Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (laajennettu toinen jaosto)

14 päivänä joulukuuta 2018*

Henkilöstö – Virkamiehet – Henkilöstösääntöjen 42 c artikla – Asettaminen virkavapaalle yksikön edun vuoksi – Yhdenvertainen kohtelu – Ikään perustuvan syrjinnän kielto – Ilmeinen arviointivirhe – Vastuu

Asiassa T-750/16,

FV, Euroopan unionin neuvoston entinen virkamies, edustajanaan 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,

ja

Euroopan komissio, asiamiehinään G. Berscheid ja D. Martin,

väliintulijoina,

jossa on kyse SEUT 270 artiklan nojalla nostetusta kanteesta, jolla vaaditaan yhtäältä kumoamaan neuvoston 8.12.2015 päivätty päätös, jolla kantaja asetetaan virkavapaalle yksikön edun vuoksi Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla, ja tarvittaessa 19.7.2016 päivätty päätös, jolla hylätään kantajan valitus, ja toisaalta korvausta kantajalle väitetysti aiheutuneesta vahingosta,

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 M. Marescaux,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 10.7.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

on antanut seuraavan

tuomion

I Asian tausta

1 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavia henkilöstösääntöjä (jäljempänä henkilöstösäännöt) on muutettu muun muassa 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 ensimmäisessä, kolmannessa, seitsemännessä 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 on lisätty henkilöstösääntöjen III osaston 2 lukuun 7 jakso, jonka otsikko on ”Yksikön edun vuoksi myönnettävä virkavapaa” ja jossa on ainoastaan yksi säännös, 42 c artikla. 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 FV on Euroopan unionin neuvoston entinen virkamies. Hän aloitti neuvoston pääsihteeristön (jäljempänä pääsihteeristö) palveluksessa 1.5.1981 koeajalla olevana virkamiehenä ja hänet vakinaistettiin 1.11.1981. Uransa aikana hän on työskennellyt useissa eri yksiköissä neuvostossa.

6 (luottamuksellinen) [1]

7 (luottamuksellinen)

1 Luottamukselliset tiedot poistettu.

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

”– – EU:n toimielinten on jatkuvasti innovoitava ja modernisoiduttava, 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 työskentelytapoihin 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 – –”

9 (luottamuksellinen)

10 (luottamuksellinen)

11 (luottamuksellinen)

12 (luottamuksellinen)

13 (luottamuksellinen)

14 (luottamuksellinen)

15 (luottamuksellinen)

16 (luottamuksellinen)

17 (luottamuksellinen)

18 (luottamuksellinen)

19 (luottamuksellinen)

20 (luottamuksellinen)

II Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

21 Kantaja nosti esillä olevan kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 28.10.2016 jättämällään kannekirjelmällä.

22 Samana päivänä unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi tunnistetietojensa poistamista unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 66 artiklan nojalla. Unionin yleinen tuomioistuin hyväksyi pyynnön 30.1.2017 tekemällään päätöksellä.

23 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 28.11.2016 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi työjärjestyksen 66 artiklan nojalla, että tietyt kannekirjelmässä ja sen liitteissä olevat tiedot jätetään pois asiakirjoista, joihin yleisöllä on mahdollisuus tutustua.

24 Neuvosto jätti vastinekirjelmänsä 1.2.2017.

25 Euroopan parlamentti ja Euroopan komissio jättivät unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon tässä järjestyksessä 24. ja 10.2.2017 väliintulohakemukset, joilla ne pyysivät saada osallistua esillä olevaan asiaan väliintulijoina tukeakseen neuvoston vaatimuksia.

26 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 8.3.2017 jättämillään asiakirjoilla kantaja pyysi, että tiettyjä kannekirjelmässä ja sen liitteissä olevia tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti parlamenttiin ja komissioon nähden, jos kyseisten toimielinten väliintulohakemukset hyväksytään. Kantaja toimitti pyyntönsä liitteenä kyseisistä asiakirjoista toisinnon, josta luottamukselliset tiedot oli poistettu.

27 Kantaja jätti vastauksensa 20.4.2017.

28 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 17.5.2017 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi, että tiettyjä kantajan vastauksessa ja sen liitteissä olevia tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti parlamenttiin ja komissioon nähden, jos kyseisten toimielinten väliintulohakemukset hyväksytään. Kantaja toimitti pyyntönsä liitteenä kyseisistä asiakirjoista toisinnon, josta luottamukselliset tiedot oli poistettu.

29 Parlamentti ja komissio hyväksyttiin väliintulijoiksi tukemaan neuvoston vaatimuksia 8.6.2017 annetulla määräyksellä FV v. neuvosto (T-750/16, ei julkaistu, EU:T:2017:420). Koska työjärjestyksen 144 artiklan 2 kohdan mukaisesti kantaja oli pyytänyt tiettyjen edellä mainituissa kirjelmissä ja niiden liitteissä olevien tietojen käsittelemistä luottamuksellisesti, kyseisessä määräyksessä määrättiin alustavasti, että parlamentille ja komissiolle toimitettaisiin oikeudenkäyntiasiakirjat toisintoina, joista luottamukselliset tiedot oli poistettu, odotettaessa kyseisten toimielinten mahdollisia huomautuksia luottamuksellista käsittelyä koskevista pyynnöistä.

30 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 28.6.2017 jättämällään asiakirjalla komissio vastusti kannekirjelmän ja sen liitteiden luottamuksellista käsittelyä koskevaa pyyntöä. Parlamentti ei vastustanut pyyntöä.

31 Neuvosto jätti vastauksensa 17.7.2017.

32 Parlamentti ja komissio jättivät väliintulokirjelmänsä tässä järjestyksessä 19. ja 12.7.2017.

33 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 21.8.2017 jättämällään asiakirjalla kantaja pyysi, että tiettyjä vastaajan vastauksessa ja sen liitteissä olevia tietoja käsiteltäisiin luottamuksellisesti parlamenttiin ja komissioon nähden, ja toimitti pyyntönsä liitteenä kyseisistä asiakirjoista toisinnon, josta luottamukselliset tiedot oli poistettu.

34 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 1.9.2017 jättämällään asiakirjalla neuvosto totesi, että sillä ei ollut esittää huomautuksia parlamentin ja komission väliintulokirjelmistä.

35 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 5.9.2017 jättämillään asiakirjoilla kantaja esitti huomautuksensa parlamentin ja komission väliintulokirjelmistä.

36 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 25.9.2017 jättämällään asiakirjalla komissio vastusti vastaajan vastauskirjelmän ja sen liitteiden luottamuksellista käsittelyä koskevaa pyyntöä. Parlamentti ei ole vastustanut pyyntöä.

37 Unionin yleisen tuomioistuimen toisen jaoston puheenjohtaja hyväksyi 26.1.2018 antamallaan määräyksellä kantajan esittämät luottamuksellista käsittelyä koskevat pyynnöt osittain, asetti kantajalle määräajan sellaisen kannekirjelmän, vastaajan vastauskirjelmän ja niiden liitteiden toisinnon esittämiselle, josta luottamukselliset tiedot on poistettu, ja ilmoitti, että sen jälkeen, kun kyseisten

asiakirjojen toisinnot, joista luottamukselliset tiedot on poistettu, on annettu tiedoksi komissiolle, komissiolle asetettaisiin määräaika mahdollisten väliintulokirjelmää täydentävien huomautusten esittämiselle.

38 Komissio jätti väliintulokirjelmää täydentävät huomautuksensa 7.3.2018.

39 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 22.3.2018 jättämällään asiakirjalla neuvosto ilmoitti, että sillä ei ollut huomautettavaa komission täydentävistä huomautuksista.

40 Kantaja toimitti 5.4.2018 huomautuksensa komission täydentävistä huomautuksista.

41 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamo ilmoitti asianosaisille 6.4.2018 asian käsittelyn kirjallisen vaiheen päättämisestä.

42 Kantaja esitti 24.4.2018 päivätyllä kirjeellään työjärjestyksen 106 artiklan mukaisen perustellun pyynnön tulla kuulluksi asian käsittelyn suullisessa vaiheessa.

43 Unionin yleinen tuomioistuin päätti 16.5.2018 toisen jaoston ehdotuksesta siirtää asian työjärjestyksensä 28 artiklan nojalla laajennetun ratkaisukokoonpanon käsiteltäväksi.

44 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. Asianosaiset noudattivat pyyntöjä asetetussa määräajassa.

45 Asianosaisten suulliset lausumat ja niiden unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin antamat vastaukset kuultiin 10.7.2018 pidetyssä istunnossa.

46 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– kumoaa 8.12.2015 tehdyn päätöksen ja tarvittaessa 19.7.2016 tehdyn valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen

– velvoittaa neuvoston maksamaan vahingonkorvausta kantajalle aiheutuneesta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä ja

– velvoittaa neuvoston korvaamaan kaikki oikeudenkäyntikulut.

47 Neuvosto vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

48 Parlamentti vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää kanteen.

49 Komissio vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

III Oikeudellinen arviointi

A Kanteen kohde

50 Vaatimuksissaan kantaja vaatii kumoamaan 8.12.2015 päivätyn päätöksen ja tarvittaessa 19.7.2016 päivätyn valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen. Kantaja väittää, että tämä vaatimus on otettava tutkittavaksi paitsi siltä osin kuin se kohdistuu 8.12.2015 päivättyyn päätökseen myös siltä osin kuin se kohdistuu valituksen hylkäämistä koskevaan päätökseen sikäli kuin kyseisessä päätöksessä on seikkoja, jotka ovat uusia suhteessa 8.12.2015 päivättyyn päätökseen.

51 Oikeudenkäynnin muut asianosaiset eivät ole katsoneet, että kumoamisvaatimus, joka kohdistuu kahteen edellä mainittuun päätökseen, on jätettävä tutkimatta.

52 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).

53 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).

54 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).

55 Käsiteltävässä asiassa on todettava heti aluksi, että valitus tehty ja kanne unionin yleisessä tuomioistuimessa nostettu henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklassa säädetyissä määräajoissa.

56 Lisäksi on todettava, että valituksen hylkäämistä koskevalla päätöksellä ei muuteta sen 8.12.2015 päivätyn päätöksen merkitystä tai ulottuvuutta, jolla kantaja asetettiin yksikön edun vuoksi virkavapaalle henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla. Muutenkin valituksen hylkäämistä koskevalla päätöksellä täydennetään 8.12.2015 päivätyn päätöksen perusteluissa esitettyä arviota kantajan kyvystä omaksua uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin, ja siinä otetaan huomioon tämän arvion yhteydessä sellaisia tosiseikkoja, jotka eivät olleet tiedossa 8.12.2015, jolloin tehtiin päätös, jolla kantaja asetettiin yksikön edun vuoksi virkavapaalle. Unionin yleinen tuomioistuin viittaa tältä osin kantajasta vuosilta 2014 ja 2015 laadittuihin arviointikertomuksiin, jotka neuvoston esittämien selvennysten mukaan laadittiin 8.12.2015 päivätyn päätöksen jälkeen, mutta ennen valituksen hylkäämistä koskevaa päätöstä.

57 Näin ollen on pääteltävä, että ainoa kantajalle vastainen toimi tässä asiassa on 8.12.2015 päivätty päätös, jolla kantaja asetettiin yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla (jäljempänä riidanalainen päätös) ja jonka laillisuutta arvioidaan kuitenkin ottaen huomioon valituksen hylkäämispäätöksessä esitetyt perustelut.

B Kumoamisvaatimus

58 Kantaja esittää kumoamisvaatimuksensa tueksi viisi kanneperustetta, joista ensimmäinen on henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta koskeva väite, toinen perustuu kyseisen säännöksen ja tiedotteen CP 71/15 rikkomiseen sekä ilmeisiin arviointivirheisiin, kolmas perustuu kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamiseen, neljäs perustuu huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiin ja viides perustuu harkintavallan väärinkäyttöön.

1. Ensimmäinen kanneperuste, joka perustuu henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuuteen

a) Alustavia huomautuksia

59 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 (EUVL 2000, L 303, s. 16) ja henkilöstösääntöjen 1 d artiklassa.

60 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.

61 Parlamentti, neuvosto ja komissio kiistävät kantajan väitteet ja vaativat, että tämä kanneperuste on hylättävä.

62 Aluksi on määriteltävä ne säännökset tai määräykset, joiden valossa kantajan esittämä lainvastaisuusväite on arvioitava.

63 Tältä osin on huomautettava, 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).

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

65 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.

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

67 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.”

68 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 – –”

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

”1. 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 saami[selle],**

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

** Lainausta on korjattu unionin tuomioistuimessa, koska direktiivin suomenkielinen versio on epätarkka.

70 Lisäksi on muistutettava, että SEUT 288 artiklan kolmannen alakohdan nojalla direktiivit velvoittavat saavutettavaan tulokseen nähden jäsenvaltioita, joille se 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 24.5.2008, 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).

71 On kuitenkin niin, että 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 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).

72 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).

73 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.

74 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).

75 Kun henkilöstösääntöjen 1 d artikla on osa samaa, asetusluonteista säädöstä kuin henkilöstösääntöjen 42 c artikla, eli henkilöstösääntöjä, ja kun 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.

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

77 Kuten on jo todettu (ks. edellä 63 kohta), perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohdassa määrätään syrjintäkiellon periaatteesta, joka on perusoikeuskirjan 20 artiklassa vahvistetun yhdenvertaisen kohtelun periaatteen erityinen ilmaus.

78 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).

79 Ensin on tutkittava, otetaanko henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelusta, 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

80 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 on55 ja lähes 66 vuoden välillä. Sovellettavasta sääntelykehyksestä ja neuvoston selvennyksistä, jotka se esitti kirjallisessa vastauksessaan unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen, ilmenee, että tämä ikähaarukka määräytyy seuraavan logiikan mukaan.

81 Niiden virkamiesten osalta, jotka aloittivat palveluksessa ennen 1.1.2014, 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.”

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

83 Niiden virkamiesten osalta, jotka aloittivat palveluksessa 1.1.2014 jälkeen, eläkeikä on 66 vuotta henkilöstösääntöjen 52 artiklan ensimmäisen kohdan a alakohdan nojalla.

84 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 koskee potentiaalisesti 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.

85 Siltä osin kuin henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa sovelletaan ainoastaan virkamiehiin, joiden ikähaarukka on 55 ja 66 vuoden välillä, eikä tätä nuorempiin virkamiehiin, jotka eivät kuulu edellä mainittuun ikähaarukkaan, kyseisessä säännöksessä otetaan käyttöön ikään perustuva erilainen kohtelu.

86 On huomautettava, että neuvosto on epävarma siitä, voiko henkilöstösääntöjen 42 c artikla kuulua direktiivin 2000/78 2 artiklassa tarkoitetun syrjinnän käsitteen alaan 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 myös, että henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisella on toinenkin, iästä riippumaton edellytys eli vähintään kymmenen vuoden palvelusaika.

87 Näillä neuvoston väitteillä perustellaan ikään perustuvaa erilaista kohtelua, joka on osa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, eikä niillä aseteta kyseenalaiseksi 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.

88 Edelleen vastauksena edellä 86 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.

89 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 tässä asiassa on selvitettävä, aiheutuuko henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetystä ikään perustuvasta erilaisesta kohtelusta haittaa kyseiseen ikähaarukkaan kuuluville virkamiehille niihin virkamiehiin verrattuna, jotka eivät siihen (ks. vastaavasti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 33 kohta).

90 Käsiteltävässä asiassa kyseessä olevaan ikähaarukkaan kuuluvien virkamiesten, joihin siten voidaan potentiaalisesti 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”. Lisäksi kyseiset virkamiehet eivät enää etene urallaan, sillä henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kuudennen kohdan b alakohdan mukaan heille ei kerry oikeutta ikälisiin eikä ylennykseen.

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

92 Lisäksi on kiistatonta, että yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asetettujen virkamiesten työstä saamat tulot laskevat 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 kyseinen korvaus lasketaan henkilöstösääntöjen liitteen IV mukaisesti, mikä tarkoittaa, että yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asetetut virkamiehet saavat toimenpiteen soveltamisen ensimmäisen 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 pahentaa potentiaalisesti se, että kyseisille virkamiehille ei kerry oikeutta ikälisiin eikä ylennykseen, kuten edellä jo todettiin.

93 Virkamiehille, jotka eivät kuulu kyseessä olevaan ikähaarukkaan ja joihin näin ollen ei voida soveltaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, ei aiheudu edellä 92 kohdassa yksilöityjä taloudellisia haittoja.

94 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

95 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.

96 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).

97 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 yksikön edun vuoksi virkavapaalle. 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).

98 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 yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle, on hyvin rajallinen, kuten ilmenee myös parlamentin, neuvoston ja komission kirjallisista vastauksista unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen. Esimerkiksi neuvosto totesi, että kyseisessä toimielimessä yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle oli asetettu neljä virkamiestä kunakin vuonna 2015, 2016 ja 2017, kun neuvoston palveluksessa 31.12.2017 oli yhteensä 2 757 virkamiestä.

99 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

100 Neuvosto, jota parlamentti ja komissio tukevat, 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 sallimalla 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.

101 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 korkeampaa 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 perusteltu.

102 Ensiksi on selvitettävä, ovatko tavoitteet, joihin toimielimet ovat vedonneet, olemassa. Tältä osin on otettava huomioon henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty ja tarvittaessa sen 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).

103 Ensimmäisestä tavoitteesta, johon on vedottu, eli ammatilliseen koulutukseen kohdistetun 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.

104 Toiseksi oikeudenkäyntiasiakirjoista ja muun muassa Eurooppa-neuvoston 7. ja 8.2.2013 hyväksymistä päätelmistä ilmenee, että asetus N:o 1023/2013 – ja siten myös henkilöstösääntöjen 42 c artikla – annettiin asiayhteydessä, johon liittyi eurooppalaisen julkishallinnon budjettikuri, jäsenvaltioiden halu parantaa sen tehokkuutta ja sen suorituskykyä sekä toimielinten henkilöstön asteittainen vähentäminen viidellä prosentilla kaudella 2013/2017.

105 Lisäksi on muistutettava, että asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan ensimmäisessä, kolmannessa, seitsemännessä 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 ja pyrkimykseen varmistaa kustannustehokkuus (12 perustelukappale).

106 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 ja täyttää tehtävänsä sovellettaessa budjettikuria ja vähennettäessä toimielinten henkilöstöä. Kun otetaan huomioon tämä toteamus ja edellä 103 kohdassa esitetyt huomiot, on pääteltävä, että unionin lainsäätäjä on pyrkinyt henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetyllä ikään perustuvalla erilaisella kohtelulla virkamiesten ammatilliseen koulutukseen kohdistetun panostuksen optimointitavoitteeseen.

107 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.

108 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.

109 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 ikään perustuvaa erilaista kohtelua, josta on säädetty kansallisilla toimenpiteillä. Tästä seuraa, että myös edellä mainitun direktiivin perusteella, joka on inspiraation lähde määriteltäessä unionin lainsäätäjälle käsiteltävässä asiassa kuuluvia velvollisuuksia (ks. edellä 73 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).

110 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.

111 Tätä päätelmää eivät horjuta edellä 101 kohdassa esitetyt kantajan väitteet. Nimittäin 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 todettava, että kantaja ei 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 kohdistetun panostuksen optimointitavoitteeseen.

112 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

113 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).

114 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).

115 Ensimmäisestä tavoitteesta, johon on vedottu ja joka koskee ammatilliseen koulutukseen kohdistetun panostuksen optimointia, on muistutettava, että henkilöstösääntöjen 42 c artikla säädettiin budjettikurin ja toimielinten henkilöstön vähentämisen yhteydessä. Kuten oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, kyse oli ajanjaksolla 2013/2017 toteutetusta asteittaisesta 5 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.

116 Neuvosto on täsmentänyt, että tällaisessa asiayhteydessä ja jotta muuttuvia tehtäviä voidaan hoitaa vähenevällä henkilöstömäärällä, toimielinten on muutettava työmenetelmiään ja edellytettävä virkamiehiltään mukautumista ja uusien taitojen hankkimista säännöllisesti. Näiden seikkojen lisäksi on otettava huomioon myös tietoteknistymisen tarjoamat mahdollisuudet ja menettelyjen muuttuminen aineettomaan muotoon, jotka vähentävät matalan koulutustason työntekijöiden tarvetta. Kaikkien näiden seikkojen vuoksi toimielinten on panostettava voimakkaasti virkamiestensä jatkokoulutukseen.

117 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.

118 On nimittäin kiistatonta, että kun on tarpeen, että virkamiehet omaksuvat uusia taitoja ja kun näin ollen toimielinten on 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 114 kohta), henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädettyä ikään perustuvaa erilaista kohtelua on pidettävä keinona, joka soveltuu unionin lainsäätäjän asettaman ensimmäisen tavoitteen saavuttamiseen.

119 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 saatava hyöty (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 5.7.2017, Fries, C-190/16, EU:C:2017:513, 53 kohta).

120 Toimielimille saatavasta hyödystä 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.

121 Kun edellä mainittua erilaista kohtelua tarkastellaan henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja henkilöstösääntöjen yleisessä asiayhteydessä, on lisäksi havaittava, että asettaminen yksikön edun vuoksi virkavapaalle 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.

122 Lisäksi on todettava, että henkilöstösäännöissä ei 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 kyseistä säännöstä sovelletaan itsenäisesti suhteessa yksikön etuun liittyviin näkökulmiin, kun taas henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla toteutettu toimenpide perustuu yksikön etuun.

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

124 Asianomaisille virkamiehille aiheutuvan haitan osalta on otettava huomioon edellä 90–92 kohdassa esitetyt näkökulmat.

125 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 loppuun asti kuukausittainen korvaus, jonka laskentatapa, joka täsmennetään edellä 92 kohdassa, ei ole unionin yleisen tuomioistuimen mukaan kohtuuton. Lisäksi ja kuten henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kahdeksannesta kohdasta ilmenee, asianomaiset virkamiehet voivat jatkaa maksujen suorittamista eläkejärjestelmään ja siten parantaa eläkkeensä määrää. Henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa säädetty kymmenen vuoden palvelusaikaa koskeva edellytys myötävaikuttaa myös kyseisessä säännöksessä säädetyn toimenpiteen oikeasuhteisuuteen 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 5 prosenttiin kaikkien toimielinten edellisenä vuonna eläkkeelle siirtyneiden virkamiesten määrästä (ks. edellä 98 kohta).

126 Kaiken edellä 120–125 kohdassa esitetyn perusteella ei vaikuta kohtuuttomalta, että unionin lainsäätäjä on katsonut tarpeelliseksi säätää yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle asettamisesta ainoastaan sellaisten virkamiesten osalta, jotka kuuluvat kyseessä olevaan ikähaarukkaan, eikä sellaisten virkamiesten osalta, jotka eivät kuulu kyseiseen ikähaarukkaan, 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.

127 Koska ikään perustuvan erilaisen kohtelun on katsottu olevan oikeassa suhteessa ensimmäiseen oikeutettuun tavoitteeseen nähden, on katsottava, että tällä henkilöstösääntöjen 42 c artiklassa käyttöön otetulla erilaisella kohtelulla ei rikota perusoikeuskirjan 21 artiklan 1 kohtaa, koska se vastaa perusoikeuskirjan 52 artiklan 1 kohdassa määrättyjä edellytyksiä. Näin ollen henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuutta koskeva väite on hylättävä.

2. Toinen kanneperuste, joka perustuu henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja tiedotteen CP 71/15 rikkomiseen ja ilmeisiin arviointivirheisiin

128 Kantaja väittää, että riidanalaisella päätöksellä rikotaan henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa ja tiedotetta CP 71/15 ja että siinä on ilmeisiä arviointivirheitä. Tässä yhteydessä kantaja väittää muun muassa, että neuvosto ei ole perustellut, mitä yksikön etua se tavoitteli soveltaessaan kantajaan henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, että neuvosto ei ole yksilöinyt niitä todellisia organisatorisia tarpeita, joiden vuoksi uusia taitoja on hankittava, ja että neuvosto ei ole yksilöinyt niitä uusia taitoja, joita kantaja ei väitetysti kykene omaksumaan. Päinvastoin neuvosto korosti kantajan mukaan muun muassa hänestä väitetysti laadittuja negatiivisia arviointikertomuksiaan ja hänen käyttäytymistään yksikössä eli seikkoja, jotka eivät kuulu henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisalaan. Kantaja kiistää myös sen riidanalaisessa päätöksessä tehdyn päätelmän, ettei hänellä ole kykyä sopeutua työn vaatimusten muutoksiin.

129 Neuvosto kiistää kantajan väitteet ja vaatii tämän kanneperusteen hylkäämistä.

a) Käsiteltävässä asiassa sovellettavan oikeudellisen kehyksen määritteleminen

130 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 ”organisatoris[ia] tarpei[ta] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen toimielimissä”.

131 On myös muistutettava, että neuvoston pääsihteeri kertoi tiedotteessa CP 71/15, miten kyseinen toimielin soveltaa henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa (ks. edellä 8 kohta), ja hän täsmensi erityisesti käsitteen ”organisatoris[ten] tarpei[den] – –, jotka liittyvät uusien taitojen hankkimiseen[,]” sisältöä kyseisessä toimielimessä. Tästä tiedonannosta ja valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä esitetyistä täsmennyksistä (ks. erityisesti kyseisen päätöksen 44 ja 64 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 tällaisten tarpeiden, joiden vuoksi kyseisten virkamiesten on hankittava uusia taitoja, olemassaoloa ja toisaalta kyseisten virkamiesten kyvyn omaksua tällaisia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin.

132 Neuvosto täsmensi valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen 44 kohdassa ja unionin yleiselle tuomioistuimelle esittämässään vastineessa, että edellä 131 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 muutoksiin ja tehtävien hoitamisen vaatimuksiin tulevaisuudessa.

133 Siitä oikeudellisesta kehyksestä seuraa, joka tässä asiassa muodostuu henkilöstösääntöjen 42 c artiklasta, sellaisena kuin sitä on täsmennetty tiedotteessa CP 71/15, joka sitoo neuvostoa, että edellä 131 kohdassa yksilöityjen kahden seikan arviointi on tulevaisuuteen suuntautuva arviointi, minkä kyseinen toimielin on lisäksi vahvistanut istunnossa vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen.

134 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 76 kohdassa esittämät toteamukset, joiden

mukaan oli ”arvioitava, millaiset valmiudet virkamiehellä on omaksua uusia taitoja ja mukautua työympäristön muutoksiin”, on myös hylättävä, koska se perustuu olettamiin, joita henkilöstösääntöjen 42 c artiklan sanamuodossa ei sallita.

135 Näiden kantajan väitteiden vuoksi on tarpeen tutkia, onko neuvoston lähestymistapa, sellaisena kuin sitä kuvaillaan tiedotteessa CP 71/15 ja selostetaan valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä sekä neuvoston kirjelmissä unionin yleisessä tuomioistuimessa, 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).

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

137 Kun ”organisatoris[et] tarpe[et]” liittyvät ”uusien taitojen hankkimiseen” ja ovat henkilöstösääntöjen 42 c artiklan yhteydessä ainoastaan yksikön edun erityispiirre, on pääteltävä, että kyseisen säännöksen sanamuoto ei 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”.

138 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 optimointitavoitteeseen, vaikuttaa nimittäin olevan kyseisen tavoitteen mukaista, 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 90–92 kohta). Tästä seuraa, että tämä kyseisiin virkamiehiin liittyvän seikan huomioon ottaminen tekee kyseisen säännöksen soveltamisesta heidän kannaltaan vähemmän kaavamaista.

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

140 On lisäksi niin, että koska kyseisellä arvioinnilla pyritään yksikön etuun, sen on välttämättä koskettava kyseisten virkamiesten kykyä tulevaisuudessa omaksua 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 131 kohdassa tarkoitetun toisen seikan arviointiin liittyvä prognostinen puoli soveltuu yhteen henkilöstösääntöjen 42 c artiklan kanssa.

141 Edellä esitetyn perusteella edellä 134 kohdassa esitetyt kantajan väitteet on hylättävä.

142 Henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja tiedotteen CP 71/15 muodostamasta oikeudellisesta kehyksestä seuraa, 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 tarpeen omaksua uusia taitoja, ja toiseksi kantajan kykyä omaksua etukäteen yksilöityjä uusia taitoja – tarkoituksessa arvioida viime kädessä kantajan ammatilliseen koulutukseen panostamisen kustannustehokkuutta henkilöstösääntöjen 42 c artiklan tavoitteen mukaisesti.

b) Tulevien organisatoristen tarpeiden arviointi tässä tapauksessa

143 Aluksi on huomautettava, että neuvosto toteaa unionin yleiselle tuomioistuimelle esittämissään kirjelmissä, viitaten riidanalaisen päätöksen 9 kohdan c alakohtaan, että nimittävä viranomainen oli ottanut käsiteltävässä asiassa huomioon paitsi muutokset siinä yksikössä, jossa kantaja työskenteli, myös koko toimielimen eli pääsihteeristön organisatoriset tarpeet ja että tämä lähestymistapa ei ollut vastoin henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa eikä siihen liittynyt ilmeistä arviointivirhettä. Kantaja on kiistänyt sen, että neuvosto olisi tosiasiallisesti suorittanut arvioinnin, jonka se on väittänyt suorittaneensa.

144 Näin ollen on tutkittava, suorittiko neuvosto käsiteltävässä asiassa tulevaisuuteen suuntautuvan ja tosiasiallisen arvioinnin sen yksikön, jossa kantaja työskenteli, ja myös koko toimielimen organisatorisista tarpeista, kuten se väittää tehneensä.

145 Siltä osin kuin organisatoristen tarpeiden arviointi koskee yksikön edun arviointia neuvostolle on tunnustettava laaja harkintavalta kyseisessä arvioinnissa, ja unionin yleinen tuomioistuin voi kyseenalaistaa tämän harkintavallan käytön vain, jos on tehty ilmeinen arviointivirhe, jos arviointi on aineellisesti epätarkka tai jos harkintavaltaa on väärinkäytetty (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).

146 Tuomioistuimen käsiteltävässä asiassa harjoittama valvonta, vaikka sen laajuus on rajoitettu, edellyttää kuitenkin, että neuvosto riidanalaisen päätöksen laatijana kykenee osoittamaan unionin yleisessä tuomioistuimessa, että se on tehnyt päätöksen käyttäen tosiasiallisesti sille annettua harkintavaltaa, mikä edellyttää kaikkien kyseessä olevan tilanteen kannalta merkityksellisten seikkojen ja olosuhteiden huomioon ottamista (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 7.9.2006, Espanja v. neuvosto, C-310/04, EU:C:2006:521, 122 kohta ja tuomio 11.7.2007, Wils v. parlamentti, F-105/05, EU:F:2007:128, 75 kohta).

147 Tästä seuraa, että neuvoston täytyy vähintään kyetä tuottamaan ja esittämään selvällä ja yksiselitteisellä tavalla riidanalaisen päätöksen perustana olevat seikat, jotka oli otettava huomioon riidanalaisen päätöksen perustelemiseksi ja joihin sen harkintavallan käyttö perustui (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 7.9.2006, Espanja v. neuvosto, C-310/04, EU:C:2006:521, 123 kohta ja tuomio 11.7.2007, Wils v. parlamentti, F-105/05, EU:F:2007:128, 76 kohta).

148 Siltä osin kuin neuvoston oli arvioitava kantajan ammatilliseen koulutukseen kohdistettavan panostuksen kustannustehokkuutta edellä mainittuihin päätöksen perustana oleviin seikkoihin sisältyivät loogisesti tiedot tulevien muutosten laadusta ja laajuudesta.

149 Käsiteltävässä asiassa oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee ensinnäkin, että kantaja vetosi 1.12.2015 päivätyssä muistiossaan (ks. edellä 13 kohta) muun muassa siihen, että nimittävä viranomainen ei ollut osoittanut, että oli sellaisia ”organisatoris[ia] tarpei[ta] – –, jotka liitty[i]vät uusien taitojen hankkimiseen” ja joiden perusteella hänen asettamisensa virkavapaalle vastoin hänen tahtoaan olisi ollut oikeutettua, eikä se ollut yksilöinyt, mitä uusia taitoja oli hankittava.

150 Toiseksi riidanalaisesta päätöksestä ilmenee, että ainoat merkitykselliset kohdat, joissa käsitellään tulevien organisatoristen tarpeiden arviointiin liittyvää kysymystä, ovat päätöksen 9 kohdan a ja c alakohta.

151 Nimittävä viranomainen totesi riidanalaisen päätöksen 9 kohdan a alakohdassa, että [*luottamuksellinen*] yksikkö, jossa kantaja työskenteli, uudisti työskentelytapojaan samalla tavalla kuin muut [*luottamuksellinen*] pääosaston yksiköt. Nimittävä viranomainen yksilöi yleisellä tasolla kyseiset muutokset, joita olivat muun muassa ”uusien joustavien menettelyjen” ja ”toimintojen”

täytäntöönpano, ”työnkulun hallinnan digitalisointi” ja ”toimielinten välisten tietoteknisten ratkaisujen käyttöön ottaminen”. Nimittävä viranomainen totesi, että näiden muutosten toteuttaminen edellytti henkilöstöltä asianmukaista osaamista ja tietynasteista joustavuutta.

152 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että edellä mainitun 9 kohdan a alakohdan sisältö ei osoita, että nimittävä viranomainen olisi tosiasiallisesti ja tulevaisuuteen suuntautuvasti arvioinut organisatorisia tarpeita sekä [luottamuksellinen] osaston että [luottamuksellinen] pääosaston tasolla. Kyseisessä kohdassa esitetyt tiedot eivät nimittäin osoita, että mainitut muutokset tapahtuvat tulevaisuudessa tai että kyseisten muutosten laatu tai laajuus olisi otettu huomioon. Toisin sanoen nämä tiedot eivät osoita, että neuvosto olisi ottanut huomioon tulevia organisatorisia tarpeita, kuten sillä oli velvollisuus tehdä tulevaisuuteen suuntautuvan lähestymistapansa mukaisesti, eivätkä ne myöskään osoita, että neuvosto olisi arvioinut kyseisten muutosten laatua ja laajuutta voidakseen arvioida kantajan kouluttamistarpeiden kustannustehokkuutta.

153 Riidanalaisen päätöksen 9 kohdan c alakohdasta on todettava, että neuvosto toteaa siinä ainoastaan, että pääsihteeristön yksiköt ”sopeutuvat jatkuvasti niiden kokousten laatuun ja lisääntyvään tahtiin, joita [sen] on järjestettävä, sekä lainsäädäntäprosessin dynaamiseen kehitykseen”. Nämä seikat eivät kuitenkaan osoita, että neuvosto olisi arvioinut tulevaisuuteen suuntautuvasti koko pääsihteeristön organisatorisia tarpeita, kuten se on väittänyt tehneensä (ks. edellä 143 kohta). Vaikka oletettaisiin, että neuvosto olisi suorittanut tällaisen arvioinnin, ei ole osoitettu, että siinä olisi otettu huomioon tulevien muutosten laatu ja laajuus. Riidanalaisen päätöksen 9 kohdan c alakohdassa olevat huomautukset vaikuttavatkin koskevan kantajan siirtymismahdollisuuksien arviointia, kuten kyseisen kohdan ensimmäisestä ja viimeisestä virkkeestä ilmenee.

154 Riidanalaisen päätöksen 9 kohdan, jossa on esitetty perustelut henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamiselle kantajaan, muut alakohdat eivät koske tulevien organisatoristen tarpeiden arviointia. Riidanalaisen päätöksen 9 kohdan b alakohdassa esitetään tietoja kantajan urahistoriasta ja siinä on hänen sopeutumiskykyään koskeva arviointi, joka perustuu tietoihin kantajan työurasta riidanalaisen päätöksen tekopäivään mennessä. Riidanalaisen päätöksen 9 kohdan d ja e alakohdassa esitetään arviointi kantajan siirtymisvalmiudesta ja niissä päätellään – e alakohdassa – ettei kantajaa voida siirtää. Tämän valmiuden arviointi ei kuitenkaan ole tulevien organisatoristen tarpeiden arviointia, koska se koskee sitä, voitiinko kantaja siirtää toiseen yksikköön, eikä sitä, oliko kantajan ammatillinen kouluttaminen, jotta hän voisi sopeutua tuleviin muutoksiin, perusteltua kustannustehokkuuden kannalta. Joka tapauksessa henkilöstöyksikön 17.11.2015 päivätystä muistiosta (ks. edellä 11 kohta), jonka perusteella kantajan siirtymisvalmiutta arvioitiin, ilmenee, että kyseiseen valmiuteen vaikuttivat myös kantajan henkilökohtaiset valinnat, sillä tämän muistion mukaan kantaja oli kieltäytynyt tietyistä viroista, joita hänelle oli tarjottu. Kyseisessä muistiossa ei ole esitetty minkäänlaista arviointia tulevista organisatorisista tarpeista.

155 Kolmanneksi on huomautettava, että riidanalaisesta päätöksestä tekemässään valituksessa kantaja kiisti jälleen muun muassa sen, että olisi tehty jokin sellainen muutos, jonka laatu olisi oikeuttanut henkilöstösääntöjen 42 c artiklan soveltamisen kantajaan. Valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä ei kuitenkaan vastata tähän kantajan väitteeseen eikä se yleisemminkään sisällä mitään sellaisia seikkoja, jotka osoittaisivat, että neuvosto arvioi organisatorisia tarpeita tosiasiallisesti ja tulevaisuuteen suuntautuvasti. Tarkastelussaan kyseinen toimielin ainoastaan arvioi kantajan kykyä hankkia uusia taitoja ja sopeutua työympäristön muutoksiin, ja se perusteli päätelmäänsä siitä, että kantajalla ei ollut tällaista kykyä, valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen 33 kohdassa lyhyesti esitetyllä päättelyllä, jonka mukaan ”henkilöllä, jolla on vaikeuksia suoriutua tavanomaisista työtehtävistään, ei ole valmiutta ponnisteluun, jota muuttuvaan todellisuuteen sopeutuminen edellyttää”.

156 Neljänneksi unionin yleisessä tuomioistuimessa – vastauksena kantajan väitteisiin siitä, että todellisia organisatorisia tarpeita, joiden vuoksi uusien taitojen omaksuminen oli tarpeen, ei ollut yksilöity (ks. edellä 128 kohta) – neuvosto viittasi vastineessaan riidanalaisen päätöksen 9 kohdan c alakohtaan ja

vain totesi, että ”työtapojen muutokset pääsihteeristössä ja niistä aiheutunut lisääntyvä tarve henkilöstön, mukaan lukien tehtäväryhmän AST virkamiesten, sopeutumiskyvylle eivät ole puhtaan hypoteettisia seikkoja vaan todellisuus, joka nimittävän viranomaisen on otettava huomioon”. Tämä neuvoston yksinkertainen toteamus ei mitenkään osoita, että organisatorisia tarpeita olisi arvioitu tosiasiallisesti ja tulevaisuuteen suuntautuvasti, eikä sillä anneta minkäänlaista merkityksellistä lisätietoa suhteessa tietoihin, jotka on esitetty riidanalaisen päätöksen 9 kohdan c alakohdassa, joka itsessään ei riitä tällaiseksi osoitukseksi (ks. edellä 153 kohta). Myös neuvoston vastauskirjelmässä esittämät väitteet rajoittuvat riidanalaisen päätöksen 9 kohdan esittelemiseen.

157 Lisäksi neuvoston unionin yleisessä tuomioistuimessa esittämästä viittauksesta osaston johtajan [luottamuksellinen] 26.10.2015 päivättyyn muistioon (ks. edellä 11 kohta) uuden [luottamuksellinen] saapumisen jälkeen vuonna 2014 tapahtuneen [luottamuksellinen] yksikön uudelleenjärjestelyn jälkeen ei ilmene mitään uusia tietoja, joista olisi hyötyä sen arvioinnissa, oliko kyseisen yksikön, [luottamuksellinen] osaston tai koko pääsihteeristön organisatorisia tarpeita arvioitu tosiasiallisesti ja tulevaisuuteen suuntautuvasti. Kuten edellä mainitusta 26.10.2015 päivätystä muistiosta ilmenee, ja kuten neuvosto vastauskirjelmässään vahvistaa, viittaus aikaisemmin tapahtuneeseen uudelleenjärjestelyyn oli tarkoitettu vain tukemaan päätelmää, jonka mukaan kantaja ei väitetysti kykene omaksumaan uusia taitoja ja sopeutumaan työympäristön muutoksiin.

158 Viidenneksi neuvoston vastauskirjelmänsä 42 kohdassa esittämistä väitteistä, joiden voitaisiin tulkita merkitsevän, että kyseinen toimielin on ottanut huomioon siltä edellytetyn henkilöstön vähentämisen arvioidessaan tulevia organisatorisia tarpeita tässä asiassa, on todettava, että neuvosto selvensi istunnossa unionin yleisen tuomioistuimen esittämän kysymyksen jälkeen, että näin ei tapahtunut. Tällainen huomioon ottaminen ei muutenkaan ilmene riidanalaisen päätöksen tai valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen sisällöstä.

159 Edellä esitetyn perusteella on todettava, että neuvosto ei ole osoittanut, että riidanalainen päätös tehtiin käyttäen tosiasiallisesti sille annettua harkintavaltaa sellaisten tulevien organisatoristen tarpeiden olemassaolon osalta, joiden vuoksi kantajan olisi tullut omaksua uusia taitoja, sillä neuvosto ei ole osoittanut, että se olisi suorittanut tulevaisuuteen suuntautuvan arvioinnin ja ottanut huomioon yhtäältä tarvittavien muutosten laadun ja laajuuden ja toisaalta koko toimielimen organisatoriset tarpeet, kuten se väittää tehneensä. Sitä vastoin oikeudenkäyntiasiakirjoista ilmenee, että todellisuudessa neuvosto teki riidanalaisen päätöksen pelkästään sen arvioinnin perusteella, joka koskee kantajan kykyä omaksua uusia taitoja. Kun tätä arviointia ei ole verrattu organisatoristen tarpeiden todelliseen ja tulevaisuuteen suuntautuvaan arviointiin, neuvoston on katsottava soveltaneen virheellisesti henkilöstösääntöjen 42 c artiklaa, jossa edellytetään, että asianomainen toimielin ottaa huomioon sen ”organisatorisiin tarpeisiin” liittyviä objektiivisia seikkoja. Kun tällaisia seikkoja ei oteta huomioon, edellä mainitussa säännöksessä säädetystä virkavapaalle asettamisesta on nimittäin vaarana tulla luonteeltaan kurinpidollinen toimenpide virkamiehille, joihin toimenpidettä sovelletaan.

160 Näin ollen on todettava, että neuvosto ylitti sillä tässä tapauksessa olleen laajan harkintavallan rajat ja että tämän perusteella toinen kanneperuste on hyväksyttävä. Tästä seuraa, että riidanalainen päätös, jolla kantaja asetettiin yksikön edun vuoksi myönnettävälle virkavapaalle, on kumottava ilman, että on tarpeen tutkia kantajan muita kanneperusteita.

C Vahingonkorvausvaatimus

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

162 Kantajan mukaan aineellinen vahinko muodostuu lähinnä tulonmenetyksestä, ja neuvoston on määritettävä kaikki seuraukset riidanalaisen päätöksen ja valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen kumoamisesta.

163 Erityisesti neuvoston on maksettava kantajalle ensinnäkin hänen nettopalkkansa (peruspalkka ja korvaukset) ja henkilöstösääntöjen 42 c artiklan nojalla maksetun korvauksen (sellaisena kuin siitä on säädetty henkilöstösääntöjen liitteessä IV) välinen erotus vuoden 2016 tammi- ja maaliskuun väliseltä ajalta ja toiseksi hänen nettopalkkansa (peruspalkka ja korvaukset) ja eläkkeensä välinen erotus 1.4.2016 alkaen. Näitä laskettaessa on otettava huomioon kantajan urakehitykseen aiheutunut haitta, joka kattaa uusien ikälisien kertymisen ja mahdollisuuden tulla ylennetyksi ennen eläkkeelle siirtymistä säädetyssä 65 vuoden iässä. Lisäksi kaikista näistä määristä on maksettava viivästyskorkoa Euroopan keskuspankin (EKP) vahvistaman korkokannan mukaan, korotettuna 2 prosenttiyksiköllä. Kantaja arvioi, että vahingon määrä on 121 101,72 euroa, missä ei ole otettu huomioon muun muassa viivästyskorkoja, kahden uuden ikälisän saavuttamista 1.4.2018 ja 1.4.2020 eikä ylennyksen myötä tapahtuvaa urakehitystä.

164 Aineellisen vahingon osalta kantaja vetoaa myös taloudellisiin vaikeuksiin, joita kahdesta edellä mainitusta päätöksestä aiheutui. [luottamuksellinen] Kantaja arvioi, että näistä seikoista aiheutuneen aineellisen vahingon määrä on 30 000 euroa, jota voidaan myöhemmin tarkistaa.

165 [luottamuksellinen]

166 [luottamuksellinen]

167 [luottamuksellinen]

168 [luottamuksellinen]

169 Kantaja toteaa, että aiheutunutta henkistä kärsimystä ei voida korjata pelkästään kumoamistuomiolla ja arvioi, että kyseisestä vahingosta on maksettava korvaus, jonka oikeuden ja kohtuuden mukainen määrä on 70 000 euroa.

170 Neuvosto, jota komissio tukee, vaatii ensisijaisesti, että vahingonkorvausvaatimus hylätään, ja toissijaisesti se väittää, että väitettyjen vahinkojen perusteella kantajan vaatimat määrät ovat liioiteltuja ja ne on alennettava kohtuullisemmiksi.

171 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan virkamiehen tai muun toimihenkilön esittämän vahingonkorvausvaatimuksen yhteydessä unionin vastuun syntyminen edellyttää sitä, että kaikki seuraavat edellytykset täyttyvät: toimielinten moitittu toiminta on lainvastaista, vahinko on tosiasiassa syntynyt ja toiminnan ja väitetyn vahingon välillä on syy-yhteys (ks. tuomio 12.7.2012, komissio v. Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, 102 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

172 Kantaja vetoaa käsiteltävässä asiassa aineelliseen vahinkoon ja henkiseen kärsimykseen.

1. Aineellinen vahinko

173 Aineellinen vahinko, johon kantaja vetoaa, muodostuu kahdesta osatekijästä: tulonmenetyksestä, joka aiheutui siitä, että hänet asetettiin yksikön edun vuoksi virkavapaalle, ja taloudellisista seurauksista, jotka aiheutuivat siitä, että hän ei ole kyennyt maksamaan takaisin ottamiaan velkoja.

174 Ensimmäisestä osatekijästä kantaja väittää, että ”vastaajan on määritettävä kaikki seuraukset riidanalaisten päätösten kumoamisesta”. Tämän jälkeen kantaja yksilöi kyseiset seuraukset.

175 Tästä seuraa, että kantajan vaatima korvaus aineellisesta vahingosta on päällekkäinen riidanalaisen päätöksen kumoamisen perusteella neuvostolle SEUT 266 artiklan nojalla kuuluvien velvollisuuksien kanssa.

176 Tältä osin muistutetaan, että SEUT 266 artiklan mukaan unionin tuomioistuinten kumoaman toimenpiteen toteuttaneen toimielimen on toteutettava kumoamistuomion täytäntöönpanon edellyttämät toimenpiteet korvatakseen aiheuttamansa lainvastaisuuden seuraukset. Täten hallinnon on lähtökohtaisesti saatettava asianomainen virkamies tilanteeseen, jossa hän tällä hetkellä olisi, jos todettua lainvastaisuutta ei olisi tapahtunut. Hallinto voi tätä varten toteuttaa taannehtivan toimenpiteen kyseisestä lainvastaisuudesta aiheutuneiden seurausten oikaisemiseksi sillä edellytyksellä, että asianosaisten perusteltu luottamus otetaan huomioon asianmukaisella tavalla (ks. vastaavasti tuomio 13.9.2011, AA v. komissio, F-101/09, EU:F:2011:133, 41 kohta).

177 Näin ollen siltä osin kuin korvaus, jota kantaja vaatii aineellisen vahingon ensimmäisestä osatekijästä, on päällekkäinen neuvostolla riidanalaisen päätöksen kumoamisen perusteella olevien velvollisuuksien kanssa, on todettava, että kantajan vaatimus on ennenaikainen eikä sitä näin ollen voida hyväksyä (ks. vastaavasti tuomio 17.11.2017, Teeäär v. EKP, T-555/16, ei julkaistu, EU:T:2017:817, 59 kohta).

178 Toisesta osatekijästä on yhtäältä todettava, että kantaja ei ole osoittanut, että hänelle aiheutunut taloudellinen vahinko on luonteeltaan todellinen ja varma. [luottamuksellinen] Nämä seikat eivät kuitenkaan osoita, että on aiheutunut varmaa vahinkoa, vaan että on voinut aiheutua vahinkoa.

179 Toisaalta on huomautettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan vahingon korvauskelpoisuus edellyttää, että vahinko on riittävän välittömästi seurausta moititusta toiminnasta (tuomio 4.10.1979, Dumortier ym. v. neuvosto, 64/76, 113/76, 167/78, 239/78, 27/79, 28/79 ja 45/79, EU:C:1979:223, 21 kohta; tuomio 25.6.1997, Perillo v. komissio, T-7/96, EU:T:1997:94, 41 kohta ja tuomio 27.6.2000, Meyer v. komissio, T-72/99, EU:T:2000:170, 49 kohta). Vaatimuksen esittäneen on esitettävä todisteet syy-yhteydestä (tuomio 18.9.1995, Blackspur ym. v. neuvosto ja komissio, T-168/94, EU:T:1995:170, 40 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja tuomio 14.10.2004, I v. yhteisöjen tuomioistuin, T-256/02, EU:T:2004:306, 49 kohta). Tässä asiassa kantaja ei kuitenkaan ole osoittanut riittävän välitöntä yhteyttä hänelle riidanalaisesta päätöksestä aiheutuneen tulojen pienenemisen ja sen välillä, että hän ei ole kyennyt maksamaan takaisin ottamiaan velkoja. Tämä maksukyvyn puute voi olla seurausta useista neuvoston vaikutusvallan ulkopuolisista tekijöistä ja erityisesti kantajan taloudenhoidosta, josta neuvostoa ei voida asettaa vastuuseen.

180 Edellä esitetyn perusteella kantajan aineellisen vahingon korvaamista koskeva vaatimus on hylättävä.

2. Henkinen kärsimys

181 Unionin tuomioistuimet ovat todenneet, että lainvastaisen toimen kumoaminen voi sellaisenaan olla asianmukainen ja lähtökohtaisesti riittävä korvaus henkisestä kärsimyksestä, joka tästä toimesta on voinut aiheutua, jollei kantaja osoita, että hänelle on aiheutunut henkistä kärsimystä, joka on erotettavissa kumoamisen perustana olevasta lainvastaisuudesta ja jota ei voida kokonaan korjata tällä kumoamisella (ks. tuomio 31.3.2004, Girardot v. komissio, T-10/02, EU:T:2004:94, 131 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

182 Käsiteltävässä asiassa edellä 166 ja 167 kohdassa esitetyt seikat, jotka väitetysti aiheuttivat henkistä kärsimystä, liittyvät riidanalaisen päätöksen tekemiseen. Tältä osin unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että käsiteltävässä asiassa kyseisen päätöksen kumoaminen on asianmukainen korvaus näistä seikoista väitetysti aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä.

183 Edellä 165 kohdassa esitetystä henkisestä kärsimyksestä on todettava, että sillä ei ole mitään yhteyttä riidanalaiseen päätökseen [luottamuksellinen].

184 Edellä 168 kohdassa esitetystä henkisestä kärsimyksestä on huomautettava, että kantaja ei ole osoittanut riittävän välitöntä yhteyttä riidanalaisesta päätöksestä aiheutuneen tulojensa alenemisen ja [luottamuksellinen] välillä.

185 Edellä esitetyn perusteella kantajan henkisen kärsimyksen korvaamista koskeva vaatimus on myös hylättävä. Näin ollen kantajan vahingonkorvausvaatimus on hylättävä kokonaisuudessaan.

IV Oikeudenkäyntikulut

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

187 Koska neuvosto on hävinnyt asian ja kantaja on vaatinut oikeudenkäyntikulujensa korvaamista, neuvosto on velvoitettava korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut.

188 Parlamentti ja komissio vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan työjärjestyksen 138 artiklan 1 kohdan mukaisesti.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu toinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Kumotaan 8.12.2015 päivätty päätös, jolla FV asetettiin yksikön edun vuoksi virkavapaalle.

2) Kanne hylätään muilta osin.

3) Euroopan unionin neuvosto velvoitetaan vastaamaan omista oikeudenkäyntikuluistaan ja korvaamaan FV:lle aiheutuneet oikeudenkäyntikulut.

4) Euroopan parlamentti ja Euroopan komissio vastaavat omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Prek Buttigieg Schalin

Berke Costeira

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä joulukuuta 2018.

Allekirjoitukset

Sisällys

I Asian tausta 2

II Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset 4

III Oikeudellinen arviointi 7

A Kanteen kohde 7

B Kumoamisvaatimus 8

1. Ensimmäinen kanneperuste, joka perustuu henkilöstösääntöjen 42 c artiklan lainvastaisuuteen 8

a) Alustavia huomautuksia 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 perustuu henkilöstösääntöjen 42 c artiklan ja tiedotteen CP 71/15 rikkomiseen ja ilmeisiin arviointivirheisiin 18

a) Käsiteltävässä asiassa sovellettavan oikeudellisen kehyksen määritteleminen 18

b) Tulevien organisatoristen tarpeiden arviointi tässä tapauksessa 20

C Vahingonkorvausvaatimus 22

1. Aineellinen vahinko 23

2. Henkinen kärsimys 24

IV Oikeudenkäyntikulut 25