UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (laajennettu toinen jaosto)

7 päivänä helmikuuta 2019*

Henkilöstö – Virkamiehet – Henkilöstösääntöjen 42 c artikla – Virkavapaalle asettaminen yksikön edun vuoksi – Yhdenvertainen kohtelu – Ikään perustuvan syrjinnän kielto – Ilmeinen arviointivirhe – Oikeus tulla kuulluksi – Huolenpitovelvollisuus – Vastuu

Asiassa T-11/17,

RK, Euroopan unionin neuvoston entinen virkamies, edustajinaan aluksi asianajajat L. Levi ja A. Tymen, sittemmin Levi,

kantajana,

vastaan

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

vastaajana,

jota tukevat

Euroopan parlamentti, asiamiehinään A. Troupiotis ja J. A. Steele,

väliintulijana,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan perustuvasta kanteesta, jossa vaaditaan yhtäältä kumoamaan kantajan asettamisesta virkavapaalle yksikön edun vuoksi Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 42 c artiklan perusteella tehty neuvoston päiväämätön päätös, ja tarvittaessa kumoamaan 27.9.2016 tehty päätös, jolla hylättiin kantajan tekemä valitus, ja toisaalta korvaamaan kantajalle väitetysti aiheutunut vahinko,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. Prek sekä tuomarit E. Buttigieg (esittelevä tuomari), F. Schalin, B. Berke ja M. J. Costeira,

kirjaaja: hallintovirkamies G. Predonzani,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 1.6.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

tuomion

I Asian tausta

1 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavia henkilöstösääntöjä (jäljempänä henkilöstösäännöt) on muutettu erityisesti 22.10.2013 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (EUVL 2013, L 287, s. 15).

2 Asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 1, 3, 7 ja 12 perustelukappaleessa todetaan seuraavaa:

”(1) Euroopan unionilla ja sen yli 50 toimielimellä ja virastolla olisi vastedeskin oltava korkeatasoinen eurooppalainen julkishallinto, jotta se pystyy saavuttamaan tavoitteensa, panemaan täytäntöön politiikkansa ja toimintansa sekä täyttämään tehtävänsä mahdollisimman korkeita vaatimuksia vastaavasti perussopimusten mukaisesti vastatakseen sekä sisäisiin että ulkoisiin tulevaisuuden haasteisiin ja palvelemaan unionin kansalaisia.

– –

(3) Kun verrataan Euroopan unionin virkamieskunnan kokoa unionin tavoitteisiin ja sen väestömäärään, unionin toimielinten ja virastojen henkilöstön määrän vähentäminen ei saisi haitata niiden tehtävien hoitamista perussopimuksissa määrättyjen tehtävien, velvollisuuksien ja valtuuksien mukaisesti. Siksi kunkin toimielimen ja viraston on tarpeen noudattaa avoimuutta kaikista palveluksessaan olevista henkilöstöryhmistä aiheutuvien henkilöstökustannusten osalta.

– –

(7) Laajempana tavoitteena olisi oltava Euroopan unionin virkamieskunnan henkilöstöresurssien optimaalinen hallinta, ottamalla huomioon virkamieskunnalle ominaisen osaavuuden, pätevyyden, riippumattomuuden, lojaaliuden, puolueettomuuden ja pysyvyyden, sekä kulttuurisen ja kielellisen moninaisuuden ja houkuttelevat palvelukseen oton ehdot.

– –

(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 unionin 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. – –”

3 Asetuksen N:o 1023/2013 1 artiklan 24 kohdassa henkilöstösääntöjen III osaston 2 lukuun lisättiin 7 jakso, jonka otsikko on ”Yksikön edun vuoksi myönnettävä virkavapaa” ja jossa on ainoastaan yksi säännös, 42 c artikla. Kyseisessä artiklassa säädetään seuraavaa:

”Vähintään kymmenen vuotta palveluksessa ollut virkamies voidaan aikaisintaan viisi vuotta ennen virkamiehen eläkeikää asettaa nimittävän viranomaisen päätöksellä virkavapaalle yksikön edun vuoksi sellaisten organisatoristen tarpeiden perusteella, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen toimielimissä.

Niiden virkamiesten kokonaismäärä, jotka kunakin vuonna on asetettu yksikön edun vuoksi myönnettävälle vapaalle, saa olla enintään 5 prosenttia kaikkien toimielinten edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyneiden virkamiesten määrästä. Näin laskettu kokonaismäärä jaetaan toimielimille sen mukaan, kuinka monta virkamiestä kullakin oli palveluksessaan edellisen vuoden 31 päivänä joulukuuta. Näin saatu määrä pyöristetään ylöspäin lähimpään kokonaislukuun kussakin toimielimessä.

Tällainen virkavapaa ei ole kurinpitotoimenpide.

Virkavapaa kestää periaatteessa kunnes virkamies saavuttaa eläkeiän. Poikkeuksellisissa olosuhteissa nimittävä viranomainen voi kuitenkin päättää keskeyttää virkavapaan, jolloin virkamies palaa toimeen.

Kun yksikön edun vuoksi myönnetyllä virkavapaalla oleva virkamies saavuttaa eläkeiän, hänet siirretään ilman eri toimenpiteitä eläkkeelle.

Yksikön edun vuoksi myönnettyyn virkavapaaseen sovelletaan seuraavia sääntöjä:

a) toinen virkamies voidaan nimittää virkaan, jota virkamies on hoitanut;

b) virkamiehelle, joka on yksikön edun vuoksi myönnetyllä virkavapaalla, ei kerry oikeutta ikälisiin eikä ylennykseen.

Tällaiselle virkavapaalle asetettu virkamies saa korvauksen, joka lasketaan liitteen IV mukaisesti.

Virkamiehen pyynnöstä korvauksesta maksetaan eläkejärjestelmään osuus, joka lasketaan kyseisen korvauksen perusteella. Tällöin palvelusaika yksikön edun vuoksi virkavapaalla olevana virkamiehenä otetaan huomioon laskettaessa eläkkeeseen oikeuttavia palvelusvuosia liitteessä VIII olevan 2 artiklan mukaisesti.

Korvaukseen ei sovelleta korjauskerrointa.”

4 Asetus N:o 1023/2013 tuli voimaan 1.11.2013, ja henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa on sovellettu 1.1.2014 alkaen.

5 Kantaja RK on Euroopan unionin neuvoston entinen virkamies. Hän aloitti neuvoston pääsihteeristön (jäljempänä pääsihteeristö) palveluksessa 16.3.1989, ja hänet vakinaistettiin 16.9.1989. Hän on uransa aikana työskennellyt eri pääosastoissa ja yksiköissä. Kantaja työskenteli 1.4.2013–30.6.2016 hallintoavustajan virassa pääosaston A (hallinto) alaisuudessa toimineessa henkilöstön koulutuksesta ja kehittämisestä vastanneessa yksikössä (jäljempänä UDP).

6 Neuvoston pääsihteeri esitti 23.10.2015 päivätyssä henkilöstötiedotteessa nro 71/15 (jäljempänä tiedote CP 71/15) tietoja siitä, miten toimielin soveltaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa. Tiedotteessa todettiin seuraavaa:

”– – EU:n toimielinten on jatkuvasti innovoitava ja uudistuttava, mikä tarkoittaa, että virkamiesten on omaksuttava uusia taitoja ja päivitettävä tietojaan sopeutuakseen uusiin kehityskulkuihin. Nämä uudet taidot voivat liittyä esimerkiksi uusiin tietoteknisiin välineisiin, uusiin Eurooppa-neuvoston/neuvoston asiakirjatuotannossa käytettäviin järjestelmiin, uusiin julkisissa hankinnoissa tai sisäisessä tarkastuksessa noudatettaviin menettelyihin, uusiin työskentelymenetelmiin tai uusiin hallinto- tai organisointitapoihin.

Yksikön edun vuoksi myönnettävän virkavapaan tarkoituksena on sallia sellaisten virkamiesten, joilla on vaikeuksia omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin, asettaminen virkavapaalle ennen kuin he ovat saavuttaneet eläkeiän. – –

Vuonna 2015 neuvostolla ja Eurooppa-neuvostolla on viisi (5) mahdollisuutta – –”

7 Kantaja kävi 12.11.2015 UDP:n johtajan kanssa keskustelun, jonka aikana viimeksi mainittu ilmoitti kantajalle aikovansa ehdottaa hallinnolle, että se harkitsee hänen asettamistaan virkavapaalle yksikön edun vuoksi henkilöstösääntöjen 42 c artiklan mukaisesti.

8 Tämän keskustelun kulku ja sisältö esitetään lyhyesti 18.11.2015 päivätyssä UDP:n johtajan muistiossa, joka lähetettiin henkilöstöresurssien ja henkilöstöhallinnon osaston johtajalle (jäljempänä RHAP:n johtaja). Kyseisessä muistiossa UDP:n johtaja pyysi hallintoa asettamaan kantajan virkavapaalle yksikön edun vuoksi henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla.

9 RHAP:n johtaja tapasi kantajan 25.11.2015, ja paikalla olivat lisäksi kantajaa avustanut virkamies, henkilöstökomitean nimittämä tarkkailija ja hallinnon oikeudellisten neuvonantajien yksikön johtaja. Tämän keskustelun aikana RHAP:n johtaja esitteli kantajalle henkilöstösääntöjen 42 c artiklan oikeudellisen kehyksen ja esitti hänelle lyhyesti syyt, joiden vuoksi kyseistä säännöstä voitiin hänen mielestään soveltaa kantajaan. Kantaja totesi, ettei hän hyväksy suunniteltua toimenpidettä.

10 Heti tämän 25.11.2015 käydyn keskustelun jälkeen RHAP:n johtaja lähetti hallinnon pääosaston pääjohtajalle, joka on nimittävä viranomainen, muistion, jossa suositeltiin kantajan asettamista 31.12.2015 alkaen virkavapaalle yksikön edun vuoksi henkilöstösääntöjen 42 c artiklan perusteella. Kyseisen muistion liitteenä olivat 18.11.2015 päivätty UDP:n johtajan muistio ja yleiskatsaus kantajan urahistoriasta.

11 Hallinnon pääosaston pääjohtaja ilmoitti 30.11.2015 päivätyllä muistiolla kantajalle aikovansa asettaa hänet virkavapaalle yksikön edun vuoksi ja pyysi häntä laatimaan huomautuksensa kymmenen työpäivän kuluessa.

12 Kantaja esitti 7.12.2015 kirjalliset huomautuksensa, joissa se pyysi nimittävää viranomaista harkitsemaan uudelleen aikomustaan soveltaa häneen henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa ja joka tapauksessa tarkastelemaan uudelleen kyseisen säännöksen soveltamista vuonna 2015, jotta hänellä olisi riittävästi aikaa valmistautua virkavapaalle asettamiseen taloudelliselta ja psykologiselta kannalta.

13 Hallinnon pääosaston pääjohtaja kuuli kantajaa 8.12.2015.

14 Nimittävänä viranomaisena toimineen hallinnon pääosaston pääjohtajan päiväämättömällä päätöksellä, jonka kantaja ilmoitti vastaanottaneensa 4.2.2016, kantaja asetettiin virkavapaalle yksikön edun vuoksi 30.6.2016 alkaen. Tämän kantajaa koskevan toimenpiteen hyväksymisen perusteet esitettiin edellä mainitun päätöksen 10 kohdassa.

15 Ensinnäkin edellä mainitun päätöksen 10 kohdan a alakohdassa todettiin, että UDP, jossa kantaja työskenteli, uudisti työskentelymenetelmiään samalla tavalla kuin muut henkilöstöresurssien ja henkilöstöhallinnon osaston yksiköt. Tässä uudistuksessa oli tarkoitus lähinnä perustaa automatisoituja prosesseja ja menettelyjä, panna täytäntöön uusia toimintoja, digitalisoida tehtävienhoitojärjestelmät ja muut menettelyt sekä ottaa käyttöön toimielinten välisiä tietoteknisiä ratkaisuja, joita voidaan soveltaa kaikkiin henkilöstöresurssien seurantajärjestelmiin. Päätöksessä todettiin, että tämän kehityksen vauhtia oli pidettävä yllä, jotta voitiin noudattaa pääsihteeristössä käyttöön otettuja henkilöstöresursseja ja henkilöstöhallintoa koskevia uusia lähestymistapoja.

16 Toiseksi edellä mainitun päätöksen 10 kohdan b alakohdassa täsmennettiin, että tällaisten uudistusten toteuttaminen edellyttää henkilöstöltä asianmukaista osaamista sekä tietynasteista joustavuutta ja sopeutuvuutta.

17 [luottamuksellinen]

18 [luottamuksellinen]

19 [luottamuksellinen]

20 [luottamuksellinen]

21 Nimittävä viranomainen täsmensi lisäksi, että edellä 14 kohdassa tarkoitettu päätös tuli voimaan 30.6.2016, jotta kantajalle voitiin antaa riittävästi aikaa valmistautua virkavapaalle asettamiseen psykologiselta ja taloudelliselta kannalta.

22 Henkilökohtaisten oikeuksien yksikön johtaja toimitti 8.2.2016 päivätyllä muistiolla kantajalle tietoja hänen taloudellisista etuuksistaan yksikön edun vuoksi myönnettävän virkavapaan yhteydessä.

23 Kantaja valitti 29.4.2016 edellä 14 kohdassa tarkoitetusta päätöksestä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan nojalla. Tämä valitus hylättiin neuvoston pääsihteerin 27.9.2016 tekemällä nimenomaisella päätöksellä.

II Oikeudenkäyntimenettely sekä asianosaisten ja muiden osapuolten vaatimukset

24 Kantaja nosti nyt käsiteltävän kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 6.1.2017 jättämällään kannekirjelmällä.

25 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 16.1.2017 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi tunnistetietojensa poistamista unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 66 artiklan nojalla. Unionin yleinen tuomioistuin hyväksyi pyynnön 17.2.2017 tekemällään päätöksellä.

26 Neuvosto jätti vastineensa 4.4.2017.

27 Euroopan parlamentti jätti unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 5.5.2017 väliintulohakemuksen, jolla se pyysi saada osallistua käsiteltävään asiaan väliintulijana tukeakseen neuvoston vaatimuksia.

28 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 2.6.2017 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi, että tiettyjä kannekirjelmässä ja sen liitteissä olevia tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti parlamenttiin nähden.

29 Kantaja jätti vastauksensa 14.6.2017.

30 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 21.6.2017 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi, että tiettyjä kantajan vastauksessa ja sen liitteissä olevia tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti parlamenttiin nähden.

31 Unionin yleisen tuomioistuimen toisen jaoston puheenjohtajan 28.6.2017 antamalla määräyksellä parlamentti hyväksyttiin väliintulijaksi tukemaan neuvoston vaatimuksia. Tässä yhteydessä täsmennettiin, että väliintulijalle toimitetaan ainoastaan ei-luottamuksellinen versio asianosaisille tiedoksi annetuista tai mahdollisesti tiedoksi annettavista asiakirjoista ja että päätös luottamuksellisuutta koskevan päätöksen perusteltavuudesta tehdään tarvittaessa myöhemmin ottaen huomioon asiasta mahdollisesti esitetyt vastaväitteet.

32 Parlamentti ei vastustanut edellä mainittuja kantajan esittämiä luottamuksellista käsittelemistä koskevia pyyntöjä asetetussa määräajassa.

33 Neuvosto jätti vastauksensa 28.7.2017.

34 Parlamentti jätti väliintulokirjelmänsä 18.8.2017.

35 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 21.8.2017 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi, että tiettyjä vastaajan vastauksessa olevia tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti parlamenttiin nähden. Parlamentti ei vastustanut tätä pyyntöä asetetussa määräajassa.

36 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 11.9.2017 jättämällään asiakirjalla neuvosto ilmoitti, ettei se esitä huomautuksia parlamentin väliintulokirjelmästä.

37 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 13.10.2017 jättämillään asiakirjoilla kantaja esitti huomautuksensa parlamentin väliintulokirjelmästä.

38 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamo ilmoitti 18.10.2017 asianosaisille ja väliintulijalle asian käsittelyn kirjallisen vaiheen päättyneen.

39 Kantaja esitti 7.11.2017 päivätyllä kirjeellään työjärjestyksen 106 artiklan mukaisen perustellun pyynnön tulla kuulluksi asian käsittelyn suullisessa vaiheessa.

40 Unionin yleinen tuomioistuin päätti 10.4.2018 toisen jaoston ehdotuksesta siirtää asian työjärjestyksensä 28 artiklan nojalla laajennetun ratkaisukokoonpanon käsiteltäväksi.

41 Unionin yleinen tuomioistuin (laajennettu toinen jaosto) päätti esittelevän tuomarin ehdotuksesta aloittaa asian käsittelyn suullisen vaiheen ja pyysi työjärjestyksensä 89 artiklan mukaisina prosessinjohtotoimenpiteinä asianosaisia vastaamaan tiettyihin kysymyksiin kirjallisesti ja esittämään tiettyjä asiakirjoja. Osapuolet noudattivat pyyntöjä asetetussa määräajassa.

42 Asianosaisten suulliset lausumat ja niiden unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin antamat vastaukset kuultiin 1.6.2018 pidetyssä istunnossa.

43 Asian käsittelyn suullinen vaihe päätettiin unionin yleisen tuomioistuimen laajennetun toisen jaoston puheenjohtajan 17.7.2018 tekemällä päätöksellä sen jälkeen, kun neuvosto oli toimittanut kaksi unionin yleisen tuomioistuimen istunnossa prosessinjohtotoimena pyytämää asiakirjasarjaa.

44 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– kumoaa edellä 14 kohdassa tarkoitetun päätöksen ja tarvittaessa 27.9.2016 tehdyn päätöksen, jolla hylättiin kantajan tekemä valitus (jäljempänä valituksen hylkäämistä koskeva päätös)

– velvoittaa neuvoston korvaamaan kantajalle aiheutuneen aineellisen vahingon ja henkisen kärsimyksen

– velvoittaa neuvoston korvaamaan kaikki oikeudenkäyntikulut.

45 Neuvosto vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen

– velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

46 Parlamentti vaatii kanteen hylkäämistä.

III Oikeudellinen arviointi

A Kanteen kohde

47 Ensimmäisessä vaatimuksessaan kantaja vaatii edellä 14 kohdassa tarkoitetun päätöksen ja ”tarvittaessa” valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen kumoamista. Näin ollen on selvitettävä näiden kahden päätöksen suhdetta ja määritettävä käsiteltävän kanteen kohde.

48 On muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitettu hallinnollinen valitus ja sen nimenomainen tai implisiittinen hylkääminen ovat erottamaton osa monimutkaista menettelyä ja ne ovat vain ennakkoedellytys sille, että asia voidaan saattaa tuomioistuimen käsiteltäväksi. Vaikka kumoamiskanne koskee muodollisesti valituksen hylkäämistä, se vaikuttaa näin ollen siten, että asianomaiselle vastainen toimi, josta valitus on tehty, saatetaan tuomioistuimen käsiteltäväksi (ks. vastaavasti tuomio 17.1.1989, Vainker v. parlamentti, 293/87, EU:C:1989:8, 7 ja 8 kohta), paitsi jos valituksen hylkäämisen ulottuvuus eroaa sen toimen ulottuvuudesta, josta valitus oli tehty (tuomio 25.10.2006, Staboli v. komissio, T-281/04, EU:T:2006:334, 26 kohta).

49 Kaikilla ainoastaan valituksen hylkäämistä koskevilla implisiittisillä ja nimenomaisilla päätöksillä nimittäin vain vahvistetaan toimi tai toimimatta jättäminen, josta valittaja valittaa, eivätkä ne ole erillisiä kannekelpoisia toimia, joten tästä päätöksestä, joka on vailla itsenäistä sisältöä, esitettyjen väitteiden on katsottava olevan esitetty alkuperäisestä toimesta (ks. tuomio 19.6.2015, Z v. unionin tuomioistuin, T-88/13 P, EU:T:2015:393, 141 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

50 On mahdollista, että hallinnollisen valituksen hylkäämisestä tehty nimenomainen päätös, kun otetaan huomioon sen sisältö, ei ole kantajan riitauttaman toimen vahvistava päätös. Näin on silloin, kun valituksen hylkäämispäätöksessä kantajan tilanne tutkitaan uudelleen uusien oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella tai kun sillä muutetaan tai täydennetään alkuperäistä päätöstä. Näissä tapauksissa valituksen hylkääminen on tuomioistuinvalvonnan piiriin kuuluva toimi, jonka tuomioistuin ottaa huomioon arvioidessaan riitautetun toimen laillisuutta tai jota se pitää asianomaiselle vastaisena toimena, joka on korvannut riitautetun toimen (tuomio 15.9.2017, Skareby v. EUH, T-585/16, EU:T:2017:613, 18 kohta).

51 Käsiteltävässä asiassa kantaja väittää, että valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen kumoamisvaatimus on otettava tutkittavaksi, koska kyseisessä päätöksessä on seikkoja, jotka ovat uusia suhteessa edellä 14 kohdassa tarkoitettuun päätökseen, ja ettei tässä yhteydessä ole kuitenkaan tarpeen täsmentää, mitkä nämä seikat ovat. Neuvosto ja parlamentti eivät ole ottaneet kantaa kanteen kohteen määrittämistä koskevaan problematiikkaan eivätkä yleisemmin ole kiistäneet kantajan ensimmäisessä vaatimuksessa mainittuja kahta päätöstä koskevan kumoamisvaatimuksen tutkittavaksi ottamista.

52 Tässä yhteydessä on todettava heti aluksi, että valitus on tehty ja kanne unionin yleisessä tuomioistuimessa on nostettu henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa säädetyissä määräajoissa.

53 Seuraavaksi on todettava, että valituksen hylkäämistä koskeva päätös vahvistaa edellä 14 kohdassa tarkoitetun päätöksen ja sen perustelut. Lisäksi valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä vastataan kantajan valituksessaan esittämiin väitteisiin ja täydennetään tässä yhteydessä edellä 14 kohdassa tarkoitetussa päätöksessä esitettyjä perusteluja tutkimatta kantajan tilannetta uudelleen uusien oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella. Näissä olosuhteissa on katsottava, että ainoa kantajalle vastainen toimi on edellä 14 kohdassa tarkoitettu päätös (jäljempänä riidanalainen päätös) ja että kyseisen päätöksen laillisuutta on arvioitava ottaen huomioon myös valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä esitetyt perustelut (ks. vastaavasti tuomio 13.12.2017, HQ v. CPVO, T-592/16, ei julkaistu, EU:T:2017:897, 20 ja 21 kohta).

B Neuvoston 6.6.2018 toimittamien tiettyjen asiakirjojen tutkittavaksi ottaminen

54 On muistutettava, että unionin yleinen tuomioistuin pyysi istunnossa neuvostoa viikon kuluessa toimittamaan valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen alaviitteissä 8 ja 9 mainitut asiakirjat. Neuvosto toimitti 6.6.2018 edellä mainittujen kahden asiakirjan (6.6.2018 päivätyn oikeudenkäyntiasiakirjan liitteet E.1 ja E.6) lisäksi neljä muuta asiakirjaa, joita unionin yleinen tuomioistuin ei ollut pyytänyt (6.6.2018 päivätyn oikeudenkäyntiasiakirjan liitteet E.2–E.5), ja esitti viimeksi mainittujen asiakirjojen sisällön 6.6.2018 päivätyn oikeudenkäyntiasiakirjan 4–7 kohdassa. Näin ollen edellä mainittuihin liitteisiin E.2–E.5 sisältyvät asiakirjat, 29.1.2015 pidettyä UDP:n kokousta koskeva liitteeseen E.1 sisältyvä asiakirja, jota unionin yleinen tuomioistuin ei myöskään ollut pyytänyt, ja 6.6.2018 päivätyn oikeudenkäyntiasiakirjan 4–7 kohtaa koskevat seikat jätetään tutkimatta unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 85 artiklan 3 kohdan nojalla, koska unionin yleinen tuomioistuin ei ollut tarkoittanut niitä istunnossa esittämässään pyynnössä ja koska neuvosto ei antanut mitään selitystä, miksi niitä ei toimitettu aiemmin.

C Kumoamisvaatimus

55 Kantaja esittää kumoamisvaatimuksensa tueksi neljä kanneperustetta, joista ensimmäinen on henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta koskeva väite ja joista toinen koskee kyseisen säännöksen ja tiedotteen CP 71/15 rikkomista, tosiseikkoihin liittyviä virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä, kolmas kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista ja neljäs huolenpitovelvollisuuden ja hyvän hallinnon periaatteen loukkaamista.

1. Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta

a) Alustavat huomautukset

56 Kantaja väittää, että henkilöstösääntöjen 42 c artikla on lainvastainen, koska sillä loukataan yhdenvertaisuutta lain edessä koskevaa periaatetta ja muun muassa ikään perustuvan syrjinnän kieltoa koskevaa periaatetta, jotka on vahvistettu Euroopan unionin perusoikeuskirjan 20 ja 21 artiklassa, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista 27.11.2000 annetussa neuvoston direktiivissä 2000/78/EY (EYVL 2000, L 303, s. 16) ja henkilöstösääntöjen 1 d artiklassa.

57 Tässä yhteydessä kantaja väittää, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa, siltä osin kuin sitä sovelletaan nimenomaisesti virkamiehiin ja muuhun henkilöstöön ”aikaisintaan viisi vuotta ennen [heidän] eläkeikää[nsä]”, on säädetty direktiivin 2000/78 2 artiklan 2 kohdan a alakohdassa määritellystä erilaisesta kohtelusta iän perusteella. Kantajan mukaan kyseinen erilainen kohtelu ei ole objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltua direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun oikeutetun tavoitteen nojalla. Lisäksi vaikka katsottaisiin, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklalla olisi tällainen oikeutettu tavoite, keinot, joita on käytetty tavoitteen saavuttamiseen, eivät ole direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla asianmukaiset eivätkä tarpeelliset.

58 Neuvosto ja parlamentti kiistävät kantajan väitteet ja vaativat, että tämä kanneperuste on hylättävä.

59 Aluksi on määriteltävä ne säännökset tai määräykset, joiden perusteella kantajan esittämää lainvastaisuusväitettä on tarkasteltava.

60 Tältä osin on todettava, että yhdenvertaisen kohtelun periaate on perusoikeuskirjan 20 artiklassa vahvistettu unionin oikeuden yleinen periaate, josta perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa määrätty syrjintäkiellon periaate on erityinen ilmaus (tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 29 kohta).

61 Lisäksi perusoikeuskirjan 51 artiklan 1 kohdassa täsmennetään, että perusoikeuskirjan määräykset koskevat muun muassa unionin toimielimiä, elimiä ja laitoksia toissijaisuusperiaatteen mukaisesti.

62 Tästä seuraa, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan, joka on lisätty henkilöstösääntöihin asetuksella N:o 1023/2013, laillisuutta on arvioitava ylemmäntasoisen normin eli perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdan valossa, johon kantajan väitteet perustuvat ja jossa kielletään kaikki syrjintä muun muassa iän perusteella.

63 Siltä osin kuin kantaja on vedonnut direktiiviin 2000/78, aluksi on esitettävä sen kannalta merkitykselliset säännökset.

64 Direktiivin 2000/78 1 artiklassa, jonka otsikko on ”Tarkoitus”, säädetään seuraavaa:

”Tämän direktiivin tarkoituksena on luoda yleiset puitteet uskontoon tai vakaumukseen, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautumiseen perustuvan syrjinnän torjumiselle työssä ja ammatissa yhdenvertaisen kohtelun periaatteen toteuttamiseksi jäsenvaltioissa.”

65 Direktiivin 2000/78 2 artiklan, jonka otsikko on ”Syrjinnän käsite”, 1 ja 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”1. Tässä direktiivissä ’yhdenvertaisen kohtelun periaatteella’ tarkoitetaan, ettei minkäänlaista 1 artiklassa tarkoitettuun seikkaan perustuvaa välitöntä tai välillistä syrjintää saa esiintyä.

2. Sovellettaessa 1 kohtaa:

a) välittömänä syrjintänä pidetään sitä, että henkilöä kohdellaan jonkin 1 artiklassa tarkoitetun seikan perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vertailukelpoisessa tilanteessa;

b) välillisenä syrjintänä pidetään sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa henkilöt näiden tietyn uskonnon tai vakaumuksen, tietyn vamman, tietyn iän tai tietyn sukupuolisen suuntautumisen perusteella erityisen epäedulliseen asemaan muihin henkilöihin nähden, paitsi jos:
   i) kyseisellä säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on puolueettomasti perusteltavissa oleva oikeutettu tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia – –”

66 Direktiivin 2000/78 6 artiklan, jonka otsikko on ”Oikeutettu ikään perustuva erilainen kohtelu”, 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Sen estämättä, mitä 2 artiklan 2 kohdassa säädetään, jäsenvaltiot voivat säätää, että ikään perustuvaa erilaista kohtelua ei pidetä syrjintänä, jos sillä on kansallisen lainsäädännön puitteissa objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu, erityisesti työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva oikeutettu tavoite, ja jos tämän tavoitteen toteuttamiskeinot ovat asianmukaiset ja tarpeen.

Tällaista erilaista kohtelua voi olla erityisesti:

a) erityisten työhönpääsyä ja ammatillista koulutusta koskevien ehtojen sekä työehtojen, myös irtisanomis- ja palkkaehtojen, käyttöön ottaminen nuorille ja ikääntyville työntekijöille sekä työntekijöille, joilla on huollettavia, heidän työelämään pääsynsä tukemiseksi tai heidän suojelunsa varmistamiseksi,

b) ikään, ammatilliseen kokemukseen tai palveluajan pituuteen liittyvien vähimmäisehtojen asettaminen työhönpääsylle tai tiettyjen työhön liittyvien etujen saaminen,

c) enimmäisiän vahvistaminen työhönoton edellytykseksi kyseisen toimen koulutusvaatimusten perusteella tai jotta työ voisi kestää kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle siirtymistä.”

67 Lisäksi on muistutettava, että SEUT 288 artiklan kolmannen alakohdan nojalla direktiivit velvoittavat saavutettavaan tulokseen nähden jäsenvaltioita, joille ne on osoitettu. Tästä seuraa, että direktiivi 2000/78, kuten sen 21 artiklassa todetaan, on osoitettu jäsenvaltioille eikä toimielimille. Tämän vuoksi ei voida katsoa, että direktiivin säännöksissä sellaisinaan asetetaan toimielimille velvollisuuksia, jotka koskevat niiden lainsäädäntö- tai päätöksentekovallan käyttöä (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 9.9.2003, Rinke, C-25/02, EU:C:2003:435, 24 kohta ja tuomio 21.5.2008, Belfass v. neuvosto, T-495/04, EU:T:2008:160, 43 kohta), eivätkä direktiivin säännökset sellaisinaan myöskään voi olla perusta henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta koskevalle väitteelle (ks. vastaavasti tuomio 21.9.2011, Adjemian ym. v. komissio, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 52 kohta).

68 Vaikka direktiivistä 2000/78 ei sellaisenaan voida johtaa velvollisuuksia, jotka sitovat unionin toimielimiä niiden käyttäessä lainsäädäntö- tai päätöksentekovaltaansa huolehtiakseen työsuhteista toimielinten ja niiden henkilöstön välillä, kyseisessä direktiivissä asetettuihin tai ilmaistuihin sääntöihin tai periaatteisiin voidaan kuitenkin vedota kyseisiä toimielimiä vastaan, jos säännöt tai periaatteet ovat itsessään vain erityinen ilmaus perussopimusten perustavanlaatuisista säännöistä ja yleisistä periaatteista, jotka velvoittavat kyseisiä toimielimiä suoraan (ks. vastaavasti tuomio 14.12.2016, Todorova Androva v. neuvosto ym., T-366/15 P, ei julkaistu, EU:T:2016:729, 34 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

69 Unionin tuomioistuin on jo vahvistanut, että direktiivillä 2000/78 konkretisoidaan työssä ja ammatissa sovellettava ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate, jota on pidettävä unionin oikeuden yleisenä periaatteena (ks. vastaavasti tuomio 13.11.2014, Vital Pérez, C-416/13, EU:C:2014:2371, 24 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

70 Tästä seuraa, että vaikka direktiivin 2000/78 säännökset eivät voi sellaisinaan olla perusta henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta koskevalle väitteelle, ne voivat olla inspiraation lähde määriteltäessä unionin lainsäätäjän velvollisuuksia unionin henkilöstöasioissa samalla, kun otetaan huomioon henkilöstöasioiden erityispiirteet. Unionin yleinen tuomioistuin ottaa käsiteltävässä asiassa direktiivin 2000/78 huomioon tällä tavalla.

71 Siltä osin kuin kantaja on vedonnut henkilöstösääntöjen 1 d artiklaan on muistutettava, että kyseisessä säännöksessä säädetään kaikenlaisen syrjinnän kiellosta, mukaan lukien ikään perustuvan syrjinnän kiellosta, henkilöstösääntöjä sovellettaessa. Kyseinen säännös lisättiin henkilöstösääntöihin Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta 22.3.2004 annetulla neuvoston asetuksella (EY, Euratom) N:o 723/2004 (EUVL 2004, L 124, s. 1).

72 Koska henkilöstösääntöjen 1 d artikla on osa samaa asetusluonteista säädöstä kuin henkilöstösääntöjen 42 c artikla eli osa henkilöstösääntöjä ja koska se on näin ollen normihierarkiassa samantasoinen kuin 42 c artikla, kyseinen säännös ei ole normi, jonka nojalla henkilöstösääntöjen 42 c artiklan laillisuutta voidaan arvioida. Lisäksi kantaja on selventänyt, että henkilöstösääntöjen 1 d artiklaan on viitattu pelkästään siltä osin kuin kyseisessä säännöksessä vahvistetaan yhdenvertaisuutta lain edessä koskeva yleinen periaate ja muun muassa ikään perustuvan syrjinnän kiellon periaate.

73 Edellä esitetyn perusteella on pääteltävä, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan laillisuutta on arvioitava perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdan valossa ottaen kuitenkin direktiivin 2000/78 huomioon edellä 70 kohdassa esitetyin rajoituksin.

74 Kuten on jo todettu (ks. edellä 60 kohta), perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa määrätään syrjintäkiellon periaatteesta, joka on perusoikeuskirjan 20 artiklassa vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen erityinen ilmaus.

75 Unionin tuomioistuimen vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaate edellyttää, että toisiinsa rinnastettavia tilanteita ei kohdella eri tavalla eikä erilaisia tilanteita kohdella samalla tavalla, ellei tällaista kohtelua voida objektiivisesti perustella (ks. tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 30 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

76 Ensin on tutkittava, otetaanko henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu, ja toiseksi, jos tähän kysymykseen on vastattava myöntävästi, on tutkittava, onko mainittu erilainen kohtelu kuitenkin yhteensopiva perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdan kanssa sillä perusteella, että se täyttää perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa asetetut edellytykset (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 35 kohta).

b) Ikään perustuva erilainen kohtelu

77 On muistutettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa sovelletaan ”aikaisintaan viisi vuotta ennen [kyseisen virkamiehen] eläkeikää”. Neuvosto on täsmentänyt, että kyseistä säännöstä voidaan soveltaa virkamiehiin, joiden ikähaarukka on 55:n ja lähes 66 vuoden välillä. Sovellettavasta sääntelykehyksestä ja selvennyksistä, jotka neuvosto esitti unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen antamassaan kirjallisessa vastauksessa, ilmenee, että tämä ikähaarukka määräytyy seuraavan logiikan mukaan.

78 Palveluksessa ennen 1.1.2014 aloittaneiden virkamiesten osalta on otettava huomioon henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 22 artiklan 1 kohdan viides alakohta, jossa säädetään seuraavaa:

”Ennen 1 päivää tammikuuta 2014 palveluksessa olevien virkamiesten eläkeikä, joka on otettava huomioon kaikissa näiden henkilöstösääntöjen viittauksissa eläkeikään, määräytyy edellä olevien säännösten mukaan, jollei näissä henkilöstösäännöissä toisin säädetä.”

79 Tämä eläkeikä vaihtelee 60 ja 65 vuoden välillä siitä riippuen, minkä ikäinen virkamies oli 1.5.2014, kuten henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 22 artiklan 1 kohdan neljän ensimmäisen alakohdan sisällöstä ilmenee.

80 Palveluksessa 1.1.2014 jälkeen aloittaneiden virkamiesten osalta eläkeikä on 66 vuotta henkilöstösääntöjen 52 artiklan ensimmäisen kohdan a alakohdan nojalla.

81 Tästä seuraa, että koska yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle voidaan asettaa kymmenen vuotta palveluksessa ollut virkamies aikaisintaan viisi vuotta ennen hänen eläkeikäänsä, tällainen virkavapaalle asettaminen voi koskea virkamiehiä, jotka ovat iältään 55 (virkamiehet, jotka olivat vähintään 60-vuotiaita 1.5.2014 ja joiden eläkeiäksi oli näin ollen vahvistettu 60 vuotta) ja 66 vuoden (virkamiehet, jotka on otettu palvelukseen 1.1.2014 jälkeen ja joiden eläkeiäksi on näin ollen vahvistettu 66 vuotta) välillä.

82 Siltä osin kuin henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa sovelletaan ainoastaan 55–66-vuotiaisiin virkamiehiin eikä nuorempiin virkamiehiin, jotka eivät kuulu edellä mainittuun ikähaarukkaan, kyseisessä säännöksessä otetaan käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu.

83 On todettava, että neuvosto on epävarma siitä, voiko henkilöstösääntöjen 42 c artikla kuulua direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitettuun syrjinnän käsitteeseen siltä osin kuin siinä ei viitata mihinkään ”tiettyyn ikään” vaan kyseisten virkamiesten eläkeikään, joka voi vaihdella. Säännöksessä olisi siten kyse eläkkeelle siirtymiseen liittyvästä liitännäistoimenpiteestä, jonka tarkoituksena on lieventää tämän siirtymisen ”leikkaavaa vaikutusta”’ eikä syrjiä jonkin tietyn iän perusteella suhteessa toiseen. Tämän päättelyn tueksi neuvosto huomauttaa lisäksi, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisella on toinenkin, iästä riippumaton edellytys eli vähintään kymmenen vuoden palvelusaika.

84 Näillä neuvoston väitteillä perustellaan ikään perustuvaa erilaista kohtelua, joka on osa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, eikä niillä kyseenalaisteta tätä erilaista kohtelua. Siltä osin kuin kyseinen säännös koskee ainoastaan tietyssä, selvästi yksilöidyssä ikähaarukassa olevia virkamiehiä, siinä otetaan käyttöön välittömästi ikään perustuva erilainen kohtelu, vaikka edellä mainittu ikähaarukka määräytyy asianomaisten virkamiesten eläkeiän perusteella. Kysymys siitä, onko kyseinen erilainen kohtelu perusoikeuskirjan 21 artiklassa kiellettyä syrjintää, on erillinen siitä, onko kyse erilaisesta kohtelusta.

85 Edelleen vastauksena edellä 83 kohdassa esitettyihin neuvoston väitteisiin on lisäksi todettava, että se, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetään muita edellytyksiä, jotka eivät liity ikään, kuten esimerkiksi kyseisten virkamiesten palvelussuhteen kestoa koskeva edellytys ja edellytys, joka koskee ”organisatoris[ia] tarpei[ta] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen”, ei tee tyhjäksi sitä seikkaa, että näiden edellytysten täyttyessä kyseiseen ikähaarukkaan kuuluvia virkamiehiä kohdellaan eri tavalla kuin virkamiehiä, jotka eivät kuulu siihen.

86 Oikeuskäytännöstä seuraa, että jotta unionin lainsäätäjää voitaisiin moittia yhdenvertaisen kohtelun periaatteen loukkaamisesta, tämän on pitänyt kohdella toisiinsa rinnastettavia tilanteita eri tavalla, minkä vuoksi tietyille henkilöille aiheutuu haittaa muihin verrattuna (ks. tuomio 16.12.2008, Arcelor Atlantique et Lorraine ym., C-127/07, EU:C:2008:728, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tästä oikeuskäytännöstä seuraa, että käsiteltävässä asiassa on selvitettävä, aiheutuuko henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetystä ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta haittaa kyseiseen ikähaarukkaan kuuluville virkamiehille niihin virkamiehiin verrattuna, jotka eivät kuulu siihen (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 33 kohta).

87 Käsiteltävässä asiassa kyseessä olevaan ikähaarukkaan kuuluvien virkamiesten, joihin siten voidaan soveltaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädettyä toimenpidettä, hallinnollista asemaa voidaan muuttaa vastoin heidän tahtoaan siten, että he eivät enää ”toimi työtehtävissä” henkilöstösääntöjen 36 artiklassa tarkoitetulla tavalla ja heidät asetetaan ”yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle”. Kyseiset virkamiehet eivät myöskään enää etene urallaan, sillä henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kuudennen kohdan b alakohdan mukaan heille ei kerry oikeutta ikälisiin eikä ylennykseen.

88 Tällaisia urahaittoja ei aiheudu virkamiehille, joihin ei sovelleta henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa.

89 Lisäksi on kiistatonta, että yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asetettujen virkamiesten työstä saamat tulot pienenevät muun muassa sen vuoksi, että heille ei enää makseta peruspalkkaa, koska peruspalkka korvataan korvauksella, josta säädetään henkilöstösääntöjen 42 c artiklan seitsemännessä kohdassa. Kyseisen säännöksen mukaan tämä korvaus lasketaan henkilöstösääntöjen liitteen IV mukaisesti, mikä tarkoittaa, että yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asetetut virkamiehet saavat toimenpiteen soveltamisen ensimmäisten kolmen kuukauden ajan kuukausittaisen korvauksen, jonka määrä on yhtä suuri kuin heidän peruspalkkansa, toimenpiteen soveltamisen neljännestä kuudenteen kuukauteen kuukausittaisen korvauksen, jonka määrä on 85 prosenttia peruspalkasta, ja seitsemännestä kuukaudesta virkavapaan loppuun asti eli eläkeiän alkuun asti kuukausittaisen korvauksen, jonka määrä on 70 prosenttia peruspalkasta. Henkilöstösääntöjen 42 c artiklan yhdeksännen kohdan mukaan kyseiseen korvaukseen ei sovelleta korjauskerrointa. Lisäksi edellä mainittua taloudellista haittaa voi lisätä se, ettei kyseisille virkamiehille kerry oikeutta ikälisiin eikä ylennykseen, kuten edellä jo todettiin.

90 Virkamiehille, jotka eivät kuulu kyseessä olevaan ikähaarukkaan ja joihin ei näin ollen voida soveltaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, ei aiheudu edellä 89 kohdassa yksilöityjä taloudellisia haittoja.

91 Edellä esitetyn perusteella on pääteltävä, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa otetaan käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu.

c) Perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjen edellytysten noudattaminen

92 Perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrätään, että perusoikeuskirjassa tunnustettujen oikeuksien ja vapauksien käyttämistä voidaan rajoittaa ainoastaan lailla sekä kyseisten oikeuksien ja vapauksien keskeistä sisältöä kunnioittaen. Suhteellisuusperiaatteen mukaisesti rajoituksia voidaan säätää ainoastaan, jos ne ovat välttämättömiä ja vastaavat tosiasiallisesti unionin tunnustamia yleisen edun mukaisia tavoitteita tai tarvetta suojella muiden henkilöiden oikeuksia ja vapauksia.

93 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa käyttöön otetusta ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta säädetään perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla ”lailla”, koska kyseinen säännös perustuu asetukseen N:o 1023/2013 (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 37 kohta).

94 Lisäksi on todettava, että edellä mainittu erilainen kohtelu koskee kysymystä, jonka ulottuvuus unionin henkilöstöasioissa on rajallinen ja joka koskee tiettyjen virkamiesten, jotka täyttävät tietyt edellytykset, mukaan lukien ikää koskevan edellytyksen, asettamista virkavapaalle yksikön edun vuoksi. Näin ollen kyseisellä erilaisella kohtelulla kunnioitetaan syrjintäkiellon periaatteen ”keskeistä sisältöä” perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tarkoitetulla tavalla (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 38 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

95 Tämän päätelmän vahvistamiseksi on huomautettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan toisessa kohdassa säädetään, että niiden virkamiesten kokonaismäärä, jotka kunakin vuonna on asetettu yksikön edun vuoksi myönnettävälle vapaalle, saa olla enintään 5 prosenttia kaikkien toimielinten edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyneiden virkamiesten määrästä. Näin ollen ilmenee, että kun otetaan huomioon tämä rajoitus ja henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ensimmäisessä kohdassa säädetyt kyseisen säännöksen soveltamisedellytykset, niiden virkamiesten määrä, jotka vuosittain voidaan asettaa virkavapaalle yksikön edun vuoksi, on hyvin rajallinen, kuten ilmenee myös neuvoston ja parlamentin unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen antamista kirjallisista vastauksista. Neuvosto esimerkiksi totesi, että kyseisessä toimielimessä yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asetettiin neljä virkamiestä kunakin vuonna 2015, 2016 ja 2017, kun neuvoston palveluksessa oli 31.12.2017 yhteensä 2 757 virkamiestä.

96 Unionin yleinen tuomioistuin tutkii, täyttyvätkö käsiteltävässä asiassa perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrätyt kaksi muuta edellytystä, joilla henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädettyä ikään perustuvaa erilaista kohtelua voidaan perustella. Nämä edellytykset ovat edellytys siitä, että on olemassa unionin tunnustama yleisen edun mukainen tavoite, johon erilaisella kohtelulla vastataan, ja oikeasuhteisuutta koskeva edellytys.

1) Kysymys siitä, onko henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty ikään perustuva erilainen kohtelu unionin tunnustaman yleisen edun mukaisen tavoitteen mukainen

97 Neuvosto, jota parlamentti tukee, väittää lähinnä, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyllä ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla pyritään kolmeen yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen henkilöstöpolitiikassa. Ensinnäkin tällä erilaisella kohtelulla pyritään optimoimaan toimielinten ammatilliseen koulutukseen kohdistama panostus antamalla toimielinten keskittää ammatilliseen koulutukseen panostaminen niihin virkamiehiin, joiden palvelussuhde kestää vielä kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle jäämistä. Toiseksi edellä mainitulla erilaisella kohtelulla pyritään tukemaan pian eläkkeelle jääviä virkamiehiä, jotka eivät kykene omaksumaan uusia taitoja ja sopeutumaan toimielinten työympäristön muutoksiin. Kolmanneksi tällä erilaisella kohtelulla pyritään neuvoston mukaan lähinnä tavoitteeseen, joka koskee tasapainoisen ikärakenteen säilyttämistä nuorten ja ikääntyneempien virkamiesten välillä ja joka puolestaan edistää kyseisten nuorten virkamiesten rekrytointia ja ylennyksiä, kokemustenvaihtoa ja innovaatioita sekä maantieteellistä moninaisuutta.

98 Kantaja kiistää kolmen edellä mainitun tavoitteen olemassaolon. Hän väittää, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ainoa tavoite on vähentää toimielinten kustannuksia ja henkilöstön määrää ”hankkiutumalla eroon” virkamiehistä, jotka ovat lähimpänä eläkkeelle jäämistä ja joille maksettaisiin suurempaa palkkaa. Tämä tavoite ei kuitenkaan ole direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu ”työllisyyspoliittinen, työmarkkinoita tai ammatillista koulutusta koskeva” oikeutettu tavoite, jonka perusteella henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty ikään perustuva erilainen kohtelu olisi perusteltua.

99 Ensimmäiseksi on selvitettävä, ovatko tavoitteet, joihin toimielimet ovat vedonneet, olemassa. Tältä osin on otettava huomioon henkilöstösääntöjen 42 c artiklan säännökset ja tarvittaessa kyseisen artiklan yleinen asiayhteys, jonka perusteella voidaan yksilöidä kyseisessä säännöksessä säädetyn ikään perustuvan erilaisen kohtelun taustalla oleva tavoite (ks. analogisesti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, 56 ja 57 kohta; tuomio 21.7.2011, Fuchs ja Köhler, C-159/10 ja C-160/10, EU:C:2011:508, 39 kohta ja tuomio 6.11.2012, komissio v. Unkari, C-286/12, EU:C:2012:687, 58 kohta).

100 Ensimmäisestä tavoitteesta, johon on vedottu, eli ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimoinnista, on aluksi huomautettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltaminen edellyttää ”organisatoris[ia] tarpei[ta] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen”. Viittaus ”uusien taitojen hankkimiseen” osoittaa, että edellä mainitun säännöksen ja ammatillisen koulutuksen välillä on yhteys.

101 Toiseksi oikeudenkäyntiasiakirjoista ja muun muassa Eurooppa-neuvoston 7.2. ja 8.2.2013 hyväksymistä päätelmistä ilmenee, että asetus N:o 1023/2013 – ja siten myös henkilöstösääntöjen 42 c artikla – annettiin asiayhteydessä, johon liittyivät eurooppalaisen julkishallinnon budjettikuri, jäsenvaltioiden halu parantaa sen tehokkuutta ja suorituskykyä sekä toimielinten henkilöstön asteittainen vähentäminen viidellä prosentilla kaudella 2013–2017.

102 Lisäksi on muistutettava, että asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 1, 3, 7 ja 12 perustelukappaleessa esitetyissä huomautuksissa viitataan ensinnäkin siihen, että unionilla on vastedeskin oltava korkeatasoinen julkishallinto (ensimmäinen perustelukappale), joka kykenee hoitamaan toimielimille annetut tehtävät samalla, kun vähennetään henkilöstön määrää (kolmas perustelukappale), toiseksi siihen, että henkilöstöresursseja on hallittava optimaalisesti (seitsemäs perustelukappale), ja kolmanneksi – viitaten Eurooppa-neuvoston edellä mainittuihin päätelmiin – tarpeeseen parantaa tehokkuutta ja vaikuttavuutta, tarpeeseen sopeutua muuttuvaan taloustilanteeseen sekä pyrkimykseen varmistaa kustannustehokkuus (12 perustelukappale).

103 Edellä mainitut asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan perustelukappaleet ovat osoitus unionin lainsäätäjän tahdosta pyrkiä tavoitteeseen hallita eurooppalaiseen julkishallintoon liittyviä kuluja kustannustehokkaasti siten, että säilytetään kyseisen hallinnon korkea laatutaso, ja viime kädessä siten, että unioni voi saavuttaa tavoitteensa, panna politiikkansa täytäntöön sekä täyttää tehtävänsä sovellettaessa budjettikuria ja vähennettäessä toimielinten henkilöstöä. Kun otetaan huomioon tämä toteamus ja edellä 100 kohdassa esitetyt huomiot, on pääteltävä, että unionin lainsäätäjä on pyrkinyt henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyllä ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla saavuttamaan virkamiesten ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimointia koskevan tavoitteen.

104 Ilman, että on tarpeen selvittää niiden kahden muun tavoitteen olemassaoloa, joihin toimielimet ovat vedonneet, toiseksi on tutkittava, onko ensimmäinen tavoite, johon on vedottu ja jonka olemassaolo on vahvistettu, perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu ”unionin tunnustam[a] yleisen edun mukai[nen]” tavoite.

105 Ensimmäisen tavoitteen, johon on vedottu, tarkoituksena on lähinnä julkisten varojen moitteeton hallinta kustannustehokkuuden osalta budjettikurin ja toimielinten henkilöstön vähentämisen yhteydessä. Tältä osin on huomautettava, että SEUT 310 artiklan 5 kohdan nojalla unionin

talousarviota toteutetaan moitteettoman varainhoidon periaatteen mukaisesti. Lisäksi unionin yleiseen talousarvioon sovellettavista varainhoitosäännöistä ja neuvoston asetuksen (EY, Euratom) N:o 1605/2002 kumoamisesta 25.10.2012 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU, Euratom) N:o 966/2012 (EUVL 2012, L 298, s. 1) 30 artiklan 1 kohdassa säädetään, että määrärahat käytetään moitteettoman varainhoidon periaatteen eli taloudellisuuden, tehokkuuden ja vaikuttavuuden periaatteiden mukaisesti. Asetuksen N:o 966/2012 30 artiklan 2 kohdan toisessa alakohdassa täsmennetään, että tehokkuuden periaatteen tarkoituksena on saavuttaa käytetyillä varoilla parhaat mahdolliset tulokset. Näistä säännöksistä ja määräyksistä seuraa, että unionin lainsäätäjän tavoite varmistaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyllä ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla toimielinten ammatilliseen koulutukseen liittyvien kulujen optimointi on ”unionin tunnustam[a] yleisen edun mukai[nen]” tavoite.

106 Lisäksi siltä osin kuin ensimmäinen tavoite, johon on vedottu, koskee toimielinten ammatillisen koulutuksen politiikkaa, se kuuluu direktiivin 2000/78 6 artiklan 1 kohdan ensimmäisen alakohdan soveltamisalaan, sillä kyseisessä alakohdassa mainitaan ammatillista koulutusta koskeva tavoite sellaisena oikeutettuna tavoitteena, jolla voidaan perustella kansallisilla toimenpiteillä säädettyä ikään perustuvaa erilaista kohtelua. Tästä seuraa, että myös edellä mainitun direktiivin perusteella, joka on inspiraation lähde määriteltäessä unionin lainsäätäjälle käsiteltävässä asiassa kuuluvia velvollisuuksia (ks. edellä 70 kohta), ensimmäinen tavoite, johon on vedottu, on perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tarkoitettu ”unionin tunnustam[a] yleisen edun mukai[nen]” tavoite (ks. analogisesti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 42 ja 43 kohta).

107 Edellä esitetyn perusteella on katsottava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyllä ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla vastataan ainakin yhteen perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa tarkoitettuun unionin tunnustamaan yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen.

108 Edellä 98 kohdassa esitetyt kantajan väitteet eivät kyseenalaista tätä päätelmää. Riippumatta siitä näiden väitteiden yhteydessä esiin tulleesta kysymyksestä, voiko toimielinten kustannusten ja henkilöstön vähentämistä koskeva tavoite sellaisenaan olla unionin tunnustama yleisen edun mukainen tavoite, on nimittäin todettava, ettei kantaja ole osoittanut, että kyseinen tavoite on ainoa tavoite, johon henkilöstösääntöjen 42 c artiklalla on pyritty. Tältä osin on muistutettava, että on osoitettu, että unionin lainsäätäjä on pyrkinyt ainakin yhteen toiseen oikeutettuun tavoitteeseen, tässä tapauksessa virkamiesten ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimointiin.

109 Koska henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyllä ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla vastataan ainakin yhteen unionin tunnustamaan yleisen edun mukaiseen tavoitteeseen, on tutkittava, onko tämä erilainen kohtelu perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrätyn suhteellisuusperiaatteen mukaista (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 39 kohta).

2) Oikeasuhteisuus

110 Henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyn ikään perustuvan erilaisen kohtelun oikeasuhteisuuden tarkastelun yhteydessä on tutkittava, soveltuuko tämä erilainen kohtelu tavoitellun päämäärän saavuttamiseen ja ylitetäänkö sillä se, mikä kyseisen päämäärän saavuttamiseksi on tarpeen (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 44 kohta).

111 Tältä osin sen laajan harkintavallan mukaisesti, joka kansalliselle lainsäätäjälle on tunnustettu niiden toimenpiteiden määrittelemisessä, joilla voidaan toteuttaa jokin tietty sosiaali- ja työllisyyspolitiikan tavoite (tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, 68 kohta; tuomio 5.3.2009, Age Concern England, C-388/07, EU:C:2009:128, 51 kohta ja tuomio 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, 57 kohta), unionin lainsäätäjälle on tunnustettava laaja harkintavalta määritellä ne toimenpiteet, joilla voidaan toteuttaa henkilöstöpolitiikkaan liittyvä yleisen edun mukainen tavoite. Kun otetaan huomioon kyseinen laaja harkintavalta, tuomioistuimen valvonta koskee tässä asiassa

kysymystä siitä, onko unionin lainsäätäjä katsonut kohtuuttomasti, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty ikään perustuva erilainen kohtelu voi olla soveltuva ja tarpeellinen sellaisen oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi, johon on vedottu (ks. analogisesti tuomio 16.10.2007, Palacios de la Villa, C-411/05, EU:C:2007:604, 72 kohta; tuomio 12.1.2010, Petersen, C-341/08, EU:C:2010:4, 70 kohta ja tuomio 9.9.2015, Unland, C-20/13, EU:C:2015:561, 65 kohta).

112 Ensimmäisestä tavoitteesta, johon on vedottu ja joka koskee ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimointia, on muistutettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artikla säädettiin budjettikurin ja toimielinten henkilöstön vähentämisen yhteydessä. Kuten oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, kyse oli vuosina 2013–2017 toteutetusta asteittaisesta viiden prosentin henkilöstövähennyksestä, jota sovellettiin kaikkiin unionin toimielimiin, elimiin ja virastoihin. Edellä mainittu säännös toteutettiin myös eurooppalaisen julkishallinnon tehokkuuden ja kustannustehokkuuden parantamiseksi, kuten muun muassa asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 12 perustelukappaleesta ilmenee.

113 Neuvosto on täsmentänyt, että tällaisessa asiayhteydessä ja jotta muuttuvia tehtäviä voidaan hoitaa vähenevällä henkilöstömäärällä, toimielinten on muutettava työskentelymenetelmiään ja virkamiesten on mukauduttava ja hankittava uusia taitoja säännöllisesti. Näiden seikkojen lisäksi on otettava huomioon myös tietotekniikan tarjoamat mahdollisuudet ja menettelyjen muuttuminen aineettomaan muotoon, jotka vähentävät matalan koulutustason työntekijöiden tarvetta. Kaikkien näiden seikkojen vuoksi toimielinten on panostettava voimakkaasti virkamiestensä jatkokoulutukseen.

114 Neuvosto on väittänyt, että kun otetaan huomioon nämä seikat, toimielimet voivat henkilöstösääntöjen 42 c artiklan avulla keskittää ammatilliseen koulutukseen kohdistamansa panostuksen virkamiehiin, joiden ura kestää vielä kohtuullisen ajan ennen eläkkeelle jäämistä, ja tarjota uransa lopussa oleville virkamiehille tietynlaisen varhennetun eläkkeen.

115 On nimittäin kiistatonta, että kun virkamiesten on omaksuttava uusia taitoja ja kun toimielinten on näin ollen panostettava ammatilliseen koulutukseen budjettikurin ja henkilöstön vähentämisen yhteydessä, eläkeikää lähestyvien virkamiesten asettaminen virkavapaalle vapauttaa heidän ammatilliseen koulutukseensa käytettäviä varoja, joita voitaisiin käyttää sellaisten nuorempien virkamiesten ammatilliseen koulutukseen, joilla on edessään pidempi ura toimielimissä. Tästä seuraa, että kyseinen virkavapaalle asettaminen myötävaikuttaa ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimointiin, koska sillä parannetaan tästä panostuksesta aiheutuvien kustannusten ja toimielinten saaman hyödyn välistä suhdetta. Näin ollen on pääteltävä, että kun otetaan huomioon unionin lainsäätäjän laaja harkintavalta (ks. edellä 111 kohta), henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädettyä ikään perustuvaa erilaista kohtelua on pidettävä keinona, joka soveltuu unionin lainsäätäjän asettaman ensimmäisen tavoitteen saavuttamiseen.

116 Arvioitaessa sitä, ylitetäänkö edellä mainitulla erilaisella kohtelulla se, mikä on tarpeen tavoitellun päämäärän saavuttamiseksi, kyseistä erilaista kohtelua on tarkasteltava sen lainsäädännöllisessä asiayhteydessä ottaen huomioon sekä siitä kyseisille virkamiehille mahdollisesti aiheutuvat haitat että siitä muun muassa toimielimille aiheutuvat hyödyt (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 53 kohta).

117 Toimielimille aiheutuvista hyödyistä on todettava, että ikään perustuvan erilaisen kohtelun tavoitteena oleva ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimointi edistää viime kädessä sitä, että toimielimet voivat jatkossakin täyttää tehtävänsä budjettikurin ja henkilöstön vähentämisen yhteydessä.

118 Kun edellä mainittua erilaista kohtelua tarkastellaan henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja henkilöstösääntöjen yleisessä asiayhteydessä, on lisäksi huomautettava, että asettaminen virkavapaalle yksikön edun vuoksi on viime kädessä toimielinten käyttöön annettu henkilöstöhallintoväline, koska se on ylimääräinen hallinnollinen asema, johon virkamiehet voidaan asettaa ja josta on säädetty muiden

hallinnollisten asemien lisäksi, joita henkilöstösääntöjen 35 artiklan mukaan ovat toimiminen työtehtävissä, toimiminen tilapäisesti muissa tehtävissä, virkavapaus henkilökohtaisista syistä, tehtävistä vapautettuna oleminen, virkavapaus asepalveluksen suorittamista varten ja vanhempain- tai perheloma.

119 Lisäksi on todettava, ettei henkilöstösäännöissä säädetä ”vaihtoehtoja” henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetylle toimenpiteelle. Erityisesti – ja siltä osin kuin kantaja viittaa epäpätevyyttä koskevaan henkilöstösääntöjen 51 artiklaan – on huomautettava, että kyseisen säännöksen tarkoituksena on todeta, että virkamies on täyttänyt tehtävänsä epätyydyttävästi, ja määritellä sille seuraamuksia ja että kyseistä säännöstä sovelletaan itsenäisesti suhteessa yksikön etuun liittyviin näkökulmiin, kun taas henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla toteutettu toimenpide perustuu yksikön etuun.

120 Henkilöstöhallinnon täydentävänä välineenä henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa on ipso facto pidettävä toimielimille hyödyllisenä.

121 Asianomaisille virkamiehille aiheutuvan haitan osalta on otettava huomioon edellä 87–89 kohdassa esitetyt seikat.

122 Samalla on huomautettava – kuten neuvosto myös perustellusti väittää – että kyseiset virkamiehet asetetaan yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle kohtuullisin taloudellisin ehdoin. On nimittäin muun muassa muistutettava, että asianomaisille virkamiehille maksetaan virkavapaan päättymiseen asti kuukausittainen korvaus, jonka edellä 89 kohdassa täsmennetty laskentatapa ei ole unionin yleisen tuomioistuimen mukaan kohtuuton. Kuten henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kahdeksannesta kohdasta ilmenee, asianomaiset virkamiehet voivat lisäksi jatkaa maksujen suorittamista eläkejärjestelmään ja siten lisätä eläkkeensä määrää. Henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty kymmenen vuoden palvelusaikaa koskeva edellytys edistää myös kyseisessä säännöksessä säädetyn toimenpiteen oikeasuhteisuutta siinä mielessä, että – kuten parlamentti perustellusti huomauttaa – tämä edellytys merkitsee, että kyseistä toimenpidettä voidaan soveltaa vain virkamiehiin, joiden palkkataso ja eläkeoikeudet ovat sellaisella tasolla, että ne lieventävät virkavapaalle asettamiseen liittyvää taloudellista haittaa. Lopuksi on muistutettava ensinnäkin, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyn toimenpiteen soveltamiselle on asetettu useita edellytyksiä, joista säädetään säännöksen ensimmäisessä kohdassa, toiseksi, että toimielinten, joilla on laaja harkintavalta toimenpiteen soveltamisen suhteen, ei ole pakko soveltaa sitä, ja kolmanneksi, että niiden virkamiesten kokonaismäärä, joihin kunakin vuonna voidaan kohdistaa tämä toimenpide, on rajattu enintään viiteen prosenttiin kaikkien toimielinten edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyneiden virkamiesten määrästä (ks. edellä 95 kohta).

123 Kaiken edellä 117–122 kohdassa esitetyn perusteella ei vaikuta kohtuuttomalta, että unionin lainsäätäjä on katsonut tarpeelliseksi säätää yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asettamisesta ainoastaan kyseessä olevaan ikähaarukkaan kuuluvien eikä siihen kuulumattomien virkamiesten osalta ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen optimointia koskevan oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi. Näin ollen on katsottava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty ikään perustuva erilainen kohtelu on oikeasuhteinen toimenpide ensimmäiseen oikeutettuun tavoitteeseen nähden.

124 Koska ikään perustuvan erilaisen kohtelun on katsottu olevan oikeassa suhteessa ensimmäiseen oikeutettuun tavoitteeseen nähden, on pääteltävä, ettei tällä henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa käyttöön otetulla erilaisella kohtelulla rikota perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohtaa, koska se täyttää perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrätyt edellytykset. Näin ollen henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta koskeva väite on hylättävä.

2. Toinen kanneperuste, joka koskee henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja tiedotteen CP 71/15 rikkomista sekä tosiseikkoihin liittyviä virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä

125 Kantaja väittää, että riidanalaisella päätöksellä rikotaan henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa ja tiedotetta CP 71/15 ja että siinä on ilmeisiä arviointivirheitä ja tosiseikkoihin liittyviä virheitä. Tässä yhteydessä kantaja kiistää lähinnä edellä mainitussa henkilöstösääntöjen säännöksessä tarkoitettujen ”organisatoristen tarpeiden” arvioinnin sekä UDP:ssä että koko pääsihteeristössä ja väittää, ettei neuvosto ole osoittanut, millä tavoin väitetyistä pääsihteeristön työskentelymenetelmien muutoksista aiheutuisi enemmän sopeutumisvaikeuksia hänelle kuin muille kyseisen toimielimen virkamiehille. Kantaja väittää lisäksi, ettei hänen arviointikertomuksistaan ilmene, ettei hän pystyisi sopeutumaan uusiin tehtävien hoitamisen vaatimuksiin.

126 Neuvosto kiistää kantajan väitteet ja vaatii tämän kanneperusteen hylkäämistä.

a) Käsiteltävässä asiassa sovellettavan oikeudellisen kehyksen määritteleminen ja tuomioistuinvalvonnan intensiteetti

127 On muistutettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetään nimenomaisesti, että kyseiset virkamiehet asetetaan virkavapaalle yksikön edun vuoksi. Lisäksi siinä säädetään, että sen soveltaminen edellyttää sellaisten ”organisatoristen tarpeiden – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen toimielimissä”, olemassaoloa.

128 On myös muistutettava, että neuvoston pääsihteeri selitti tiedotteessa CP 71/15, miten kyseinen toimielin soveltaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa. Tästä tiedonannosta ja valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä esitetyistä täsmennyksistä (ks. erityisesti kyseisen päätöksen 29 kohta) ilmenee, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamista varten neuvosto ottaa huomioon seuraavat kaksi seikkaa: yhtäältä ”organisatoris[et] tarpe[et] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen” kyseisessä toimielimessä, siinä tarkoituksessa, että se arvioi, onko kyseisen toimielimen mukautettava ja uudistettava työskentelymenetelmiään ja organisaatiotaan ja edellyttääkö tämä uudistaminen sitä, että kyseiset virkamiehet hankkivat uusia taitoja, ja toisaalta kyseisten virkamiesten kyvyn omaksua tällaisia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin.

129 Neuvosto täsmensi valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen 29 kohdan ii alakohdassa, että edellä 128 kohdassa tarkoitetun toisen seikan arviointiin kuului välttämättä prognostinen puoli siinä mielessä, että kyse on nimittävän viranomaisen hallussa päätöksentekohetkellä olleiden tietojen perusteella suoritetusta arvioinnista, joka koski sitä, oliko kohtuullista olettaa, että asianomaisilla virkamiehillä tulee olemaan vaikeuksia sopeutua työympäristön myöhempiin muutoksiin.

130 Tässä asiassa henkilöstösääntöjen 42 c artiklasta muodostuvasta oikeudellisesta kehyksestä, sellaisena kuin sitä on täsmennetty neuvostoa sitovassa tiedotteessa CP 71/15, seuraa, että edellä 128 kohdassa yksilöityjen kahden seikan arviointi on tulevaisuuteen suuntautuva arviointi.

131 Kantaja kiistää neuvoston henkilöstösääntöjen 42 c artiklasta tekemän tulkinnan lainmukaisuuden. Yhtäältä kantaja väittää, että neuvosto vääristää tätä säännöstä tiedotteessa CP 71/15, koska se toteaa, että yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asetetaan ”virkamie[hiä], joilla on vaikeuksia omaksua uusia taitoja ja mukautua työympäristön muutoksiin”. Toisaalta kantaja väittää, että tämän lainvastaisen vääristämisen vuoksi neuvoston vastineen 83 kohdassa esittämät toteamukset, joiden mukaan oli ”arvioitava, millaiset valmiudet virkamiehellä on omaksua uusia taitoja ja mukautua työympäristön muutoksiin”, on myös hylättävä, koska ne perustuvat olettamiin, joita henkilöstösääntöjen 42 c artiklan sanamuodossa ei sallita.

132 Näiden kantajan väitteiden vuoksi on tarpeen tutkia, onko neuvoston lähestymistapa, sellaisena kuin sitä kuvaillaan tiedotteessa CP 71/15 ja selitetään valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä sekä neuvoston unionin yleiseen tuomioistuimeen toimittamissa kirjelmissä, yhteensoveltuva henkilöstösääntöjen 42 c artiklan muodostaman ylemmäntasoisen normin kanssa (ks. vastaavasti tuomio 22.9.2015, Barnett v. ETSK, F-20/14, EU:F:2015:107, 52 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

133 Tässä yhteydessä on muistutettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa viitataan nimenomaisesti ”yksikön e[tuun]”. Kuten neuvosto totesi unionin yleisen tuomioistuimen kysymykseen antamassaan kirjallisessa vastauksessa, tässä artiklassa niin ikään mainitut ”organisatoris[et] tarpe[et] – –, jotka liittyvät uusien taitojen omaksumiseen”, ovat yksikön edun erityispiirre.

134 Kun ”organisatoris[et] tarpe[et]” liittyvät ”uusien taitojen hankkimiseen” ja ovat henkilöstösääntöjen 42 c artiklan yhteydessä ainoastaan yksikön edun erityispiirre, on pääteltävä, ettei kyseisen säännöksen sanamuoto ole esteenä sille, että neuvosto ottaa sellaisten ”organisatoris[ten] tarpe[iden] – –, jotka liittyvät uusien taitojen omaksumiseen”, nojalla huomioon kyseisten virkamiesten tiedotteessa CP 71/15 tarkoitetun kyvyn ”omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin”.

135 Tämä kyseisiin virkamiehiin liittyvän seikan huomioon ottaminen ei myöskään ole ristiriidassa henkilöstösääntöjen 42 c artiklan tarkoituksen kanssa. Siltä osin kuin on osoitettu, että kyseisellä säännöksellä pyritään toimielinten ammatilliseen koulutukseen liittyvän panostuksen kustannustehokkuuden optimointia koskevaan tavoitteeseen, vaikuttaa nimittäin kyseisen tavoitteen mukaiselta, että ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen kustannuksia määritellessään neuvosto ottaa huomioon kyseisten virkamiesten kyvyn omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin. Tämä kyseisiin virkamiehiin liittyvän seikan huomioon ottaminen vaikuttaa myös oikeutetulta sillä perusteella, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisella on heidän etunsa vastaisia seurauksia ja että sitä voidaan soveltaa heihin vastoin heidän tahtoaan (ks. edellä 87–89 kohta). Tästä seuraa, että tämä kyseisiin virkamiehiin liittyvän seikan huomioon ottaminen joustavoittaa mainitun säännöksen soveltamista heidän kannaltaan.

136 Näin ollen on pääteltävä, että neuvoston suorittama arviointi, joka koskee kyseisten virkamiesten kykyä omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin, soveltuu yhteen henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kanssa.

137 Lisäksi koska kyseisellä arvioinnilla pyritään yksikön etuun, sen on välttämättä koskettava kyseisten virkamiesten kykyä (potentiaalia) omaksua tulevaisuudessa uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin ja sillä on siten oltava prognostinen puoli, kuten neuvosto perustellusti väittää. Päinvastaisessa tapauksessa kyseisellä arvioinnilla ei pyrittäisi yksikön etuun. Näin ollen on myös pääteltävä, että edellä 128 kohdassa tarkoitetun toisen seikan arviointiin liittyvä prognostinen puoli soveltuu yhteen henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kanssa.

138 Henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja tiedotteen CP 71/15 muodostamasta oikeudellisesta kehyksestä ilmenee, että tässä tapauksessa neuvostolla oli velvollisuus arvioida kahta seikkaa niiden ”organisatoris[ten] tarpe[iden] – – [nojalla], jotka liittyvät uusien taitojen omaksumiseen”, eli ensinnäkin toimielimen sellaisia tulevia organisatorisia tarpeita, joiden vuoksi on omaksuttava uusia taitoja, ja toiseksi kantajan kykyä omaksua etukäteen yksilöityjä uusia taitoja, jotta voidaan viime kädessä arvioida kantajan ammatilliseen koulutukseen panostamisen kustannustehokkuutta henkilöstösääntöjen 42 c artiklan tavoitteen mukaisesti.

139 Tarkasteltaessa ”organisatoristen tarpeiden – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen”, arvioinnin tuomioistuinvalvonnan intensiteettiä kantaja on kiistänyt valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen 27 kohdassa esitetyn toteamuksen, jonka mukaan nimittävällä viranomaisella on laaja harkintavalta henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisessa. Koska kyseisen säännöksen nojalla toteutetusta toimenpiteestä aiheutuu vahingollisia seurauksia asianomaisille virkamiehille, kyseisen toimenpiteen tuomioistuinvalvonnan olisi kantajan mielestä oltava perusteellista.

140 Tässä yhteydessä on muistutettava, että ”organisatoris[et] tarpe[et] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen”, ovat henkilöstösääntöjen 42 c artiklan yhteydessä yksikön edun erityispiirre. Oikeuskäytännöstä kuitenkin ilmenee, että toimielimillä on laaja harkintavalta yksikön edun määrittelemisessä siitä riippumatta, onko kyseessä tarkastelu vai päätös, jonka yhteydessä se on otettava huomioon (ks. tuomio 16.5.2018, Barnett v. ETSK, T-23/17, ei julkaistu, valitus vireillä, EU:T:2018:271, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Toimielimille on myönnetty tällainen laaja harkintavalta erityisesti väliaikaisen toimihenkilön työsopimuksen irtisanomisessa (tuomio 12.12.2000, Dejaiffe v. SMHV, T-223/99, EU:T:2000:292, 53 kohta). Tästä seuraa, että vaikka noudatettaisiin edellä 139 kohdassa esitettyä kantajan noudattamaa logiikkaa, ei ole mitään syytä olla myöntämättä toimielimille laajaa harkintavaltaa arvioitaessa ”organisatoris[ia] tarpei[ta] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen”, kun otetaan huomioon, ettei virkavapaalle asettaminen yksikön edun vuoksi aiheuta asianomaisille virkamiehille vakavampia seurauksia kuin työsopimuksen ennenaikainen irtisanominen. Kuten neuvostokin perustellusti huomauttaa, kyseisen virkamiehen etu ei myöskään missään tapauksessa ole seikka, joka määrää nimittävän viranomaisen harkintavallan laajuuden yksikön edun arvioinnissa, mutta nimittävän viranomaisen on otettava se huomioon huolenpitovelvollisuutensa vuoksi. Edellä 139 kohdassa esitetyt kantajan väitteet on näin ollen hylättävä.

141 Hallinnolle henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisessa myönnetystä laajasta harkintavallasta johtuu, että unionin yleinen tuomioistuin voi kyseenalaistaa tämän soveltamisen vain, jos on tehty ilmeinen arviointivirhe, jos arviointi on aineellisesti epätarkka tai jos harkintavaltaa on käytetty väärin (ks. vastaavasti tuomio 12.12.2000, Dejaiffe v. SMHV, T-223/99, EU:T:2000:292, 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 16.5.2018, Barnett v. ETSK, T-23/17, ei julkaistu, valitus vireillä, EU:T:2018:271, 36 ja 38 kohta).

b) Tulevien organisatoristen tarpeiden arviointi

142 Aluksi on huomautettava, että oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, että neuvosto on arvioinut käsiteltävässä asiassa sekä sen yksikön, jossa kantaja työskenteli, eli UDP:n että toimielimen eli koko pääsihteeristön organisatorisia tarpeita. Kantaja on kiistänyt tämän neuvoston lähestymistavan ja väittänyt, että väitettyjen organisatoristen tarpeiden, joilla voidaan perustella henkilöstösääntöjen 42 c artiklan perusteella tehtyä päätöstä, on liityttävä yksinomaan yksikköön, jossa asianomaiset virkamiehet työskentelevät. Muussa tapauksessa toimielimet voisivat kantajan mielestä toimia mielivaltaisesti.

143 Tämä kantajan analyysi on hylättävä. Sitä ei ensinnäkään voida perustella henkilöstösääntöjen 42 c artiklan sanamuodolla, jossa viitataan ”organisatoris[iin] tarpei[siin] – – toimielimissä”. Kun otetaan lisäksi huomioon neuvoston laaja harkintavalta organisatoristen tarpeiden ja viime kädessä yksikön edun arvioinnissa, lähestymistapaan, jonka mukaan käsiteltävässä asiassa otetaan huomioon sekä UDP:n että koko pääsihteeristön organisatoriset tarpeet, ei liity ilmeistä arviointivirhettä. Neuvosto on nimittäin selittänyt, mitä ei ole kiistetty, että kantajalla on yleinen virka ja että hänet voidaan näin ollen siirtää organisatoristen tarpeiden ja yksikön edun vuoksi UDP:n tai hallinnon pääosaston ulkopuolella olevaan virkaan. Kantajan siirtämismahdollisuuden vuoksi neuvosto ei näin ollen ole tehnyt ilmeistä virhettä arvioidessaan sekä UDP:n että koko pääsihteeristön organisatorisia tarpeita.

144 Seuraavaksi kantaja kiistää sen, että neuvosto on osoittanut käsiteltävässä asiassa sekä UDP:n että koko pääsihteeristön tulevien organisatoristen tarpeiden olemassaolon. UDP:n organisatoristen tarpeiden arvioinnin yhteydessä hän toteaa muun muassa, että toisin kuin neuvosto väittää valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä, siirtyminen tietojenkäsittelyjärjestelmästä toiseen ei sellaisenaan ole ”tärkeä” muutos, vaan ainoastaan tietoteknistyminen itsessään on tällainen muutos. Kantajan mukaan tämä tietoteknistyminen oli kuitenkin jo tapahtunut UDP:ssä. Kantaja kiistää myös pääsihteeristön työskentelymenetelmien muutosten, joihin neuvosto vetoaa, merkityksellisyyden hänen osaltaan ja väittää, ettei neuvosto ole selittänyt, millä tavoin nämä muutokset vaikuttavat nimenomaisesti häneen. Kantajan mukaan neuvoston on nimittäin osoitettava kyseisten uudistusten todellisuuden lisäksi se, että kantajan on niiden vuoksi vaikea omaksua uusia taitoja ja sopeutua niihin.

145 Riidanalaisen päätöksen 10 kohdan a alakohdasta ilmenee, että neuvosto määritti automatisoitujen menetelmien ja menettelyjen, kuten elektronisen arkistointimenetelmän sekä tehtävienhoitojärjestelmien ja menettelyjen digitalisoinnin, käyttöönoton UDP:n tulevien organisatoristen tarpeiden perusteella. Valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen 30 kohdassa täsmennetään lisäksi, että UDP:ssä on ainakin marraskuusta 2014 lähtien ollut meneillään hanke, jossa on tarkoitus korvata Ariane-työkalu Euroopan komission Sysper-työkalulla ja ottaa käyttöön yhteinen Learning Management System -työkalu. Tämä tieto vahvistetaan muun muassa 18.11.2015 päivätyssä UDP:n johtajan muistiossa (ks. edellä 8 kohta).

146 Riidanalaisen päätöksen 10 kohdan d alakohdassa neuvosto täsmensi muun muassa, että tietotekniikan jatkuva kehitys koskee kaikkia pääsihteeristön yksikköjä. Valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen 31 kohdassa neuvoston pääsihteeri täsmensi, että pääsihteeristössä on toteutettu tai ollaan parhaillaan toteuttamassa useita työskentelymenetelmien muutoksia, joihin pääsihteeristön henkilöstön ja erityisesti AST-henkilöstön on sopeuduttava. Näissä muutoksissa lisättiin tietotekniikan käyttöä työskentelymenetelmissä erityisesti korvaamalla paperikalenterit Outlook-järjestelmällä, viimeistelemällä asiakirjat jäljitä muutokset -toiminnolla, jakelemalla asiakirjat sähköpostitse sisäisen postin sijaan ja korvaamalla paperilomakkeet sähköisillä lomakkeilla.

147 Edellä esitettyjen seikkojen perusteella neuvosto on arvioinut käsiteltävässä asiassa UDP:n ja koko pääsihteeristön tulevia organisatorisia tarpeita. Kantaja ei myöskään esitä täsmällisiä ja erityisiä tietoja kiistääkseen kyseisten organisatoristen tarpeiden todellisuuden ja näyttääkseen toteen, että neuvosto on tehnyt tosiseikkoihin liittyviä virheitä tai ilmeisiä arviointivirheitä. Etenkään kantajan väite, jonka mukaan hänelle ei ollut tiedotettu UDP:n uusista organisatorisista tarpeista, ei osoita, ettei näitä uusia tarpeita ollut. Tämä väite ei myöskään ole perusteltu, koska neuvosto toimitti unionin yleiseen tuomioistuimeen valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen alaviitteissä 8 ja 9 mainittuja asiakirjoja, joilla voidaan osoittaa, että kantajalle oli ilmoitettu edellä 145 kohdassa tarkoitettujen UDP:hen vaikuttavien tietoteknisten hankkeiden olemassaolosta. Näin ollen on pääteltävä, ettei kantaja ole pystynyt kyseenalaistamaan neuvoston tekemää tulevien organisatoristen tarpeiden arviointia.

148 Seuraavaksi on tutkittava niiden neuvoston arviointien laillisuutta, jotka koskevat kantajan kykyä omaksua vaadittuja uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin. Tältä osin edellä 144 kohdassa esitettyä kantajan väitettä, joka koskee UDP:n uudistusten luonnetta ja tärkeyttä sekä pääsihteeristössä toteutettavien uudistusten merkityksellisyyttä hänen kannaltaan, tutkitaan tämän tarkastelun yhteydessä, koska se tarkoittaa organisatoristen tarpeiden vertaamista kantajan kykyyn omaksua vaadittuja uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin.

c) Kantajan kyky omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin

149 [luottamuksellinen]

150 [luottamuksellinen]

151 [luottamuksellinen]

152 [luottamuksellinen]

153 [luottamuksellinen]

154 [luottamuksellinen]

155 [luottamuksellinen]

156 [luottamuksellinen]

157 Ensinnäkin kantaja kiistää neuvoston lähestymistavan, jossa otetaan huomioon hänestä vuosilta 2011 ja 2012 laaditut arviointikertomukset. Kantajan mukaan kyseisten kertomusten huomioon ottaminen ei ollut merkityksellistä, koska ne olivat vanhempia kuin vuosilta 2013 ja 2014 laaditut arviointikertomukset, joissa hän oli saanut hyvän arvion, ja koska hänet oli siirretty muualle 1.4.2013 alkaen. Kantajan mukaan hänen sopeutumiskykyään oli arvioitava hänen tosiasiallisten tehtäviensä ja yksikön tosiasiallisten tarpeiden eikä aiempien tai mahdollisten tarpeiden perusteella.

158 Tässä yhteydessä on todettava, ettei neuvosto ole tehnyt ilmeistä arviointivirhettä ottaessaan huomioon kantajasta vuosilta 2011 ja 2012 laaditut arviointikertomukset, joiden sisältöä kantaja ei ole kiistänyt. Vaikka nämä kertomukset ovat uudempia kertomuksia merkityksettömämpiä, ottamalla huomioon asianomaisista virkamiehistä useilta työskentelyvuosilta eikä pelkästään yhdeltä tai kahdelta vuodelta laadittuja kertomuksia voidaan nimittäin yleisesti ottaen tehdä vankempia päätelmiä heidän kyvystään sopeutua työympäristön muutoksiin.

159 Toiseksi kantaja väittää, että hänestä vuosilta 2013 ja 2014 laaditut arviointikertomukset olivat hyviä etenkin ”yksikön vaatimuksiin sopeutumisen” osalta ja että neuvosto on pyrkinyt perustelemaan riidanalaista päätöstä kyseisissä kertomuksissa esitetyillä harvoilla moitteilla. Nämä moitteet eivät kuitenkaan olleet kantajan mielestä merkityksellisiä arvioitaessa hänen kykyään sopeutua työympäristön muutoksiin.

160 [luottamuksellinen]

161 [luottamuksellinen]

162 [luottamuksellinen]

163 [luottamuksellinen]

164 [luottamuksellinen]

165 [luottamuksellinen]

166 [luottamuksellinen]

167 [luottamuksellinen]

168 [luottamuksellinen]

169 [luottamuksellinen]

170 [luottamuksellinen]

171 Neljänneksi edellä 144 kohdassa esitetystä kantajan väitteestä on todettava, ettei asiakirja-aineistosta ilmene, että UDP:n ja koko pääsihteeristön tulevat organisatoriset tarpeet koostuivat siirtymisestä perinteisestä työympäristöstä tietotekniseen työympäristöön. Toisin sanoen nämä organisatoriset tarpeet eivät edellyttäneet perinpohjaisia työskentelymenetelmien muutoksia. Kun otetaan huomioon neuvoston käytettävissä olleet kantajan ammattitaitoja ja ammatillista asennetta koskeneet tiedot usealta vuodelta ja useasta eri yksiköstä, kuten edellä 167 kohdassa lyhyesti esitetyt tiedot, on kuitenkin katsottava, että neuvosto saattoi tekemättä ilmeistä arviointivirhettä olettaa, että kantajalla tulee olemaan suuria vaikeuksia sopeutua pienempiin työskentelymenetelmien muutoksiin, jotka johtuvat tietoteknisten järjestelmien kehittymisestä.

172 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella on pääteltävä, ettei neuvosto ole tehnyt ilmeistä arviointivirhettä arvioidessaan kantajan kykyä omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin. Kun otetaan huomioon myös neuvoston suorittamaa tulevien organisatoristen tarpeiden arviointia koskevien kantajan väitteiden hylkääminen, tämä kanneperuste on näin ollen hylättävä.

3. Kolmas kanneperuste, joka koskee kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista

173 Kantaja väittää, että hänen oikeuttaan tulla kuulluksi on loukattu, koska 25.11.2015 päivättyä RHAP:n johtajan muistiota ei ollut annettu hänelle tiedoksi oikeudenkäyntiä edeltävässä menettelyssä. Kantaja toteaa, että nimittävä viranomainen otti tämän muistion huomioon tehdessään riidanalaisen päätöksen. Koska kantaja ei tiennyt kyseisestä muistiosta eikä sen sisällöstä, hän ei mielestään voinut puolustautua hyödyllisellä ja tehokkaalla tavalla ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä.

174 Neuvosto kiistää kantajan väitteet ja vaatii tämän kanneperusteen hylkäämistä.

175 Aluksi on todettava, että riidanalainen päätös, jolla kantaja asetettiin vastoin tahtoaan virkavapaalle yksikön edun vuoksi, on kiistatta hänelle vastainen toimi, koska se aiheutti muun muassa hänen hallinnollisen asemansa muutoksen, hänen ammatillisen toimintansa päättymisen neuvostossa ja taloudellista vahinkoa. Tästä seuraa, että kyseisen päätöksen tekeminen edellyttää puolustautumisoikeuksien kunnioittamisen periaatteen, joka on unionin oikeuden perusperiaate, soveltamista kyseessä olevaa menettelyä koskevan sääntelyn puuttumisesta huolimatta (ks. vastaavasti tuomio 6.12.2007, Marcuccio v. komissio, C-59/06 P, EU:C:2007:756, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

176 Puolustautumisoikeudet, sellaisina kuin ne on vahvistettu perusoikeuskirjan 41 artiklassa, joka on unionin tuomioistuinten mukaan yleisesti sovellettava (tuomio 22.11.2012, M, C-277/11, EU:C:2012:744, 84 kohta ja tuomio 11.9.2013, L v. parlamentti, T-317/10 P, EU:T:2013:413, 81 kohta), kattavat – joskin ne ovat laajemmat – kyseisen artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetun menettelyllisen oikeuden, jonka mukaan jokaisella on oikeus tulla kuulluksi ennen kuin häntä vastaan ryhdytään yksittäiseen toimenpiteeseen, joka vaikuttaa häneen epäedullisesti (ks. vastaavasti tuomio 22.11.2012, M, C-277/11, EU:C:2012:744, 87 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen; tuomio 11.12.2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, 31 kohta ja tuomio 5.10.2016, ECDC v. CJ, T-395/15 P, ei julkaistu, EU:T:2016:598, 54 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

177 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan oikeus tulla kuulluksi takaa jokaiselle henkilölle tilaisuuden esittää hallinnollisen menettelyn aikana hyödyllisellä ja tehokkaalla tavalla kantansa ennen sellaisen päätöksen tekemistä, joka saattaa vaikuttaa hänen intresseihinsä epäedullisesti (ks. tuomio 3.7.2014, Kamino International Logistics ja Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 ja C-130/13, EU:C:2014:2041, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

178 Jokaiselle henkilölle, jolle on osoitettu hänelle vastainen päätös, myönnetyllä oikeudella tulla kuulluksi on kaksi tehtävää: ensinnäkin sillä edistetään mahdollisimman täsmällistä ja virheetöntä asiakirja-aineiston tutkimista ja tosiseikkojen toteamista, ja toisaalta sillä varmistetaan asianomaisen tehokas suojelu. Oikeudella tulla kuulluksi pyritään erityisesti takaamaan, että henkilöön epäedullisesti vaikuttavat päätökset tehdään tietoisina kaikista asiaan vaikuttavista seikoista, ja sen tavoitteena on erityisesti, että toimivaltaiset viranomaiset voivat korjata virheen tai asianosainen voi esittää sellaisia seikkoja, jotka koskevat hänen henkilökohtaista tilannettaan ja jotka tukevat sitä, että päätös tehdään, että sitä ei tehdä tai että sillä on tietty sisältö (ks. vastaavasti tuomio 18.12.2008, Sopropé, C-349/07, EU:C:2008:746, 49 kohta; tuomio 3.7.2014, Kamino International Logistics ja Datema Hellmann Worldwide Logistics, C-129/13 ja C-130/13, EU:C:2014:2041, 38 kohta ja tuomio 11.12.2014, Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, 37 ja 59 kohta).

179 Edellä esitetyn perusteella riidanalainen päätös voitiin tehdä käsiteltävässä asiassa vasta sen jälkeen, kun kantajalle oli annettu mahdollisuus nimittävän viranomaisen aloittaman suullisen tai kirjallisen vaihdon yhteydessä ilmaista näkemyksensä hyödyllisellä tavalla ja tosiasiallisesti seikoista, joihin kyseinen päätös perustuu ja joiden toteen näyttäminen on nimittävän viranomaisen tehtävä (ks. vastaavasti tuomio 6.12.2007, Marcuccio v. komissio, C-59/06 P, EU:C:2007:756, 47 kohta). Tässä yhteydessä on muistutettava, että riidanalainen päätös perustui erityisesti UDP:n ja koko pääsihteeristön organisatorisia tarpeita koskeviin näkökohtiin sekä kantajan kykyyn omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin. Kyseiset riidanalaisen päätöksen näkökohdat perustuivat suurelta osin 25.11.2015 päivättyyn RHAP:n johtajan muistioon, jota ei ollut annettu kantajalle tiedoksi oikeudenkäyntiä edeltäneen menettelyn aikana, 4.1–4.5 kohdassa esitettyihin näkökohtiin. On varmistettava, onko tämä tiedoksi antamisen puute loukannut kantajan oikeutta tulla kuulluksi, kuten hän väittää.

180 Tässä yhteydessä on muistutettava, että kantaja keskusteli UDP:n johtajan kanssa 12.11.2015 ja RHAP:n johtajan kanssa 25.11.2015. Kyseisistä keskusteluista ei laadittu pöytäkirjoja, mutta näiden kahden kantajan esimiehen laatimista 18.11.2015 ja 25.11.2015 päivätyistä muistioista ilmenee, että kyseisten keskustelujen aikana kantajalle ilmoitettiin UDP:n ja pääsihteeristön organisatorisista tarpeista ja esitettiin syyt, joiden vuoksi hänellä ei hallinnon mielestä ollut kykyä sopeutua työympäristön muutoksiin. Kantaja ei ole kiistänyt unionin yleisessä tuomioistuimessa sitä, että hän sai nämä kaksi tietoa kyseisten keskustelujen aikana.

181 Näistä kahdesta keskustelusta on pääteltävä, että kantajalla oli nimittävälle viranomaiselle 7.12.2015 esittämissään kirjallisissa huomautuksissa mahdollisuus ilmaista näkemyksensä edellä mainituista kahdesta tiedosta hyödyllisellä tavalla ja tosiasiallisesti. Hän saattoi näin ollen muun muassa väittää, ettei hänen virassaan tapahtunut suunniteltuja ohjelmistojen tai työskentelymenetelmien muutoksia, ja muun muassa vuosilta 2013 ja 2014 laadittujen arviointikertomusten perusteella kiistää hallinnon toteamukset, joiden mukaan hänen oli vaikeaa omaksua uusia taitoja.

182 Edellä mainitut kaksi keskustelua mahdollistivat lisäksi sen, että kantaja saattoi ilmaista näkemyksensä hyödyllisellä tavalla ja tosiasiallisesti 8.12.2015 pidetyssä tilaisuudessa, jossa hallinnon pääosaston pääjohtaja nimittävänä viranomaisena kuuli häntä.

183 Edellä esitetyn perusteella on pääteltävä, että sillä, ettei 25.11.2015 päivättyä RHAP:n johtajan muistiota annettu tiedoksi kantajalle ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä, ei ole loukattu hänen oikeuttaan tulla kuulluksi. Tätä päätelmää ei kyseenalaista 3.6.2015 annettu tuomio BP v. FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356), johon kantaja vetoaa. Nyt käsiteltävä tapaus nimittäin eroaa edellä mainitun tuomion taustalla olleesta asiasta, sillä siitä poiketen käsiteltävässä asiassa kantajalle yhtäältä ilmoitettiin edellä mainittujen hänen ja hänen esimiestensä välillä käytyjen kahden keskustelun aikana pääasialliset syyt, joiden perusteella häntä koskeva riidanalainen toimenpide hyväksyttiin, ja toisaalta nimittävä viranomainen kuuli häntä kaksi kertaa ennen kyseisen toimenpiteen hyväksymistä sekä kirjallisesti että suullisesti. Edellä mainitun 3.6.2015 annetun tuomion BP v. FRA (T-658/13 P, EU:T:2015:356) 14 kohdassa esitetyistä tosiseikoista kuitenkin ilmenee, ettei kantajalle ollut kyseisessä asiassa ennen riidanalaisen toimenpiteen hyväksymistä ilmoitettu pääasiallisia syitä, joilla perusteltiin kyseinen toimenpide, joka koostui erityisesti työsopimuksen uusimatta jättämistä toistaiseksi voimassa olevaksi ajaksi koskevasta päätöksestä, eikä nimittävä viranomainen ollut kuullut häntä (tuomio 3.6.2015, BP v. FRA, T-658/13 P, EU:T:2015:356, 62 kohta).

184 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen perusteella tämä kanneperuste on hylättävä.

4. Neljäs kanneperuste, joka koskee huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä ja hyvän hallinnon periaatteen loukkaamista

185 Kantaja väittää, että sillä, ettei 25.11.2015 päivättyä RHAP:n johtajan muistiota annettu hänelle tiedoksi, laiminlyötiin neuvoston huolenpitovelvollisuutta, koska jättämällä antamatta tätä muistiota tiedoksi neuvosto ei antanut hänelle mahdollisuutta ilmaista näkemystään muihin pääsihteeristön yksiköihin siirtämistään koskevista mahdollisuuksista, joita edellä mainitussa muistiossa oli väitetysti tarkasteltu.

186 [luottamuksellinen]

187 [luottamuksellinen]

188 Neuvosto kiistää kantajan väitteet.

189 Aluksi on todettava, että oikeuskäytännössä tarkoitettu huolenpitovelvollisuuden käsite muodostuu henkilöstösäännöissä luodusta vastavuoroisten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapainosta hallinnon ja julkishallinnon toimihenkilöiden välisissä suhteissa. Tämä tasapaino edellyttää muun muassa, että ylempi viranomainen ottaa virkamiehen asemaa koskevia ratkaisuja tehdessään huomioon kaikki seikat, jotka saattavat vaikuttaa sen päätökseen, ja siinä yhteydessä yksikön edun lisäksi myös kyseisen virkamiehen edun (tuomio 28.5.1980, Kuhner v. komissio, 33/79 ja 75/79, EU:C:1980:139, 22 kohta ja tuomio 29.6.1994, Klinke v. yhteisöjen tuomioistuin, C-298/93 P, EU:C:1994:273, 38 kohta).

190 Samaan aikaan oikeuskäytännöstä ilmenee, etteivät hallinnolla olevan huolenpitovelvollisuuden vaatimukset voi estää nimittävää viranomaista hyväksymästä toimenpiteitä, joita se pitää yksikön edun vuoksi tarpeellisina (ks. tuomio 13.1.1998, Volger v. parlamentti, T-176/96, EU:T:1998:1, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Unionin yleinen tuomioistuin on lisäksi täsmentänyt, että virkamiehen asemaa koskevan tapauksen ratkaisevan viranomaisen on otettava huomioon sekä yksikön etu että kyseisen virkamiehen etu, mutta tämä seikka ei voi estää viranomaista järkeistämästä yksikköjä, jos se pitää sitä tarpeellisena (ks. tuomio 13.1.1998, Volger v. parlamentti, T-176/96, EU:T:1998:1, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

191 Kantajan väitteitä on tutkittava näiden periaatteiden valossa.

192 Edellä 185 kohdassa esitetystä ensimmäisestä väitteestä on muistutettava, että 25.11.2015 päivätyssä muistiossaan RHAP:n johtaja tarkasteli sitä ratkaisua, että kantaja siirretään toisiin tehtäviin sekä henkilöstöresurssien ja henkilöstöhallinnon osastossa että pääsihteeristössä, hylkäsi tämän ratkaisun ja perusteli ratkaisuaan kyseisten yksiköiden tietoteknisten järjestelmien kehitykseen liittyvillä tulevilla organisatorisilla tarpeilla ja kantajan kyvyllä omaksua uusia taitoja. Kuten kolmannen kumoamisperusteen tarkastelussa todettiin, kantajalla oli 7.12.2015 esittämissään huomautuksissa ja nimittävän viranomaisen kuullessa häntä 8.12.2015 kuitenkin mahdollisuus esittää hyödyllisellä tavalla ja tosiasiallisesti huomautuksensa edellä mainituista kahdesta seikasta. Näin ollen sillä, ettei 25.11.2015 päivättyä RHAP:n johtajan muistiota annettu tiedoksi kantajalle, ei tosiasiallisesti loukattu hänen etuaan, eikä sitä voida pitää neuvostolle kuuluvan huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntinä.

193 Edellä 186 kohdassa esitetystä kantajan toisesta väitteestä on todettava, että kuten asiakirja-aineistosta ilmenee, oikeudenkäyntiä edeltäneen menettelyn aikana kantaja pyysi hallinnolta, ettei häneen sovelleta henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, ja toissijaisesti, että tätä soveltamista lykätään alun perin säädettyä määräaikaa 31.12.2015 myöhemmäksi.

194 Edellä 190 kohdassa mainitun oikeuskäytännön perusteella neuvosto ei voinut kantajan edun huomioon ottamisen perusteella jättää soveltamatta häneen henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa. Se kuitenkin lykkäsi tämän edun perusteella hänen virkavapaalle asettamisensa voimaantulopäivää 30.6.2016 saakka ja noudatti näin ollen hänen pyyntöään. Näin ollen neuvosto toimi käsiteltävässä asiassa sillä kantajaa kohtaan olevan huolenpitovelvollisuuden mukaisesti.

195 Kantajan kolmannen väitteen osalta riittää, kun muistutetaan, ettei hän ole toisen kanneperusteen yhteydessä osoittanut, että neuvosto teki ilmeisen arviointivirheen päättäessään asettaa hänet virkavapaalle yksikön edun vuoksi. Koska neuvosto ei tehnyt ilmeistä arviointivirhettä arvioidessaan yksikön etua, on pääteltävä, että kantajan kolmas väite on hylättävä. [*luottamuksellinen*]

196 Edellä esitetyn perusteella tämä kanneperuste ja näin ollen myös kumoamisvaatimus on hylättävä.

D Vahingonkorvausvaatimus

197 Kantaja väittää, että riidanalaisesta päätöksestä aiheutui hänelle aineellista vahinkoa ja henkistä kärsimystä.

198 Kantajan mukaan aineellinen vahinko muodostuu lähinnä riidanalaisesta päätöksestä johtuvasta tulonmenetyksestä, ja neuvoston on määritettävä kaikki sen kumoamisen seuraukset kantajan palkan osalta ottaen huomioon erityisesti hänen urakehitykselleen aiheutuvan haitan.

199 Kantajan mukaan hänen henkinen kärsimyksensä johtuu itse riidanalaisesta päätöksestä, joka on perusteeton ja perustuu virheellisiin perusteisiin. Kantaja toteaa, että kyseinen päätös horjutti hänen luottamustaan toimielimeensä. Olosuhteet, joissa riidanalainen päätös tehtiin, pahensivat tätä henkistä kärsimystä. [*luottamuksellinen*] Kantaja arvioi henkisen kärsimyksensä oikeuden ja kohtuuden mukaiseksi määräksi 10 000 euroa.

200 Neuvosto vaatii ensisijaisesti, että vahingonkorvausvaatimus hylätään.

201 On muistutettava, että aineellisen vahingon tai henkisen kärsimyksen korvaamista koskevat vaatimukset on hylättävä silloin, kun ne liittyvät läheisesti kumoamisvaatimukseen, joka on jätetty tutkimatta tai hylätty perusteettomana (ks. tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

202 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että kantajan vahingonkorvausvaatimus liittyy läheisesti kumoamisvaatimukseen, joka hylättiin, sillä sekä aineellinen vahinko että henkinen kärsimys, joihin kantaja vetoaa, johtuvat riidanalaisesta päätöksestä ja olosuhteista, joissa se tehtiin. Näin ollen vahingonkorvausvaatimus ja siten koko kanne on hylättävä.

IV Oikeudenkäyntikulut

203 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Unionin yleinen tuomioistuin voi kuitenkin työjärjestyksensä 135 artiklan mukaan kohtuuden niin vaatiessa päättää, että hävinnyt asianosainen vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan mutta tämä velvoitetaan korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut vain osittain tai että tätä ei lainkaan velvoiteta korvaamaan oikeudenkäyntikuluja. Toisaalta unionin yleinen tuomioistuin voi velvoittaa myös voittaneen asianosaisen korvaamaan oikeudenkäyntikulut osittain tai kokonaan, jos se katsotaan perustelluksi kyseisen asianosaisen menettelyn takia, ottaen huomioon myös tämän menettely ennen asian vireilletuloa, erityisesti siinä tapauksessa, että kyseisen asianosaisen katsotaan aiheuttaneen toiselle asianosaiselle kuluja tarpeettomasti tai haitantekona.

204 Käsiteltävässä asiassa on todettava, ettei 25.11.2015 päivättyä RHAP:n johtajan muistiota ollut liitetty valituksen hylkäämistä koskevaan päätökseen, toisin kuin sen 43 kohdassa todetaan. Kyseinen muistio annettiin tiedoksi kantajalle ainoastaan oikeudenkäyntimenettelyssä eli neuvoston esittämässä vastineessa.

205 Lisäksi on todettava, ettei näitä kahta valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen alaviitteissä 8 ja 9 mainittua asiakirjaa, jotka koskivat kyseisen päätöksen yhteydessä suoritettua organisatoristen tarpeiden arviointia, ole liitetty myöskään kyseiseen päätökseen, toisin kuin edellä mainituissa alaviitteissä todetaan. Kyseiset kaksi asiakirjaa annettiin lopulta tiedoksi kantajalle istunnon jälkeen unionin yleisen tuomioistuimen määräämän prosessinjohtotoimen yhteydessä (ks. edellä 54 kohta).

206 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että se, ettei neuvosto liittänyt edellä mainittuja kolmea asiakirjaa valituksen hylkäämistä koskevaan päätökseen siihen sisältyneestä päinvastaisesta toteamuksesta huolimatta, vaikeutti erityisesti kanteen laatimista. Edellä 205 kohdassa tarkoitettujen asiakirjojen liittämättä jättäminen pidensi myös oikeudenkäyntimenettelyn suullista vaihetta.

207 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo näin ollen, että neuvoston menettelyn takia on perusteltua, että se vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan ja että se velvoitetaan lisäksi korvaamaan 20 prosenttia kantajan oikeudenkäyntikuluista.

208 Parlamentti vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 138 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu toinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Kanne hylätään.

2) RK velvoitetaan vastaamaan 80 prosentista omista oikeudenkäyntikuluistaan.

3) Euroopan unionin neuvosto velvoitetaan vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan ja korvaamaan 20 prosenttia RK:lle aiheutuneista oikeudenkäyntikuluista.

4) Euroopan parlamentti velvoitetaan vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Prek Buttigieg Schalin

Berke Costeira

Julistettiin Luxemburgissa 7 päivänä helmikuuta 2019.

Allekirjoitukset

Sisällys

I Asian tausta 2

II Oikeudenkäyntimenettely sekä asianosaisten ja muiden osapuolten vaatimukset 5

III Oikeudellinen arviointi 7

A Kanteen kohde 7

B Neuvoston 6.6.2018 toimittamien tiettyjen asiakirjojen tutkittavaksi ottaminen 8

C Kumoamisvaatimus 8

1. Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta 8

a) Alustavat huomautukset 8

b) Ikään perustuva erilainen kohtelu 11

c) Perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjen edellytysten noudattaminen 13

1) Kysymys siitä, onko henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty ikään perustuva erilainen kohtelu unionin tunnustaman yleisen edun mukaisen tavoitteen mukainen 13

2) Oikeasuhteisuus 15

2. Toinen kanneperuste, joka koskee henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja tiedotteen CP 71/15 rikkomista sekä tosiseikkoihin liittyviä virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä 18

a) Käsiteltävässä asiassa sovellettavan oikeudellisen kehyksen määritteleminen ja tuomioistuinvalvonnan intensiteetti 18

b) Tulevien organisatoristen tarpeiden arviointi 20

c) Kantajan kyky omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin 21

3. Kolmas kanneperuste, joka koskee kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista 23

4. Neljäs kanneperuste, joka koskee huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä ja hyvän hallinnon periaatteen loukkaamista 25

D Vahingonkorvausvaatimus 26

IV Oikeudenkäyntikulut 26