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 30 artikla – Siirtymäaikaiset hallintovirkamiehet (AD 13) – Hallintovirkamiehet (AD 12) – Henkilöstösääntöjen 45 artiklassa sallitaan ylennys vain hoidettua virkatyyppiä vastaavan urarakenteen sisällä – Pääsy virkatyyppiin ”yksikönpäällikkö tai vastaava” tai ”neuvonantaja tai vastaava” yksinomaan henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan menettelyn mukaisesti – Yhdenvertainen kohtelu – Seuraavaan palkkaluokkaan ylentämistä koskevan kelpoisuuden menettäminen – Luottamuksensuoja

Asiassa T-526/16,

Euroopan komission virkamies **FZ** 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 G. Berscheid, Gattinara ja L. Radu Bouyon,

vastaajana,

jota tukevat

Euroopan parlamentti, asiamiehinään aluksi N. Chemaï ja M. Dean, sitten L. Deneys, J. Steele 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 virkatyyppeihin ”siirtymäaikainen hallintovirkamies” tai ”hallintovirkamies”, minkä vuoksi he ovat menettäneet 1.1.2014 alkaen kelpoisuutensa tulla ylennetyiksi seuraavaan palkkaluokkaan, sellaisina kuin kyseinen viranomainen on vahvistanut kyseiset päätökset 3.7.2014, 17.7.2014 ja 6.8.2014 tekemillään päätöksillä,

* 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 FZ ja yhdeksän muuta kantajaa, joiden nimet mainitaan liitteessä, ovat Euroopan komission virkamiehiä, jotka kuuluvat hallintovirkamiesten tehtäväryhmän (AD) palkkaluokkiin AD 12 tai AD 13.

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 hallintovirkamiesten tehtäväryhmään kuuluvilla virkamiehillä, jotka oli luokiteltu kyseisten henkilöstösääntöjen 5 artiklan mukaisesti, oli mahdollisuus yletä palkkaluokasta AD 5 palkkaluokkaan AD 14 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 AD 12 tai AD 13 hallintovirkamiehen virkaa hoitava virkamies voitiin näin ollen ylentää seuraavaan palkkaluokkaan 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, sellaisina kuin niitä on sovellettu 1.1.2014 alkaen (jäljempänä uudet henkilöstösäännöt tai henkilöstösäännöt), 5 artiklan 4 kohdassa 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”, 1 alakohdasta ilmenee tehtäväryhmän AD osalta seuraavaa:

– ”hallintovirkamiehen” virkatyyppiin kuuluvaan virkaan vasta nimitetyt virkamiehet voivat edetä palkkaluokasta AD 5 palkkaluokkaan AD 12

– ”yksikönpäällikön tai vastaavan” virkatyyppiin kuuluvaan virkaan vasta nimitetyt virkamiehet voivat edetä palkkaluokasta AD 9 palkkaluokkaan AD 14 ja

– ”neuvonantajan tai vastaavan” virkatyyppiin kuuluvaan virkaan vasta nimitetyt virkamiehet voivat edetä palkkaluokasta AD 13 palkkaluokkaan AD 14.

6 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.”

7 Uusien henkilöstösääntöjen siirtymätoimenpiteitä käsittelevässä liitteessä XIII olevan 30 artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Poiketen siitä, mitä liitteessä I olevan A kohdan 2 alakohdassa säädetään, 31 päivänä joulukuuta 2013 palveluksessa oleviin virkamiehiin sovelletaan seuraavaa tehtäväryhmän AD virkatyyppejä kuvaavaa taulukkoa:

– –	– –
Yksikönpäällikkö tai vastaava	AD 9–AD 14
Neuvonantaja tai vastaava	AD 13–AD 14
Siirtymäaikainen vanhempi hallintovirkamies	AD 14
Siirtymäaikainen hallintovirkamies	AD 13
Hallintovirkamies	AD 5–AD 12

”

8 Uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 30 artiklan 2, 3 ja 4 kohdassa säädetään seuraavaa:

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

– –

b) Virkamiehet, jotka olivat 31 päivänä joulukuuta 2013 palkkaluokassa AD 13 ja jotka eivät olleet [’]yksikönpäälliköitä tai vastaavia[’] taikka [’]neuvonantajia tai vastaavia[’], määrätään virkatyyppiin [’]siirtymäaikainen hallintovirkamies[’].

c) Virkamiehet, jotka olivat 31 päivänä joulukuuta 2013 palkkaluokassa AD 9–AD 14 ja jotka olivat [’]yksikönpäälliköitä tai vastaavia[’], määrätään virkatyyppiin [’]yksikönpäällikkö tai vastaava[’].

d) Virkamiehet, jotka olivat 31 päivänä joulukuuta 2013 palkkaluokassa AD 13 tai AD 14 ja jotka olivat [’]neuvonantajia tai vastaavia[’], määrätään virkatyyppiin [’]neuvonantaja tai vastaava[’].

e) Virkamiehet, jotka olivat 31 päivänä joulukuuta 2013 palkkaluokassa AD 5–AD 12 ja jotka eivät olleet [’]yksikönpäälliköitä tai vastaavia[’], määrätään virkatyyppiin [’]hallintovirkamies[’].

3. Poiketen siitä, mitä 2 kohdassa säädetään, nimittävä viranomainen voi ennen 31 päivää joulukuuta 2015 määrätä virkamiehet, jotka hoitavat erityistehtäviä palkkaluokissa AD 9–AD 14, virkatyyppiin [’]yksikönpäällikkö tai vastaava[’] tai [’]neuvonantaja tai vastaava[’]. Kukin nimittävä viranomainen antaa säännökset tämän artiklan soveltamiseksi. Tätä säännöstä voidaan kuitenkin soveltaa enintään 5 prosenttiin niistä virkamiehistä, jotka ovat tehtäväryhmässä AD 31 päivänä joulukuuta 2013.

4. Määrääminen tiettyyn virkatyyppiin pysyy voimassa, kunnes virkamies määrätään uusiin tehtäviin toisessa virkatyypissä.”

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, palkkaluokkaan AD 12 kuuluvat kantajat määrättiin virkatyyppiin ”hallintovirkamies”, mikä merkitsi sitä, että heidän urakehityksensä sijoittui palkkaluokkien AD 5 ja AD 12 välille, kun taas palkkaluokan AD 13 virkamies määrättiin virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, mikä ei oikeuta nousemaan ylempään palkkaluokkaan. Komission nimittävä viranomainen merkitsi 30.12.2013 henkilöstöhallinnon SysPer 2 -tietojärjestelmässä (jäljempänä SysPer 2) oleviin kantajien henkilökansioihin heidän hoitamansa virkatyypin muutoksen sillä seurauksella, ettei heillä enää 1.1.2014 jälkeen ollut kelpoisuutta tulla ylennetyiksi seuraavaan palkkaluokkaan.

11 Kahdeksan kantajaa teki 12.–31.3.2014 henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen yleisesti sekä yksittäistapauksiin sovellettavista nimittävän viranomaisen päätöksistä, joilla estetään kantajien kaikki ylennykset seuraavaan palkkaluokkaan uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisella vuotuisella ylennyskierroksella.

12 Kaksi muuta kantajaa, GH ja GC, tekivät vastaavanlaiset valitukset 11.4.2014 ja 24.4.2014.

13 Nimittävä viranomainen hylkäsi 12.–31.3.2014 tehdyt valitukset 3.7.2014 tekemillään sanamuodoltaan samanlaisilla päätöksillä, lukuun ottamatta GK:n valitusta, joka hylättiin nimittävän viranomaisen 17.7.2014 tekemällä päätöksellä. Lisäksi nimittävä viranomainen hylkäsi 11.4.2014 ja 24.4.2014 tehdyt valitukset 6.8.2014 tekemällään päätöksellä.

Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

14 Kantajat nostivat Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 20.10.2014 jättämällään kannekirjelmällä nyt esillä olevan kanteen, joka alun perin kirjattiin asianumerolla F-113/14.

15 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.

16 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.

17 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-526/16 ja jaettiin ensimmäiselle jaostolle.

18 Käsiteltävän asian käsittelyä jatkettiin 15.9.2016 annetun tuomion U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489) ja 16.11.2017 annetun tuomion USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto (T-75/14, EU:T:2017:813) julistamisen jälkeen, kun oli todettu, ettei näistä päätöksistä ollut tehty valituksia Euroopan unionin tuomioistuimen henkilöstösääntöjen 56 artiklassa säädetyssä määräajassa, ja komissiota kehotettiin esittämään vastineensa, minkä se teki asetetussa määräajassa eli 17.4.2018.

19 Euroopan parlamentti ja neuvosto hyväksyttiin 19.4.2018 tehdyllä päätöksellä työjärjestyksen 144 artiklan mukaisesti asiassa väliintulijoiksi tukemaan komission vaatimuksia.

20 Kantajat toimittivat 31.5.2018 vastauksen toisella kirjelmäkierroksella, minkä unionin tuomioistuin oli hyväksynyt.

21 Parlamentti ja neuvosto jättivät 31.5.2018 väliintulokirjelmänsä, joista varsinaiset asianosaiset eivät ole esittäneet huomautuksia.

22 Sen jälkeen, kun oli esitetty pyyntö käsiteltävän asian yhdistämisestä asiaan FZ ym. v. komissio (T-540/16), kuultiin asianosaisia, eivätkä he esittäneet vastaväitteitä tältä osin.

23 Vastaajan vastauskirjelmä toimitettiin 17.7.2018, minkä jälkeen menettelyn kirjallinen vaihe päätettiin.

24 Kun asianosaisia oli kuultu, käsiteltävä asia yhdistettiin asioihin T-525/16 (GQ ym. v. komissio) ja T-540/16 (FZ ym. v. komissio) 18.9.2018 tehdyllä päätöksellä suullista käsittelyä varten.

25 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.

26 Kantajat vaativat, että unionin yleinen tuomioistuin

– ensisijaisesti

  – toteaa uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan ja liitteen I sekä niihin liittyvät siirtymäsäännökset lainvastaisiksi

  – kumoaa nimittävän viranomaisen yleisesti sekä yksittäistapauksiin sovellettavat sellaiset päätökset, joilla estetään palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 virkamiehinä toimivien kantajien kaikki mahdollisuudet ylennykseen vuoden 2014 ylennyskierroksella, ja

  – velvoittaa komission korvaamaan oikeudenkäyntikulut

– toissijaisesti

  – kumoaa nimittävän viranomaisen yleisesti sekä yksittäistapauksiin sovellettavat sellaiset päätökset, joilla estetään palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 virkamiehinä toimivien kantajien kaikki mahdollisuudet ylennykseen vuoden 2014 ylennyskierroksella, ja

  – velvoittaa komission korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

27 Komissio vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajat korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

28 Parlamentti vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin hylkää kantajien väitteet, joilla pyritään osoittamaan, ettei uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklaa ja liitettä I eikä niihin liittyviä siirtymäsäännöksiä voida soveltaa.

29 Neuvosto vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen ja

– velvoittaa kantajat korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Oikeudellinen arviointi

Kanteen tutkittavaksi ottaminen

30 Komissio toteaa aluksi, että kanne voidaan ottaa tutkittavaksi, ja korostaa, että kanne koskee todellisuudessa vain nimittävän viranomaisen päätöksiä, joilla kantajat on määrätty tapauksesta riippuen virkatyyppeihin ”siirtymäaikainen hallintovirkamies” tai ”hallintovirkamies” ja jotka tulivat voimaan 1.1.2014. Se huomauttaa kuitenkin, että kahdeksan kantajaa on tehnyt valituksen heille vastaisesta toimesta säädetyssä määräajassa, toisin kuin GH ja GC. Viimeksi mainittujen osalta se

kehottaa kuitenkin muistamaan 16.7.2015 annetun määräyksen FG v. komissio (F-20/15, EU:F:2015:93) 57 kohta huomioon ottaen, että heidän valituksensa tehtiin kolmen kuukauden kuluessa 14.4.2014 annetusta ilmoituksesta.

31 Tässä kohdin on huomattava, että koska henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa ja 91 artiklan 1 kohdassa tarkoitetun vastaisen toimen olemassaolo on välttämätön edellytys, jotta virkamiesten omaa 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). Lisäksi koska unionin yleisessä tuomioistuimessa SEUT 270 artiklan ja henkilöstösääntöjen 91 artiklan nojalla nostetun kanteen tutkittavaksi ottaminen edellyttää, että asiaa on käsitelty sääntöjen mukaisessa oikeudenkäyntiä edeltävässä hallinnollisessa menettelyssä määräajassa (ks. tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), on selvitettävä, ovatko kaikki esittäneet valituksensa henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa säädetyssä määräajassa.

32 Huomattakoon tässä kohdin, että palkkaluokkiin AD 5–AD 13 kuuluvia hallintovirkamiehen virkoja 31.12.2013 hoitaneet virkamiehet voitiin luokitella eri virkatyyppeihin, eli virkatyyppeihin ”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).

33 Näin ollen nimittävän viranomaisen 30.12.2013 tekemät päätökset, jotka koskivat kantajien määräämistä tapauksesta riippuen virkatyyppiin ”siirtymäaikainen hallintovirkamies” tai ”hallintovirkamies” ja jotka toteutettiin merkitsemällä SysPer 2:ssa oleviin henkilökansioihin luokittelu tähän virkatyyppiin (jäljempänä riidanalaiset päätökset), ovat kantajille vastaisia, koska he niiden vuoksi menettivät 1.1.2014 lähtien mahdollisuutensa tulla ylennetyksi seuraavaan palkkaluokkaan (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).

34 Lisäksi, kuten komissio toteaa, GH:n ja GC:n tapauksia lukuun ottamatta kantajat ovat vastustaneet näitä päätöksiä valituksilla, jotka on tehty kolmen kuukauden määräajassa henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisesti.

35 Myöskään kyseisten kahden kantajan 24.4. 2014 ja 11.4.2014 tekemiä valituksia ei voida pitää liian myöhään esitettyinä, kun otetaan huomioon henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa säädetty kolmen kuukauden määräaika. Onkin todettava, että komission on mahdotonta vahvistaa, minä päivämäärinä nämä kantajat ovat saaneet tiedon muutoksesta, joka tehtiin heidän SysPer 2 -järjestelmässä oleviin henkilökansioihinsa 30.12.2013, koska heille ei henkilöstösääntöjen 25 ja 26 artiklan vastaisesti ollut annettu tiedoksi näitä heitä itseään koskevia päätöksiä (ks. vastaavasti määräys 16.7.2015, FG v. komissio, F-20/15, EU:F:2015:93, 46 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

36 Tämä huomioon ottaen on myönnettävä, että vaikka oletettaisiin, että kyseiset kaksi kantajaa olisivat saaneet tiedon SysPer 2 -järjestelmään tehdyistä virkatyypin muutoksista ennen tammikuun 24. ja 11. päivää 2014, kyseisten päätösten tiedoksiantotapa on voinut johtaa heitä harhaan (ks. vastaavasti tuomio 5.4.1979, Orlandi v. komissio, 117/78, EU:C:1979:109, 11 kohta).

37 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

38 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).

39 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).

40 Tästä seuraa, että virkamiehelle vastaisen yksittäistapausta koskevan päätöksen kumoamiskanteen yhteydessä unionin tuomioistuimella on 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).

41 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

42 Kumoamisvaatimustensa tueksi kantajat esittävät ensisijaisesti vain yhden kanneperusteen, joka koskee uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan ja liitteen I lainvastaisuutta. Toissijaisesti he esittävät kaksi muuta kanneperustetta, joista toinen liittyy kyseisen 45 artiklan rikkomiseen ja ilmeiseen arviointivirheeseen ja toinen perusteluvelvollisuuden laiminlyömiseen.

43 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

44 Kantajien mukaan uusien henkilöstösääntöjen säännöksellä eli sillä, että palkkaluokkaan AD 12 tai AD 13 kuuluvat virkamiehet, jotka on määrätty virkatyyppiin ”hallintovirkamies” tai ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, eivät voi tulla ylennetyiksi seuraavaan palkkaluokkaan uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisesti, loukataan yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, mahdollisuutta urakehitykseen

ja suhteellisuusperiaatetta sekä huolenpitovelvollisuutta. Tässä yhteydessä he katsovat, että palvelukseen tullessaan he olivat olleet ylennyskelpoisia palkkaluokkaan AD 14 asti ilman rajoituksia. Heidän mielestään uusien henkilöstösääntöjen mainittu artikla ja liite I loukkaavat siksi heidän saavutettuja oikeuksiaan. Tämän vuoksi he vetoavat siihen, että uusien henkilöstösääntöjen 45 artikla ja liite I ovat lainvastaisia.

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

46 Tämä kanneperuste jakautuu kuuteen osaan, jotka on syytä tutkia peräkkäin.

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

47 Kantajat väittävät ensimmäisen kanneperusteen ensimmäisen osan tueksi, 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”.

48 Tässä kohdin kantajat katsovat, että mainitsemalla uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklassa, että ”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”, unionin lainsäätäjä on loukannut yhdenvertaista kohtelua ja urakehitysmahdollisuuksia koskevia periaatteita siirtämällä kantajat virkatyyppeihin ”hallintovirkamies” tai ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, jotka eivät tarjoa heille enää mahdollisuutta yletä ylempään palkkaluokkaan, koska se on varattu virkamiehille, jotka hoitavat virkatyyppejä ”yksikönpäällikkö tai vastaava” tai ”neuvonantaja tai vastaava”.

49 Kantajien mukaan heitä kohdellaan epätasa-arvoisesti verrattuna heidän kanssaan samaan tehtäväryhmään kuuluviin hallintovirkamiehiin, sillä niin palkkaluokkien AD 5–AD 11 hallintovirkamiehet kuin palkkaluokkien AD 9–AD 13 hallintovirkamiehetkin, jotka hoitavat ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” virkaa, voivat jatkossakin tulla ylennetyiksi sellaisen ylennysmekanismin mukaisesti, joka perustuu näihin palkkaluokkiin ja virkatyyppeihin kuuluvien virkamiesten ajan mittaan saavutettujen ansioiden vertailuun, kun taas kantajien tapauksessa yleneminen palkkaluokkiin AD 13 tai AD 14 on mahdollista 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 hallintovirkamiesten pätevyyden arviointiin, jotka ovat ilmaisseet kiinnostuksensa tulla nimitetyiksi vapaana olevaan ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” virkaan.

50 Lisäksi alempien palkkaluokkien AD 5–AD 11 hallintovirkamiehet voivat heidän mukaansa olla varmoja ylennyksistä sen mukaan, montako ylennystä nimittävän viranomaisen on toimielimessä vuosittain myönnettävä, kun taas kantajien ylennykset ovat riippuvaisia siitä, kuinka monta ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” 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 hallintovirkamiesten kanssa, esimerkiksi vertailtaessa ansioita ylennysmenettelyn yhteydessä, myös muiden toimielinten hallintovirkamiesten kanssa, mikä heikentää heidän mahdollisuuksiaan yletä.

51 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 (ks. 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).

52 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 seuraavaan palkkaluokkaan, 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).

53 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 seuraavaan palkkaluokkaan, olisi loukattu, koska mainittu lainsäätäjä ja/tai komissio ovat heidän mukaansa päättäneet asettaa katon heidän uralleen määräämällä heidät virkatyyppiin ”hallintovirkamies” tai ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”.

54 Tämän jälkeen on korostettava sitä, että laajan harkintavaltansa nojalla unionin lainsäätäjä saattoi lainmukaisesti katsoa asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleessa ja uusien henkilöstösääntöjen liitteessä I olevan A kohdan 1 alakohdassa, että palkkaluokat AD 13 ja 14 oli vastedes varattava rajoitetulle määrälle virkamiehiä, tässä tapauksessa vain hallintovirkamiehille, joille kuuluu kyseisessä perustelukappaleessa tarkoitettujen ”huomattavan vastuullisten tehtävien” hoitaminen.

55 Toisin kuin kantajat väittävät, erityisesti unionin lainsäätäjä voi katsoa, että palkkaluokan AD 13 tai AD 14 virkaan ei pitäisi enää päästä vuoden 2004 henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaisella hallintovirkamiehiä koskevalla 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 uusien henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn nimitysmenettelyn mukaisesti.

56 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 unionin lainsäätäjä saattoi 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 hallintovirkamiehille, jotka pystyvät hoitamaan ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” tehtäviä, jotka ovat objektiivisesti katsoen tärkeämpiä kuin perustason virkamiesten tehtävät.

57 On myös 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 ”yksikönpäällikköä tai vastaavaa” tai ”neuvonantajaa tai vastaavaa” se todellisuudessa tarvitsee, ja järkeistää heidän määräänsä.

58 Toisin kuin kantajat väittävät, henkilöstösääntöjen muuttaminen hallintovirkamiesten 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 hallintovirkamiehiin 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 AD 12 uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklassa säädetyn ylennysmekanismin mukaisesti ja he voivat halutessaan edetä tätä ylempään palkkaluokkaan hoitaakseen huomattavan vastuullisia tehtäviä käyttäen hyväkseen uusien henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdassa säädettyä menettelyä, jonka tarkoituksena on virkatyyppeihin ”yksikönpäällikkö tai vastaava” tai ”neuvonantaja tai vastaava” kuuluvien virkojen täyttäminen.

59 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).

60 Tässä kohdin on todettava, että henkilöstösääntöjen 5 artiklan 5 kohdasta kylläkin ilmenee, että ”samaan tehtäväryhmään kuuluviin virkamiehiin sovelletaan samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä”. Uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklasta kuitenkin 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 liitteessä I olevassa A kohdassa esitetyn lähinnä ylemmän palkkaluokan virkatyyppiä”. Kuten asetuksen N:o 1023/2013 johdanto-osan 19 perustelukappaleesta ilmenee, ottamalla käyttöön henkilöstösääntöjen 5 artiklan 5 kohdan, jossa edellytetään, että kaikkiin hallintovirkamiehiin sovelletaan ”samoja palvelukseen ottamisen ja urakehityksen edellytyksiä”, unionin lainsäätäjä on halunnut uudistaa hallintovirkamiesten urarakennetta tarjoamalla heille urakehityksen perusrakenteen, jossa edetään palkkaluokasta AD 5 palkkaluokkaan AD 12, ja sen jälkeen erityisiä urapolkuja, jotka on tarkoitettu huomattavan vastuullisia tehtäviä hoitaville virkamiehille, kuten ”yksikönpäälliköille tai vastaaville” tai ”neuvonantajille tai vastaaville”, ja joiden avulla voi edetä kaikkein ylimpiin AD-palkkaluokkiin eli palkkaluokkiin AD 13 ja AD 14.

61 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.

62 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).

63 On siis tarpeen määritellä, onko palkkaluokan AD 12 tai AD 13 virkamiesten, jotka on määrätty virkatyyppiin ”hallintovirkamies” tai ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, tilanne verrattavissa alempien palkkaluokkien AD 5–AD 11 ”hallintovirkamiesten” ja samaan tehtäväryhmään kuuluvien mutta ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” tehtäviä hoitavien virkamiesten tilanteeseen, koska kaksi viimeksi mainittua ryhmää voidaan edelleen ylentää palkkaluokkia AD 12 tai AD 13 ylempään palkkaluokkaan uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan nojalla toisin kuin kantajat.

64 Kun kyse on palkkaluokkien AD 5–AD 11 ”hallintovirkamiehinä” toimivista virkamiehistä, jotka kantajien tavoin eivät hoida ”yksikönpäällikön tai vastaavan” eivätkä ”neuvonantajan tai vastaavan” virkoja, on todettava, että he eivät objektiivisesti katsoen ole samassa tilanteessa kuin kantajien kaltaiset palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 virkamiehet, jotka hoitavat näitä samoja ”hallintovirkamiehen” virkoja, koska toisin kuin viimeksi mainitut, he eivät ole vielä saavuttaneet siinä virkatyypissä edellytettyä enimmäispalkkatasoa, johon he ovat oikeutettuja.

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).

66 Näin ollen kantajien tilannetta on vastedes verrattava niiden AD 12 tai AD 13 palkkaluokan virkamiesten tilanteeseen, jotka hoitavat ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” tehtäviä.

67 Kun otetaan huomioon, että yksikönpäälliköille annetut tehtävät ovat luonteeltaan huomattavasti vaativampia kuin hallintovirkamiesten, jotka toimivat juuri näiden yksikönpäälliköiden alaisuudessa, kantajat eivät voi väittää, että heidän tilanteensa olisi verrattavissa kyseisten yksikönpäälliköiden, eli tässä tapauksessa palkkaluokkiin AD 12 tai AD 13 kuuluvien yksikönpäälliköiden, tilanteeseen.

68 Oikeuskäytännöstä ilmenee, että ”neuvonantajien tai vastaavien” samoin kuin ”yksikönpäälliköiden tai vastaavien” tai komission oman nimikkeen ”vanhempi asiantuntija” mukaisesti palkattavien virkamiesten tehtävien on oltava erilaisia kuin ”hallintovirkamiesten” tehtävät tai täydentäviä niihin nähden, eli johtotehtäviä, joille on ominaista ”huomattava vastuu” tai tapauksen mukaan aiempaa suurempi vastuu, jolloin voidaan perustella sitä, että uusien henkilöstösääntöjen voimassa ollessa ”oikeudelliset neuvonantajat” ja ”vanhemmat asiantuntijat” hoitavat virkoja, jotka kuuluvat palkkaluokan AD 13 virkatyyppiin ”neuvonantaja tai vastaava”, ja että heidät voidaan ylentää palkkaluokkaan AD 14, toisin kuin palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 ”hallintovirkamiesten” tapauksessa (ks. vastaavasti tuomio 16.7.2015, EJ ym. v. komissio, F-112/14, EU:F:2015:90, 74 kohta).

69 Joka tapauksessa unionin yleinen tuomioistuin katsoo, etteivät kantajat, mukaan lukien apulaisyksikönpäällikön tehtäviä hoitaneet kantajat, osoittaneet riittävän selvästi, että heidän 31.12.2013 hoitamansa tehtävät olisivat olleet yhtä vaativia tai vaativampia kuin samaan palkkaluokkaan kuuluvien yksikönpäälliköiden tai neuvonantajien hoitamat tehtävät.

70 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa on hylättävä.

– Ensimmäisen kanneperusteen toinen osa, joka koskee suhteellisuusperiaatteen loukkaamista

71 Ensimmäisen kanneperusteen toisen osan tueksi kantajat esittävät, että se, että heitä estetään ylenemästä palkkaluokkaan AD 12 tai AD 13, 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, huomattavan vastuullisia tehtäviä. Yhtäältä tällainen tavoite täyttyi heidän mukaansa 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 ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” vaativiin tehtäviin varattavien tointen määrän ja näin menetellessään heikentää perusteettomasti urakehitysmahdollisuuksia hallintovirkamiesten tehtäväryhmän virkamiesten osalta, jotka eivät voi yletä palkkaluokkaa AD 12 ylemmäksi ilman nimitystä tämän tyyppisiin virkoihin.

72 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).

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

74 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 30.3.2011 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)”.

75 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 hallintovirkamiesten tehtäväryhmän virkamies voi saavuttaa palkkaluokan AD 13 tai AD 14, vaikka hänen tehtävänsä eivät välttämättä olleet vaativia tai lisääntyneet entisestään.

76 Tämä hyväksyttävä tavoite huomioon ottaen unionin lainsäätäjä ei loukannut suhteellisuusperiaatetta katsoessaan, että palkkaluokat AD 13 ja AD 14, joissa voi saavuttaa erityisen korkean palkkatason, olisi vastedes varattava hallintovirkamiehille, jotka hoitavat erittäin vastuullisia tehtäviä. Tällainen toimenpide vaikuttaakin asianmukaiselta, kun pyritään parantamaan todettua yhteyden puuttumista yhtäältä korkean palkkaluokan, johon tietyt hallintovirkamiehet olivat päässeet henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitetulla ylennysmekanismilla, joka perustuu pääasiassa työntekijöiden työsuhteen kestoon eikä heidän pätevyyteensä ja soveltuvuuteensa, ja toisaalta heille annettujen tehtävien, jotka eivät olleet yhtä vastuullisia kuin yksikönpäälliköiden tai neuvonantajien tehtävät ja jotka eivät ehkä olleet muuttuneet ajan mittaan, vastuullisuuden välillä.

77 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 pelkästään 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”.

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

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

79 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 uudelleen kokeisiin, joilla testataan heidän kykyään hoitaa ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” tehtäviä, siitä huolimatta, että he eivät ole vaihtaneet tehtäväryhmää, että nimittävä viranomainen järjesti heille tällaiset soveltuvuustestit jo palvelukseen oton yhteydessä ja että he ovat osoittaneet olevansa ansioituneita koko uransa ajan.

80 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 palkkaluokkiin AD 13 ja AD 14 ylentämistä koskevan kelpoisuuden menettäminen, josta mainittu lainsäätäjä on tehnyt päätöksen, sisäisin toimenpitein, joiden tarkoituksena on lisätä ”yksikönpäälliköiden tai vastaavien” tai ”neuvonantajien tai vastaavien” virkoja, koska näin menetellessään nimittävä viranomainen vähentäisi unionin lainsäätäjän uudistuksen yhteydessä hyväksymien toimenpiteiden toivottua vaikutusta ja toimisi näin ollen vastoin sen tahtoa.

81 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 hallintovirkamiesten tehtäväryhmän virkamies voi saavuttaa palkkaluokan AD 13 tai AD 14, vaikka hänen tehtävänsä eivät välttämättä olleet vaativia tai lisääntyneet entisestään.

82 Lisäksi nimittävä viranomainen ei voinut määrätä kantajia virkatyyppeihin ”yksikönpäällikkö tai vastaava” tai ”neuvonantaja tai vastaava”. He eivät hoitaneet näitä virkatyyppejä vastaavia tehtäviä 31.12.2013, ja koska he eivät olleet pyytäneet uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 30 artiklan 3 kohdan mukaista poikkeusluokittelua, nimittävän viranomaisen oli määrättävä heidät virkatyyppeihin ”hallintovirkamies” tai ”siirtymäaikainen hallintovirkamies” uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 30 artiklan 2 kohdan mukaisesti (ks. vastaavasti 16.12.2015, Bärwinkel v. neuvosto, F-118/14, EU:F:2015:154, 56 kohta).

83 Siitä huolimatta, että kantajilla on väittämänsä mukaan vaikeuksia, koska heidän mahdollisuutensa päästä palkkaluokan AD 13 tai AD 14 mukaiseen virkaan ovat kaventuneet näihin virkoihin pääsyä koskevien tiukempien ja valikoivampien sääntöjen vuoksi, nimittävä viranomainen ei voinut jättää soveltamatta uusia henkilöstösääntöjä hyvän hallinnon periaatteen ja huolenpitovelvollisuuden noudattamiseksi.

84 Tästä seuraa, että ensimmäisen valitusperusteen kolmas osa on hylättävä perusteettomana.

– Ensimmäisen kanneperusteen neljäs osa, joka koskee saavutettujen oikeuksien loukkaamista

85 Ensimmäisen kanneperusteen neljännen osan tueksi kantajat väittävät, että estäessään sen, että heidät voidaan ylentää palkkaluokkiin AD 13 tai AD 14 henkilöstösääntöjen 45 artiklassa säädetyn ylennysmenettelyn mukaisesti, unionin lainsäätäjä on loukannut heidän saavutettuja oikeuksiaan, jotka koskevat sitä, että heidän ansioitaan olisi vertailtava kaikkien palkkaluokassa AD 12 tai AD 13 olevien virkamiesten ansioihin.

86 Tässä kohdin on 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 seuraavaan palkkaluokkaan, 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). 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).

87 Kantajat eivät voi myöskään perustellusti väittää, että rajoitettaessa uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukainen pääsy palkkaluokkaan AD 13 tai AD 14 vain niihin henkilöihin, jotka pääsevät ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” virkaan henkilöstösääntöjen 4 artiklassa ja 29 artiklan 1 kohdassa säädetyn menettelyn mukaisesti, rikottaisiin selvästi niitä palvelussuhteen perusehtoja, joiden perusteella virkamies on päättänyt tulla tai jäädä unionin toimielimen palvelukseen.

88 Uusien henkilöstösääntöjen nojalla palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 virkamiesten pääsyä ylempiin palkkaluokkiin AD 13 ja AD 14 ei ole suinkaan estetty, mutta heidän on kyseiseen palkkaluokkaan päästäkseen osoitettava, että heillä on nimittävän viranomaisen edellyttämät ominaisuudet, jotka vastaavat ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” viran haltijalta odotettavaa

korkeaa vastuullisuuden tasoa. Kyse ei siis ole heidän urakehityksensä estämisestä, kuten neuvosto toteaa, vaan muutoksesta tavassa, jolla virkamies voi saada ylennyksen hallintovirkamiesten tehtäväryhmän korkeimpiin palkkaluokkiin 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 ja 29 artiklassa säädettyyn valintamenettelyyn tullakseen valituksi mainittujen virkatyyppien mukaisiin virkoihin, jolloin he saavat uudelleen kelpoisuuden tulla nimitetyksi ylempään palkkaluokkaan (ks. vastaavasti tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 86 kohta). Juuri näin suurin osa kantajista on tehnytkin, ja puolet heistä on näin menetellen tullut nimitetyksi asiantuntijan virkaan, mikä oikeuttaa ylennykseen palkkaluokkiin AD 13 ja AD 14.

89 On vielä muistettava, että unionin lainsäätäjä on joka tapauksessa vahvistanut uusien henkilöstösääntöjen liitteessä XIII olevan 30 artiklan 5–9 kohdassa, että kantajien kaltaiset palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 virkamiehet saavat tietyin ehdoin palkankorotuksen, ja että tämän lisäksi, kyseisen 30 artiklan 10 ja 11 kohdan mukaisesti, jos heidät myöhemmin nimitetään yksikönpäälliköksi, he voivat säilyttää tämän korotuksen tai heidät voidaan nimittää palkkaluokan edullisemmalle palkkatasolle.

90 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

91 Ensimmäisen kanneperusteen viidennen osan tueksi kantajat väittävät, että uudet henkilöstösäännöt rikkovat henkilöstösääntöjen liitteessä I olevassa B kohdassa ja liitteessä XIII olevassa 9 artiklassa ja 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 ylempään palkkaluokkaan.

92 Tässä kohdin on todettava, etteivät nämä perustelut voi menestyä. Varmistaakseen sen, että palkkaluokka AD 13 tai AD 14 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 AD 12 tai AD 13 hallintovirkamiehiä ylennyksen palkkaluokkaan AD 13 tai AD 14 ilman, että heidän tehtävänsä välttämättä olivat huomattavan vastuullisia tai vaativia tai että heidän työmääränsä lisääntyi.

93 Näin ollen oli unionin lainsäätäjän kannalta loogista säätää, ettei uusien henkilöstösääntöjen voimassa ollessa ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” 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 tähän virkatyyppiin, automaattisten ylennysten sijaan.

94 Koska se, että henkilöstösääntöjen 45 artiklassa tarkoitettua ylennysmenettelyä ei enää sovelleta pyrittäessä palkkaluokkiin AD 13 tai AD 14, 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.

95 On lisäksi niin, että yhtäältä henkilöstösääntöjen uudistukseen kiinteästi liittyvänä tavoitteena on se, että palkkaluokkien AD 13 ja AD 14 virat varataan rajoitetulle määrälle kaikkein vaativimpia tehtäviä hoitavia virkamiehiä juuri estämällä näihin virkoihin pääsy pelkällä ylennysmekanismilla.

96 Toisaalta nimittävien viranomaisten tehtävänä on päättää tarvitsemiensa ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” virkojen määrästä ja määritellä näihin virkoihin palkattavien henkilöiden osaamisprofiilit sekä lisäksi hankkia budjettivallan käyttäjän lupa perustaa tällaisia virkoja. Jos unionin lainsäätäjä olisi päättänyt määrätä, että nimittävien viranomaisten on avattava vuosittain tietty määrä virkatyyppejä varmistaakseen, että kantajien kaltaiset palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 virkamiehet saavat ylennyksen, välillisenä seurauksena olisi ollut sellaisen ylennysjärjestelmän palauttaminen, jota käyttämällä ei unionin lainsäätäjän mukaan voitaisi varmistua siitä, että kaikkein ylempiin palkkaluokkiin, kuten palkkaluokkiin AD 13 ja AD 14, ylentämisen edellytyksenä olisi henkilökohtainen sitoutuminen, osaamisen ja pätevyyden parantaminen sekä kaikkein vastuullisimpien tehtävien hoitaminen.

97 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.

98 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

99 Ensimmäisen kanneperusteen kuudennen osan tueksi kantajat väittävät, että antamalla asetuksen N:o 1023/2013 unionin lainsäätäjä ja komissio ovat rikkoneet henkilöstösääntöjen 10 artiklaa, jossa säädetään, että henkilöstösääntökomiteaa on kuultava kaikista henkilöstösääntöjen tarkistusehdotuksista. Heidän mukaansa kyseistä komiteaa kyllä kuultiin komission alkuperäisestä ehdotuksesta. Tämä ehdotus ei kuitenkaan sisältänyt ehdotusta palkkaluokkien AD 12 ja AD 13 hallintovirkamiesten urakehityksen estämisestä, sillä ehdotus lisättiin heidän mukaansa vasta parlamentin ehdotuksesta 2.7.2013 annettuun päätöslauselmaan. Kun otetaan huomioon komission alkuperäiseen ehdotukseen tehdyn muutoksen merkittävyys, henkilöstösääntökomiteaa olisi pitänyt kuulla uudestaan, mitä ei kantajien mukaan tehty.

100 Lisäksi unionin lainsäätäjä ja komissio ovat heidän mukaansa 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 sekä laiminlyöneet yleisesti velvollisuutensa sopia asianmukaisesti yhteistoiminnasta näiden järjestöjen kanssa ja erityisesti kuulla niitä tehokkaasti ja antaa niille tarvittavat tiedot. Heidän mukaansa mitään vuoropuhelua ei käyty varsinkaan palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 hallintovirkamiesten urakehityksen estämisestä, eivätkä henkilöstön edustajien järjestöt saaneet todellakaan juuri mitään tietoja henkilöstösääntöjen uudistuksen yhteydessä tapahtuvista muutoksista. Tämän vuoksi kantajat katsovat, että perusoikeuskirjan 27 ja 28 artiklaa on rikottu.

101 Tältä osin unionin yleinen tuomioistuin on jo katsonut, että vaikka komissio oli käyttänyt lainsäädännöllistä aloitevaltaansa esittämällä henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen parlamentille ja neuvostolle 13.12.2011, se ei ollut käyttänyt tätä valtaa mainitun ehdotuksen muuttamiseen. On todellakin niin, että vaikka komissio oli osallistunut kyseessä olevan tavallisen lainsäätämisjärjestyksen yhteydessä pidettyihin kolmikantaneuvotteluihin, sitä, että parlamentin ensimmäisen käsittelyn vaiheessa pidetyt kolmikantaneuvottelut , joihin komissio osallistui, päätyivät parlamentin ja neuvoston väliseen kompromissiin henkilöstösääntöjen muutosehdotuksen muuttamisesta, ei voitu pitää komission itsensä tekemänä muutoksena mainittuun ehdotukseen, kuten tuomioon 11.7.2007, Centeno

Mediavilla ym. v. komissio (T-58/05, EU:T:2007:218), liittyvästä oikeuskäytännöstä ilmenee. Myöskään sitä, että parlamentti hyväksyi ensimmäisessä käsittelyssä tekstin, jolla muutettiin henkilöstösääntöjen muutosehdotusta, ei voida rinnastaa komission itsensä alkuperäiseen ehdotukseensa tekemään muutokseen (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 136–139 kohta).

102 Näin ollen komissiolla ei ollut velvollisuutta kuulla uudelleen henkilöstösääntökomiteaa henkilöstösääntöjen 10 artiklan nojalla parlamentin ensimmäisen käsittelyn vaiheessa pidettyjen kolmikantaneuvottelujen päättymisen jälkeen eikä sen jälkeen, kun parlamentti oli antanut ehdotuksensa ensimmäisessä käsittelyssä (tuomio 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto, T-17/14, EU:T:2016:489, 140 kohta)

103 Lisäksi neuvoston ja henkilöstön edustajien järjestöjen välinen sopimus, joka tehtiin vuoden 2004 henkilöstösääntöihin johtaneen uudistuksen hyväksymisen yhteydessä ja johon kantajat vetoavat, koski vain tätä uudistusta, ja näin ollen asetuksen N:o 1023/2013 antaminen tämän jälkeen ei ollut omiaan loukkaamaan 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).

104 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 tuomiossa 15.9.2016, U4U ym. v. parlamentti ja neuvosto (T-17/14, ei julkaistu, EU:T:2016:489, 120–174) ja tuomiossa 16.11.2017, USFSPEI v. parlamentti ja neuvosto (T-75/14, EU:T:2017:813, 96–124 kohta).

105 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 104 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.

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

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

107 Toissijaisesti esitetyn toisen 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. He tuovat esiin pääasiassa 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 vertailevan arviointiin ja nousemista näin ylempään palkkaluokkaan. Heidän mukaansa mainittu johdanto-osan 19 perustelukappale on näin ollen ristiriidassa henkilöstösääntöjen 45 artiklan kanssa.

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

109 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.

110 Lisäksi on joka tapauksessa niin, että jos oletetaan, että toinen 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 palkkaluokkien AD 12 ja AD 13 hallintovirkamiehiin, jotka eivät hoida ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” tehtäviä, eli virkoihin, jotka vastedes on täytettävä henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan mukaisella ylennysmenettelyllä. 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.

111 Toinen valitusperuste on näin ollen hylättävä.

Kolmas kanneperuste, joka koskee perusteluvelvollisuuden rikkomista

112 Kolmannessa 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 perustelukappaleissa esittämien selvitysten lisäksi, miksi kantajien ei ole katsottu hoitavan kaikkein vaativimpia tehtäviä ja miksi he voivat vastedes yletä palkkaluokkiin AD 13 tai AD 14 vain tullessaan nimitetyksi ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” virkaan henkilöstösääntöjen 4 artiklan ja 29 artiklan 1 kohdan mukaisella nimitysmenettelyllä.

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

114 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).

115 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).

116 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).

117 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 ”hallintovirkamies” tai ”siirtymäaikainen hallintovirkamies”, mikä toteutettiin SysPer 2:ssa oleviin henkilökansioihin tehdyllä muutoksella, joka tuli voimaan kyseisestä päivämäärästä alkaen.

118 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 toisessa kohdassa vahvistettu perusteluvelvollisuus sidotun toimivallan perusteella hyväksyttyjen riidanalaisten päätösten tekijänä.

119 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).

120 Uusista henkilöstösäännöistä käy myös selvästi ilmi, että kantajien kaltaisilla palkkaluokkien AD 12 tai AD 13 ”hallintovirkamiehillä” tai ”siirtymäaikaisilla hallintovirkamiehillä” on, jos heidät on nimitettävä henkilöstösääntöjen 4 ja 29 artiklan mukaisesti, mahdollisuus uusien henkilöstösääntöjen 45 artiklan mukaiseen ylennykseen vain silloin, jos nimittävä viranomainen oman tarpeensa huomioon ottaen päättää täyttää ”yksikönpäällikön tai vastaavan” tai ”neuvonantajan tai vastaavan” virkoja. Lisäksi valitusten hylkäämistä koskevista päätöksistä käy yhtä selvästi ilmi, että nimittävä viranomainen ei ole havainnut kantajien hoitavan yhtä vaativia tehtäviä kuin ”yksikönpäälliköiden tai vastaavien” tai ” neuvonantajien tai vastaavien” tehtävät tavallisesti ovat.

121 Edellä esitetyn perusteella kolmas valitusperuste on hylättävä. Kanne on näin ollen hylättävä kokonaisuudessaan.

Oikeudenkäyntikulut

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

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

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

125 Parlamentti ja neuvosto vastaavat näin ollen omista oikeudenkäyntikuluistaan.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Kanne hylätään.

2) FZ ja muut Euroopan komission virkamiehet, joiden nimet luetellaan liitteessä, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

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

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä joulukuuta 2018.

Allekirjoitukset