

YHTEISÖJEN ENSIMMÄISEN OIKEUSASTEEN TUOMIOISTUIMEN
TUOMIO (neljäs jaosto)
5 päivänä marraskuuta 2003

Asia T-98/02

Maddalena Lebedef-Caponi
vastaan
Euroopan yhteisöjen komissio

Henkilöstö – Arviointikertomus –
Henkilöstön edustamiseen liittyvän toiminnan ja
ammattiyhdistystoiminnan harjoittaminen – Kumoamiskanne

Täydellinen teksti ranskan kielellä II - 1343

Aihe: Kanne, jossa vaaditaan sen päätöksen kumoamista, jolla hyväksytään kantajaa koskeva lopullinen arviointikertomus ajalta 1.7.1995 – 30.6.1997.

Ratkaisu: Päätös, jolla hyväksytään kantajaa koskeva lopullinen arviointikertomus ajalta 1.7.1995 – 30.6.1997, kumotaan. Komissio veloitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Tiivistelmä

1. Henkilöstö – Henkilöstön edustus – Henkilöstön edustajan tehtävien hoitamiseen liittyvät velvollisuudet – Näiden velvollisuuksien huomioon ottaminen arviointikertomuksen laatimisen yhteydessä – Arvioijien velvollisuudet (Henkilöstösääntöjen 24 a ja 43 artikla; henkilöstösääntöjen liitteessä II olevan 1 artiklan 6 kohta)

2. Henkilöstö – Arviointi – Arviointikertomuksen vahvistaminen – Henkilöstön edustamisen tehtäviä hoitavat virkamiehet – Komission käyttöön ottama järjestelmä – Arvioijien velvollisuudet – Ad hoc -arviointiryhmän ja muutoksenhausta vastaavan ad hoc -pariteettikomitean lausuntojen huomioon ottaminen

3. Henkilöstö – Arviointi – Arviointikertomus – Perusteluvollisuuden laajuus (Henkilöstösääntöjen 43 artikla)

1. Henkilöstön edustuksen tehtävät on otettava huomioon asianomaisia virkamiehiä koskevien arviointikertomusten laatimisen yhteydessä siten, että viimeksi mainittuja ei rangaista tällaisen toiminnan harjoittamisen vuoksi. Näin ollen vaikka arvioija ja arvioinnin tarkastaja on valtuutettu arvioimaan henkilöstön edustajaksi valitun virkamiehen suorituksia vain varsinaisessa toimessaan siten, että kyseiseen edustustehtävään liittyviä toimia, jotka eivät kuulu arvioijan ja arvioinnin tarkastajan toimivaltaan, ei oteta huomioon, heidän on kuitenkin otettava huomioon velvollisuudet, joita henkilöstön edustuksen tehtäviin liittyy. Täsmällisemmin heille kuuluu tarvittaessa sen seikan huomioon ottaminen, että asianomainen henkilö on voinut suorittaa yksikössään vain sellaisen määrän työpäiviä, joka on alhaisempi kuin henkilöstösääntöjen mukainen tavanomainen työpäivien määrä viitejakson aikana. Näin ollen tämän virkamiehen kykyjä ja työskentelyä on arviointia varten arvioitava sellaisten suoritusten perusteella, joita toimieliin tavallisesti voi odottaa saman palkkaluokan virkamieheltä sellaisen ajanjakson aikana, joka vastaa aikaa,

jonka virkamies on tosiasiallisesti käyttänyt yksikössään, kun aika, jonka hän on käyttänyt henkilöstön edustajan tehtävissään, on henkilöstösääntöjen mukaisesti vähennetty.

(ks. 44 kohta)

Viittaukset: asia T-23/91, Maurissen v. tilintarkastustuomioistuin, 21.10.1992
(Kok. 1992, s. II-2377, 14 kohta).

2. Vaikka tapauksessa, jossa toimielin ei ole ottanut käyttöön erityistä järjestelmää henkilöstön edustajan tehtävissä toimivia virkamiehiä varten, arvioijilla ei ole oikeutta arvioida näitä tehtäviä, asian laita on toinen silloin kun on otettu käyttöön näitä virkamiehiä koskeva ad hoc -arviointijärjestelmä.

Näin ollen komissiossa käyttöön otetussa järjestelmässä arviointiin osallistuvat ad hoc -arviointiryhmä ja mahdollisesti arvioinnin tarkastamisesta vastaava ad hoc -pariteettikomitea.

Ad hoc -arviointiryhmän kuulemisen tarkoitus on antaa arvioijalle niiden tehtävien arvioimista varten tarpeelliset tiedot, joita arvioitu virkamies hoitaa henkilöstön edustajan ja ammattiyhdistyksen edustajan asemassa, koska näiden tehtävien katsotaan kuuluvan palveluihin, joita virkamiehen on tarkoitus toimielimessään hoitaa. Lisäksi komission antamien henkilöstösääntöjen 43 artiklan yleisten täytäntöönpanosäännösten 3 artiklan kuudennen kohdan toisen luettelukohtaan ja 5 artiklan mukaan arvioijan on kuultava ad hoc -arviointiryhmää ennen ensimmäisen kertomusluonnoksen laatimista.

Tästä johtuu, että arvioijan on otettava huomioon ad hoc -arviointiryhmän lausunto sellaisen virkamiehen arviointikertomuksen laatimisen yhteydessä, joka hoitaa henkilöstön edustuksen tehtäviä ja ammattiyhdistystehtäviä. Arvioijan ei kuitenkaan tarvitse noudattaa tätä lausuntoa. Jos arvioija päättää olla noudattamatta lausuntoa, sen on esitettävä siihen johtaneet syyt. Tältä osin pelkkä lausunnon liittäminen arviointikertomukseen ei riitä siihen, että kyseessä oleva perusteluvollisuus voidaan katsoa täytetyksi.

Näitä periaatteita sovelletaan soveltuvin osin myös arvioinnin tarkastamisesta vastaavan ad hoc -pariteettikomitean lausuntoihin. Henkilöstösääntöjen 43 artiklan yleisten täytäntöönpanosäännösten liitteen II mukaan arvioinnin tarkastaja nimittäin ”ottaa huomioon tämän komitean lausunnon arviointikertomuksen vahvistamisen yhteydessä”.

(ks. 46–51 kohta)

Viittaukset: em. asia Maurissen v. tilintarkastustuomioistuin.

3. Jos arviointikertomuksen perustelut ovat riittävät, arvioinnin tarkastajalta voidaan vaatia täydentäviä selvityksiä niistä syistä, joiden vuoksi se päätti olla noudattamatta arvioinnista vastaavan pariteettikomitean suosituksia, vain siinä tapauksessa, että tämä neuvoa-antava elin viittaa lausunnossaan sellaisiin erityisolosuhteisiin, joiden vuoksi voidaan epäillä alkuperäisen arvioinnin pätevyyttä tai perusteltavuutta, minkä vuoksi arvioinnin tarkastajan on arvioitava erityisesti näistä olosuhteista johtuvia mahdollisia seurauksia.

(ks. 61 kohta)

Viittaukset: asia T-187/01, Mellone v. komissio, 12.6.2002 (Kok. H. 2002, s. I-A-81 ja II-389, 33 kohta).