Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

14 päivänä joulukuuta 2018*

Henkilöstö – Virkamiehet – Henkilöstösääntöjen uudistus – Asetus (EU, Euratom) N:o 1023/2013 – Virkatyypit – Siirtymäsäännöt, jotka koskevat luokittelua eri virkatyyppeihin – Henkilöstösääntöjen liitteessä XIII oleva 31 artikla – Siirtymäaikaiset hallintoavustajat – Henkilöstösääntöjen 45 artiklassa sallitaan ylennys vain hoidettua virkatyyppiä vastaavan urarakenteen sisällä – Pääsy virkatyyppiin ”vanhempi hallintoavustaja” (AST 10) yksinomaan henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan menettelyn mukaisesti – Yhdenvertainen kohtelu – Palkkaluokkaan AST 10 ylentämistä koskevan kelpoisuuden menettäminen – Luottamuksensuoja

Asiassa T-525/16,

Euroopan komission virkamies **GQ** ja muut Euroopan komission virkamiehet, joiden nimet luetellaan liitteessä [1], edustajinaan asianajajat T. Bontinck ja A. Guillerme,

kantajina,

vastaan

Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi J. Currall ja G. Gattinara, sitten Gattinara ja C. Berardis-Kayser ja lopuksi Gattinara ja G. Berscheid,

vastaajana,

jota tukee

Euroopan parlamentti, asiamiehinään aluksi M. Dean ja N. Chemaï, sitten J. Steele, L. Deneys ja J. Van Pottelberge,

ja

Euroopan unionin neuvosto, asiamiehinään aluksi M. Bauer ja E. Rebasti, sitten Bauer ja R. Meyer,

väliintulijoina,

jossa unionin yleistä tuomioistuinta vaaditaan SEUT 270 artiklan perusteella kumoamaan komission päätökset, joiden perusteella kyseisen toimielimen nimittävä viranomainen on määrännyt kantajat virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”, minkä vuoksi he ovat menettäneet 1.1.2014 alkaen kelpoisuutensa tulla ylennetyiksi seuraavaan palkkaluokkaan, ja jotka kyseinen viranomainen on vahvistanut 3.7.2014 tekemällään päätöksellä, jossa hylätään kantajien 11.–28.3.2014 tekemät valitukset,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

1 Luettelo muista Euroopan komission virkamiehistä on liitetty vain osapuolille toimitettavaan versioon.

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja I. Pelikánová sekä tuomarit P. Nihoul ja J. Svenningsen (esittelevä tuomari),

kirjaaja: hallintovirkamies M. Marescaux,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 17.10.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

tuomion

Asian tausta

1 GQ ja seitsemän muuta kantajaa, joiden nimet mainitaan liitteessä, ovat Euroopan komission virkamiehiä, jotka kuuluvat palkkaluokan AST 9 hallintoavustajien (AST) tehtäväryhmään.

2 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen, sellaisina kuin niitä sovellettiin 1.5.2004–31.12.2013 (jäljempänä vuoden 2004 henkilöstösäännöt), liitteessä I olevasta A kohdasta käy ilmi, että hallintoavustajien tehtäväryhmään kuuluvilla virkamiehillä, jotka oli luokiteltu kyseisten henkilöstösääntöjen 5 artiklan mukaisesti, oli mahdollisuus yletä palkkaluokasta AST 1 palkkaluokkaan AST 11 kyseisten henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisesti ja että tässä menettelyssä ”virkamies ylennetään nimityksellä lähinnä ylempään palkkaluokkaan siinä tehtäväryhmässä, johon hän kuuluu” ja ”ylennettävät on valittava vähintään kaksi vuotta palkkaluokassaan palvelleiden virkamiesten joukosta, ja ylennyksen on perustuttava ylennyskelpoisten virkamiesten ansioiden vertailuun”. Näiden henkilöstösääntöjen voimassa ollessa palkkaluokan AST 9 hallintoavustajan virkaa hoitava virkamies voitiin siis ylentää palkkaluokkaan AST 10 ja sen jälkeen palkkaluokkaan AST 11 samojen henkilöstösääntöjen 45 artiklan nojalla.

3 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta 22.10.2013 annettu Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (EUVL 2013, L 287, s. 15) tuli voimaan 1.11.2013. Kyseisen asetuksen johdanto-osan 17, 18 ja 19 perustelukappaleessa säädetään seuraavaa:

”(17) Neuvosto on pyytänyt komissiota tekemään [vuoden 2004] henkilöstösääntöjen 5 artiklan 4 kohtaan, liitteessä I olevaan A kohtaan ja 45 artiklan 1 kohtaan liittyvän selvityksen ja esittämään aiheellisia ehdotuksia selvän yhteyden luomiseksi tehtävien ja palkkaluokan välille ja sen varmistamiseksi, että ylennysten yhteydessä tehtävässä ansioiden vertailussa painotetaan enemmän tehtävien vastuullisuutta.

(18) Tämä pyyntö huomioon ottaen on asianmukaista, että ylempään palkkaluokkaan ylentämisen ehdoksi olisi asetettava henkilökohtainen sitoutuminen, osaamisen ja pätevyyden parantaminen sekä sellaisten tehtävien hoitaminen, joiden merkityksen vuoksi on perusteltua nimittää virkamies kyseiseen ylempään palkkaluokkaan.

(19) Tehtäväryhmien AD [hallintovirkamiehet] ja AST [hallintoavustajat] urarakennetta olisi uudistettava niin, että ylimmät palkkaluokat varataan rajoitetulle määrälle virkamiehiä, jotka hoitavat kaikkein vaativimpia tehtäviä. Hallintovirkamiehet voivat näin edetä ainoastaan palkkaluokkaan AD 12 asti, jollei heitä nimitetä tiettyyn tätä palkkaluokkaa ylempään virkaan, ja palkkaluokat AD 13 ja AD 14 olisi varattava virkamiehille, joiden tehtävät ovat huomattavan

vastuullisia. Vastaavasti palkkaluokan AST 9 virkamies voidaan ylentää palkkaluokkaan AST 10 ainoastaan henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn menettelyn mukaisesti.”

4 Virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 5 artiklan 4 kohdassa, sellaisena kuin sitä on sovellettu 1.1.2014 alkaen (jäljempänä uudet henkilöstösäännöt tai henkilöstösäännöt), säädetään seuraavaa:

”Eri virkatyyppejä kuvaava taulukko on [uusien henkilöstösääntöjen] liitteessä I olevassa A kohdassa. Tämän taulukon perusteella kunkin toimielimen nimittävä viranomainen voi päättää henkilöstösääntökomiteaa kuultuaan yksityiskohtaisemmin kuhunkin virkatyyppiin liittyvistä tehtävistä ja toimivaltuuksista.”

5 Uusien henkilöstösääntöjen liitteessä I olevan A kohdan, jonka otsikko on ”Kunkin tehtäväryhmän 5 artiklan 4 kohdassa tarkoitetut virkatyypit”, 2 alakohdasta ilmenee tehtäväryhmän AST osalta seuraavaa:

– ”hallintoavustajan” virkatyyppiin kuuluvaan virkaan vasta nimitetyt virkamiehet voivat edetä palkkaluokasta AST 1 palkkaluokkaan AST 9

– ”vanhemman hallintoavustajan” virkatyyppiin kuuluvaan virkaan vasta nimitetyt virkamiehet voivat edetä palkkaluokasta AST 10 palkkaluokkaan AST 11.

6 Uusien henkilöstösääntöjen liitteessä I olevan A kohdan 2 alakohdan mukaan ”hallintoavustajan” tehtäviin kuuluu ”erityisesti sääntöjen ja määräysten tai yleisten ohjeiden täytäntöönpanon suhteen tiettyä itsenäisyyttä edellyttävien hallinnollisten, teknisten tai koulutustehtävien suorittaminen tai toimiminen toimielimen jäsenen, toimielimen jäsenen kabinettipäällikön, (vara-)pääjohtajan tai vastaavan ylemmän tason johtajan henkilökohtaisena hallintoavustajana”. ”Vanhemman hallintoavustajan” tehtäviin puolestaan kuuluu ”merkittävää itsenäisyyttä edellyttävien hallinnollisten, teknisten tai koulutustehtävien suorittaminen ja henkilöstöhallintoon, talousarvion toteuttamiseen tai poliittiseen koordinointiin liittyvien vaativien tehtävien hoitaminen”.

7 Lisäksi vuoden 2004 henkilöstösääntöjen 45 artiklaa on muutettu lisäämällä uusien henkilöstösääntöjen kyseiseen säännökseen seuraava virke: ”Jollei sovelleta [henkilöstösääntöjen] 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa vahvistettua menettelyä, virkamies voidaan ylentää vain, jos hän hoitaa virkaa, joka vastaa jotakin liitteessä I olevassa A kohdassa esitetyn lähinnä ylemmän palkkaluokan virkatyyppiä.”

8 Uusien henkilöstösääntöjen siirtymätoimenpiteitä käsittelevässä liitteessä XIII olevassa 31 artiklassa säädetään seuraavaa:

”1. Poiketen siitä, mitä liitteessä I olevan A jakson 2 kohdassa säädetään, 31 päivänä joulukuuta 2013 palveluksessa oleviin virkamiehiin sovelletaan seuraavaa tehtäväryhmän AST virkatyyppejä kuvaavaa taulukkoa:

Siirtymäaikainen vanhempi hallintoavustaja	AST 10–AST 11
Siirtymäaikainen hallintoavustaja	AST 1–AST 9
Siirtymäaikainen apulaishallintoavustaja	AST 1–AST 7
Siirtymäaikainen tukihenkilöstön työntekijä	AST 1–AST 5

2. Nimittävä viranomainen luokittelee 31 päivänä joulukuuta 2013 palveluksessa olevat tehtäväryhmän AST virkamiehet virkatyyppeihin 1 päivästä tammikuuta 2014 seuraavasti:

a) Virkamiehet, jotka olivat palkkaluokassa AST 10 tai AST 11 31. joulukuuta 2013, määrätään virkatyyppiin ’siirtymäaikainen vanhempi hallintoavustaja’.

b) Ennen 1 päivää toukokuuta 2004 entisellä ura-alueella B tai ennen 1 päivää toukokuuta 2004 entisellä ura-alueella C tai D olleet virkamiehet, jotka ovat siirtyneet tehtäväryhmään AST rajoituksetta ja joihin ei sovelleta a alakohtaa, sekä 1 päivän toukokuuta 2004 jälkeen palvelukseen otetut AST-tehtäväryhmän virkamiehet määrätään virkatyyppiin ’siirtymäaikainen hallintoavustaja’.

c) Ennen 1 päivää toukokuuta 2004 entisellä ura-alueella C olleet virkamiehet, joihin ei sovelleta a tai b alakohtaa, määrätään virkatyyppiin ’siirtymäaikainen apulaishallintoavustaja’.

d) Ennen 1 päivää toukokuuta 2004 entisellä ura-alueella D olleet virkamiehet, joihin ei sovelleta a tai b alakohtaa, määrätään virkatyyppiin ’siirtymäaikainen tukihenkilöstön työntekijä’.

3. Määrääminen tiettyyn virkatyyppiin pysyy voimassa, kunnes virkamies määrätään uusiin tehtäviin toisessa virkatyypissä. Siirtymäaikainen hallintoavustaja ja siirtymäaikainen tukihenkilöstön työntekijä voidaan määrätä liitteessä I olevassa A osassa tarkoitettuun hallintoavustajan virkatyyppiin vain edellyttäen, että noudatetaan henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa vahvistettua menettelyä. Yleneminen on mahdollista ainoastaan kutakin 1 kohdassa esitettyä virkatyyppiä vastaavan urarakenteen sisällä.

_ _”

9 Komissio hyväksyi 16.12.2013 uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan täytäntöönpanoon liittyviä säännöksiä koskevan päätöksen C(2013) 8968 final, joka julkaistiin 19.12.2013 hallinnollisissa tiedotteissa nro 55-2013. Kyseisten yleisten täytäntöönpanosäännösten 3 artiklan toisen luetelmakohdan mukaisesti virkamies voidaan ylentää vain, jos hän ylennyskierroksen alkaessa hoitaa virkaa, joka vastaa jotakin sellaisen palkkaluokan virkatyyppiä, johon hänet voidaan ylentää ja jotka on mainittu [uusien] henkilöstösääntöjen liitteessä I olevassa A kohdassa tai liitteessä XIII olevan 30 artiklan 1 kohdassa tai 31 artiklan 1 kohdassa.

10 Kun edellä 3–9 kohdassa mainitut toimenpiteet tulivat voimaan 1.1.2014, kantajat määrättiin virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”, mikä merkitsi sitä, että heidän urakehityksensä sijoittui palkkaluokkien AST 1 ja AST 9 välille. Komission nimittävä viranomainen teki henkilöstöhallinnon SysPer 2 -tietojärjestelmässä (jäljempänä SysPer 2) oleviin kantajien henkilökansioihin muutoksia, joiden mukaan he hoitivat kyseiseen virkatyyppiin kuuluvaa virkaa, sillä seurauksella, ettei heillä enää 1.1.2014 jälkeen ollut kelpoisuutta tulla ylennetyiksi ylempään palkkaluokkaan AST 10.

11 Kukin kantajista on 11.–28.3.2014 tehnyt henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen yleisesti sekä yksittäistapauksiin sovellettavista nimittävän viranomaisen päätöksistä, joilla estetään kantajien kaikki ylennykset palkkaluokkaan AST 10 henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisella vuotuisella ylennyskierroksella.

12 Nimittävä viranomainen hylkäsi kantajien valitukset 3.7.2014 tekemillään päätöksillä, jotka olivat sanamuodoltaan samanlaisia.

Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

13 Kantajat nostivat 17.10.2014 Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon jätetyllä kannekirjelmällään kanteen, joka rekisteröitiin asianumerolla F-111/14.

14 Virkamiestuomioistuimen kolmannen jaoston puheenjohtaja teki 26.11.2014 asianosaisia kuultuaan päätöksen lykätä tämän asian käsittelyä, kunnes päätöksistä, joilla päätetään asioiden U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14) ja USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto (T-75/14) käsittely, on tullut lainvoimaisia.

15 Euroopan unionin neuvosto ja Euroopan parlamentti pyysivät 10.12.2014 ja 20.1.2015 virkamiestuomioistuimen työjärjestyksen 86 artiklan mukaisesti saada osallistua väliintulijana tähän oikeudenkäyntiin tukeakseen komission vaatimuksia. Niille ilmoitettiin, että niiden pyynnöt käsitellään, kun menettelyä jatketaan.

16 Euroopan unionin ja sen henkilöstön välisten riitojen ratkaisemista ensimmäisenä oikeusasteena koskevan toimivallan siirtämisestä unionin yleiselle tuomioistuimelle 6.7.2016 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU, Euratom) 2016/1192 (EUVL 2016, L 200, s. 137) 3 artiklan mukaisesti nyt käsiteltävä asia siirrettiin, sellaisena kuin se oli 31.8.2016, unionin yleiselle tuomioistuimelle ja se on vastedes käsiteltävä unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen mukaisesti. Tämä asia kirjattiin siten numerolla T-525/16 ja jaettiin ensimmäiselle jaostolle.

17 Tuomion 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489), ja tuomion 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto (T-75/14, EU:T:2017:813) julistamisen jälkeen ja, kun oli todettu, ettei näistä päätöksistä ollut tehty valituksia Euroopan unionin tuomioistuimen henkilöstösääntöjen 56 artiklassa säädetyssä määräajassa, asian käsittelyä jatkettiin ja komissiota kehotettiin esittämään vastineensa, minkä se teki asetetussa määräajassa eli 15.4.2018.

18 Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyttiin 17.4.2018 tehdyllä päätöksellä unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 144 artiklan mukaisesti asiassa väliintulijoiksi tukemaan komission vaatimuksia.

19 Parlamentti ja neuvosto jättivät 29. ja 30.5.2018 väliintulokirjelmänsä, joista varsinaiset asianosaiset eivät ole esittäneet huomautuksia.

20 Kantajat toimittivat 30.5.2018 vastauksen toisella kirjelmäkierroksella, minkä unionin tuomioistuin oli hyväksynyt.

21 Sen jälkeen, kun oli esitetty pyyntö käsiteltävän asian yhdistämisestä asiaan GM ym. v. komissio (T-539/16), kuultiin asianosaisia, eivätkä he esittäneet vastaväitteitä tältä osin.

22 Vastaajan vastauskirjelmä toimitettiin 18.7.2018, ja sen jälkeen menettelyn kirjallinen vaihe päätettiin.

23 Sen jälkeen, kun asianosaisia oli kuultu, käsiteltävä asia yhdistettiin asioihin T-526/16 (FZ ym. v. komissio) ja T-540/16 (FZ ym. v. komissio) 28.6.2018 tehdyllä päätöksellä suullista käsittelyä varten.

24 Asianosaisten lausumat kuultiin 17.10.2018 pidetyssä istunnossa. Istunnossa unionin yleinen tuomioistuin pyysi komissiota toimittamaan kahden viikon kuluessa eräitä tietoja kantajien senhetkisestä sääntöjenmukaisesta asemasta. Komissio antoi vastauksen 31.10.2018 ja kantajien huomautukset saatiin 13.11.2018, minkä jälkeen suullinen käsittely päätettiin.

25 Kantajat vaativat, että unionin yleinen tuomioistuin

– ensisijaisesti

– toteaa uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan ja siihen liittyvät siirtymätoimenpiteet lainvastaisiksi

– kumoaa nimittävän viranomaisen yleisesti sekä yksittäistapauksiin sovellettavat sellaiset päätökset, joilla estetään palkkaluokan AST 9 virkamiehinä toimivien kantajien kaikki mahdollisuudet ylennykseen vuoden 2014 ylennyskierroksella

– velvoittaa komission korvaamaan oikeudenkäyntikulut

– toissijaisesti

– kumoaa yleisesti sekä yksittäistapauksiin sovellettavat sellaiset päätökset, joilla estetään palkkaluokan AST 9 virkamiehinä toimivien kantajien kaikki mahdollisuudet ylennykseen vuoden 2014 ylennyskierroksella

– velvoittaa komission korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

26 Komissio vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajat korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

27 Parlamentti vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää kantajien väitteet, joilla pyritään osoittamaan, ettei uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklaa voida soveltaa.

28 Neuvosto vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajat korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Oikeudellinen arviointi

Kanteen tutkittavaksi ottaminen

29 Komissio toteaa aluksi, että kanne voidaan ottaa tutkittavaksi, ja korostaa, että kanne koskee todellisuudessa vain nimittävän viranomaisen päätöksiä, joilla kantajat on määrätty virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja” ja jotka tulivat voimaan 1.1.2014, ja että tämä huomioon ottaen kantajat ovat valittaneet tästä heille vastaisesta toimesta säädetyssä määräajassa.

30 Koska henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa ja 91 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun vastaisen toimen olemassaolo on välttämätön edellytys, jotta virkamiesten omaan toimielintään vastaan nostama kanne voidaan ottaa tutkittavaksi, nyt käsiteltävän tapauksen tilanteessa on määriteltävä ensinnäkin se, mitä toimia kantajat haluavat vastustaa tällä kanteella, ja arvioitava, ovatko nämä toimet heille vastaisia (ks. vastaavasti tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 39 kohta, ja määräys 16.7.2015, FG v. komissio, F-20/15, EU:F:2015:93, 43 kohta).

31 Toisin kuin hallintovirkamiehinä toimivien virkamiesten tapauksessa, jossa virkamiehet voitiin luokitella eri virkatyyppeihin, kuten virkatyyppeihin ”siirtymäaikainen vanhempi hallintovirkamies”, ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, ”hallintovirkamies”, ”neuvonantaja tai vastaava” tai ”yksikönpäällikkö tai vastaava” (ks. vastaavasti tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei

julkaistu, EU:T:2017:292, 40 kohta ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 43 kohta), nimittävällä viranomaisella ei käsiteltävässä asiassa tietenkään ollut muuta mahdollisuutta kuin määrätä palkkaluokkaan AST 9 kuuluvan hallintoavustajan tointa 31.12.2013 hoitavat virkamiehet virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja” uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 31 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukaisesti.

32 Komissio huomauttaa kuitenkin, että vaikka nimittävä viranomainen vain soveltaa henkilöstösääntöjen vasta voimaan tulleita säännöksiä, myös päätös, jossa ensimmäistä kertaa sovelletaan näitä säännöksiä, voidaan katsoa vastaiseksi toimeksi (ks. vastaavasti tuomio 4.7.1985, Agostini ym. v. komissio, 233/83, EU:C:1985:291, 13 kohta ja tuomio 20.7.2017, Barnett ja Mogensen v. komissio, T-148/16 P, ei julkaistu, EU:T:2017:539, 47 kohta).

33 Vaikka nimittävän viranomaisen päätökset kantajien määräämisestä virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja” 1.1.2014 lähtien, mikä toteutettiin merkitsemällä SysPer 2:ssa oleviin henkilökansioihin 30.1.2013 luokittelu tähän virkatyyppiin (jäljempänä riidanalaiset päätökset), on uusien henkilöstösääntöjen 31 artiklan 2 kohdan sanamuoto huomioon ottaen hyväksytty sidotun toimivallan perusteella, ne ovat kantajille vastaisia, koska he niiden vuoksi menettivät mahdollisuutensa tulla ylennetyksi palkkaluokkaan AST 10 (ks. vastaavasti tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 45 kohta). Sitä paitsi nämä päätökset on joka tapauksessa riitautettu tekemällä valitus kolmen kuukauden kuluessa henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

34 Tämän vuoksi käsiteltävä kanne on otettava tutkittavaksi siltä osin, kuin siinä vastustetaan riidanalaisia päätöksiä. Lisäksi kanteen nostamista edeltävä menettely on luonteeltaan kehittyvä, ja siksi on otettava huomioon kantajien valitusten hylkäämistä koskevien päätösten perustelut, koska näiden perustelujen oletetaan vastaavan riidanalaisten päätösten perusteluja (ks. vastaavasti tuomio 9.12.2009, komissio v. Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 58 ja 59 kohta ja tuomio 16.1.2018, SE v. neuvosto, T-231/17, ei julkaistu, EU:T:2018:3, 22 kohta).

Tiettyjen säännösten lainvastaisuuden toteamiseksi tehdyt päätelmät

35 Kun tarkastellaan vaatimuksia, joiden mukaan unionin yleisen tuomioistuimen on todettava uusien henkilöstösääntöjen 45 artikla ja siihen liittyvät siirtymätoimet lainvastaisiksi, on toki muistettava, että SEUT 277 artiklan mukaisesti virkamies tai toimihenkilö voi itseään koskevan yksittäisen päätöksen kumoamista vaatiessaan vedota sellaisen yleisesti sovellettavan toimen lainvastaisuuteen, jonka perusteella tämä päätös on annettu. Mainitun säännöksen mukaan ainoastaan unionin tuomioistuin on toimivaltainen toteamaan yleisesti sovellettavan toimen lainvastaisuuden ja tekemään siinä riitautetun yksittäistapausta koskevan toimen edellyttämät johtopäätökset (tuomio 27.10.2016, EKP v. Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, 49 kohta).

36 SEUT 277 artiklan mukainen unionin tuomioistuimen tekemä lainvastaisuuden toteaminen ei kuitenkaan vaikuta erga omnes, koska se merkitsee riidanalaisen yksittäistapausta koskevan päätöksen lainvastaisuutta mutta jättää yleisesti sovellettavan toimen pysyväksi osana oikeusjärjestystä eikä vaikuta sen nojalla toteutettujen muiden toimien, joita ei ole riitautettu kanteen nostamisen määräajassa, laillisuuteen (ks. vastaavasti tuomio 21.2.1974, Kortner ym. v. neuvosto ym., 15/73–33/73, 52/73, 53/73, 57/73–109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 ja 135/73–137/73, EU:C:1974:16, 37 ja 38 kohta ja tuomio 27.10.2016, EKP v. Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, 53 kohta).

37 Tästä seuraa, että virkamiehelle vastaisen yksittäistapausta koskevan päätöksen kumoamiskanteen yhteydessä unionin tuomioistuimella on tietenkin toimivalta todeta satunnaisesti sellaisen yleisesti sovellettavan säännöksen lainvastaisuus, johon riidanalainen päätös perustuu. Tuomioistuin ei kuitenkaan ole toimivaltainen tekemään tällaisia toteamuksia tuomioidensa tuomiolauselmissa (ks. vastaavasti tuomio 21.10.2009, Ramaekers-Jørgensen v. komissio, F-74/08, EU:F:2009:142, 37 kohta).

38 Näin ollen, kuten komissio perustellusti toteaa, vaatimusten, joiden mukaan unionin yleisen tuomioistuimen olisi todettava uusien henkilöstösääntöjen 45 artikla ja liite I sekä niihin liittyvät siirtymätoimet lainvastaisiksi, tutkittavaksi ottamisen edellytykset selvästi puuttuvat siltä osin, kuin vaatimukset eivät kuulu SEUT 277 artiklassa tarkoitetun lainvastaisuusväitteen piiriin ja pyrkimyksenä on saada riidanalaiset päätökset kumotuiksi.

Kumoamisvaatimukset

39 Kumoamisvaatimustensa tueksi kantajat esittävät ensisijaisesti kaksi ensimmäistä kanneperustetta, joista ensimmäinen koskee uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan ja liitteen I lainvastaisuutta ja toinen sitä, että kyseiset säännökset ovat lainvastaisia, koska siirtymäsäännökset, joilla korvataan palkkaluokkaan AST 9 kuuluvien virkamiesten ylennyskelpoisuuden menettäminen, puuttuvat. Toissijaisesti he esittävät kaksi muuta kanneperustetta, joista toinen liittyy kyseisen artiklan rikkomiseen ja ilmeiseen arviointivirheeseen ja toinen perusteluvelvollisuuden laiminlyömiseen.

40 Komissio, jota parlamentti ja neuvosto tukevat, vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää kaikki kanneperusteet perusteettomina.

Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan ja liitteen I lainvastaisuutta

41 Kantajien mukaan uusien henkilöstösääntöjen säännöksellä eli sillä, että palkkaluokkaan AST 9 kuuluvat virkamiehet, jotka on määrätty virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”, eivät voi tulla ylennetyiksi ylempään palkkaluokkaan uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisesti, koska he eivät kuulu virkatyyppiin, joka oikeuttaa ylentämisen palkkaluokkaan AST 10, loukataan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, urakehitysmahdollisuuksia ja suhteellisuusperiaatetta sekä huolenpitovelvollisuutta. Tässä yhteydessä he katsovat, että palvelukseen tullessaan heillä oli mahdollisuus tulla ylennetyksi palkkaluokkaan AST 11 asti ilman rajoituksia. Heidän mielestään uusien henkilöstösääntöjen mainittu artikla ja liite I loukkaavat heidän saavutettuja oikeuksiaan. Tämän vuoksi he vetoavat mainittujen säännösten lainvastaisuuteen.

42 Komissio, jota parlamentti ja neuvosto tukevat, vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää lainvastaisuusväitteen perusteettomana.

43 Tämä kanneperuste jakautuu kuuteen osaan, joita on tutkittava peräkkäin.

– Ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa, joka koskee yhdenvertaista kohtelua ja urakehitysmahdollisuuksia koskevien periaatteiden loukkaamista

44 Kantajat esittävät ensimmäisen kanneperusteen ensimmäisen osan tueksi väitteen siitä, että unionin lainsäätäjä on loukannut yhdenvertaista kohtelua ja urakehitysmahdollisuuksia koskevia periaatteita, kun otetaan huomioon henkilöstösääntöjen 5 artiklan 5 kohta, jonka mukaan ”samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin sovelletaan samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä”.

45 Yhtäältä kantajat katsovat, että toteamalla uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 31 artiklan 1–3 kohdassa, jossa säädetään ”unionin virkamiehiin sovellettavista siirtymätoimenpiteistä”, että ”yleneminen on mahdollista ainoastaan [kutakin 1 kohdassa esitettyä] virkatyyppiä vastaavan urarakenteen sisällä”, unionin lainsäätäjä on loukannut yhdenvertaisen kohtelun ja urakehityksen periaatteita siirtämällä kantajat virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”, joka ei tarjoa heille enää mahdollisuutta yletä palkkaluokkaan AST 10, koska viimeksi mainittu palkkaluokka on varattu virkamiehille, jotka hoitavat kyseisessä liitteessä olevan 31 artiklan 1 kohdassa tarkoitettua siirtymäajan virkatyyppiä ”siirtymäaikainen vanhempi hallintoavustaja” tai uusien henkilöstösääntöjen liitteessä I olevan A kohdan 2 alakohdassa uudelleen määriteltyä virkatyyppiä ”vanhempi hallintoavustaja”.

46 Toisaalta kantajien mukaan unionin lainsäätäjä on loukannut yhdenvertaisen kohtelun ja urakehityksen periaatteita myös päätettyään lisätä uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklaan virkkeen, jonka mukaan ”jollei sovelleta [henkilöstösääntöjen] 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa vahvistettua menettelyä, virkamies voidaan ylentää vain, jos hän hoitaa virkaa, joka vastaa jotakin liitteessä I olevassa A kohdassa esitetyn lähinnä ylemmän palkkaluokan virkatyyppiä”.

47 Kantajien mukaan heitä kohdellaan epätasa-arvoisesti verrattuna niihin hallintoavustajiin, joiden palkkaluokka on alempi kuin AST 9, koska viimeksi mainitut voivat jatkossakin tulla ylennetyiksi ajan mittaan saavutettujen ansioiden vertailuun perustuvan ylennysmekanismin mukaisesti, kun taas kantajien tapauksessa ylennys palkkaluokkaan AST 10 olisi mahdollinen vain henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan mukaisella menettelyllä, jossa ylennystä ei voi saada osoittamalla ajan mittaan saavutettuja ansioita, koska menettely perustuu olennaisesti sellaisten palkkaluokkaan AST 9 kuuluvien virkamiesten pätevyyden arviointiin, jotka ovat ilmaisseet kiinnostuksensa tulla nimitetyiksi vapaana olevaan ”vanhemman hallintoavustajan” virkaan.

48 Lisäksi kantajat tuovat esiin sen, että alempien palkkaluokkien AST 1–AST 8 hallintovirkamiehet voivat heidän mukaansa olla varmoja ylennyksistä sen perusteella, montako ylennystä nimittävän viranomaisen on myönnettävä vuosittain toimielimen sisällä, mutta kantajat ovat riippuvaisia siitä, kuinka monta ”vanhemman hallintoavustajan” virkaa nimittävä viranomainen päättää vuosittain täyttää henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan mukaisesti. Lisäksi tällaisiin virkoihin nimittämistä koskevassa menettelyssä nimittävällä viranomaisella on heidän mukaansa suurempi harkintavalta kuin ylennysmenettelyn yhteydessä erityisesti siksi, että ylennyksiä käsittelevän pariteettikomitean väliintulo puuttuu. Kantajat lisäävät, että kyseisessä nimitysmenettelyssä he kilpailevat paitsi komission muiden hallintoavustajien kanssa, esimerkiksi vertailtaessa ansioita ylennysmenettelyn yhteydessä, myös muiden toimielinten hallintoavustajien kanssa, mikä heikentää heidän mahdollisuuksiaan yletä.

49 Tältä osin on huomautettava, että virkamiesten ja hallinnon oikeudellinen sidos perustuu henkilöstösääntöihin eikä sopimukseen (ks. vastaavasti tuomio 19.3.1975, Gillet v. komissio, 28/74, EU:C:1975:46, 4 kohta). Näin ollen unionin lainsäätäjä voi milloin hyvänsä muuttaa virkamiesten oikeuksia ja velvollisuuksia, ja tässä yhteydessä säännöstä muuttavia lakeja, kuten SEUT 336 artiklan mukaisesti hyväksyttyjä henkilöstösääntöjen muuttamista koskevia asetuksia, sovelletaan periaatteessa vanhan lain voimassa ollessa syntyneiden tilanteiden tuleviin vaikutuksiin, ellei poikkeuksesta säädetä, paitsi sellaisten tilanteiden osalta, jotka ovat syntyneet ja lopullisesti toteutuneet aikaisemman säännön voimassa ollessa ja jotka saavat aikaan saavutettuja oikeuksia (tuomio 22.12.2008, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 60–62 kohta ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 58 kohta).

50 Oikeuskäytännön mukaan henkilöstösääntöjä muutettaessa oikeutta pidetään siis saavutettuna vain silloin, kun sen aikaan saanut tosiseikka on tapahtunut ennen lainsäädännön muutosta, mutta ei sellaisen oikeuden tapauksessa, jonka perustava tosiseikka ei ole tapahtunut sen lainsäädännön voimassa ollessa, jota on muutettu. Koska käsiteltävässä asiassa virkamiehillä oli uusien henkilöstösääntöjen voimaantuloon asti ainoastaan kelpoisuus tulla ylennetyksi ja ylennyksen edellytyksenä oli nimittävän viranomaisen päätös ylennyksestä palkkaluokkaan AST 10, jota nimittävä

viranomainen ei ollut vielä tehnyt 1.1.2014, tällaiset virkamiehet eivät voi näin ollen vedota ylennyskelpoisuuden säilymistä koskevaan saavutettuun oikeuteen kyseisen ajankohdan jälkeen (ks. vastaavasti tuomio 22.12.2008, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 63–65 kohta ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 59 kohta).

51 Virkamiehet eivät voi myöskään luottamuksensuojaan vedoten vastustaa uuden säännöksen soveltamista etenkään sellaisella alalla, jolla unionin lainsäätäjällä on laaja harkintavalta (ks. vastaavasti tuomio 22.12.2008, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 91 kohta ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 60 kohta). Näin ollen on hylättävä kantajien väitteet, jotka liittyvät siihen, että luottamuksensuojan periaatetta ja heidän väitettyjä saavutettuja oikeuksiaan, joiden perusteella heidät voidaan ylentää palkkaluokkaan AST 10, olisi loukattu, koska mainittu lainsäätäjä ja/tai komissio ovat heidän mukaansa päättäneet asettaa katon heidän uralleen määräämällä heidät virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”.

52 Tämän jälkeen on korostettava sitä, että laajan harkintavaltansa nojalla unionin lainsäätäjä voi oikeutetusti säätää asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa ja uusien henkilöstösääntöjen liitteessä I olevan A kohdan 2 alakohdassa, että palkkaluokat AST 10 ja AST 11 oli vastedes varattava rajoitetulle määrälle virkamiehiä, tässä tapauksessa vain hallintoavustajille, joille kuuluu kyseisessä perustelukappaleessa tarkoitettujen kaikkein vaativimpien eli ”henkilöstöhallintoon, talousarvion toteuttamiseen tai poliittiseen koordinointiin liittyviä vaativien tehtävien” hoitaminen.

53 Toisin kuin kantajat väittävät, erityisesti unionin lainsäätäjä voi katsoa, että palkkaluokan AST 10 virkaan, jonka nimike on ”vanhempi hallintoavustaja”, ei pitäisi enää päästä vuoden 2004 henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisella ylennyksellä, koska kyseisen menettelyn tarkoituksena on oikeuskäytännön mukaan mukauttaa virkamiesten uria suoritettujen työtehtävien ja osoitettujen ansioiden sekä työuran keston perusteella (tuomio 11.7.2007, Konidaris v. komissio, T-93/03, EU:T:2007:209, 91 kohta ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 72 kohta), vaan että pääsy kyseiseen virkaan tapahtuu vastedes henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn nimitysmenettelyn mukaisesti.

54 Avoinna olevan viran täyttämistä koskevan menettelyn, josta säädetään henkilöstösääntöjen 29 artiklan 1 kohdassa, tarkoituksena on siis etsiä toimielimestä tai muista toimielimistä yksikön edun mukaisesti virkamies, joka soveltuu parhaiten hoitamaan täytettävään virkaan liittyviä tehtäviä. Unionin lainsäätäjän tavoitteena on järkeistää julkisten menojen käyttöä ja parantaa tehtävien ja palkkaluokan keskinäistä vastaavuutta, joten se voi katsoa, että tällaisen menettelyn avulla nimittävän viranomaisen on helpompi antaa tärkeimmät ja vaativimmat tehtävät rajoitetulle määrälle virkamiehiä, joilla on parhaiten soveltuva ammattipätevyys, eli tässä tapauksessa hallintoavustajille, jotka pystyvät hoitamaan huomattavan vastuullisia, merkittävää itsenäisyyttä edellyttäviä tehtäviä.

55 Lisäksi on korostettava sitä, että nimittävällä viranomaisella on laaja harkintavalta yksiköidensä organisoinnin ja rakenteiden suhteen ja sen vuoksi myös sen suhteen, miten vastuullisia tehtäviä se katsoo välttämättömäksi antaa virkamiehilleen ja toimihenkilöilleen (ks. tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 81 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), mikä tarkoittaa sitä, että se voi budjettivallan käyttäjän valvonnassa vapaasti päättää, kuinka monta vanhempaa hallintoavustajaa se todellisuudessa tarvitsee, ja järkeistää heidän määräänsä.

56 Toisin kuin kantajat väittävät, henkilöstösääntöjen muuttaminen hallintoavustajien urarakenteen osalta ei siis ole ristiriidassa sen kanssa, että uusissa henkilöstösäännöissä on säilytetty 5 artiklan 5 kohta, jonka mukaan ”samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin sovelletaan samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä”. Uusissa henkilöstösäännöissä kaikkiin hallintoavustajiin sovelletaan todellakin samoja urakehityksen edellytyksiä riippumatta siitä, milloin heidät on otettu palvelukseen tai milloin he ovat vastaanottaneet tehtävänsä, toisin sanoen heillä on mahdollisuus nousta palkkaluokkaan AST 9 uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklassa säädetyn ylennysmekanismin

mukaisesti ja edetä tätä ylempään palkkaluokkaan hoitaakseen vaativia, esimerkiksi ”vanhemman hallintoavustajan” tehtävien kaltaisia tehtäviä, mikä tapahtuu yksinomaan uusien henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn menettelyn mukaisesti.

57 Urakehitysmahdollisuuksia koskevien periaatteiden osalta on vielä muistettava, että unionin oikeudessa ei vahvisteta uran yhtenäisyyden periaatetta eikä urakehityksen periaatetta. Sitä vastoin oikeuskäytännössä on vahvistettu urakehitysmahdollisuuksia koskeva periaate virkamiehiin sovellettavan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen erityismuotona (tuomio 5.3.2008, Toronjo Benitez v. komissio, F-33/07, EU:F:2008:25, 87 ja 88 kohta ja määräys 27.9.2011, Lübking ym. v. komissio, F-105/06, EU:F:2011:152, 81 ja 82 kohta).

58 Tässä kohdin on todettava, että henkilöstösääntöjen 5 artiklan 5 kohdasta kylläkin ilmenee, että ”samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin sovelletaan samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä”. Kuitenkin uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII, jolla on sama oikeudellinen merkitys kuin itse henkilöstösäännöillä (ks. vastaavasti tuomio 24.11.2010, komissio v. neuvosto, C-40/10, EU:C:2010:713, 61 kohta ja tuomio 5.2.2016, Barnett ja Mogensen v. komissio, F-56/15, EU:F:2016:11, 68 kohta), olevasta 45 artiklasta ja 31 artiklan 3 kohdasta ilmenee, että unionin lainsäätäjä on päättänyt, että 1.1.2014 lähtien, ”jollei sovelleta henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa vahvistettua menettelyä, virkamies voidaan ylentää vain, jos hän hoitaa virkaa, joka vastaa jotakin [henkilöstösääntöjen liitteessä I olevassa A kohdassa] esitetyn lähinnä ylemmän palkkaluokan virkatyyppiä” ja että toisin sanoen ”yleneminen [olisi] mahdollista ainoastaan kutakin [henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 31 artiklan] 1 kohdassa esitettyä virkatyyppiä vastaavan urarakenteen sisällä”.

59 Kuten asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleesta ilmenee, ottamalla käyttöön henkilöstösääntöjen 5 artiklan 5 kohdan, jossa edellytetään, että kaikkiin hallintoavustajiin sovelletaan ”samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä”, unionin lainsäätäjä on halunnut ”uudistaa” hallintoavustajien urarakennetta tarjoamalla heille kaksi perättäistä urarakennetta, joista ensimmäinen koskee palkkaluokkia AST 1–AST 9 ja toinen, ainoastaan vaativia tehtäviä hoitaville hallintoavustajille varattu, mahdollistaa pääsyn ylimpiin AST-palkkaluokkiin eli palkkaluokkiin AST 10 ja AST 11.

60 Kuten neuvosto huomauttaa, edellyttäessään, että jollei sovelleta henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa vahvistettua menettelyä, virkamies voidaan ylentää vain, jos hän hoitaa virkaa, joka vastaa jotakin lähinnä ylemmän palkkaluokan virkatyyppiä, unionin lainsäätäjä on ottanut käyttöön rajoituksen, jota sovelletaan erotuksetta kaikkiin tehtäväryhmiin ja näissä ryhmissä kaikkiin hallintovirkamiehiin ja -avustajiin riippumatta siitä, milloin heidät on otettu palvelukseen tai milloin he ovat vastaanottaneet tehtävänsä.

61 Joka tapauksessa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, joka on Euroopan unionin perusoikeuskirjan (jäljempänä perusoikeuskirja) 20 ja 21 artiklassa vahvistettu unionin oikeuden yleinen periaate, jota sovelletaan unionin virkamiesoikeudessa, loukataan silloin, kun kahta henkilöryhmää, joiden tosiasialliset ja oikeudelliset tilanteet eivät eroa olennaisesti toisistaan, kohdellaan eri tavoin niiden luokittelun yhteydessä ja kun tällaiselle erilaiselle kohtelulle ei ole objektiivisia perusteita. Tätä periaatetta sovellettaessa vertailtavien tilanteiden tutkinnassa on otettava huomioon kaikki näille tilanteille ominaiset seikat (tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 65 kohta; ks. vastaavasti tuomio 22.12.2008, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 76 kohta ja tuomio 15.11.2011, Nolin v. komissio, T-58/11 P, EU:T:2011:664, 37 ja 38 kohta).

62 On siis tarpeen määritellä, onko palkkaluokan AST 9 virkamiesten, jotka on määrätty virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”, tilanne verrattavissa alempien palkkaluokkien AST 1–AST 8 virkamiesten, jotka voidaan edelleen ylentää henkilöstösääntöjen 45 artiklan nojalla, tilanteeseen.

63 Tässä kohdin on muistettava, että toisin kuin hallintovirkamiesten tapauksessa, nimittävällä virkamiehellä oli harkintavaltaa sen suhteen, mihin virkatyyppiin 31.12.2013 virassa olevat hallintoavustajat oli määrättävä, ainoastaan palkkaluokkien AST 1–AST 7 hallintoavustajien osalta, jotka voitiin määrätä siirtymäaikaisiin virkatyyppeihin, joko virkatyyppiin ”siirtymäaikainen tukihenkilöstön työntekijä” (AST 1–AST 5), ”siirtymäaikainen apulaishallintoavustaja” (AST 1–AST 7) tai ”siirtymäaikainen hallintoavustaja” (AST 1–AST 9). Sen sijaan kantajien kaltaiset virkamiehet, jotka hoitivat vuoden 2004 henkilöstösääntöjen voimassa ollessa virkatyyppiä ”hallintoavustaja” ja jotka oli 31.12.2013 luokiteltu palkkaluokkaan AST 9, voitiin luokitella vain virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”.

64 Palkkaluokkien AST 1–AST 8 avustavat virkamiehet eivät ole objektiivisesti tarkasteltuna samassa tilanteessa kuin palkkaluokan AST 9 virkamiehet, sillä ensin mainitut eivät ole vielä saavuttaneet siinä virkatyypissä edellytettyä enimmäispalkkatasoa, johon he ovat oikeutettuja, kuten viimeksi mainitut virkamiehet, vaikka heidät kaikki luokiteltiin vuoden 2004 henkilöstösääntöjen voimassa ollessa samaan virkatyyppiin.

65 Oikeuskäytännön mukaan yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen edellyttää, että kaikilla samaan palkkaluokkaan ylennetyillä virkamiehillä, jotka ovat ansioiltaan samanarvoisia, on samat mahdollisuudet saada ylennys seuraavaan palkkaluokkaan (ks. tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 70 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kyseisen periaatteen mukaista siis on, että kaikkiin siirtymäaikaisiin hallintoavustajiin ja hallintoavustajiin sovelletaan henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitettua ylennysmenettelyä, jotta heidän palkkansa nousisi näissä virkatyypeissä tarjolla olevalle enimmäistasolle, ja kun kyseinen palkkataso AST 9 on saavutettu, että heihin kaikkiin sovelletaan samaa menettelyä, tässä tapauksessa henkilöstösääntöjen 4 ja 29 artiklassa säädettyä menettelyä, joka koskee nousua ylempään palkkaluokkaan eli tässä tapauksessa palkkaluokkaan AST 10, johon kuuluvien virkojen määrän nimeävä virkamies määrittää omien tarpeidensa mukaisesti.

66 Unionin yleinen tuomioistuin toteaa vielä, että palkkaluokan AST 9 virkamiehet, jotka on henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan mukaisella nimityksellä ylennetty palkkaluokkaan AST 10, eivät myöskään ole samassa tilanteessa kuin virkamiehet, joilla vuoden 2004 henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisesti oli mahdollisuus saada ylennys kyseiseen palkkaluokkaan AST 10 ja jotka olivat menettäneet tämän kelpoisuutensa sen vuoksi, että unionin lainsäätäjä halusi varata palkkaluokkien AST 10 ja AST 11 hallintoavustajien virat rajoitetulle määrälle virkamiehiä, jotka hoitavat kaikkein vaativimpia tehtäviä.

67 Joka tapauksessa kantajat eivät väitä tai näytä toteen, että he olisivat 31.12.2013 hoitaneet asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa tarkoitettuja kaikkein vaativimpia tehtäviä tai uusien henkilöstösääntöjen liitteessä I olevan A kohdan 2 alakohdassa tarkoitettuja ”henkilöstöhallintoon, talousarvion toteuttamiseen tai poliittiseen koordinointiin liittyviä vaativia tehtäviä”.

68 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa on hylättävä.

– Ensimmäisen kanneperusteen toinen osa, joka koskee suhteellisuusperiaatteen loukkaamista

69 Ensimmäisen kanneperusteen toisen osan tueksi kantajat esittävät, että se, että heitä estetään ylenemästä palkkaluokkaan AST 9, mikä heidän mukaansa johtuu uusista henkilöstösäännöistä, on suhteetonta siihen nähden, että unionin lainsäätäjä on ilmoittanut tavoitteekseen varata ylimmät palkkaluokat rajoitetulle määrälle virkamiehiä, jotka hoitavat kaikkein vaativimpia tehtäviä. Yhtäältä heidän mukaansa tällainen tavoite täyttyi jo silloin, kun vuoden 2004 henkilöstösääntöjen voimassa ollessa hallintovirkamiehiltä estettiin pääsy palkkaluokkiin AD 15 ja AD 16, koska kyseiset palkkaluokat varattiin vain johtajille ja pääjohtajille. Toisaalta toimenpiteen, josta kantajien tapauksessa oli kyse, ei kantajien mukaan voida katsoa olevan asianmukainen väitetyn tavoitteen toteuttamisen

kannalta, koska nimittävä viranomainen voi arvioida vuosittain vaativiin tehtäviin varattavien tointen määrän ja näin menetellessään heikentää perusteettomasti hallintoavustajien tehtäväryhmän virkamiesten urakehitysmahdollisuuksia.

70 Tässä kohdin on muistettava, että suhteellisuusperiaatteen mukaan unionin toimielinten säädöksillä, päätöksillä ja muilla toimenpiteillä ei saa ylittää niitä rajoja, jotka johtuvat siitä, mikä on tarpeellista niillä lainmukaisesti tavoiteltujen päämäärien toteuttamiseksi ja tähän soveltuvaa, eli silloin, kun on mahdollista valita usean tarkoituksenmukaisen toimenpiteen välillä, on valittava vähiten rajoittava, eivätkä toimenpiteistä aiheutuvat haitat saa olla liian suuria tavoiteltuihin päämääriin nähden. Unionin tuomioistuin on katsonut näiden edellytysten noudattamista koskevasta tuomioistuinvalvonnasta, että unionin lainsäätäjälle on jätettävä sille myönnetyn toimivallan käyttämisessä laaja harkintavalta aloilla, joilla sen toiminnalta edellytetään sekä poliittisten että taloudellisten tai sosiaalisten valintojen tekemistä ja joilla sen on suoritettava monitahoisia arviointeja. Näin ollen kyse ei ole siitä, oliko tällaisella alalla toteutettu toimenpide ainoa tai paras mahdollinen. Kun unionin lainsäätäjä käyttää laajaa harkintavaltaa, kuten silloin, kun se hyväksyy SEUT 336 artiklan nojalla muutoksia unionin virkamiehiin sovellettaviin henkilöstösääntöihin ja muuhun henkilöstöön sovellettaviin palvelussuhteen ehtoihin, ainoastaan toimenpiteen ilmeinen soveltumattomuus toimivaltaisten toimielinten tavoittelemien päämäärien saavuttamiseen voi vaikuttaa kyseisen toimenpiteen laillisuuteen suhteellisuusperiaatteen kannalta (tuomio 26.2.2016, Bodson ym. v. EIP, T-240/14 P, EU:T:2016:104, 116 ja 117 kohta).

71 Käsiteltävässä asiassa näyttää siltä, että unionin lainsäätäjä on uudistuksen 1.1.2014 voimaan tulleilla säännöillä, joista käsiteltävässä asiassa on kyse, asettanut oikeutetuksi tavoitteekseen pyrkiä siihen, että ylentäminen ylempään palkkaluokkaan edellyttäisi henkilökohtaista sitoutumista, osaamisen ja pätevyyden parantamista sekä niin vaativia tehtäviä, että virkamiehen nimittäminen kyseiseen ylempään palkkaluokkaan voidaan perustella.

72 Unionin lainsäätäjä halusi korjata virkamiehistönsä keskuudessa käytännössä todetun epäkohdan eli sen, että virkamiesten tehtävien ja palkkaluokan välille ei välttämättä voitu luoda selvää yhteyttä. Tässä kohdin on huomattava, että erityisesti Euroopan parlamentille ja neuvostolle 30.4.2011 annetusta komission kertomuksesta, joka koskee vanhan ja uuden urarakenteen välistä vastaavuutta [KOM(2011) 171 lopullinen], ilmenee, että ”[vuoden 2004 henkilöstösääntöjen mukaisen] urarakenteen vaikutukset esimerkiksi yksikköjen sisäiseen palkkarakenteeseen [saattoivat] olla suurempia kuin alun perin ennakoitiin” ja että ”ei ole mahdotonta, että esimerkiksi yksikönpäällikkö ansaitsee vähemmän kuin muut hänen yksikössään työskentelevät virkamiehet, mukaan lukien hänen sihteerinsä [ja että y]ksikönpäälliköt [voitiin] nimittää palkkaluokkaan AD 9, mutta hallintovirkamiehet voivat edetä palkkaluokkaan AD 14 (ts. viisi palkkaluokkaa ylemmäksi, kun edellisten henkilöstösääntöjen mukaan he pystyivät etenemään vain yhtä palkkaluokkaa ylemmäksi) ja sihteerit/virkailijat voivat edetä palkkaluokkaan AST 11 (kaksi palkkaluokkaa ylemmäksi kuin yksikönpäälliköiden alkuperäinen palkkaluokka)”.

73 Unionin lainsäätäjän mukaan ylennysten yhteydessä tehtävässä ansioiden vertailussa olisi siis painotettava enemmän tehtävien vastuullisuutta. Asetuksesta N:o 1023/2013 ilmenee viime kädessä yksiselitteisesti, että unionin lainsäätäjä on halunnut poistaa vuoden 2004 henkilöstösääntöjen mukaisen mahdollisuuden ylentää virkamiehiä vääjäämättä kaikkein ylimpiin palkkaluokkiin ilman, että heille annettujen tehtävien ja palkkaluokan välille voitiin luoda vastaavuutta, mikä saattoi aiheuttaa sen, että hallintoavustajien tehtäväryhmän virkamies voi saavuttaa palkkaluokan AST 10 tai AST 11, vaikka hänen tehtävänsä eivät välttämättä olleet vaativia tai lisääntyneet entisestään.

74 Tämä hyväksyttävä tavoite huomioon ottaen unionin lainsäätäjä ei loukannut suhteellisuusperiaatetta katsoessaan, että palkkaluokat AST 10 ja AST 11, joissa voi saavuttaa erityisen korkean eli itse asiassa palkkaluokkiin AD 10 ja AD 11 kuuluvien hallintovirkamiesten tehtäväryhmän virkamiesten palkkatason, olisi vastedes varattava hallintoavustajille, jotka hoitavat erittäin vastuullisia tehtäviä. Tällainen toimenpide vaikuttaakin asianmukaiselta, kun pyritään parantamaan todettua yhteyden

puuttumista yhtäältä korkean palkkaluokan, johon tietyt hallintoavustajat olivat päässeet henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitetulla ylennysmekanismilla, joka perustuu pääasiassa työntekijöiden työsuhteen kestoon eikä heidän pätevyyteensä ja soveltuvuuteensa liittyviin ansioihin, ja toisaalta heille annettujen tehtävien, jotka eivät ehkä olleet muuttuneet ajan mittaan, vastuullisuuden välillä.

75 Hallintovirkamiesten tehtäväryhmän osalta se seikka, johon kantajat ovat vedonneet, eli se, että vuoden 2004 henkilöstösääntöjen voimassa ollessa palkkaluokat AD 15 ja AD 16 oli varattu ainoastaan johtajille, on merkityksetön. Lisäksi on huomattava, että vuonna 2014 voimaan tulleen uudistuksen yhteydessä unionin lainsäätäjä halusi sulkea pois uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitetun ylennysmekanismin mukaisesti tapahtuvan ylentämisen ylimpiin palkkaluokkiin niin hallintovirkamiesten osalta, jotka eivät voi enää yletä palkkaluokkiin AD 13 ja AD 14 kyseisellä mekanismilla, kuin myös ”hallintoavustajien” tai ”siirtymäaikaisten hallintoavustajien” osalta, joiden pääsy palkkaluokkiin AST 10 ja AST 11 pelkällä ylennysmenettelyllä on myös vastedes estetty ja käyttöön on otettu henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn menettelyn mukainen mekanismi, jolla nimitetään ja ylennetään virkatyyppiin ”vanhempi hallintoavustaja”.

76 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kanneperusteen toinen osa on hylättävä perusteettomana.

– Ensimmäisen kanneperusteen kolmas osa, joka koskee hyvän hallinnon periaatteen ja huolenpitovelvollisuuden loukkaamista

77 Ensimmäisen kanneperusteen kolmannessa osassa kantajat väittävät, että hyväksyessään riidanalaiset päätökset nimittävä viranomainen ei ole ottanut riittävällä tavalla huomioon heidän etujaan ja on näin loukannut hyvän hallinnon periaatetta ja huolenpitovelvollisuuttaan. Lisäksi he arvostelevat sitä, että he joutuvat vastedes kokeisiin, joilla testataan heidän kykyään hoitaa ”vanhemman hallintoavustajan” tehtäviä, siitä huolimatta, että he eivät ole vaihtaneet tehtäväryhmää, että nimittävä viranomainen oli järjestänyt heille tällaiset soveltuvuustestit jo palvelukseen otettaessa ja että he ovat osoittaneet olevansa ansioituneita koko uransa ajan.

78 Kantajien väittämästä hyvän hallinnon periaatteen ja huolenpitovelvollisuuden loukkaamisesta on todettava, että nimittävä viranomainen ei voi näiden periaatteiden vuoksi olla noudattamatta unionin lainsäätäjän hyväksymiä henkilöstösääntöjä, jotka sellaisenaan velvoittavat sitä, kuten kaikkia muitakin muiden toimielinten, elinten ja laitosten nimittäviä viranomaisia. Erityisesti on todettava, että huolenpitovelvollisuutta ei voida tulkita niin, että nimittävällä viranomaisella olisi velvollisuus korvata palkkaluokkaan AST 10 ylentämistä koskevan kelpoisuuden menettäminen, josta mainittu lainsäätäjä on tehnyt päätöksen, sisäisin toimenpitein, joiden tarkoituksena on lisätä palkkaluokkien AST 10 ja AST 11 ”vanhempien hallintoavustajien” virkoja, koska näin menetellessään nimittävä viranomainen vähentäisi unionin lainsäätäjän uudistuksen yhteydessä hyväksymien toimenpiteiden toivottua vaikutusta ja toimisi näin ollen vastoin sen tahtoa.

79 Asetuksesta N:o 1023/2013 ilmenee yksiselitteisesti, että unionin lainsäätäjä on halunnut poistaa vuoden 2004 henkilöstösääntöjen mukaisen mahdollisuuden ylentää virkamiehiä vääjäämättä kaikkien ylimpiin palkkaluokkiin ilman, että heille annettujen tehtävien ja palkkaluokan välille voitiin luoda vastaavuutta, mikä saattoi aiheuttaa sen, että hallintoavustajien tehtäväryhmän virkamies voi saavuttaa palkkaluokan AST 10 tai AST 11, vaikka hänen tehtävänsä eivät välttämättä olleet vaativia tai lisääntyneet entisestään.

80 Näin ollen nimittävän viranomaisen oli sovellettava henkilöstösääntöjä, koska sillä ei ollut mitään harkintavaltaa tehdessään päätöksen kantajien määräämisestä uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 31 artiklan 2 kohdan mukaiseen virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”.

81 Siitä huolimatta, että kantajilla on väittämänsä mukaan vaikeuksia, koska heidän mahdollisuutensa päästä palkkaluokan AST 10 mukaiseen virkaan ovat kaventuneet ”vanhemman hallintoavustajan” virkaan pääsyä koskevien tiukempien ja valikoivampien sääntöjen vuoksi, nimittävä viranomainen ei voinut jättää soveltamatta uusia henkilöstösääntöjä hyvän hallinnon periaatteen ja huolenpitovelvollisuuden noudattamiseksi.

82 Tästä seuraa, että ensimmäisen kanneperusteen kolmas osa on hylättävä perusteettomana.

– Ensimmäisen kanneperusteen neljäs osa, joka koskee saavutettujen oikeuksien loukkaamista

83 Ensimmäisen kanneperusteen neljännen osan tueksi kantajat väittävät, että estäessään sen, että heidät voidaan ylentää palkkaluokkaan AST 10 henkilöstösääntöjen 45 artiklassa säädetyn ylennysmenettelyn mukaisesti, unionin lainsäätäjä on loukannut heidän saavutettuja oikeuksiaan, jotka koskevat sitä, että heidän ansioitaan olisi vertailtava kaikkien palkkaluokassa AST 9 olevien virkamiesten ansioihin.

84 On kuitenkin muistettava, että koska käsiteltävässä asiassa virkamiehillä oli uusien henkilöstösääntöjen voimaantuloon asti ainoastaan kelpoisuus tulla ylennetyksi ja ylennyksen edellytyksenä oli nimittävältä viranomaiselta peräisin oleva päätös ylennyksestä palkkaluokkaan AST 10, jota nimittävä viranomainen ei ollut vielä tehnyt 1.1.2014, tällaiset virkamiehet eivät voi vedota ylennyskelpoisuuden säilymistä koskevaan saavutettuun oikeuteen kyseisen ajankohdan jälkeen (ks. vastaavasti tuomio 22.12.2008, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 63–65 kohta ja tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 59 kohta). Tässä kohdin Kansainvälisen työjärjestön (ILO) oikeuskäytännöllä, joka ei koske henkilöstösääntöjä, ei ole merkitystä (ks. vastaavasti tuomio 13.12.2017, Arango Jaramillo ym. v. EIP, T-482/16 RENV, ei julkaistu, EU:T:2017:901, 113 kohta).

85 Kantajat eivät voi myöskään perustellusti väittää, että rajoittamalla henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn menettelyn mukaisesti valittujen henkilöiden pääsyä palkkaluokkaan AST 10 hoitamaan unionin tulevia ”vanhempien hallintoavustajien” virkoja muutettaisiin selvästi niitä palvelussuhteen perusehtoja, joiden perusteella virkamies on hyväksynyt nimityksen tai jäänyt virkaan.

86 Uusien henkilöstösääntöjen nojalla palkkaluokan AST 9 virkamiesten pääsyä palkkaluokkaan AST 10 ei ole suinkaan estetty, vaan heidän on kyseiseen palkkaluokkaan päästäkseen vain osoitettava, että heillä on nimittävän viranomaisen edellyttämät ominaisuudet, jotka vastaavat kyseisten virkojen haltijoilta odotettavaa korkeaa vastuullisuuden tasoa. Kyse ei siis ole heidän urakehityksensä estämisestä, kuten neuvosto toteaa, vaan muutoksesta tavassa, jolla virkamies voi saada ylennyksen hallintoavustajien tehtäväryhmän korkeimpiin palkkaluokkiin AST 10 ja AST 11 eli tässä tapauksessa tulla valituksi hoitamaan uutta virkaa, johon liittyy tosiasiallisesti lisääntynyt vastuu, jolla palkan nousua voidaan perustella. Näin ollen kantajille on aivan sallittua osallistua henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklassa säädettyyn valintamenettelyyn tullakseen valituksi virkatyyppiin ”vanhempi hallintoavustaja”, jolloin he saavat uudelleen kelpoisuuden tulla ylennetyksi palkkaluokkaan AST 10 (ks. vastaavasti tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 86 kohta). Juuri näin kantajat ovat tehneetkin, ja kuusi heistä on näin menetellen tullut nimitetyksi vanhemman hallintoavustajan virkaan, mikä oikeuttaa ylennykseen palkkaluokkiin AST 10 ja AST 11.

87 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kanneperusteen neljäs osa on hylättävä perusteettomana.

– Ensimmäisen kanneperusteen viides osa, joka koskee uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevassa 9 artiklassa ja liitteessä I olevassa B kohdassa vahvistettujen prosenttimäärien noudattamatta jättämistä

88 Ensimmäisen kanneperusteen viidennen osan tueksi kantajat väittävät, että uudet henkilöstösäännöt rikkovat henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevassa 9 artiklassa ja liitteessä I olevassa B kohdassa vahvistettuja sääntöjä ja periaatteita, joita sovelletaan ylennettävien määrään, koska kantajat eivät voi enää hyötyä kyseisistä prosenttimääristä eivätkä näin ollen luottaa siihen, että he voivat edetä palkkaluokkaan AST 10.

89 Tässä kohdin on todettava, etteivät nämä perustelut voi menestyä. Varmistaakseen sen, että palkkaluokka AST 10 tai AST 11 ja näissä palkkaluokissa olevien virkamiesten tehtävien vastuullisuus vastaavat toisiaan, unionin lainsäätäjä sulki pois sen, että pääsy näihin palkkaluokkiin voisi tapahtua pelkästään henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitetun ylennysmekanismin mukaisesti, joka aiemmin takasi tavallaan automaattisesti joka vuosi tietylle määrälle palkkaluokan AST 9 hallintoavustajia ylennyksen palkkaluokkaan AST 10 ilman, että heidän vastuunsa tai työmääränsä välttämättä lisääntyi.

90 Näin ollen oli unionin lainsäätäjän kannalta loogista säätää, ettei uusien henkilöstösääntöjen voimassa ollessa palkkaluokan AST 10 ”vanhempien hallintoavustajien” virkojen määrää juuri tämän vuoksi määritetä ylennysmenettelyn yhteydessä sovellettavien prosenttimäärien mukaisesti. Henkilöstösääntöjen uudistuksen yhteydessä hyväksytyn toimenpiteen tarkoituksena olikin, että nimittävä viranomainen päättää tästä määrästä, joka lisäksi on rajallinen, sen perusteella, kuinka paljon vastuullisia työntekijöitä se todellisuudessa tarvitsee hallintoavustajien tehtäväryhmään, automaattisten ylennysten sijaan.

91 Koska se, että henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitettua ylennysmenettelyä ei enää sovelleta pyrittäessä palkkaluokkaan AST 10, ei ole yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaista, käsiteltävässä asiassa ei ole myöskään syytä pyrkiä selvittämään, olisiko ylennysmenettelyyn normaalisti sovellettavia mekanismeja pitänyt laajentaa koskemaan henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädettyä menettelyä.

92 Lisäksi on niin, että yhtäältä henkilöstösääntöjen uudistukseen kiinteästi liittyvänä tavoitteena on se, että palkkaluokkien AST 10 ja AST 11 virat varataan rajoitetulle määrälle kaikkein vaativimpia tehtäviä hoitavia virkamiehiä juuri estämällä näihin virkoihin pääsy pelkällä ylennysmekanismilla.

93 Toisaalta nimittävien viranomaisten tehtävänä on päättää tarvitsemiensa vanhempien hallintoavustajien määrästä ja määritellä näihin virkoihin palkattavien henkilöiden osaamisprofiilit ja lisäksi hankkia budjettivallan käyttäjän lupa perustaa tällaisia virkoja. Jos unionin lainsäätäjä olisi päättänyt määrätä, että nimittävien viranomaisten on avattava vuosittain tietty määrä palkkaluokan AST 10 vanhemman hallintoavustajan virkoja, välillisenä seurauksena olisi ollut sellaisen ylennysjärjestelmän palauttaminen, jota käyttämällä ei sen mukaan voitaisi varmistua siitä, että kaikkein ylempiin palkkaluokkiin, kuten palkkaluokkiin AST 10 ja AST 11, ylentämisen edellytyksenä olisi henkilökohtainen sitoutuminen, osaamisen ja pätevyyden parantaminen sekä kaikkein vastuullisimpien tehtävien hoitaminen.

94 Nämä toteamukset pätevät erityisesti silloin, kun kyse on henkilöstösääntöjen liitteessä I olevassa B kohdassa säädetyistä prosenttimääristä, joita voitiin joka tapauksessa soveltaa vain 30.4.2011 saakka, kuten komissio perustellusti toteaa.

95 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kanneperusteen viides osa on hylättävä perusteettomana.

– Ensimmäisen kanneperusteen kuudes osa, joka koskee Euroopan unionin toimielinten henkilöstön ammattijärjestöjen tai ammattialan järjestöjen ja neuvoston välillä edellisen henkilöstösääntöjen uudistuksen hyväksymisen yhteydessä tehdyn ”sopimuksen” rikkomista

96 Ensimmäisen kanneperusteen kuudennen osan tueksi kantajat väittävät, että hyväksymällä asetuksen N:o 1023/2013 unionin lainsäätäjä ja komissio ovat yhtäältä rikkoneet neuvoston ja Euroopan unionin toimielinten henkilöstön ammattijärjestöjen tai ammattialan järjestöjen (jäljempänä henkilöstön edustajien järjestöt) välillä edellisen, vuoden 2004 henkilöstösääntöjen uudistuksen hyväksymisen yhteydessä tehtyä sopimusta ja toisaalta laiminlyöneet velvollisuutensa sopia asianmukaisesti yhteistoiminnasta näiden järjestöjen kanssa ja erityisesti kuulla niitä tehokkaasti ja antaa niille tarvittavat tiedot. Heidän mukaansa mitään vuoropuhelua ei käyty varsinkaan palkkaluokan AST 9 hallintoavustajien urakehityksen estämisestä, eivätkä henkilöstön edustajien järjestöt saaneet juuri mitään tietoja henkilöstösääntöjen uudistuksen yhteydessä tapahtuvista muutoksista. Tämän vuoksi kantajat katsovat, että perusoikeuskirjan 27 ja 28 artiklaa on rikottu.

97 Tältä osin unionin yleinen tuomioistuin on jo katsonut, että neuvoston ja henkilöstön edustajien järjestöjen välinen sopimus, joka tehtiin vuoden 2004 henkilöstösääntöihin johtaneen uudistuksen hyväksymisen yhteydessä, koski vain tätä uudistusta ja että näin ollen asetuksen N:o 1023/2013 antaminen tämän jälkeen ei loukannut sopimusta, koska tällaisen perustelun hyväksyminen olisi loukannut unionin lainsäätäjälle SEUT 336 artiklassa annettua toimivaltaa (ks. vastaavasti tuomio 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto, T-75/14, EU:T:2017:813, 86–89 kohta).

98 Kysymykseen siitä, saivatko henkilöstön edustajien järjestöt tietoja ja kuultiinko niitä riittävästi uusien henkilöstösääntöjen hyväksymismenettelyn yhteydessä, kun otetaan huomioon myös perusoikeuskirjan 27 ja 28 artikla, voidaan todeta, että unionin yleinen tuomioistuin on jo antanut asiasta yksityiskohtaisen ratkaisun vastaamalla tyhjentävästi useiden henkilöstön edustajien järjestöjen asiasta tekemiin valituksiin 15.9.2016 antamassaan tuomiossa U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 120–174 kohta) ja 16.11.2017 antamassaan tuomiossa USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto (T-75/14, EU:T:2017:813, 96–124 kohta).

99 Koska ei ole esitetty mitään varsinaisesti uusia väitteitä niihin väitteisiin nähden, joihin henkilöstön edustajien järjestöt itse ovat yksityiskohtaisesti ja perusteluja esittäen vedonneet käsiteltäessä asioita, joista edellä 98 kohdassa mainitut kaksi tuomiota on annettu, ensimmäisen kanneperusteen kuudes osa on hylättävä samoin perustein kuin näissä kahdessa tuomiossa, joiden antamiseen asti käsiteltävän asian käsittelyä oli lykätty.

100 Koska ensimmäisen kanneperusteen kaikki osat on hylätty, ensimmäinen kanneperuste on hylättävä kokonaisuudessaan.

Toinen kanneperuste, joka koskee uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 31 artiklan lainvastaisuutta, joka johtuu siitä, että siirtymäsäännökset, joilla korvataan palkkaluokkaan AST 9 kuuluvien virkamiesten ylennyskelpoisuuden menettäminen, puuttuvat

101 Toisessa kanneperusteessa kantajat vetoavat henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 31 artiklan lainvastaisuuteen, koska toisin kuin kyseisen liitteen 30 artiklassa, jossa on kyse hallintovirkamiesten tehtäväryhmästä, siinä ei vahvisteta hallintoavustajille siirtymäajan järjestelyjä, joiden perusteella heidät voitaisiin määrätä hallintovirkamiehiä koskevan järjestelyn tavoin niihin virkatyyppeihin, jotka oikeuttavat palkkaluokkaan AST 10 nousemiseen tai mahdollistavat peruspalkan lisäkorotuksen. Kantajien mukaan kyseessä oli kahden tehtäväryhmän yhdenvertaisuutta koskevan periaatteen loukkaaminen. Lisäksi näin loukattiin heidän mukaansa luottamuksensuojaa siirtymätoimenpiteiden hyväksymisen osalta.

102 Komissio, jota parlamentti ja neuvosto tukevat, vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää tämän kanneperusteen perusteettomana.

103 Tältä osin on muistettava, että yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukataan silloin, kun kahta henkilöryhmää, joiden tosiasialliset ja oikeudelliset tilanteet eivät eroa olennaisesti toisistaan, kohdellaan eri tavoin ja kun tällaiselle erilaiselle kohtelulle ei ole objektiivisia perusteita. Tätä periaatetta sovellettaessa vertailtavien tilanteiden tutkinnassa on otettava huomioon kaikki näille tilanteille ominaiset seikat (ks. vastaavasti tuomio 22.12.2008, Centeno Mediavilla ym. v. komissio, C-443/07 P, EU:C:2008:767, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 15.11.2011, Nolin v. komissio, T-58/11 P, EU:T:2011:664, 38 kohta).

104 Lisäksi vapaan harkintavallan alaan kuuluvissa asioissa, kuten laadittaessa siirtymäajan sääntöjä, joilla varmistetaan oikeudenmukainen siirtyminen vanhasta henkilöstösääntöjärjestelmästä uuteen, yhdenvertaisen kohtelun periaatetta loukataan vain silloin, kun toimielimen tekemä erottelu on lainmukaisesti tavoitellun päämäärän kannalta mielivaltainen tai ilmeisen sopimaton (tuomio 20.3.2012, Kurrer ym. v. komissio, T-441/10 P–T-443/10 P, EU:T:2012:133, 54 kohta).

105 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että hallintovirkamiesten tehtäväryhmän ja hallintoavustajien tehtäväryhmän virkamiesten oikeudelliset ja tosiasialliset tilanteet ovat objektiivisesti ja olennaisesti erilaisia jo heidän hoitamiensa tehtävien ja näihin virkoihin pääsyn edellyttämien vähimmäisvaatimusten vuoksi, sellaisina kuin niistä säädetään erityisesti henkilöstösääntöjen 5 artiklan 3 kohdassa.

106 Kun otetaan huomioon hallintovirkamiesten tehtäväryhmän ja hallintoavustajien tehtäväryhmän virkamiesten hoitamien tehtävien erilainen luonne, unionin lainsäätäjällä ei ollut velvollisuutta toteuttaa siirtymätoimenpiteitä eikä myöskään toteuttaa niitä luonteeltaan samanlaisina kummankin tehtäväryhmän osalta.

107 Unionin lainsäätäjä saattoi antaa yhtäältä säännöksen, joka koski vain 31.12.2013 virassa olleita hallintovirkamiehiä ja jonka mukaan heidät voidaan tehtäviensä ja vastuunsa perusteella luokitella eri virkatyyppeihin, kuten virkatyyppeihin ”hallintovirkamies”, ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, ”vanhempi siirtymäaikainen hallintovirkamies”, ”neuvonantaja tai vastaava” tai ”yksikönpäällikkö tai vastaava”, sen mukaan, kuinka vaativia ja minkä luonteisia heidän tehtävänsä ovat. Saman logiikan mukaisesti luotiin virkatyyppi ”vanhempi hallintoavustaja”. Koska näiden kahden tehtäväryhmän tilanteet eivät olleet toisiinsa verrattavia, unionin lainsäätäjällä ei ollut velvollisuutta antaa hallintoavustajien ryhmälle mahdollisuutta uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 30 artiklan 3 kohdassa vahvistetun poikkeuksen tyyppiseen luokitteluun, joka perustuu siihen, että tällä tavoin ennen 31.12.2015 nimitetyt tietyt hallintovirkamiehet hoitavat ”erityistehtäviä”.

108 Toisaalta unionin lainsäätäjä saattoi myös säätää uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 30 artiklan 5–10 kohdassa vahvistetun järjestelyn kaltaisesta siirtymäajan järjestelystä, josta voivat hyötyä vain palkkaluokkien AD 12 ja AD 13 hallintovirkamiehet tälle tehtäväryhmälle ominaisten näkökohtien perusteella. Kuten neuvosto toteaa, tässä kohdin unionin lainsäätäjä saattoi ottaa erityisesti huomioon sen tosiseikan, että kyseinen tehtäväryhmä kärsi eniten edellisestä henkilöstösääntöjen uudistuksesta.

109 Joka tapauksessa, toisin kuin kantajat väittävät, viimeksi mainitut eivät voineet virkaan astuessaan perustellusti luottaa siihen, että heidän urakehityksensä välttämättä johtaisi palkkaluokkia AST 10 ja AST 11 vastaavaan palkkaan. He eivät voi myöskään vaatia, että unionin lainsäätäjä toteuttaa erityisesti heidän yksittäisiin tilanteisiinsa sovellettavan siirtymäajan järjestelyn.

110 Edellä esitetyn perusteella toinen kanneperuste on hylättävä.

Kolmas kanneperuste, joka koskee henkilöstösääntöjen 45 artiklan rikkomista ja ilmeistä arviointivirhettä

111 Toissijaisesti esitetyn kolmannen kanneperusteen tueksi kantajat vetoavat ”henkilöstösääntöjen 45 artiklan rikkomiseen ja ilmeiseen arviointivirheeseen” kohdistaen väitteen pääasiassa unionin lainsäätäjän antaman asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleeseen. Tältä osin he tuovat esiin sen, että koska mainitussa 45 artiklassa vahvistetun ylennysjärjestelmän ”kovaa ydintä” ei ollut tässä asetuksessa muutettu, unionin lainsäätäjän oli noudatettava tämän järjestelmän taustalla olevia periaatteita eikä se voinut näin ollen sulkea kantajilta kokonaan pois mahdollisuutta ansioiden vertailevaan arviointiin ja nousemista näin ylempään palkkaluokkaan. Heidän mukaansa mainittu johdanto-osan 19 perustelukappale on näin ollen ristiriidassa henkilöstösääntöjen 45 artiklan kanssa.

112 Komissio, jota parlamentti ja neuvosto tukevat, vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää tämän kanneperusteen perusteettomana.

113 Tältä osin on muistutettava, että unionin lainsäätäjä voi milloin tahansa muuttaa henkilöstösääntöjä SEUT 336 artiklan mukaisesti hyväksytyillä asetuksilla (ks. määräys 23.4.2015, Bensai v. komissio, F-131/14, EU:F:2015:34, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Niinpä kun se päättää tehdä näin, sitä ei voida moittia näiden henkilöstösääntöjen rikkomisesta, koska se on itse laatinut kyseiset säännöt ja niihin tehdyt muutokset ja koska mainitut henkilöstösäännöt eivät siis sido sitä, kuten ylemmän tason lakitekstit, esimerkiksi perussopimus.

114 Lisäksi on joka tapauksessa niin, että jos oletetaan, että kolmas kanneperuste voitaisiin katsoa asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleeseen kohdistetuksi lainvastaisuusväitteeksi ja että se otettaisiin tutkittavaksi, vaikka oikeuskäytännön mukaan johdanto-osan perustelukappale ei yksinään kelpaa kumoamiskanteen kohteeksi (määräys 17.9.2014, Afepadi ym. v. komissio, T-354/12, ei julkaistu, EU:T:2014:798, 32 kohta), on todettava, että unionin lainsäätäjä on juuri hyväksymällä tämän perustelukappaleen samoin kuin uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan ja liitteessä XIII olevan 31 artiklan muutoksen selvästi halunnut muuttaa vuoden 2004 henkilöstösääntöjen 45 artiklan ylennysmenettelyä siten, että sitä ei enää sovelleta palkkaluokan AST 9 virkamiehiin, jotka vastedes voivat nousta palkkaluokkaan AST 10 vain tultuaan nimitetyksi kyseisen palkkaluokan mukaiseen ”vanhemman hallintoavustajan” virkaan henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan nojalla. Toisin kuin kantajat väittävät, unionin lainsäätäjä on nimenomaisesti lisännyt uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan sanamuotoon virkkeen sen estämiseksi, että menettelyä sovelletaan kantajien tilanteen kaltaisiin tilanteisiin, joissa virkamiehet ovat saavuttaneet hoitamansa virkatyypin mukaisen enimmäispalkkatason.

115 Tämän vuoksi kolmas kanneperuste on hylättävä.

Neljäs kanneperuste, joka perustuu perusteluvelvollisuuden rikkomiseen

116 Neljännessä kanneperusteessaan, joka on esitetty toissijaisesti, kantajat moittivat komissiota siitä, että se ei ole noudattanut perusteluvelvollisuuttaan, kun se ei ole selittänyt tarkemmin, unionin lainsäätäjän asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 17–19 perustelukappaleessa esittämien selvitysten lisäksi, miksi kantajien ei ole katsottu hoitavan vaativimpia tehtäviä ja miksi he voivat vastedes yletä palkkaluokkaan AST 10 vain henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan mukaisella nimitysmenettelyllä.

117 Komissio, jota parlamentti ja neuvosto tukevat, vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää kanneperusteen perusteettomana.

118 Tältä osin on muistettava, että henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa mainitun perusteluvelvollisuuden, joka on toisinto SEUT 296 artiklassa mainitusta yleisestä velvoitteesta, tarkoituksena on yhtäältä antaa asianomaiselle riittävät tiedot sen arvioimiseksi, onko toimi asianmukainen vai onko siinä mahdollisesti sellainen virhe, jonka perusteella sen pätevyys voidaan riitauttaa unionin tuomioistuimissa, ja toisaalta antaa unionin tuomioistuimille mahdollisuus valvoa toimen laillisuutta. Tästä seuraa, että perustelut on lähtökohtaisesti ilmoitettava asianomaiselle samanaikaisesti hänelle vastaisen päätöksen kanssa eikä perustelujen ilmoittamatta jättämistä voida korjata sillä, että asianomainen saa tiedon päätöksen perusteluista unionin tuomioistuimissa vireillä olevan oikeudenkäynnin kuluessa (tuomio 26.11.1981, Michel v. parlamentti, 195/80, EU:C:1981:284, 22 kohta ja tuomio 28.2.2008, Neirinck v. komissio, C-17/07 P, EU:C:2008:134, 50 kohta).

119 Näitä periaatteita on kuitenkin noudatettava ottaen huomioon oikeudenkäyntiä edeltävän menettelyn kehittyvä luonne, jonka mukaan hallinnollinen valitus ja sen nimenomainen tai implisiittinen hylkääminen kuuluvat olennaisena osana monitahoiseen menettelyyn ja toimielimen lopullisen kannan ilmaisevan toimen kehittely päättyy siihen, kun nimittävä viranomainen antaa vastauksensa valitukseen (ks. vastaavasti tuomio 21.5.2014, Mocová v. komissio, T-347/12 P, EU:T:2014:268, 33, 34 ja 45 kohta).

120 Tässä yhteydessä on todettava, että unionin yleinen tuomioistuin on muistuttanut, että perustelujen täydentäminen hallinnollisen valituksen hylkäämispäätöksessä oli henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan, jonka mukaan valituksen johdosta annettu päätös on sekin perusteltava, tarkoituksen mukaista. Tämä säännös edellyttää nimittäin välttämättä sitä, että hallinnollisen valituksen käsittelevä viranomainen ei ole sidottu vain valituksen kohteena olevan päätöksen perusteluihin, jotka voivat olla puutteelliset tai jopa olemattomat (tuomio 7.7.2011, Longinidis v. Cedefop, T-283/08 P, EU:T:2011:338, 72 kohta ja tuomio 21.5.2014, Mocová v. komissio, T-347/12 P, EU:T:2014:268, 35 kohta).

121 Käsiteltävässä asiassa riidanalaisiin päätöksiin ei liity nimittävän viranomaisen esittämiä erityisiä perusteluja. Itse asiassa perusteluissa rajoituttiin pääosin vain toteuttamaan henkilöstösääntöjä, jotka olivat tulleet voimaan vastikään eli 1.1.2014 ja kantajien tapauksessa merkitsivät luokittelua siirtymäajan virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintoavustaja”, joka toteutettiin SysPer 2:ssa oleviin henkilökansioihin tehdyllä muutoksella, joka tuli voimaan kyseisestä päivämäärästä alkaen.

122 Kantajien valituksiin antamassaan vastauksessa nimittävä viranomainen on kuitenkin selittänyt menettelynsä tarkoituksena olleen toteuttaa unionin lainsäätäjän tekemän päätöksen mukaisia henkilöstösääntöjä, käyttämättä tässä kohdin harkintavaltaa, ja antanut kantajille yksityiskohtaisen selvityksen vuonna 2014 voimaan tulleen henkilöstösääntöjen uudistuksen toteutukseen liittyvistä haasteista ja sovellettavista säännöistä. Nämä nimittävän viranomaisen selitykset ovat riittäviä, kun otetaan huomioon sille henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan mukaan annettu perusteluvelvollisuus sidotun toimivallan perusteella hyväksyttyjen riidanalaisten päätösten tekijänä.

123 Siltä osin kuin kantajat haluavat tällä kanneperusteella moittia unionin lainsäätäjää sille SEUT 296 artiklan mukaan kuuluvan perusteluvelvollisuuden rikkomisesta, erityisesti asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 17–19 perustelukappaleeseen liittyvässä oikeuskäytännössä on jo todettu, että uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan sekä liitteiden I ja XIII henkilöstön urarakennetta koskevien muutosten perusteluista ilmenee selkeästi ja yksiselitteisesti parlamentin ja neuvoston päättely siten, että kantajille selviävät toimenpiteen syyt ja että unionin yleinen tuomioistuin voi tutkia toimenpiteen laillisuuden (ks. vastaavasti tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 182 ja 183 kohta).

124 Uusista henkilöstösäännöistä käy myös selvästi ilmi, että se, voiko palkkaluokan AST 9 virkamies henkilöstösääntöjen 4 ja 29 artiklan mukaisesti ilmaista kiinnostuksensa kyseisen tyyppistä virkaa kohtaan ja voiko nimittävä viranomainen tarvittaessa valita hänet hoitamaan kyseistä virkaa

ylentämällä hänet tähän palkkaluokan AST 10 virkaan, riippuu siitä, päättääkö nimittävä viranomainen oman tarpeensa huomioon ottaen perustaa ”vanhemman hallintoavustajan” virkoja tai täyttää tämän tyyppisiä vapaana olevia virkoja.

125 Edellä esitetyn perusteella neljäs kanneperuste on hylättävä. Kanne on näin ollen hylättävä kokonaisuudessaan.

Oikeudenkäyntikulut

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

127 Koska kantajat ovat hävinneet asian ja komissio on vaatinut oikeudenkäyntikulujensa korvaamista, kantajat on velvoitettava korvaamaan komission oikeudenkäyntikulut.

128 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 138 artiklan 1 kohdan mukaan toimielimet, jotka ovat asiassa väliintulijoina, vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan.

129 Parlamentti ja neuvosto vastaavat näin ollen omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Kanne hylätään.

2) GQ ja muut Euroopan komission virkamiehet, joiden nimet mainitaan liitteessä, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

3) Euroopan parlamentti ja Euroopan unionin neuvosto vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä joulukuuta 2018.

Allekirjoitukset