päätösten taloudellista ulottuvuutta (tuomio 23.4.2008, Pickering v. komissio, F-103/05, EU:F:2008:45, 72 kohta ja tuomio 23.4.2008, Bain ym. v. komissio, F-112/05, EU:F:2008:46, 73 kohta). Jos palkkalaskelmasta kuitenkin ilmenee selkeästi sellaisen yksittäistapausta koskevan hallinnollisen päätöksen olemassaolo ja sisältö, joka on tähän saakka jäänyt huomaamatta siksi, ettei siitä ole ilmoitettu virallisesti asianomaiselle, taloudellisia oikeuksia koskevan laskelman sisältävää palkkalaskelmaa voidaan pitää asianomaiselle vastaisena toimena, josta voidaan tehdä valitus ja tarvittaessa nostaa kanne. Näin ollen määräajat valituksen tekemiseksi ja kanteen nostamiseksi kyseessä olevaa virkamiestä koskevasta hallinnollisesta päätöksestä, joka käy ilmi palkkalaskelmasta, alkavat kulua palkkalaskelman tiedoksi antamisesta (ks. tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 33 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Sama pätee palkkalaskelmaan, jossa ensimmäisen kerran sovelletaan taloudellisten oikeuksien vahvistamista koskevaa yleisesti sovellettavaa uutta toimea, kuten päätöstä matkakulujen laskentamenetelmän muuttamisesta, päätöstä päivähoitomaksuja koskevan taulukon muuttamisesta, asetusta korjauskertoimien muuttamisesta, asetusta palkkojen mukauttamisesta tai asetusta erityisen kriisimaksun tai tilapäisen maksun käyttöönotosta (ks. vastaavasti tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

37 Viimeksi mainituissa tilanteissa ensimmäinen palkkalaskelma, joka on annettu abstraktisti määritellyn virkamiesten ryhmän taloudellisia oikeuksia muuttavan, yleisesti sovellettavan toimen voimaantulon jälkeen, merkitsee adressaatin näkökulmasta väistämättä sellaisen yksittäistapausta koskevan hallinnollisen päätöksen tekemistä, jolla on sitovia oikeusvaikutuksia, jotka voivat suoraan ja välittömästi vaikuttaa virkamiehen etuihin. Vaikka siis voitaisiin katsoa, että nimittävä viranomainen tekee joka kuukausi virkamiehen taloudellisten oikeuksien vahvistamisesta uuden yksittäistapausta koskevan hallinnollisen päätöksen, joka käy ilmi sitä koskevasta palkkalaskelmasta, nämä perättäiset päätökset ainoastaan vahvistavat ensimmäisen päätöksen, jolla asianomaisen oikeusasemaa muutettiin selvästi uuden, yleisesti sovellettavan toimen johdosta (tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 35 kohta).

38 Näin ollen virkamies, joka ei ole riitauttanut valituksen tekemistä ja kanteen nostamista koskevissa määräajoissa palkkalaskelmaa, josta käy ensimmäisen kerran ilmi taloudellisten oikeuksien vahvistamista koskevan, yleisesti sovellettavan toimen toteuttaminen, ei voi näiden määräaikojen päättymisen jälkeen pätevästi riitauttaa myöhempiä palkkalaskelmia vetoamalla niiden kohdalla samaan lainvastaisuuteen, josta olisi ollut kyse ensimmäisessä palkkalaskelmassa (ks. tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

39 Esillä olevassa asiassa kantaja väittää, että hänelle 14.1.2014 osoitetusta, tammikuuta 2014 koskevasta laskelmasta kävi asetuksen N:o 1023/2013 voimaantulon jälkeen ensimmäisen kerran ilmi yhtäältä, että henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan mukaisesti hänen palkkaansa ei ollut tehty vuosittaista

päivitystä, koska henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädettyä menetelmää ei sovellettu vuosina 2013 ja 2014, ja toisaalta, että henkilöstösääntöjen 66 a artiklan mukaisesti hänen palkastaan oli peritty yhteisvastuumaksu.

40 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetusta henkilöstösääntöjen 65 artiklan 1 kohdasta ilmenee, että Euroopan unionin virkamiesten ja muun henkilöstön palkkoja päivitetään ennen kunkin vuoden loppua henkilöstösääntöjen XI liitteen mukaisesti.

41 On kuitenkin muistutettava, että asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetun henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan mukaan ”vuosina 2013 ja 2014 ei tehdä 1 ja 2 kohdassa säädettyjä päivityksiä”.

42 Asetuksen N:o 1023/2013 3 artiklan 2 kohdan mukaisesti asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohta, jolla muutettiin henkilöstösääntöjen 65 artiklaa, tuli voimaan sitä päivää seuraavana kolmantena päivänä, jona se julkaistiin Euroopan unionin virallisessa lehdessä; tämä päivä oli 1.11.2013.

43 Tästä seuraa, että edellä 35–37 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaan ensimmäinen palkkalaskelma, joka seurasi kyseisen yleisesti sovellettavan toimen, eli palkkojen ja eläkkeiden päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen keskeyttämistä vuosina 2013 ja 2014 koskevan säännöksen, voimaantuloa, oli joulukuuta 2013 koskeva palkkalaskelma. Kantajaan ei siis sovellettu asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 65 artiklaa ensimmäisen kerran päätöksessä, joka koski hänen tammikuun 2014 palkkaansa ja joka konkretisoitui hänen kyseistä kuukautta koskevassa palkkalaskelmassaan.

44 On siis todettava, ettei tammikuuta 2014 koskeva palkkalaskelma ollut kantajalle vastainen toimi, koska sillä ei sovellettu häneen ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla käyttöön otettua henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohtaa. On todettava edellä 38 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti, ettei kantaja ole riitauttanut valitusta ja kannetta koskevissa määräajoissa palkkalaskelmaa, josta ilmeni ensimmäisen kerran tämän säännöksen soveltaminen häneen ja joka koski joulukuuta 2013. Tästä seuraa, ettei esillä olevaa kannetta voida ottaa tutkittavaksi siltä osin kuin siinä vaaditaan kumoamaan kantajan tammikuun 2014 palkasta tehty päätös sillä perusteella, että päätöksellä sovellettiin häneen ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla käyttöön otettua henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohtaa, koska kyseisellä päätöksellä ainoastaan vahvistettiin kantajan joulukuun 2013 palkasta tehty päätös, jolla häneen sovellettiin ensimmäisen kerran kyseistä säännöstä ja josta tuli lopullinen. Kannekirjelmän toinen vaatimus on näin ollen jätettävä tutkimatta.

45 On kuitenkin todettava, että tammikuuta 2014 koskevalla kantajan palkkalaskelmalla sovellettiin häneen ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa ja että se on näin ollen kantajalle vastainen toimenpide. Tämä toteamus ilmenee selvästi kyseisen säännöksen sanamuodosta ja siitä, että tammikuuta 2014 koskevassa kantajan palkkalaskelmassa, jonka tämä on toimittanut kanteensa liitteenä, mainitaan kyseisessä säännöksessä tarkoitettu ”erityismaksu”.

46 Koska valitus kantajan tammikuuta 2014 koskevasta palkkalaskelmasta on tehty henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa säädetyssä kolmen kuukauden määräajassa, esillä oleva kanne on otettava tutkittavaksi siltä osin kuin siinä vaaditaan kumoamaan päätös, jolla vahvistettiin kantajan tammikuun 2014 palkka ja jolla sovellettiin häneen ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa. Kannekirjelmän ensimmäinen vaatimus on näin ollen otettava tutkittavaksi.

Asiakysymys

47 Aluksi on todettava, että kantaja vetoaa kanteensa tueksi ainoastaan SEUT 277 artiklaan perustuvaan lainvastaisuusväitteeseen väittäen, ettei asetusta N:o 1023/2013 voida soveltaa, koska siinä säädetään palkkojen jäädyttämisestä kahden vuoden ajaksi samalla, kun samoista palkoista peritään yhteisvastuumaksu 1.1.2014–30.6.2015.

48 Kantaja väittää, että koska henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohta ja 66 a artikla ovat yleisesti sovellettavia säännöksiä, joita sovellettiin häneen ensimmäisen kerran päätöksessä hänen tammikuuta 2014 koskevasta palkkalaskelmastaan, tämän yksittäispäätöksen ja näiden säännösten välillä on suora tai vähintäänkin välillinen oikeudellinen yhteys, jolloin SEUT 277 artiklaan perustuva lainvastaisuusväite voidaan esittää tehokkaasti.

49 On muistutettava SEUT 277 artiklassa määrättävän, että vaikka määräaika asetusta koskevan kanteen nostamiseksi on päättynyt, asianosainen voi riidassa, joka koskee tässä määräyksessä tarkoitetun asetuksen lainmukaisuutta, vedota SEUT 263 artiklan toisessa kohdassa mainittuihin perusteisiin erityisesti täytäntöönpanotoimesta nostamansa kanteen tueksi. Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että tämä liitännäinen oikeussuojakeino vastaa yleistä periaatetta, jolla pyritään takaamaan se, että kaikilla henkilöillä on tai on ollut mahdollisuus riitauttaa unionin toimi, joka on perustana heille vastaiselle päätökselle (tuomio 6.3.1979, Simmenthal v. komissio, 92/78, EU:C:1979:53, 36 kohta; tuomio 19.1.1984, Andersen ym. v. parlamentti, 262/80, EU:C:1984:18, 6 kohta ja tuomio 10.7.2003, komissio v. EKP, C-11/00, EU:C:2003:395, 74–78 kohta). SEUT 277 artiklassa vahvistettua sääntöä on ehdottomasti sovellettava unionin yleisessä tuomioistuimessa SEUT 270 artiklan nojalla vireille pannuissa riita-asioissa (tuomio 4.10.2018, Tataram v. komissio, T-546/16, ei julkaistu, EU:T:2018:644, 32 kohta ja tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 29 kohta).

50 Oikeuskäytännöstä ilmenee kuitenkin myös, että SEUT 277 artiklassa annettu mahdollisuus vedota siihen, ettei asetusta voida soveltaa, ei ole itsenäinen kanneoikeus, ja sitä voidaan käyttää vain liitännäisesti, jolloin pääasian kanteen nostamisoikeuden puuttumisesta tai pääasian kanteen tutkimatta jättämisestä seuraa, että myös lainvastaisuusväite on jätettävä tutkimatta (tuomio 4.10.2018, Tataram v. komissio, T-546/16, ei julkaistu, EU:T:2018:644, 33 kohta ja tuomio 30.9.2010, Lebedef ja Jones v. komissio, F-29/09, EU:F:2010:120, 30 kohta).

51 Kuten edellä 46 kohdassa on todettu, esillä oleva kanne, joka on nostettu kantajan tammikuun 2014 palkan vahvistanutta ja kyseisen kuukauden palkkalaskelmassa konkretisoitunutta päätöstä vastaan, on otettava tutkittavaksi, koska kyseisellä päätöksellä sovellettiin kantajaan ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa.

52 Kuten edellä 44 kohdassa on todettu, päätöksellä, jossa vahvistettiin kantajan tammikuun 2014 palkka, ei sen sijaan sovellettu häneen ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla käyttöön otettua henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohtaa, eikä se siten ole tältä osin kantajalle vastainen toimi.

53 Tästä seuraa, että kantajan kanteensa tueksi esittämään lainvastaisuusväitteeseen voidaan vedota tehokkaasti vain siltä osin kuin se koskee asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa, jolla otettiin käyttöön yhteisvastuumaksu 1.1.2014 alkaen; henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädetyn palkkojen päivitysmenetelmän soveltaminen sen sijaan keskeytettiin henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan mukaisesti.

54 Kantaja esittää lainvastaisuusväitteensä tueksi seitsemän perustetta. Ensimmäinen peruste koskee yhteyden katkeamista henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädetyn palkkojen automaattisen mukautusmenetelmän soveltamisen ja yhteisvastuumaksun välillä sekä unionin virkamiesten ja muun henkilöstön palkkojen ja jäsenvaltioiden julkishallinnon henkilöstön palkkojen rinnakkaisuuden periaatteen rikkomista. Toinen peruste koskee Euroopan unionin perusoikeuskirjan

12 artiklan 1 kohdassa, 27 artiklassa ja 28 artiklassa taattujen kokoontumis- ja yhdistymisvapauden, tiedonsaantioikeuden, oikeuden tulla kuulluksi ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden rikkomista sellaisenaan ja sellaisina kuin ne on pantu täytäntöön henkilöstösääntöjen 10 artiklan toisella kohdalla, 10 b artiklan toisella kohdalla ja 24 b artiklalla, sekä kolmen osapuolen neuvottelumenettelyn käyttöönottamisesta suhteissa henkilöstöön 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen (jäljempänä 23.6.1981 tehty neuvoston päätös) rikkomista. Kolmas peruste koskee saavutettujen oikeuksien loukkaamista. Neljäs peruste koskee suhteellisuusperiaatteen loukkaamista. Viides peruste koskee lainsäätämisjärjestyksen noudattamatta jättämistä. Kuudes peruste koskee perusteluvelvollisuuden laiminlyöntiä. Seitsemäs peruste koskee luottamuksensuojan periaatteen loukkaamista, joka johtuu siirtymätoimenpiteiden puuttumisesta.

55 Ensimmäiseksi on tarkasteltava toista, viidettä ja kuudetta perustetta, jotka koskevat kokoontumis- ja yhdistymisvapauden, tiedonsaantioikeuden, oikeuden tulla kuulluksi ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden rikkomista sekä lainsäätämisjärjestyksen noudattamatta jättämistä ja perusteluvelvollisuuden laiminlyöntiä ja liittyvät asetuksen N:o 1023/2013 ulkoiseen laillisuuteen, ja vasta sen jälkeen muita lainvastaisuusväitteen tueksi esitettyjä perusteita, jotka liittyvät kyseisen asetuksen sisäiseen laillisuuteen.

Toinen peruste, joka koskee kokoontumis- ja yhdistymisvapauden, tiedonsaantioikeuden, oikeuden tulla kuulluksi ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden rikkomista

56 Kantaja katsoo asetuksen N:o 1023/2013 olevan lainvastainen, koska se annettiin vastoin Euroopan unionin perusoikeuskirjan 12 artiklan 1 kohdassa, 27 artiklassa ja 28 artiklassa taattuja kokoontumis- ja yhdistymisvapautta, tiedonsaantioikeutta, oikeutta tulla kuulluksi ja kollektiivista neuvotteluoikeutta sellaisenaan ja sellaisina kuin ne on pantu täytäntöön henkilöstösääntöjen 10 artiklan toisella kohdalla, 10 b artiklan toisella kohdalla ja 24 b artiklalla, sekä 23.6.1981 tehtyä neuvoston päätöstä. Kantaja väittää erityisesti, ettei henkilöstösääntökomiteaa kuultu hyödyllisellä tavalla eikä 23.6.1981 tehdyssä neuvoston päätöksessä säädettyä neuvottelumenettelyä noudatettu. Kantaja väittää, ettei henkilöstösääntökomiteaa kuultu henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta ensimmäisestä ehdotusluonnoksesta, jonka komissio hyväksyi 29.6.2011 ja jonka mukaisesti palkkojen päivittämismenetelmään liittyisi uusi, 1.1.2013–31.12.2020 sovellettava 5,5 prosentin yhteisvastuumaksu, vaan ainoastaan henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta toisesta ehdotusluonnoksesta, jonka mukaisesti yhteisvastuumaksun määrä olisi 6 prosenttia ja jonka komissio esitti henkilöstösääntökomitealle 21.11.2011. Lisäksi kantaja katsoo, että henkilöstösääntökomitean kuuleminen 17.7. ja 18.7.2013 tapahtui liian myöhään eikä sillä siksi ollut tehokasta vaikutusta. Ammattijärjestöjen tai ammattialajärjestöjen (jäljempänä henkilöstöä edustavat järjestöt) kuulemisesta ja neuvottelemisesta niiden kanssa kantaja väittää, ettei komissio kuullut näitä järjestöjä ennen henkilöstösääntöjen muuttamista koskevan ensimmäisen ehdotusluonnoksen hyväksymistä eikä se myöskään kuullut niitä henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta toisesta ehdotusluonnoksesta. Lisäksi kantaja väittää neuvoston evänneen henkilöstöä edustavien järjestöjen pyynnön neuvottelukomitean kokoontumisten jatkumisesta kolmikantakeskustelujen ajan. Kantaja väittää myös, että vaikka 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen mukainen neuvottelumenettely aloitettiin, sitä ei noudatettu. Hänen mukaansa ensinnäkin 6.5.2013 ja 23.6.2013 järjestetyt neuvottelukomitean kaksi kokousta olivat pelkkiä tiedotustilaisuuksia, joissa ei käyty minkäänlaisia neuvotteluja. Neuvottelukomitea ei myöskään laatinut näiden kahden kokouksen jälkeen selvitystä osapuolten ilmaisemista eriävistä kannoista. Kantaja väittää lisäksi, että silloin, kun perusoikeuskirjan 28 artiklassa taattujen oikeuksien käyttöä ei ole määritetty riittävällä tavalla tai se on määritetty sellaisilla unionin oikeuden säännöksillä, joiden pätevyys on kyseenalaistettu, hän voi vaatia, että perusoikeuskirjan 28 artiklassa taattua kollektiivista neuvotteluoikeutta kunnioitetaan riippumatta johdetun oikeuden säännöksistä, joilla tämä artikla on pantu täytäntöön, kuten esillä olevassa tapauksessa. Hän katsoo, ettei 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä noudatettu kollektiivista neuvotteluoikeutta, kun otetaan huomioon sen etenemisolosuhteet.

57 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet.

58 On ensinnäkin muistutettava, että perusoikeuskirjan 12 artiklan 1 kohtaa, 27 artiklaa ja 28 artiklaa, joissa taataan kokoontumis- ja yhdistymisvapaus ammattiyhdistystoiminnassa, työntekijöiden oikeus saada tietoja ja tulla kuulluksi yrityksessä sekä neuvotteluoikeus ja oikeus työtaistelutoimiin, voidaan soveltaa unionin toimielinten ja niiden henkilöstön välisissä suhteissa. Kyseisten määräysten sanamuodosta kuitenkin ilmenee, että niissä vahvistettujen oikeuksien käyttäminen tulee kysymykseen vain unionin oikeuden mukaisissa tapauksissa ja siinä määrätyin edellytyksin (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 77 kohta).

59 Unionin oikeuden säännöksistä, joissa vahvistetaan perusoikeuskirjan 12 artiklan 1 kohdassa, 27 artiklassa ja 28 artiklassa taattujen oikeuksien käyttämisen edellytykset, on muistutettava ensinnäkin, että henkilöstösääntöjen 10 artiklan mukaisesti komissio kuulee henkilöstösääntöjen muutosehdotuksista henkilöstösääntökomiteaa, johon kuuluu yhtä monta unionin toimielinten edustajaa ja kyseisten toimielinten henkilöstökomiteoiden edustajaa.

60 Neuvottelumenettelyä, josta säädetään 23.6.1981 tehdyssä neuvoston päätöksessä, sovelletaan komission neuvostolle antamiin ehdotuksiin, jotka koskevat henkilöstösääntöjen muuttamista tai henkilöstösääntöjen palkkausta tai eläkkeitä koskevien säännösten soveltamista, aina neuvottelukomitean jäsenen niin pyytäessä; neuvottelukomiteaan kuuluu lähtökohtaisesti yhtä monta jäsenvaltioiden edustajaa ja henkilöstöä edustavien järjestöjen nimeämää henkilöstön edustajaa sekä unionin eri toimielinten hallintoja edustavat päälliköt. Kun 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen I jakson 8 kohtaa luetaan yhdessä tulkinnallisen lausuman kanssa, jonka neuvosto antoi 6.5.2013 tästä päätöksestä sen soveltamiseksi henkilöstösääntöjen muutosehdotusta koskevassa tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä, kyseisen neuvottelumenettelyn tarkoituksena on tarkastella kaikkia käytettävissä olevia tietoja ja osapuolten kantoja, jotta helpotettaisiin mahdollisimman paljon kantojen lähentymistä ja varmistettaisiin, että jäsenvaltioiden edustajat tuntevat henkilöstön ja hallintoviranomaisten näkökannat ennen kuin määrittelevät lopullisen kantansa tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä. Tämän saman säännöksen mukaisesti neuvosto voi ottaa huomioon neuvottelukomitean puheenjohtajan selvityksen vahvistaessaan kantansa tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 115 kohta).

61 Henkilöstösääntöjen 10 artikla ja 23.6.1981 tehty neuvoston päätös koskevat näin ollen perusoikeuskirjan 27 artiklassa taattujen työntekijöiden tietojensaantioikeuden ja kuulluksi tulemisen oikeuden käyttämisen edellytyksiä toimielinten ja niiden henkilöstön välisissä suhteissa (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 116 kohta).

62 Sen sijaan on todettava henkilöstösääntöjen 10 b artiklan toisessa kohdassa säädettävän vain, että komissio voi kuulla henkilöstöä edustavia järjestöjä kyseisten sääntöjen 10 artiklassa tarkoitetuista henkilöstösääntöjen muutosehdotuksista, joten kantaja ei voi tähän säännökseen vedoten vaatia, että henkilöstöjärjestöjen edustajilla on oikeus tulla kuulluiksi henkilöstösääntöjen muutosehdotuksista.

63 Toiseksi on todettava, että henkilöstösääntöjen 24 b artikla, johon kantaja myös vetoaa, koskee perusoikeuskirjan 12 artiklan 1 kohdassa taatun kokoontumis- ja yhdistymisvapauden käyttämisen edellytyksiä, koska sen mukaisesti virkamiehillä on yhdistymisvapaus, ja he voivat erityisesti olla eurooppalaisten virkamiesten ammattijärjestöjen jäseniä.

64 On kuitenkin muistutettava, että Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 21 artiklan ensimmäisen kohdan, jota perussäännön 53 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan sovelletaan käsittelyyn unionin yleisessä tuomioistuimessa, ja unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 76 artiklan d alakohdan mukaan kannekirjelmässä on mainittava oikeudenkäynnin kohde sekä perusteet ja perustelut, joihin asiassa vedotaan, ja yhteenveto kyseisistä perusteista. Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan näiden mainintojen on oltava riittävän selkeitä ja täsmällisiä, jotta vastaaja

voi valmistella puolustuksensa ja jotta unionin yleinen tuomioistuin voi tarvittaessa ratkaista kanteen tukeutumatta muihin tietoihin. Oikeusvarmuuden ja hyvän lainkäytön takaamiseksi kanteen tutkittavaksi ottamisen edellytyksenä on, että ne olennaiset tosiseikat ja oikeudelliset seikat, joihin kanteensa, käyvät ilmi ainakin pääpiirteittäin itse kannekirjelmästä, kunhan ne on esitetty johdonmukaisesti ja ymmärrettävästi (ks. tuomio 25.1.2018, BSCA v. komissio, T-818/14, EU:T:2018:33, 95 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 On kuitenkin todettava, että koska kantaja ei esitä kannekirjelmässä minkäänlaisia perusteluja henkilöstösääntöjen 24 b artiklan rikkomista koskevan väitteensä tueksi, tämä väite on jätettävä tutkimatta.

66 Kolmanneksi on korostettava, ettei kantaja mainitse unionin oikeuden säännöstä, jossa vahvistettaisiin perusoikeuskirjan 28 artiklassa taattujen neuvotteluoikeuden ja oikeuden työtaistelutoimiin käyttämisen edellytykset. Hän nimittäin vetoaa vain 23.6.1981 tehdyssä neuvoston päätöksessä vahvistetun neuvottelumenettelyn noudattamatta jättämiseen; kuten edellä 59 kohdassa on todettu, tämä menettely liittyy perusoikeuskirjan 27 artiklassa taattuun työntekijöiden tiedonsaanti- ja kuulluksi tulemisen oikeuden käyttämisen edellytyksiin.

67 Kantaja väittää vastauksessaan, että perusoikeuskirjan 28 artiklan rikkomiseen voidaan kuitenkin vedota, mikäli ”[sovellettavien johdetun oikeuden säännösten] pätevyys on perustellusti kyseenalaistettu niihin tehtyjen muutosten osalta”. Kantaja huomauttaa käsiteltävässä asiassa olevan niin, että vaikka henkilöstöä edustavien järjestöjen oikeudet ja velvollisuudet on määritetty sovellettavissa johdetun oikeuden säännöksissä, näiden säännösten pätevyys on kyseenalaistettu, koska kantaja kiistää asetuksella N:o 1023/2013 käyttöön otetun henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan ja samalla asetuksella muutetun henkilöstösääntöjen 66 a artiklan lainmukaisuuden.

68 On tärkeää korostaa, että perusoikeuskirjan 28 artiklassa taattujen neuvotteluoikeuden ja oikeuden työtaistelutoimiin käyttämisen edellytysten rikkomiseen voidaan vedota muissa kuin johdetun oikeuden säännöksissä tarkoitetuissa tilanteissa ainoastaan, jos kyseisiä oikeuksia ja velvollisuuksia ei ole määritetty riittävällä tavalla kyseisissä säännöksissä tai jos kyseisten säännösten pätevyys on itsessään kyseenalaistettu (ks. vastaavasti tuomio 18.6.2013, Heath v. EKP, T-645/11 P, EU:T:2013:326, 155 kohta).

69 Käsiteltävässä asiassa on kuitenkin todettava, että sovellettavissa johdetun oikeuden säännöksissä, joiden lainmukaisuuden kantaja on kyseenalaistanut, eli asetuksella N:o 1023/2013 käyttöön otetussa henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdassa ja samalla asetuksella muutetussa henkilöstösääntöjen 66 a artiklassa, ei määritetä perusoikeuskirjan 28 artiklassa taattujen neuvotteluoikeuden ja oikeuden työtaistelutoimiin käyttämisen edellytyksiä. Tästä seuraa, ettei kantaja voi vedota perusoikeuskirjan 28 artiklassa taattujen oikeuksien ja velvollisuuksien käyttämisen edellytysten rikkomiseen.

70 Lisäksi on todettava, että perusoikeuskirjan 28 artiklan mukaisesti kollektiivisella neuvotteluoikeudella tarkoitetaan nimenomaisesti työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelemista ja tekemistä. On kuitenkin muistutettava, että työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelu- ja tekemisoikeuden tavoitteena on mahdollistaa työmarkkinaosapuolten väliset neuvottelut työsuhteen ehtojen määrittämiseksi silloin, kun oikeuksia ja velvollisuuksia ei ole määritetty riittävällä tavalla sovellettavissa säännöksissä (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 117 kohta).

71 Toisin kuin kantaja väittää, kollektiivisen neuvotteluoikeuden ei näin ollen voida katsoa merkitsevän, että henkilöstöä edustavilla järjestöillä on oikeus neuvotella henkilöstösääntöjen säännösten sisällöstä; nämä säännökset hyväksytään SEUT 294 artiklan mukaisesti tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

72 Nyt käsiteltävän perusteen tarkastelu rajoittuu näin ollen sen tarkistamiseen, onko henkilöstösääntöjen 10 artiklassa ja 23.6.1981 tehdyssä neuvoston päätöksessä säädetyn työntekijöiden tiedonsaanti- ja kuulluksi tulemisen oikeuden käyttämisen edellytyksiä noudatettu.

– Henkilöstösääntöjen 10 artiklan rikkominen

73 Kantaja väittää, että henkilöstösääntöjen 10 artiklan mukaisesti komission olisi pitänyt kuulla henkilöstösääntökomiteaa henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta ensimmäisestä ehdotusluonnoksesta, jonka komissio hyväksyi 29.6.2011 ja joka sisälsi 5,5 prosentin yhteisvastuumaksun, eikä henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta toisesta ehdotusluonnoksesta, jossa yhteisvastuumaksun määrä oli 6 prosenttia ja jonka komissio esitti 21.11.2011. Kantaja väittää myös, ettei henkilöstösääntökomitean kuuleminen 17.7. ja 18.7.2013 täyttänyt henkilöstösääntöjen 10 artiklan vaatimuksia sikäli, että se tapahtui liian myöhään eikä sillä siksi ollut tehokasta vaikutusta.

74 Tältä osin on ensinnäkin kantajan siitä väitteestä, että komission olisi henkilöstösääntöjen 10 artiklan mukaisesti pitänyt kuulla henkilöstösääntökomiteaa komission 29.6.2011 hyväksymästä ensimmäisestä henkilöstösääntöjen muutosehdotuksesta, muistutettava henkilöstösääntöjen 10 artiklassa säädettävän, että komissio kuulee komiteaa ”henkilöstösääntöjen muutosehdotuksista”. Käsiteltävässä asiassa yhtäältä asiakirja-aineistosta kuitenkin ilmenee, ettei komission 29.6.2011 hyväksymä teksti ollut muodollisesti henkilöstösääntöjen muutosehdotus, vaan henkilöstösääntöjen muutosehdotusluonnos, josta oli tarkoitus kuulla henkilöstöä edustavia järjestöjä ennen muodollisen henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen antamista neuvostolle ja parlamentille. Toisaalta on myös todettava, että komissio toimitti henkilöstösääntökomitealle 21.11.2011 esittämänsä tekstin seuraavaksi parlamentille ja neuvostolle SEUT 294 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuna lainsäädäntöehdotuksena tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä, jota SEUT 336 artiklan mukaisesti noudatetaan vahvistettaessa ja muutettaessa henkilöstösääntöjä ja muuta henkilöstöä koskevia palvelussuhteen ehtoja.

75 Näin ollen on hylättävä perusteettomana kantajan väite, jonka mukaan komissio rikkoi henkilöstösääntöjen 10 artiklaa, kun se jätti kuulematta henkilöstösääntökomiteaa ensimmäisestä henkilöstösääntöjen muutosehdotusluonnoksestaan.

76 Toiseksi kantajan väitteestä, jonka mukaan henkilöstösääntökomitean kuulemisessa 17.7. ja 18.7.2013 rikottiin henkilöstösääntöjen 10 artiklaa, koska kuuleminen tapahtui lainsäädäntömenettelyn myöhäisessä vaiheessa eikä sillä siksi ollut tehokasta vaikutusta, on todettava, että henkilöstösääntöjen 10 artiklassa komissiolle asetettu kuulemisvelvollisuus ulottuu muodollisten ehdotusten lisäksi olennaisiin muutoksiin, joita komissio tekee jo käsiteltyihin ehdotuksiin, lukuun ottamatta viimeksi mainitussa tapauksessa tehtyjä sellaisia muutoksia, jotka vastaavat olennaisilta osiltaan henkilöstösääntökomitean ehdotuksia (tuomio 11.7.2007, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, T-58/05, EU:T:2007:218, 35 kohta; tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 129 kohta ja tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 99 kohta).

77 Sekä henkilöstösääntöjen 10 artiklan sanamuoto että henkilöstösääntökomitean rooli edellyttävät tällaista tulkintaa. Kun säännöksessä edellytetään varauksetta ja poikkeuksetta, että henkilöstösääntökomiteaa on kuultava kaikista henkilöstösääntöihin ehdotetuista muutoksista, siinä annetaan tälle velvoitteelle laaja ulottuvuus. Säännöksen sanamuoto siis selvästi estää velvoitteen suppean tulkinnan. Toisaalta henkilöstösääntökomitean, joka on kaikkien toimielinten hallinnon edustajista ja demokraattisesti valituista henkilöstön edustajista koostuva sekakomitea, kuuluu ottaa huomioon kaikkien unionin palveluksessa olevien edut ja valvoa niitä (tuomio 11.7.2007, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, T-58/05, EU:T:2007:218, 36 kohta; tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 130 kohta ja tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 100 kohta).

78 Siitä seuraa, että kun komissio muuttaa henkilöstösääntöjen muuttamista koskevaa ehdotustaan tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä, sillä on velvollisuus kuulla uudelleen henkilöstösääntökomiteaa ennen kuin neuvosto antaa kyseessä olevat säännökset, kun tämä muutos koskee merkittävällä tavalla

ehdotuksen rakennetta (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 135 kohta ja tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 101 kohta).

79 Nyt käsiteltävässä asiassa on kuitenkin todettava, että vaikka komissio käytti lainsäädännöllistä aloitevaltaansa esittämällä henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen parlamentille ja neuvostolle 13.12.2011, se ei käyttänyt tätä valtaa muuttaakseen mainittua ehdotusta (tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 102 kohta).

80 Komissio tosin osallistui kolmikantaneuvotteluihin, jotka pidettiin kyseessä olevan tavallisen lainsäätämisjärjestyksen yhteydessä. Parlamentin, neuvoston ja komission 13.6.2007 antaman yhteispäätösmenettelyyn sovellettavia käytännön menettelytapoja koskevan yhteisen julistuksen (EY-sopimuksen 251 artikla) (EUVL 2007, C 145, s. 5), joka sääntelee tällaisia epävirallisia kokouksia, 13 kohdan mukaan parlamentin ensimmäisessä käsittelyssä komission rooli rajoittuu sellaisten yhteyksien helpottamiseen, jotka on luotu ”työskentelyn helpottamiseksi ensimmäisessä käsittelyssä”, ja siihen, että se käyttää ”aloiteoikeuttaan rakentavasti pyrkien – – parlamentin ja neuvoston kantojen lähentymiseen ottaen asianmukaisesti huomioon toimielinten välisen tasapainon ja noudattaen sille perustamissopimuksessa annettua tehtävää” (tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 103 kohta).

81 Siten sitä, että nyt käsiteltävässä asiassa pidetyt kolmikantaneuvottelut, joihin komissio – jonka roolista on muistutettu edellä 80 kohdassa – osallistui, päätyivät parlamentin ensimmäisen käsittelyn vaiheessa parlamentin ja neuvoston väliseen kompromissiin, joka koskee henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen muuttamista, ei voida pitää komission itsensä tekemänä muutoksena mainittuun ehdotukseen (tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 104 kohta).

82 Siten myöskään sitä, että parlamentti hyväksyi ensimmäisessä käsittelyssä tekstin, jolla muutettiin henkilöstösääntöjen muutosehdotusta, ei voida rinnastaa komission itsensä alkuperäiseen ehdotukseensa tekemään muutokseen (tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 105 kohta).

83 Edellä todetusta johtuu, ettei komissiolla ollut velvollisuutta kuulla uudelleen henkilöstösääntökomiteaa henkilöstösääntöjen 10 artiklan nojalla parlamentin ensimmäisen käsittelyn vaiheessa pidettyjen kolmikantaneuvottelujen päättymisen jälkeen eikä sen jälkeen, kun parlamentti oli antanut ehdotuksensa ensimmäisessä käsittelyssä (tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 106 kohta).

84 Tämän vuoksi kantaja ei voi pätevästi vedota siihen, että vaikka komissio ei ollut siihen velvollinen, se toimitti 5.7.2013 päivätyllä kirjeellään henkilöstösääntökomitealle parlamentin 2.7.2013 pidetyn ensimmäisen käsittelyn kannan täsmentäen, että sen mukaan henkilöstösääntöjen muutosehdotusta, jonka se oli toimittanut henkilöstösääntökomitealle 21.11.2011, ei ollut merkittävästi muutettu tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä ja ettei henkilöstösääntöjen 10 artiklaa voida soveltaa tavallisen lainsäätämisjärjestyksen tässä vaiheessa. Tämä ei nimittäin vaikuta asetuksen N:o 1023/2013 antamismenettelyn sääntöjenmukaisuuteen eikä etenkään siihen, noudattiko komissio sille henkilöstösääntöjen 10 artiklassa tältä osin asetettua velvollisuutta.

85 Näin ollen on hylättävä perusteettomana kantajan väite, jonka mukaan henkilöstösääntökomitean kuuleminen 17.7. ja 18.7.2013 sen jälkeen kun komissio oli toimittanut sille kirjeen 5.7.2013, tapahtui kyseisen lainsäädäntömenettelyn myöhäisessä vaiheessa eikä sillä siksi ollut tehokasta vaikutusta, mikä on vastoin henkilöstösääntöjen 10 artiklaa.

– Neuvottelumenettelyn noudattamatta jättäminen

86 Kantaja väittää, ettei komissio kuullut henkilöstöä edustavia järjestöjä ennen henkilöstösääntöjen muuttamista koskevan ensimmäisen ehdotusluonnoksen hyväksymistä 29.6.2011 eikä se myöskään kuullut niitä henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta toisesta ehdotusluonnoksesta, joka hyväksyttiin 13.12.2011. Lisäksi kantaja väittää, että 6.5. ja 20.6.2013 järjestetyt kaksi neuvottelukomitean kokousta olivat tiedotuskokouksia, joissa henkilöstöä edustaville järjestöille ei annettu mitään asiakirjoja eikä käyty minkäänlaisia neuvotteluja; neuvottelukomitea ei myöskään toimittanut kokousten jälkeen selvitystä osapuolten eriävistä mielipiteistä, mikä on vastoin 23.6.1981 tehtyä neuvoston päätöstä. Kantaja väittää myös, että neuvosto eväsi henkilöstöä edustavien järjestöjen pyynnön neuvottelukomitean kokoontumisten jatkumisesta koko kolmikantamenettelyvaiheen ajan 13. 5.–25.6.2013.

87 Tältä osin on ensinnäkin todettava siitä, ettei henkilöstöä edustavia järjestöjä kuultu ennen henkilöstösääntöjen muuttamista koskevan komission ensimmäisen ehdotusluonnoksen hyväksymistä 29.6.2011, ettei tämä vaikuta sen tavallisen lainsäätämisjärjestyksen mukaisen menettelyn lainmukaisuuteen, joka sittemmin käynnistyi, kun parlamentille ja neuvostolle toimitettiin lainsäädäntöehdotuksen muodossa 13.12.2011 henkilöstösääntöjen muuttamista koskeva toinen ehdotusluonnos. Tällainen väite on näin ollen hylättävä tehottomana.

88 Toiseksi on todettava kantajan siitä väitteestä, jonka mukaan komissio ei kuullut henkilöstöä edustavia järjestöjä ennen henkilöstösääntöjen muuttamista koskevan ehdotusluonnoksen hyväksymistä 13.12.2011, että, kuten unionin yleinen tuomioistuin on todennut tuomionsa 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) 4 kohdassa, henkilöstöä edustavia järjestöjä kuultiin henkilöstösääntöjen muuttamista koskevasta toisesta ehdotusluonnoksesta 7.9.2011 ja että komission ja henkilöstöä edustavien järjestöjen välillä käytiin tämän jälkeen hallinnollisia, teknisiä ja poliittisia neuvotteluja 6.10., 28.10. ja 7.11.2011.

89 Koska kantaja ei ole esittänyt oikeudellisia seikkoja tai tosiseikkoja, joiden perusteella tätä toteamus voitaisiin kyseenalaistaa, on hylättävä tehottomana kantajan perustelu, jonka mukaan komissio ei kuullut henkilöstöä edustavia järjestöjä ennen kuin se hyväksyi henkilöstösääntöjen muuttamista koskevan toisen ehdotusluonnoksen ja toimitti sen parlamentille ja neuvostolle 13.12.2011.

90 Kolmanneksi on todettava kantajan väitteestä, jonka mukaan henkilöstöä edustaville järjestöille ei jaettu mitään asiakirjoja 6.5. ja 20.6.2013 pidetyissä neuvottelukomitean kokouksissa, että unionin yleinen tuomioistuin on jo tarkastellut tätä väitettä ja hylännyt sen tuomiossaan 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489).

91 Unionin yleinen tuomioistuin on nimittäin todennut tuomionsa 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) 161 kohdassa, ettei 23.6.1981 tehdyssä neuvoston päätöksessä säädetä pakolliseksi tai kielletyksi asiakirjojen toimittamista henkilöstä edustaville järjestöille kyseisen päätöksen mukaisessa neuvottelumenettelyssä neuvottelukokouksia valmisteltaessa tai niiden aikana.

92 Unionin yleinen tuomioistuin on todennut tuomionsa 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) 162 kohdassa, että kun 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen I jakson 8 kohtaa luetaan yhdessä neuvoston 6.5.2013 antaman tulkinnallisen lausuman kanssa, kyseisessä päätöksessä säädetyn neuvottelumenettelyn tarkoituksena on tarkastella kaikkia käytettävissä olevia tietoja ja osapuolten kantoja, jotta helpotettaisiin mahdollisimman paljon kantojen lähentymistä ja varmistettaisiin, että jäsenvaltioiden edustajat tuntevat henkilöstön ja hallintoviranomaisten näkökannat ennen kuin määrittelevät lopullisen kantansa tavallisessa lainsäätämisjärjestyksessä.

93 Kun otetaan huomioon 23.6.1981 tehdyssä neuvoston päätöksessä säädetyn neuvottelumenettelyn tarkoitus, se, onko neuvosto velvollinen toimittamaan hallussaan olevat tiedot kirjallisesti henkilöstöä edustaville järjestöille, jotta nämä voivat ilmaista oman näkökantansa, riippuu siitä, tuntevatko henkilöstöä edustavat järjestöt kyseiset tiedot, sekä tietojen luonteesta ja laajuudesta ja kolmikantaneuvottelujen käymiseen liittyvistä ajallisista ja teknisistä rajoituksista (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 163 kohta).

94 Käsiteltävässä asiassa on todettava neuvottelukomitean ensimmäisestä kokouksesta, jonka aiheena oli kolmikantaneuvotteluja koskeva neuvoston neuvotteluvaltuutus, ettei neuvoston tarvinnut toimittaa henkilöstöä edustaville järjestöille asiakirjoja, koska nämä olivat jo tietoisia henkilöstösääntöjen muutosehdotuksesta, jota neuvotteluissa käsiteltäisiin (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 164 kohta).

95 Neuvottelukomitean toisesta kokouksesta, joka pidettiin 20.6.2013 sen jälkeen, kun parlamentti, neuvosto ja komissio olivat päässeet 19.6.2013 väliaikaiseen kompromissiin henkilöstösääntöjen muutosehdotuksesta, on todettava, että vaikka henkilöstöä edustavat järjestöt olivat tietoisia henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen ja jäsenvaltioiden tiettyjen ehdotusten sisällöstä, mikä käy ilmi useiden henkilöstöä edustavien järjestöjen 17.9.2012 julkaisemasta lehtisestä, niillä ei ollut tarkkaa tietoa tuloksesta, johon erityisesti näistä ehdotuksista käydyissä kolmikantaneuvotteluissa oli päädytty (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 165 kohta).

96 Kun otetaan huomioon henkilöstösääntöjen muutosehdotukseen kolmikantaneuvotteluissa tehtyjen muutosten luonne ja laajuus, neuvosto oli näin ollen velvollinen toimittamaan henkilöstöä edustaville järjestöille kaikki hallussaan olevat tiedot, jotta nämä voisivat esittää hyödyllisesti näkemyksensä muutoksista. Tämä tarkoittaa periaatteessa, että kyseisillä henkilöstöä edustavilla järjestöillä pitää olla tiedot kirjallisessa muodossa voidakseen reagoida tehokkaasti (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 166 kohta).

97 On kuitenkin tärkeää muistuttaa, että 19.6.2013 saavutettua väliaikaista kompromissia kuvaava teksti ei vielä ollut käytettävissä 20.6.2013, eikä sitä siksi voitu toimittaa henkilöstöä edustaville neuvottelukomitean jäsenille (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 167 kohta).

98 Neuvostoa ei näin ollen voida kritisoida siitä, että se esitti 20.6.2013 pidetyssä neuvottelukomitean kokouksessa suullisesti 19.6.2013 saavutetun väliaikaisen kompromissin pääkohdat; kun otetaan huomioon erityisolosuhteet, eli kolmikantaneuvottelujen käymiseen liittyvät ajalliset ja tekniset rajoitukset, henkilöstöä edustaville järjestöille voitiin tiedottaa asiasta vain suullisesti (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 169 kohta).

99 Lisäksi on yhtäältä tärkeää muistuttaa, että neuvosto kyllä toimitti henkilöstöä edustaville neuvottelukomitean jäsenille väliaikaisen kompromissin tekstin selityksineen 24.6.2013 illalla sekä lopullisen kompromissin tekstin – senkin selityksineen – 27.6.2013, eli ennen kuin jäsenvaltiot määrittelivät lopullisen kantansa 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen I jakson 8 kohdassa tarkoitetulla tavalla 28.6.2013, jolloin pysyvien edustajien komitea (Coreper) tarkasteli lopullisen kompromissin tekstiä. Toisaalta on korostettava, etteivät neuvottelukomiteaan osallistuvat henkilöstöä edustavat järjestöt pyytäneet uuden kokouksen järjestämistä niiden kuulemiseksi väliaikaisen tai edes lopullisen kompromissin tekstistä (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 170 kohta ja tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 119–122 kohta).

100 On todettava, ettei kantaja ole esittänyt uusia tosiseikkoja tai oikeudellisia seikkoja, jotka voisivat horjuttaa lainvoiman saaneissa unionin yleisen tuomioistuimen tuomiossa 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) ja tuomiossa 16.11.2017, USFSPEI v.

parlamentti ja neuvosto, (T-75/14, EU:T:2017:813) esitettyjä toteamuksia, jotka on toistettu edellä 91–99 kohdassa; näin ollen kantajan perustelu, jonka mukaan 6.5.2013 ja 20.6.2013 pidetyt neuvottelukomitean kokoukset olivat vain yleisiä tiedotustilaisuuksia, joiden aikana henkilöstöä edustaville järjestöille ei jaettu mitään asiakirjoja eikä käyty minkäänlaisia neuvotteluja, on hylättävä perusteettomana.

101 Neljänneksi on hylättävä perusteettomana kantajan väite, jonka mukaan neuvottelukomitea ei laatinut osapuolten eriäviä kantoja koskevaa selvitystä 9.5.2013 ja 23.6.2013 pidettyjen kokousten jälkeen. On nimittäin todettava, että 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen I jakson 7 kohdan mukaisesti, kun sitä luetaan yhdessä neuvoston 6.5.2013 antaman tulkinnallisen lausuman ohjeen 5 kanssa, vaiheessa, jossa neuvosto tarkastelee henkilöstösääntöjen muutosehdotusta, neuvottelukomitean puheenjohtaja ilmoittaa Coreperille neuvottelukomitean puolesta jokaisen kokouksen jälkeen osallistujien näkemykset. On kuitenkin todettava henkilöstösääntöjen uudistusta koskevasta neuvoston pääsihteerin viestistä, joka on osoitettu neuvoston henkilöstölle 28.6.2013 ja jonka kantaja on itse esittänyt, ilmenevän, että neuvoston pääsihteeri ilmoitti kyseisen toimielimen henkilöstölle esitelleensä Coreperille 20.6.2013 pidetyn neuvottelukomitean tulokset. Neuvoston toimittamista asiakirjoista ilmenee lisäksi, että vaikka 6.5. ja 20.6.2013 pidetyistä neuvottelukomitean kokouksista ei laadittu kirjallisia selvityksiä, neuvoston pääsihteeri, joka on neuvottelukomitean puheenjohtaja, antoi Coreperille suulliset selvitykset näistä kokouksista 8.5. ja 26.6.2013.

102 Viidenneksi on myös hylättävä perusteettomana kantajan väite, jonka mukaan neuvoston pääsihteeri epäsi henkilöstöä edustavien järjestöjen pyynnön neuvottelukomitean kokousten jatkumisesta koko kolmikantaneuvotteluvaiheen ajan. On nimittäin niin, että 23.6.1981 tehdyn neuvoston päätöksen I jakson 5 kohdan mukaisesti, kun sitä luetaan yhdessä neuvoston 6.5.2013 antaman tulkinnallisen julistuksen ohjeen 5 kanssa, vaiheessa, jossa neuvosto käsittelee henkilöstösääntöjen muutosehdotusta ensimmäisen kerran, neuvottelukomitea kokoontuu puheenjohtajansa kutsusta aina, kun jokin osapuolista sitä pyytää. Tästä seuraa, että vaikka henkilöstöä edustavien järjestöjen nimeämillä henkilöstön edustajilla, jotka olivat neuvottelukomitean jäseniä, oli oikeus useaan otteeseen pyytää kyseisen komitean koollekutsumista, neuvottelukomitean puheenjohtajana toimiva neuvoston pääsihteeri saattoi perustellusti evätä yleisen pyynnön, jollainen neuvottelukomitean kokousten jatkumista koko kolmikantaneuvotteluvaiheen ajan koskeva pyyntö oli.

103 Edellä esitettyjen huomioiden perusteella toinen valitusperuste on hylättävä perusteettomana.

Viides peruste, joka koskee lainsäätämisjärjestyksen noudattamatta jättämistä

104 Kantaja huomauttaa, ettei henkilöstösääntöjen muutosehdotus, jonka komissio antoi neuvostolle ja parlamentille 13.12.2011, sisältänyt säännöksiä palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen keskeyttämisestä vuosina 2013 ja 2014 tai yhteisvastuumaksun soveltamisesta samana ajanjaksona. Hänen mukaansa neuvosto lisäsi nämä muutokset, jotka perustuivat 7.2. ja 8.2.2013 annettuihin Eurooppa-neuvoston päätelmiin, vasta kolmikantaneuvotteluvaiheessa. Kantajan mukaan neuvosto rikkoi näin tehdessään SEUT 296 artiklaa, jossa määrätään, että kun Euroopan parlamentin ja neuvoston käsiteltäväksi annetaan ehdotus lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi, ne pidättyvät antamasta sellaista säädöstä, joka ei ole kyseiseen alaan sovellettavan lainsäätämisjärjestyksen mukainen. Lisäksi kantaja katsoo, että hyväksyessään 7.2. ja 8.2.2013 antamansa päätelmät, joita neuvosto sittemmin käytti, Eurooppa-neuvosto rikkoi SEU 15 artiklan 1 kohtaa, jossa määrätään, ettei Eurooppa-neuvosto toimi lainsäätäjänä.

105 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet.

106 Aluksi on todettava, että kantajan väitteiden taustalla on virheellinen oletus, jonka mukaan 6 prosentin yhteisvastuumaksun soveltaminen ja palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen keskeyttäminen perustuivat 7.2. ja 8.2.2013 annettuihin Eurooppa-neuvoston päätelmiin, ja neuvosto ja

parlamentti vain käyttivät niitä antaessaan asetuksen N:o 1023/2013. On kuitenkin todettava, että vaikka monivuotista rahoituskehystä koskevien linjausten yhteydessä 7.2. ja 8.2.2013 annettujen Eurooppa-neuvoston päätelmien mukaan palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltaminen keskeytetään kahdeksi vuodeksi ja 6 prosentin yhteisvastuumaksu otetaan käyttöön ”palkkojen mukautusmenetelmän uudistuksen yhteydessä”, päätelmissä ei todeta, että yhteisvastuumaksua sovellettaisiin kyseisen keskeyttämisajanjakson aikana.

107 On joka tapauksessa korostettava, ettei SEUT 296 artiklan ja SEU 15 artiklan 1 kohdan rikkomista koskevia kantajan väitteitä voida hyväksyä.

108 Ensinnäkin on muistutettava väitteestä, jonka mukaan neuvosto rikkoi SEUT 296 artiklan kolmatta kohtaa, että tässä määräyksessä määrätään seuraavaa: ”Kun Euroopan parlamentin ja neuvoston käsiteltäväksi annetaan ehdotus lainsäätämisjärjestyksessä hyväksyttäväksi säädökseksi, ne pidättyvät antamasta sellaista säädöstä, joka ei ole kyseiseen alaan sovellettavan lainsäätämisjärjestyksen mukainen.”

109 SEUT 336 artiklan mukaisesti parlamentti ja neuvosto hyväksyvät henkilöstösäännöt ja muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot tavallista lainsäätämisjärjestystä noudattaen annetuilla asetuksilla ja kuultuaan niitä muita toimielimiä, joita asia koskee.

110 Esillä olevassa asiassa neuvosto ja parlamentti, joille komissio oli antanut 13.12.2011 henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen, antoi asetuksen N:o 1023/2013 sen jälkeen, kun parlamentti oli vahvistanut 2.7.2013 pidetyssä täysistunnossa ensimmäisen käsittelyn kantansa ja neuvosto oli hyväksynyt tämän kannan 10.10.2013 SEUT 294 artiklan 3 ja 4 kohdan mukaisesti.

111 Näin ollen on todettava, etteivät parlamentti ja neuvosto esillä olevassa asiassa antaneet muita kuin tavallisen lainsäätämisjärjestyksen mukaisia säädöksiä.

112 On lisäksi todettava, että – toisin kuin kantaja väittää – SEUT 296 artiklan kolmannesta kohdasta ei ilmene, että tämä määräys estäisi neuvostoa ottamasta huomioon Eurooppa-neuvoston päätelmät sen käyttäessä oikeuttaan poiketa komission antamasta lainsäädäntöehdotuksesta, joka ei sido sitä. On nimittäin muistutettava, että SEU 14 artiklan 1 kohdassa ja SEU 16 artiklan 1 kohdassa sekä SEUT 289 artiklassa neuvostolle yhdessä parlamentin kanssa annettu lainsäädäntövalta, joka on osa SEU 13 artiklan 2 kohdassa vahvistettuja toimivallan jakoa koskevia periaatteita ja laajemmin ottaen osa toimielinten välisen tasapainon periaatetta, joka on yksi unionin toimielinrakenteen ominaispiirteistä (ks. vastaavasti tuomio 6.9.2017, Slovakia ja Unkari v. neuvosto, C-643/15 ja C-647/15, EU:C:2017:631, 146 kohta), merkitsee, että neuvoston tehtävänä on määritellä ja sovittaa yhteen unionin politiikkoja perussopimuksissa määrättyjen edellytysten mukaisesti.

113 Tästä seuraa, että SEUT 296 artiklan rikkomista koskeva kantajan väite on hylättävä perusteettomana.

114 Toiseksi on todettava siitä kantajan väitteestä, että Eurooppa-neuvosto olisi rikkonut SEU 15 artiklan 1 kohtaa ja siten loukannut asetuksen N:o 1023/2013 antamiseen johtaneen lainsäädäntömenettelyn lainmukaisuutta, ensinnäkin, että komissio, neuvosto ja parlamentti noudattivat kyseisessä asiassa tavallista lainsäätämisjärjestystä, kuten edellä 111 kohdassa on todettu.

115 Seuraavaksi on muistutettava, että SEU 15 artiklan 1 kohdassa määrätään seuraavaa: ”Eurooppa-neuvosto antaa unionille sen kehittämiseksi tarvittavat virikkeet ja määrittelee sen yleiset poliittiset suuntaviivat ja painopisteet. Se ei toimi lainsäätäjänä.”

116 On todettava, ettei tämä määräys estä Eurooppa-neuvostoa ottamasta kantaa asiaan, jota käsitellään lainsäädäntömenettelyssä.

117 Vielä on muistutettava, ettei Eurooppa-neuvoston antamien päätelmien mahdollinen niin kutsuttu poliittinen vaikutus parlamentin ja neuvoston lainsäädäntövaltaan voi olla peruste sille, että unionin yleinen tuomioistuin kumoaa riidanalaisen päätöksen (ks. vastaavasti tuomio 6.9.2017, Slovakia ja Unkari v. neuvosto, C-643/15 ja C-647/15, EU:C:2017:631, 145 kohta ja tuomio 21.6.2018, Puola v. parlamentti ja neuvosto, C-5/16, EU:C:2018:483, 86 kohta).

118 Tästä seuraa, että kantajan väite, jonka mukaan Eurooppa-neuvosto loukkasi sen lainsäädäntömenettelyn lainmukaisuutta, jonka päätteeksi annettiin asetus N:o 1023/2013, käyttämällä 7.2. ja 8.2.2013 annettuja päätelmiä, on hylättävä perusteettomana.

119 Lisäksi sen osalta, että SEU 15 artiklan 1 kohdan rikkomista koskevaa kantajan väitettä on itsessään pidettävä 7.2. ja 8.2.2013 annettuihin Eurooppa-neuvoston päätelmiin kohdistuvana lainvastaisuusväitteenä, on muistutettava, että koska SEUT 277 artiklan tarkoituksena ei ole antaa jollekin asianosaiselle mahdollisuutta riitauttaa minkä tahansa yleisluontoisen toimen sovellettavuus minkä tahansa kanteen hyväksi, lainvastaisuusväitteen ulottuvuus on rajoitettava siihen, mikä on välttämätöntä riidan ratkaisemiseksi. Tästä seuraa, että yleisesti sovellettavaa toimea, jonka lainvastaisuuteen vedotaan, on sovellettava suoraan tai välillisesti kanteen kohteena olevassa asiassa ja riidanalaisen yksittäispäätöksen ja yleisluontoisen toimen välillä on oltava välitön oikeudellinen yhteys (tuomio 4.10.2018, Tataram v. komissio, T-546/16, ei julkaistu, EU:T:2018:644, 45 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

120 On todettava, ettei nyt käsiteltävän kanteen kohteena olevan yksittäispäätöksen, eli päätöksen, jolla vahvistettiin kantajan tammikuun 2014 palkka ja sovellettiin kantajaan ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa, ja 7.2. ja 8.2.2013 annettujen Eurooppa-neuvoston päätelmien välillä ole tällaista oikeudellista yhteyttä, mikä tarkoittaa, että sikäli kuin kantajan väitettä on pidettävä 7.2. ja 8.2.2013 annettuihin Eurooppa-neuvoston päätelmiin kohdistuvana lainvastaisuusväitteenä, se on jätettävä tutkimatta.

121 Viides peruste on näin ollen hylättävä kokonaisuudessaan.

Kuudes peruste, joka koskee perusteluvelvollisuuden laiminlyöntiä

122 Kantaja väittää, etteivät asetuksessa N:o 1023/2013 esitetyt syyt, joilla perustellaan henkilöstösääntöjen 66 a artiklassa säädetyn yhteisvastuumaksun soveltamista, eli erityiset vaikeudet taloudellisessa tilanteessa, eroa syistä, joilla samanlaisten maksujen käyttöönottoa on perusteltu aiemmin. Kantaja viittaa tältä osin Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta 15.12.1981 annetun neuvoston asetuksen (Euratom, EHTY, ETY) N:o 3821/81 (EYVL 1981, L 386, p. 1) johdanto-osan ensimmäiseen perustelukappaleeseen, josta kantajan mukaan ilmenee, että yhteisöjen maksamiin nettopalkkoihin, -eläkkeisiin ja -erorahoihin sovellettava erityinen maksu on tarkoituksenmukaista ottaa käyttöön erityisen vaikean taloudellisen ja sosiaalisen tilanteen vuoksi. Kantaja katsoo kuitenkin, että yhteisvastuumaksun soveltaminen ajanjaksona, jona palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltaminen on keskeytetty, on uusi toimenpide, joka edellyttää erityistä perustelua, jollaista ei käsiteltävässä asiassa ole esitetty. Lisäksi kantaja väittää, että kun asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 12 ja 13 perustelukappaleessa mainitaan 7.2. ja 8.2.2013 annetut Eurooppa-neuvoston päätelmät, kyseisen asetuksen perusteluissa viitataan SEUT 296 artiklan vastaisesti toimeen, josta ei ole säädetty unionin lainsäädäntömenettelyssä.

123 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet.

124 On muistutettava, että oikeuskäytännön mukaan SEUT 296 artiklassa edellytettyjen perustelujen on oltava kyseessä olevan toimen luonteen mukaisia ja niistä on selkeästi ja yksiselitteisesti ilmettävä toimen antaneen unionin toimielimen päättely siten, että niille, joita toimenpide koskee, selviävät sen

syyt ja että toimivaltainen tuomioistuin voi tutkia toimen laillisuuden. Tätä vaatimusta on arvioitava asiaan liittyvien olosuhteiden perusteella, joita ovat muun muassa toimen sisältö, esitettyjen perustelujen luonne ja se tarve, joka niillä, joille toimi on osoitettu, tai muilla henkilöillä, joita se koskee suoraan ja erikseen, voi olla saada selvennystä tilanteeseen. Perusteluissa ei tarvitse esittää kaikkia asiaan liittyviä tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja, koska sitä, ovatko toimen perustelut SEUT 296 artiklan mukaisia, tutkitaan paitsi toimen sanamuodon myös asiayhteyden ja kaikkien asiaa koskevien oikeussääntöjen suhteen (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 181 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

125 Lisäksi oikeuskäytännön mukaan yleisesti sovellettavien toimien perusteluissa voidaan tyytyä toteamaan kyseisten toimien antamiseen johtanut kokonaistilanne sekä lainsäätäjän tavoittelemat yleiset päämäärät ilman, että on tarpeen perustella kaikkia yksityiskohtia, joita tällaiset toimet voivat sisältää. Näin ollen jokaista henkilöstösääntöihin tehtävää muutosta ei ole tarpeen perustella, vaan riittää, että lainsäätäjä selittää toimenpiteiden olennaisen sisällön edes suppeasti, kunhan selitys on selkeä ja merkityksellinen (tuomio 29.11.2006, Campoli v. komissio, T-135/05, EU:T:2006:366, 159 kohta ja tuomio 23.4.2008, Pickering v. komissio, F-103/05, EU:F:2008:45, 121 kohta).

126 Käsiteltävässä asiassa on ensinnäkin todettava, että palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen keskeyttäminen vuosina 2013 ja 2014 sekä yhteisvastuumaksun käyttöönotto 1.1.2014 alkaen ovat vain osa valtavasta henkilöstösääntöjen uudistuksesta, jonka parlamentti ja neuvosto toteuttivat antamalla asetuksen N:o 1023/2013.

127 Toiseksi on todettava, että asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 11, 12 ja 13 perustelukappaleessa täsmennetään seuraavaa:

”(11) [Palkkojen päivittämistä koskevan monivuotisen mekanismin] soveltamisesta Euroopan unionin virkamiehille ja muulle henkilöstölle koituvien mahdollisten etujen tasapainottamiseksi olisi otettava uudelleen käyttöön henkilöstöltä perittävän maksun järjestelmä. Kuten [palkkojen päivittämistä koskevan monivuotisen mekanismin] soveltamista, myös tämän yhteisvastuumaksun soveltamista voidaan väliaikaisesti jatkaa. Tämänhetkisissä olosuhteissa vaikuttaa aiheelliselta nostaa yhteisvastuumaksun määrää verrattuna vuosina 2004–2012 sovellettuun erityismaksuun ja tehdä siitä progressiivisempi. Näin voidaan ottaa huomioon unionin erittäin vaikea taloudellinen ja sosiaalinen tilanne ja sen vaikutukset julkiseen talouteen koko unionissa. Julkisen talouden vakauttaminen unionissa myös lyhyellä aikavälillä edellyttää nopeita ja erityisiä yhteisvastuutoimia unionin toimielinten henkilöstöltä. Yhteisvastuumaksua olisi siten sovellettava kaikkiin unionin virkamiehiin ja muuhun henkilöstöön 1 päivästä tammikuuta 2014.

(12) Eurooppa-neuvosto totesi monivuotisesta rahoituskehyksestä 8 päivänä helmikuuta 2013 antamissaan päätelmissä, että julkisen talouden vakauttaminen lyhyellä, keskipitkällä ja pitkällä aikavälillä edellyttää erityistoimia kaikilta julkishallinnoilta ja niiden henkilöstöltä tehokkuuden ja vaikuttavuuden parantamiseksi ja muuttuvaan taloustilanteeseen sopeutumiseksi. Päätelmissä esitettiin itse asiassa uudelleen Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja [muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen] muuttamisesta vuonna 2011 annetun komission ehdotuksen tavoite, jossa pyrittiin varmistamaan kustannustehokkuus ja todettiin, että haasteet, joiden edessä Euroopan unioni tällä hetkellä on, edellyttävät kaikilta julkishallinnoilta ja kaikilta julkishallinnossa työskenteleviltä erityisiä ponnisteluja tehokkuuden parantamiseksi ja Euroopan muuttuvaan taloudelliseen ja sosiaaliseen tilanteeseen sopeutumiseksi. Lisäksi Eurooppa-neuvosto vaati, että osana henkilöstösääntöjen uudistusta [palkkojen päivittämistä koskevaan monivuotiseen mekanismiin] perustuvat unionin toimielinten henkilöstön palkkojen ja eläkkeiden mukautukset jäädytetään kahdeksi vuodeksi ja että menetelmää uudistettaessa otetaan käyttöön uusi yhteisvastuumaksu.

(13) Näiden päätelmien ja tulevien talousarviorajoitteiden valossa sekä unionin virkamieskunnan yhteisvastuuhengen esiintuomiseksi tilanteessa, jossa jäsenvaltiot ovat toteuttaneet ankaria toimenpiteitä ennennäkemättömän rahoituskriisin sekä jäsenvaltioiden ja koko unionin erityisen vaikean sosiaalisen ja taloudellisen tilanteen johdosta, on tarpeen säätää [palkkojen päivittämistä koskevan monivuotisen mekanismin] jäädyttämisestä kahdeksi vuodeksi virkamiesten kaikkien palkkojen, eläkkeiden ja korvausten osalta ja ottaa tästä jäädyttämisestä huolimatta käyttöön yhteisvastuumaksu."

128 Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 11 perustelukappaleesta ilmenee näin ollen, että parlamentti ja neuvosto perustelevat yhteisvastuumaksun käyttöönottoa 1.1.2014 alkaen tarpeella tasapainottaa palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisesta unionin virkamiehille ja muulle henkilöstölle koituvat mahdolliset edut. Kyseisestä perustelukappaleesta ilmenee myös, että kyseisen yhteisvastuumaksun soveltamista 1.1.2014 alkaen koskevan päätöksen tavoitteena on "julkisen talouden vakauttaminen unionissa myös lyhyellä aikavälillä", mikä edellyttää "nopeita ja erityisiä yhteisvastuutoimia unionin toimielinten henkilöstöltä". Toisin kuin kantaja väittää, samasta perustelukappaleesta ilmenee, että viittauksella unionin erityisen vaikeaan taloudelliseen ja sosiaaliseen tilanteeseen ei perustella yhteisvastuumaksun käyttöönottoa sinänsä, kuten tehtiin asetuksella N:o 3821/81 perustetun erityismaksun kohdalla, vaan yhteisvastuumaksun määrän nostamista verrattuna vuosina 2004–2012 sovellettuun erityismaksuun ja sen muuttamista progressiivisemmaksi.

129 On lisäksi todettava, että toisin kuin kantaja väittää, parlamentti ja neuvosto esittävät perustelut yhteisvastuumaksun soveltamiselle 1.1.2014 alkaen, kun taas palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltaminen keskeytetään vuosiksi 2013 ja 2014 asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 12 ja 13 perustelukappaleessa. Kyseisistä perustelukappaleista ilmenee, että kyseisellä päätöksellä otetaan huomioon 7.2. ja 8.2.2013 annettujen Eurooppa-neuvoston päätelmien lisäksi "tulevat talousarviorajoitteet" ja "jäsenvaltioiden ja koko unionin erityisen vaikea sosiaalinen ja taloudellinen tilanne" sekä tuodaan esiin "unionin virkamieskunnan yhteisvastuuhenki tilanteessa, jossa jäsenvaltiot ovat toteuttaneet ankaria toimenpiteitä ennennäkemättömän rahoituskriisin johdosta".

130 Näin ollen on todettava, että asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 11, 12 ja 13 perustelukappaleessa esitetyt perustelut täyttävät oikeuskäytännössä asetetut edellytykset, jotka on mainittu edellä 124 ja 125 kohdassa. Niistä nimittäin ilmenee unionin lainsäätäjän päättely ja asetukselle asetetut yleiset tavoitteet. Virkamiehille kerrotaan perusteluissa riittävästi, miksi yhteisvastuumaksu otetaan käyttöön aikana, jolloin ei sovelleta palkkojen päivittämistä koskevaa menetelmää.

131 Lisäksi kantajan väitteestä, jonka mukaan parlamentti ja neuvosto rikkoivat perusteluvelvollisuuttaan viitatessaan asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 12 ja 13 perustelukappaleessa 7.2. ja 8.2.2013 annettuihin Eurooppa-neuvoston päätelmiin, on todettava neuvoston tavoin, että vaikka SEUT 296 artiklan mukaisesti säädökset on perusteltava, tämä ei kuitenkaan estä lainsäätäjää viittaamasta johdanto-osan perustelukappaleessa Eurooppa-neuvoston määrittelemiin poliittisiin suuntaviivoihin.

132 Väite, joka koskee perusteluvelvollisuuden rikkomista, on näin ollen hylättävä perusteettomana.

Ensimmäinen peruste, joka koskee yhteyden katkeamista henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädetyn palkkojen automaattisen mukautusmenetelmän soveltamisen ja yhteisvastuumaksun välillä sekä rinnakkaisuuden periaatteen rikkomista

133 Kantajan mukaan tuomiosta 3.7.1985, Abrias ym. v. komissio (3/83, EU:C:1985:283) ja tuomiosta 22.6.1994, Rijnoudt ja Hocken v. komissio (T-97/92 ja T-111/92, EU:T:1994:69) ilmenee niin kutsutun rinnakkaisuuden periaatteen tarkoittavan, että yhteisvastuumaksua voidaan soveltaa vain jos myös palkkojen mukautusmenetelmää, jonka vastapainona se toimii, sovelletaan. Kantajan mukaan asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 11 perustelukappaleesta ja kyseisellä asetuksella muutetusta henkilöstösääntöjen 66 a artiklasta ilmenee lisäksi, että yhteisvastuumaksun tavoitteena on

kompensoida mukautusmenetelmän soveltamisesta unionin virkamiehille ja muulle henkilöstölle koituvat edut. Kantaja katsoo, että tämä yhteys vahvistetaan henkilöstösääntöjen liitteessä XI olevassa, asetuksella N:o 1023/2013 muutetussa 15 artiklassa, jolla yhteisvastuumaksun muutokset sidotaan palkkojen mukautusmenetelmän muutoksiin. Tästä seuraa kantajan mukaan, ettei lainsäätäjä voi säätää, että yhteisvastuumaksua sovelletaan ajanjaksona, jona palkkojen mukautusmenetelmän soveltaminen on keskeytetty.

134 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet.

135 Aluksi on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan lainsäätäjä voi milloin tahansa tehdä henkilöstösääntöihin tulevia tilanteita varten muutoksia, joita se pitää yksikön edun mukaisina, vaikka ne olisivat aiempaa epäedullisempia (tuomio 30.9.1998, Ryan v. tilintarkastustuomioistuin, T-121/97, EU:T:1998:232, 98 kohta ja tuomio 11.7.2007, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, T-58/05, EU:T:2007:218, 86 kohta).

136 Lisäksi vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan aloilla, joilla unionin lainsäätäjällä on laaja harkintavalta, unionin tuomioistuinten laillisuusvalvonnan on rajoituttava sen varmistamiseen, ettei kyseinen toimenpide ole ilmeisen virheellinen, ettei harkintavaltaa ole käytetty väärin eikä kyseinen viranomainen ole selvästi ylittänyt harkintavaltansa rajoja (ks. tuomio 23.1.2007, Chassagne v. komissio, F-43/05, EU:F:2007:14, 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

137 Kantajan esittämiä väitteitä on arvioitava näiden periaatteiden valossa.

138 Ensinnäkin on todettava, ettei tuomiosta 3.7.1985, Abrias ym. v. komissio (3/83, EU:C:1985:283) tai tuomiosta 22.6.1994, Rijnoudt ja Hocken v. komissio (T-97/92 ja T-111/92, EU:T:1994:69), joihin kantaja viittaa, ilmene, että olisi olemassa unionin oikeuden periaate, jonka mukaan yhteisvastuumaksua voitaisiin soveltaa vain jos myös palkkojen mukautusmenetelmää sovelletaan.

139 Asiassa, joka johti 3.7.1985 annettuun tuomioon Abrias ym. v. komissio (3/83, EU:C:1985:283), kantajat kiistivät liitännäisesti asetuksen N:o 3821/81, jolla henkilöstösääntöjen 66 a artiklaan lisättiin erityinen ”kriisimaksu”. Kyseisen tuomion 15 ja 21 kohdassa unionin tuomioistuin toteaa, että vastapainona sille, että suurinta osaa henkilöstöä edustavat ammattijärjestöt suostuivat kantamaan osan yhteisön erityisen vaikean taloudellisen ja sosiaalisen tilanteen seurauksista poikkeuksellisen ja ainutkertaisen palkkoihin vaikuttavan toimenpiteen muodossa, hyväksyttiin palkkojen mukautusmenetelmä, jolla säilytettiin rinnakkaisuuden periaate, jonka mukaan päätettäessä siitä, onko yhteisön virkamiesten palkkoja mukautettava, otetaan huomioon erityisesti palkkojen mahdollinen nousu jäsenvaltioiden julkishallinnossa.

140 Samoin asiassa, joka johti tuomioon 22.6.1994, Rijnoudt ja Hocken v. komissio (T-97/92 ja T-111/92, EU:T:1994:69) kantajat riitauttivat Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja näiden yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta tilapäisen maksun käyttöön ottamiseksi 19.12.1991 annetun neuvoston asetuksen (Euratom, EHTY, ETY) N:o 3831/91 (EYVL 1991, L 361, s. 7), jolla henkilöstösääntöihin lisättiin 66 a artikla tilapäisen maksun käyttöön ottamiseksi. Vastauksena perusteluvelvollisuuden rikkomista koskevaan kanneperusteeseen unionin yleinen tuomioistuin palautti mieleen asetuksen N:o 3831/91 johdanto-osan, jossa todetaan mm. ”[kyseisen] neuvottelukomitean johtopäätöksistä [ilmenevän], että yhteisöjen maksamiin palkkoihin tilapäisesti sovellettavana toimenpiteenä olisi otettava käyttöön tilapäinen ennakonpidätys yhdessä sen menettelyn hyväksymisen kanssa, jolla vahvistetaan henkilöstösääntöjen 64 ja 65 artiklan soveltamista koskevat yksityiskohtaiset säännöt siten, että nämä olisivat kokonaisratkaisun toisiinsa liittyviä tekijöitä”.

141 Tuomiosta 3.7.1985 Abrias ym. v. komissio (3/83, EU:C:1985:283) ja tuomiosta 22.6.1994, Rijnoudt ja Hocken v. komissio (T-97/92 ja T-111/92, EU:T:1994:69) ilmenee näin ollen, että lainsäätäjä on aiemmin käyttänyt yleistä lähestymistapaa, jonka mukaan unionin virkamiesten ja toimihenkilöiden

palkkoihin vaikuttava erityinen maksu on vastapaino sellaisen menetelmän soveltamiselle, jonka mukaisesti kyseisiä palkkoja voidaan tietyissä olosuhteissa mukauttaa siten, että otetaan huomioon palkkojen mahdollinen nousu unionin jäsenvaltioiden julkishallinnossa.

142 On kuitenkin todettava, että edellä 135 kohdassa mainitun laajan harkintavallan puitteissa lainsäätäjä saattoi vapaasti luopua tästä aiemmasta lähestymistavasta taikka noudattaa tai tarkistaa sitä säätämällä asetuksessa N:o 1023/2013, että yhteisvastuumaksua sovelletaan ajanjaksona, jona palkkojen mukautusmenetelmän soveltaminen oli keskeytetty.

143 Tämän jälkeen on korostettava, että asetuksessa N:o 1023/2013 lainsäätäjä on tosiasiassa luonut yhteyden yhteisvastuumaksun ja palkkojen mukautusmenetelmän välille.

144 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutetusta henkilöstösääntöjen 66 a artiklasta nimittäin ilmenee, että yhteisvastuumaksua sovelletaan ”virkamiesten palkkojen ja eläkkeiden päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen huomioon ottamiseksi”.

145 On myös todettava, että henkilöstösääntöjen liitteen XI, joka koskee henkilöstösääntöjen 64 ja 65 artiklan soveltamista koskevia sääntöjä, asetuksen N:o 1023/2013 voimaantulon jälkeisen version 15 artiklan 2 kohdassa säädetään, että kaikkien kyseisen liitteen muuttamista koskevien komission ehdotusten, jotka annetaan ennen liitteen soveltamiskauden päättymistä 31.12.2023, on sisällettävä henkilöstösääntöjen 66 a artiklan muutosehdotus.

146 Asetuksella N:o 1023/2013 lisätystä henkilöstösääntöjen liitteen XI 15 artiklan 3 kohdasta ilmenee myös, että kyseistä liitettä ja henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa sovelletaan väliaikaisesti vielä 31.12.2023 jälkeenkin, kunnes Euroopan parlamentti ja neuvosto ovat hyväksyneet asetuksen komission ehdotuksen pohjalta.

147 Lisäksi on muistutettava asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 11 perustelukappaleesta ilmenevän, että parlamentti ja neuvosto perustelevat yhteisvastuumaksun käyttöönottoa 1.1.2014 alkaen tarpeella tasapainottaa palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisesta unionin virkamiehille ja muulle henkilöstölle koituvat mahdolliset edut, kuten edellä 128 kohdassa on todettu.

148 Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 11 perustelukappaleesta tai kyseessä olevien, edellä 144–146 kohdassa kuvailtujen toimenpiteiden välisestä yhteydestä ei kuitenkaan voida todeta ilmenevän periaatetta, jonka mukaan yhteisvastuumaksua voitaisiin soveltaa vain samanaikaisesti palkkojen mukautusmenetelmän soveltamisen kanssa, jolloin sillä olisi tasapainottava tehtävä, kun unionin virkamiehille koituu etua kyseisen menetelmän soveltamisesta.

149 Riittää, että todetaan lainsäätäjän säätäneen laajaa harkintavaltaansa käyttäessään nimenomaisesti, että yhteisvastuumaksua sovelletaan ajanjaksona, jona palkkojen mukautusmenetelmän soveltaminen on keskeytetty. Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 12 ja 13 perustelukappaleesta ilmenee lainsäätäjän perustelleen tätä päätöstä edellä 129 kohdassa mainituilla tavoitteilla. Kantaja ei osoita, että tätä päätöstä tehtäessä olisi tehty ilmeinen arviointivirhe tai käytetty harkintavaltaa väärin edellä 136 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla.

150 Lopuksi on vielä todettava, että sikäli kuin kantajan on katsottava perusteluissaan kyseenalaistavan henkilöstösääntöjen 66 a artiklan lainmukaisuuden siltä osin, että siinä säädetään yhteisvastuumaksun soveltamisesta 1.1.2014 alkaen, sillä perusteella, että tämä soveltaminen on vastoin henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohtaa, jossa säädetään palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisen keskeyttämisestä, on riittävää muistuttaa, että sekä unionin tuomioistuin että unionin yleinen tuomioistuin ovat todenneet asetuksella N:o 3821/81 käyttöön otetusta erityisestä maksusta ja asetuksella N:o 3831/91 käyttöön otetusta tilapäisestä maksusta, ettei henkilöstösääntöjen muutosta, joka on tehty lisäämällä

uusi säännös, voida riitauttaa henkilöstösääntöjen toisen säännöksen perusteella (tuomio 3.7.1985, Abrias ym. v. komissio, 3/83, EU:C:1985:283, 20 kohta ja tuomio 22.6.1994, Rijnoudt ja Hocken v. komissio, T-97/92 ja T-111/92, EU:T:1994:69, 65 kohta).

151 Näin ollen on hylättävä perusteettomana kantajan väite, jonka mukaan henkilöstösääntöjen 66 a artikla on lainvastainen siltä osin, että siinä säädetään yhteisvastuumaksun soveltamisesta 1.1.2014 alkaen samanaikaisesti, kun palkkojen päivittämismenetelmän soveltaminen on keskeytetty.

152 Edellä esitetyn perusteella ensimmäinen peruste on hylättävä perusteettomana.

Kolmas peruste, joka koskee saavutettujen oikeuksien loukkaamista

153 Kantaja väittää, että palkkojen vuosittaista mukauttamista koskevaa periaatetta on aina sovellettu häneen. Hän huomauttaa, että vaikka menetelmä on aina vahvistettu rajoitetuiksi ajanjaksoiksi, se on järjestelmällisesti uusittu tietyin mukautuksin. Kantajan mukaan unionin virkamiesten oikeus jäsenvaltioiden kansallisten virkamiesten ostovoiman kehitystä vastaavaan kehitykseen palkkojen päivittämistä koskevaa menetelmää soveltamalla on saavutettu oikeus; se on myös olennainen osa hänen palkkaansa ja olennainen edellytys hänen ja työnantajan välisessä suhteessa. Kantaja katsoo, että parlamentti ja neuvosto loukkasivat näitä saavutettuja oikeuksia keskeyttäessään palkkojen päivittämistä koskevan menetelmän soveltamisen kahdeksi peräkkäiseksi vuodeksi säätämättä siirtymätoimenpiteistä.

154 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet.

155 On todettava kantajan tällä perusteella kiistävän asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetun henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan lainmukaisuuden; kyseisessä säännöksessä säädetään palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisen keskeyttämisestä vuosina 2013 ja 2014.

156 On kuitenkin muistutettava, että kuten edellä 52 ja 53 kohdassa on todettu, kiistääkseen päätöksen, jolla vahvistettiin hänen tammikuun 2014 palkkansa, kantaja voi vedota vain asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutetun henkilöstösääntöjen 66 a artiklan lainvastaisuuteen, mutta hän ei voi tehokkaasti vedota asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetun henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan lainvastaisuuteen.

157 Tästä seuraa, että saavutettujen oikeuksien loukkaamista koskeva toinen peruste on hylättävä tehottomana.

Neljäs peruste, joka koskee suhteellisuusperiaatteen loukkaamista

158 Kantaja väittää, että palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisen keskeyttäminen kahdeksi vuodeksi ja yhteisvastuumaksun soveltaminen samana ajanjaksona ovat vastoin suhteellisuusperiaatetta. Kantaja katsoo, että vaikka näillä toimenpiteillä on oikeutetut tavoitteet, toimenpiteet eivät ole asianmukainen keino saavuttaa kyseiset tavoitteet. Hän huomauttaa tältä osin, että asetuksessa N:o 1023/2013 ilmaistujen tavoitteiden kaltaiset tavoitteet on aiemmin katsottu voitavan saavuttaa soveltamalla samanaikaisesti palkkojen päivittämismenetelmää ja erityistä maksua. Kantaja väittää lisäksi yhtäältä, ettei jäsenvaltioiden talouskriisi ole uusi eikä pahempi kuin edellisen monivuotisen rahoituskehyksen aikana vallinnut talouskriisi, ja toisaalta, että lainsäätäjä on sivuuttanut sen, että asetuksella N:o 1023/2013 muutettu henkilöstösääntöjen liite XI sisältää jo mekanismit, joiden avulla voidaan ottaa huomioon taloustilanteen heikkeneminen, koska päivittämismenetelmässä otetaan huomioon palkkojen negatiivinen kehitys jäsenvaltioiden julkishallinnossa ja koska päivittämismenetelmän soveltamista koskee sekä maltillistamis- että poikkeuslauseke. Kantajan mukaan lainsäätäjä olisi voinut käyttää lievempiä toimenpiteitä asetuksessa N:o 1023/2013 asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi: se olisi voinut säätää palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisesta vuosina 2013 ja 2014 ja sitoa yhteisvastuumaksun soveltamisen kyseisen menetelmän soveltamiseen. Kantaja lisää, että riitautettujen

toimenpiteiden suhteettomuutta vahvistavat hänen osaltaan muut asetuksella N:o 1023/2013 käyttöön otetut toimenpiteet unionin toimielinten henkilöstökustannusten vähentämiseksi, eli palkkaluokan AD 13 hallintovirkamiesten urakehityksen estäminen, matkapäivien vähentäminen sekä matkakulukorvauksen pienentäminen.

159 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet.

160 Aluksi on todettava, että siltä osin kuin käsiteltävänä olevalla perusteella pyritään osoittamaan asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetussa henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdassa säädetyn palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisen keskeyttämisen suhteettomuus, se on hylättävä tehottomana syistä, jotka on esitetty edellä 53 ja 53 kohdassa.

161 On siis tarkasteltava vain sitä, loukkasivatko parlamentti ja neuvosto suhteellisuusperiaatetta säätäessään, että asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutetulla henkilöstösääntöjen 66 a artiklalla käyttöön otettua yhteisvastuumaksua sovelletaan 1.1.2014 alkaen, vaikka palkkojen päivittämismenetelmän soveltaminen oli keskeytetty vuosina 2013 ja 2014 asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 44 kohdalla muutetun henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan mukaisesti.

162 Tältä osin on palautettava mieleen, että suhteellisuusperiaatteen mukaan unionin säännöstön lainmukaisuus edellyttää, että kyseessä olevan säännöstön legitiimit tavoitteet ovat toteutettavissa säännöstössä käyttöön otetuilla keinoilla eikä näillä keinoilla ylitetä sitä, mikä on tarpeen näiden tavoitteiden saavuttamiseksi, ja että silloin, kun on mahdollista valita usean tarkoituksenmukaisen toimenpiteen välillä, on lähtökohtaisesti valittava vähiten rajoittava (ks. vastaavasti tuomio 25.7.2018, Teglgaard ja Fløjstrupgård, C-239/17, EU:C:2018:597, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 11.12.2013, Andres ym. v. EKP, F-15/10, EU:F:2013:194, 317 kohta).

163 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan alalla, jolla unionin lainsäätäjällä on laaja harkintavalta, joka perustuu siihen, että sille on perussopimuksessa annettu poliittisluonteisia tehtäviä, suhteellisuusperiaatteen valvonta kuitenkin rajoittuu sen tutkimiseen, onko kyseinen toimenpide ilmeisen suhteeton toimivaltaisen toimielimen tavoittelemaan päämäärään nähden (ks. vastaavasti tuomio 14.6.2017, TofuTown.com, C-422/16, EU:C:2017:458, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 11.12.2013, Andres ym. v. EKP, F-15/10, EU:F:2013:194, 318 kohta).)

164 Kuten edellä 129 kohdassa on todettu, asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 12 ja 13 perustelukappaleesta ilmenee, että lainsäätäjän päätöksellä soveltaa yhteisvastuumaksua 1.1.2014 alkaen vaikka päivittämismenetelmän soveltaminen oli keskeytetty vuosina 2013 ja 2014, otetaan huomioon 7.2. ja 8.2.2013 annettujen Eurooppa-neuvoston päätelmien lisäksi ”tulevat talousarviorajoitteet” ja ”jäsenvaltioiden ja koko unionin erityisen vaikea sosiaalinen ja taloudellinen tilanne” sekä tuodaan esiin ”unionin virkamieskunnan yhteisvastuuhenki tilanteessa, jossa jäsenvaltiot ovat toteuttaneet ankaria toimenpiteitä ennennäkemättömän rahoituskriisin johdosta”.

165 On todettava, että kun otetaan huomioon nämä tavoitteet, päätös yhteisvastuumaksun soveltamisesta vuoden ajan samalla, kun palkkojen päivittämismenetelmän soveltaminen oli keskeytetty, edellä todettujen tavoitteiden saavuttamiseksi ei ole ilmeisen suhteeton.

166 Kantajan esittämät väitteet eivät horjuta tätä toteamusta.

167 Ensinnäkin kantajan väitteestä, jonka mukaan asetuksella N:o 1023/2013 muutettu henkilöstösääntöjen liite XI sisältää riittävästi mekanismeja, joiden avulla voidaan ottaa huomioon unionin taloustilanteen heikkeneminen, riittää sen toteaminen, että tämä väite koskee mekanismia, jolla tarkistetaan palkkojen päivittämismenetelmää suhteessa palkkatason kehitykseen jäsenvaltioiden julkishallinnoissa.

168 Edellä 160 kohdassa esitetyn mukaisesti on kuitenkin muistutettava, että väitteitä, joilla kiistetään palkkojen päivittämisen jäädyttämisen suhteellisuus, on pidettävä tehottomina.

169 Toiseksi kantajan väitteestä, että muut asetuksella N:o 1023/2013 käyttöön otetut toimenpiteet vahvistivat palkkojen päivittämismenetelmän jäädyttämisen aikana sovelletun yhteisvastuumaksun suhteettomuutta, riittää sen toteaminen, ettei kantaja voi riitauttaa näiden toimenpiteiden lainmukaisuutta nyt käsiteltävän kanteen yhteydessä esitetyllä lainvastaisuusväitteellä vedoten erityisesti kyseisten toimenpiteiden suhteettomuuteen, koska toimenpiteillä ei ole yhteyttä päätökseen, jolla vahvistettiin kantajan tammikuun 2014 palkka ja jolla sovellettiin kantajaan ensimmäisen kerran asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutettua henkilöstösääntöjen 66 a artiklaa.

170 On siis todettava, ettei kantaja ole osoittanut lainsäätäjän ylittäneen laajaa harkintavaltaansa päättäessään soveltaa yhteisvastuumaksua palkkojen päivittämismenetelmän jäädyttämisen aikana.

171 Näin ollen on hylättävä kolmas peruste, joka koskee suhteellisuusperiaatteen loukkaamista, koska se on osaksi tehoton ja osaksi perusteeton.

Seitsemäs peruste, joka koskee luottamuksensuojan periaatteen loukkaamista, koska lainsäätäjä ei ole säätänyt siirtymätoimenpiteistä

172 Kantaja väittää, että luottamuksensuojan periaatteella suojataan palveluksessa olevia virkamiehiä sellaisten henkilöstösääntöjen säännösten muutoksilta, jotka ovat olennaisella tavalla vaikuttaneet heidän päätökseensä ryhtyä unionin virkamiehiksi; useimpien virkamiesten kohdalla tällainen päätös on tarkoittanut erityisesti poistumista kotimaasta ja kotimaan sosiaaliturvan piiristä. Kantajan mukaan luottamuksensuojan periaate edellyttää, että lainsäätäjä välttää tekemästä äkillisiä muutoksia palveluksessa olevien virkamiesten oikeudelliseen ja taloudelliseen tilanteeseen ja säätää riittävistä siirtymätoimenpiteistä, jotta virkamiehet voivat sopeutua uuteen tilanteeseen; näiden toimenpiteiden olisi oltava riittävän pitkäkestoisia ja vähittäisiä, ja niissä olisi otettava asianmukaisesti huomioon voimassa olevat oikeudelliset järjestelmät ja virkamiesten oikeutetut huolenaiheet. Kantaja katsoo lainsäätäjän käsiteltävässä asiassa loukanneen kyseistä periaatetta jättämällä säätämättä siirtymätoimenpiteistä palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisen keskeyttämistä ja keskeyttämisen aikana sovellettavaa yhteisvastuumaksua varten. Kantajan mukaan lainsäätäjä on myös loukannut luottamuksensuojan periaatetta, kun se ei ole säätänyt siirtymätoimenpiteistä, jotka koskevat yhteisvastuumaksun osuuden korottamisesta kuudesta seitsemään prosenttiin palkkaluokan AD 15 toisesta palkkatasosta alkaen.

173 On muistutettava, että, kuten edellä 135 kohdassa on todettu, lainsäätäjä voi milloin tahansa tehdä henkilöstösääntöihin tulevia tilanteita varten muutoksia, joita se pitää yleisen edun mukaisina, ja säätää henkilöstösääntöjä, jotka ovat asianomaisille virkamiehille epäedullisempia. Oikeuskäytännössä on kuitenkin täsmennetty tällaisten muutosten edellyttävän, että niitä varten säädetään tarvittaessa riittävän pitkästä siirtymäajasta, eivätkä virkamiehet voi vedota siihen, että he saattoivat perustellusti luottaa aiempien säännösten pysyvyyteen (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2007, Wils v. parlamentti, F-105/05, EU:F:2007:128, 150 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

174 On myös muistutettava, että siirtymäaikaa voidaan vaatia vain, jos on olemassa saavutettuja oikeuksia, joihin unionin virkamiehet ja toimihenkilöt voivat vedota (ks. vastaavasti tuomio 22.6.2006, Belgia ja Forum 187 v. komissio, C-182/03 ja C-217/03, EU:C:2006:416, 147–149 kohta ja tuomio 19.6.2007, Davis ym. v. neuvosto, F-54/06, EU:F:2007:103, 82 kohta).

175 Tältä osin on todettava, ettei kantaja voi väittää asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 46 kohdalla muutetulla henkilöstösääntöjen 66 a artiklalla loukatun hänen saavutettuja oikeuksiaan, kun siinä säädettiin 7 prosentin korotetusta maksusta palkkaluokan AD 15 toisen palkkatason ja sitä korkeampien palkkaluokkien ja -tasojen virkamiehille.

176 On nimittäin tärkeää korostaa, ettei tämä säännös voinut vaikuttaa kantajan tilanteeseen, koska ensinnäkin, kuten ennen asetuksen N:o 1023/2013 voimaantuloa voimassa olleista henkilöstösääntöjen 66 a artiklasta ja henkilöstösääntöjen liitteestä XI ilmenee, ”palkkojen mukauttamismenetelmän” ja ”erityismaksun” soveltaminen päättyi 31.12.2012, joten ”erityismaksua” ei enää sovellettu, kun yhteisvastuumaksua ryhdyttiin soveltamaan 1.1.2014; toiseksi asiakirja-aineistosta ilmenee, ettei kantaja ollut vielä tuolloin saavuttanut palkkaluokan AD 15 toista palkkatasoa.

177 Tästä seuraa, ettei kantaja voinut perustellusti kritisoida lainsäätäjää siitä, ettei se ollut säätänyt siirtymäajasta palkkaluokan AD 15 toisen palkkatason ja sitä korkeampien palkkaluokkien ja -tasojen virkamiehiä koskevan 7 prosentin korotetun maksun soveltamista varten.

178 Kantaja ei myöskään voinut vedota siihen, että hänellä oli saavutettu oikeus siihen, että yhteisvastuumaksua sovelletaan vain, jos myös palkkojen päivittämismenetelmää sovelletaan. On nimittäin niin, että vaikka ennen asetuksen N:o 1023/2013 voimaantuloa voimassa olleissa henkilöstösääntöjen 66 a artiklassa ja henkilöstösääntöjen liitteessä XI säädettyjen ”palkkojen mukauttamismenetelmän” ja ”erityismaksun” välillä olisi aiemmin ollut tällainen yhteys, on muistutettava, että niiden soveltaminen päättyi 31.12.2012, joten mekanismia, johon kantaja vetoaa, ei enää ollut olemassa asetuksen N:o 1023/2013 tullessa voimaan. Kantaja ei näin ollen voi vedota tätä koskeviin saavutettuihin oikeuksiin.

179 Tästä seuraa, ettei kantaja voinut perustellusti kritisoida lainsäätäjää siitä, ettei se ollut säätänyt siirtymäajasta sitä varten, että yhteisvastuumaksua sovellettiin sellaisen ajanjakson aikana, jolloin palkkojen mukauttamismenetelmän soveltaminen oli keskeytetty.

180 Lisäksi on todettava kantajan väitteestä, jonka mukaan lainsäätäjän olisi pitänyt säätää siirtymäajasta henkilöstösääntöjen 65 artiklan 4 kohdan, jossa säädetään palkkojen päivittämismenetelmän soveltamisen keskeyttämisestä vuosiksi 2013 ja 2014, soveltamista varten, että tällainen väite on edellä 52 ja 53 kohdassa esitetyistä syistä tehoton, koska sillä todellisuudessa kyseenalaistetaan kyseisen säännöksen lainmukaisuus.

181 Tästä seuraa, että kuudes peruste, joka koskee luottamuksensuojan periaatteen loukkaamista, on hylättävä, koska se on osaksi perusteeton ja osaksi tehoton.

182 Kaiken edellä esitetyn perusteella kanne on hylättävä kokonaisuudessaan.

Oikeudenkäyntikulut

183 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut.

184 Koska kantaja on hävinnyt asian, hänet on komission vaatimusten mukaisesti velvoitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

185 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 138 artiklan 1 kohdan mukaan toimielimet, jotka ovat asiassa väliintulijoina, vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan. Parlamentti vastaa näin ollen omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (kahdeksas jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Kanne hylätään.

2) Margarita Tàpias velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

3) Parlamentti vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Collins Kancheva De Baere

Julistettiin Luxemburgissa 12.12.2019.

Allekirjoitukset