

# Asia T-311/04

## **José Luis Buendía Sierra** **vastaan** **Euroopan yhteisöjen komissio**

Henkilöstö – Ylennys – Vuoden 2003 ylennyskierros –  
Etusijapisteiden myöntäminen

Yhteisöjen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomio (laajennettu viides jaosto) 19.10.2006 . . . . . II - 4148

### Tuomion tiivistelmä

1. *Henkilöstö – Kanne – Henkilölle vastainen toimi*  
(Henkilöstösääntöjen 45, 90 ja 91 artikla)
2. *Henkilöstö – Kanne – Kannetta edeltävä hallinnollinen valitus*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla ja 90 artiklan 2 kohta)

3. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 25 artiklan 2 kohta, 26, 43 ja 45 artikla sekä 90 artiklan 2 kohta)
4. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla)
5. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla)
6. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla)
7. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla)
8. *Henkilöstö – Henkilölle vastainen päätös – Päätöksen tekemiseen sovellettavat säännöt*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla, 90 artiklan 2 kohta ja 91 artikla)
9. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla)
10. *Henkilöstö – Ylennys – Ansioiden vertailu*  
(Henkilöstösääntöjen 45 artikla)
11. *Henkilöstö – Kanne – Kumoamistuomio – Vaikutukset*  
(EY 233 artikla; henkilöstösääntöjen 45 artikla)

1. Komission sisäisellä säädöksellä käyttöön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu siihen, että otetaan huomioon kumulatiiviset ansiot, joita kuvaavat vuosien mittaan kertyneet pisteet, ja jossa ylennyskierron viedään päätökseen toimella, joka on sinä mielessä monitoiminen, että se sisältää kaksi erillistä nimittävän viranomaisen päätöstä eli päätöksen ylennettävien virkamiesten luettelon vahvistamisesta ja päätöksen virkamiesten pisteiden kokonaismäärän

vahvistamisesta, joihin ensin mainittu päätös perustuu, tämä päätös, jolla vahvistetaan pisteiden kokonaismäärä, on erillinen toimi, josta voidaan sellaiseen valittaa ja tarvittaessa nostaa kanne henkilöstösääntöjen mukaisin oikeussuojakeinoin. Tällaisessa järjestelmässä pisteiden myöntämisellä tietyn vuoden aikana on itse asiassa vaikutuksia, jotka eivät rajoitu yksinomaan meneillään olevaan ylennyskierrukseen vaan jotka vaikuttavat useaan ylennyskierrukseen,

joilla on sitovia oikeusvaikutuksia, jotka voivat vaikuttaa virkamiehen etuihin muuttaen tämän oikeusasemaa selvästi.

Näin ollen ylennettävien virkamiesten luetteloon kirjattu virkamies voi, mikäli hän riitauttaa nimittävän viranomaisen hänelle myöntämien pisteiden kokonaismäärän ja samalla seuraaville vuosille jäävien pisteiden määrän, tehdä valituksen ja tarvittaessa nostaa kanteen jo yksinomaan pisteiden myöntämisestä koskevasta päätöksestä, jolla on hänelle sitovia ja lopullisia oikeusvaikutuksia.

Samoin voidaan ajatella, että ylentämättä jäänyt virkamies, joka ei halua riitauttaa sitä, että hänet on jätetty ylentämättä kyseisellä ylennyskierröksellä, vaan ainoastaan sen, että hänelle ei ole annettu tiettyä määrää pisteitä, jolloin hän ei voi saavuttaa ylennyskynnystä, voisi panna kyseisen menettelyn vireille.

Lisäksi virkamies, joka on jäänyt ylentämättä sen vuoksi, että hän on saanut mielestään perusteettomasti, riittämättömästi pisteitä ylennyskynnyksen saavuttamiseksi, voi kohdistaa kanteensa samaan aikaan nimittävän viranomaisen päätökseen, joka koskee pisteiden kokonaismäärän vahvistamista, ja nimittävän viranomaisen päätökseen, jolla on vahvistettu ylennettävien virkamiesten luet-

telo. Vaikka nämä kaksi toimea voidaan todellakin erottaa oikeudellisesti toisistaan ja niistä voidaan esittää erilliset kumoamisvaatimukset, on varmaa, että ne liittyvät todellisuudessa läheisesti toisiinsa silloin, kun ylennys evätään, koska ylennyksen epääminen liittyy väistämättä ja yksinomaan siihen, mikä on virkamiehelle myönnettyjen pisteiden kokonaismäärä ylennyskynnykseen nähden, paitsi siinä tapauksessa, että virkamiestä, joka on saavuttanut kyseisen kynnyksen ja kuuluu samalla sijalla olevien virkamiesten ryhmään eli niiden virkamiesten ryhmään, jotka ovat saavuttaneet ylennyskynnyksen mutta joiden lukumäärä ylittää todelliset ylennysmahdollisuudet, ei ole ylennetty, sillä tämä perustuu muihin näkökohtiin, jotka liittyvät siihen, miten pitkään asianomainen on palvellut kyseisessä palkkaluokassa, tai yhtäläisiin mahdollisuuksiin.

Viimeksi mainitussa tapauksessa asianomainen virkamies voi pätevästi nostaa kanteen nimittävän viranomaisen lopullisesta päätöksestä, jolla vahvistetaan ylennettävien virkamiesten luettelo, sellaisten arviointivirheiden perusteella, joita nimittävä viranomainen on tehnyt luokitellessaan samalla sijalla olevien virkamiesten ryhmään kuuluvia virkamiehiä.

(ks. 82 ja 88–94 kohta)

2. Komission sisäisellä säädöksellä käytön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu siihen, että otetaan huomioon kumulatiiviset ansiot, joita kuvaavat vuosien mittaan kertyneet pisteet, ja jossa ylennyskierron viedään päätökseen toimella, joka on siinä mielessä monitahoinen, että se sisältää kaksi erillistä nimittävän viranomaisen päätöstä eli päätöksen ylennettävien virkamiesten luettelon vahvistamisesta ja päätöksen virkamiesten pisteiden kokonaismäärän vahvistamisesta, joihin ensin mainittu päätös perustuu, kolmen kuukauden määräajan, joka on käytettävissä silloin, kun valitetaan näistä kahdesta päätöksestä, on oikeusvarmuuden, yhdenvertaisen kohtelun ja hyvän hallinnon nimissä vahvistettava alkavan sinä päivänä, jona virkamies on saanut hyödyllisellä tavalla tutustua toimielimen sisäisessä atk-järjestelmässä päivitettyyn omaan ylennyskansioonsa edellyttäen, että virkamies on tutkinut tämän kansion kohtuullisessa ajassa siitä, kun yhteenvetomuistio, jossa ilmoitetaan, että myönnettyjä pisteitä koskeviin tietoihin voidaan tutustua tässä järjestelmässä, on julkaistu.

Tällaisessa ylennysjärjestelmässä ylennettävien virkamiesten luettelon julkaiseminen siten, että siihen sisältyvät ainoastaan asianomaisten nimet ja toimipaikat, ei anna kaikille asianomaisille virkamiehille mahdollisuutta saada täydellisiä tietoja heille vastaisesta monitahoisesta toimesta, jolla ylennysmenettely saatetaan päätökseen, ja virkamies voi saada tiedon pisteidensä kokonaismää-

rästä ja niiden jakautumisesta ainoastaan siten, että hän tutkii omaa ylennyskansiotaan.

(ks. 105, 111, 112, 115, 118 ja 121 kohta)

3. Komission sisäisellä säädöksellä käytön otetulla ylennysjärjestelmällä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, joista tietyt eli niin kutsutut ansiopisteet perustuvat sen arvosanan muuntamiseen, jonka virkamies on saanut määräaikaisessa arvioinnissaan henkilöstösääntöjen 43 artiklan nojalla, ja tietyt eli niin kutsutut etusijapisteet myönnetään täydentävästi eivätkä ne yksinään ratkaise ylennystä ja niillä pyritään palkitsemaan virkamiehiä, jotka ovat ylittäneet omat tavoitteensa tai jotka ovat hoitaneet menestyksekkäästi ylimääräisiä tehtäviä toimielimen hyväksi, ei loukata yhdenvertaisen kohtelun periaatetta eikä henkilöstösääntöjen 45 artiklaa, koska näiden kahdentyyppisten pisteiden tarkoituksena on ansioista palkitseminen ja koska niiden myöntäminen on aina perusteltava ansioihin liittyvillä näkökohdilla.

Tässä järjestelmässä, jossa ylennyskierron viedään päätökseen toimella, joka on siinä mielessä monitahoinen, että se sisältää kaksi erillistä nimittävän viranomaisen päätöstä eli päätöksen ylennettävien virkamiesten luettelon vahvista-

misesta ja sellaisen päätöksen virkamies-ten pisteiden kokonaismäärän vahvistamisesta, johon ensin mainittu päätös perustuu, sellaisten päätösten perustelematta jättäminen, jotka koskevat etusijapisteiden myöntämistä, ei riko henkilöstösääntöjen 25 artiklan toista kohtaa, jossa ei edellytetä sellaisten ehdotusten, suositusten tai lausuntojen perustelemista, jotka eivät sellaisenaan ole asianomaiselle vastaisia, ja joka ei koske valmistelevia toimia, koska perusteluvollisuus täyttyy, jos nimittävä viranomainen perustelee päätöksensä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan nojalla tehdyn valituksen hylkäämisestä.

vain valmistelevia toimia päätöksille, joilla vahvistetaan ylennyspisteiden kokonaismäärä ja ylennettävien virkamiesten luettelo, eikä puolustautumisoikeuksia sovelleta tällaisiin toimiin vaan asianomaisille vastaisiin toimiin.

(ks. 129–138, 143–147, 152 ja 155–157 kohta)

Etusijapisteiden myöntäminen ei myöskään ole ristiriidassa henkilöstösääntöjen 26 artiklan kanssa, jonka tarkoituksena on varmistaa virkamiehen puolustautumisoikeus estämällä se, että nimittävä viranomainen tekee päätöksiä, jotka vaikuttavat hänen hallinnolliseen asemaansa ja uraansa, sellaisten hänen käyttäytymistään koskevien seikkojen nojalla, joita ei ole mainittu hänen henkilökansiossaan, koska nämä pisteet myönnetään urakehituskertomusten tulosten tutkimisen jälkeen asianomaisen virkamiehen ansioiden valossa, sellaisina kuin ne ilmenevät kyseisistä kertomuksista, joiden laatiminen kuuluu monitahoiseen menettelyyn, jossa virkamiehet ovat tiiviisti mukana henkilöstösääntöjen 43 artiklan mukaisesti, sillä sen mukaan arviointi annetaan tiedoksi virkamiehelle, jolla ”on oikeus tehdä siihen kaikki tarpeelliseksi katsomansa huomautukset”. Puolustautumisoikeuksien loukkaamiseen ei myöskään voida vedota näiden pisteiden myöntämistä koskevien päätösten osalta, jotka ovat

4. Komission sisäisellä säädöksellä käyttöön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, joista tietyt eli niin kutsutut ansiopisteet perustuvat sen arvosanan muuntamiseen, jonka virkamies on saanut määräaikaisessa arvioinnissaan henkilöstösääntöjen 43 artiklan nojalla, ja tietyillä eli niin kutsutuilla etusijapisteillä pyritään tuomaan virkamiehistä esiin ansioituneimmat, jotta lisättäisiin heidän ylennysmahdollisuuksiaan, sellaisen kiintiön olemassaololla, joka koskee näiden jälkimmäisten pisteiden myöntämistä pääosastossa, tai sellaisen tavoitekeskiarvon vahvistamisella, joka koskee ensimmäisen tyyppin pisteiden myöntämistä, ei voida rajoittaa arviointijoiden harkinnanvapautta henkilöstösääntöjen 45 artiklan, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja urakehitysmahdollisuuksien periaatteen vastaisella tavalla. On päinvastoin niin, että nämä kaksi mekanismia ovat omiaan suosimaan virkamiesten ansioiden edustavan arvioinnin tehokasta ilmaisemista ja varmistamaan samalla arviointien mah-

dollisimman suuren vertailukelpoisuuden komission kaikissa pääosastoissa ja siten kyseisten virkamiesten yhdenvertaisen kohtelun. Tässä yhteydessä ansioiden vertailu on tehtävä käytännössä samojen arviointiperusteiden ja vertailukelpoisten tietolähteiden ja tietojen pohjalta.

Kunkin pääosaston etusijapistekiintiö vastaa tämällytyypisten pisteiden yleistä tavoitetta tuoda virkamiehistä esiin ansioituneimmat, jotta lisättäisiin heidän ylennysmahdollisuuksiaan. Käytettävissä olevien pisteiden määrän rajoittaminen on näet omiaan saamaan pääosastot tekemään tällaisen valinnan. Tämä tavoite on sellaisenaan yhteensopiva henkilöstösääntöjen 45 artiklan, yhdenvertaisen kohtelun ja urakehitysmahdollisuuksien kanssa.

Ansioipisteiden tavoitekeskiarvon, jota tällainen ylennysjärjestelmä rohkaisee noudattamaan mutta johon siinä ei ehdottomasti velvoiteta, osalta se, että pääosastot ottavat sen huomioon, ei missään tapauksessa merkitse sitä, että niiden harkinnanvapautta rajoitettaisiin henkilöstösääntöjen 45 artiklan, yhdenvertaisen kohtelun periaatteen ja urakehitysmahdollisuuksien periaatteen vastaisella tavalla. Tämä keskiarvo, joka on matemaattinen arvio keskimääräisen virkamiehen suorituksista, ei estä arvioijia käyttämästä laajaa arviointia jopa yhdis-

tettynä viitteellisiin ja ei-sitoviin jakauksiin, jotka perustuvat havaintoon siitä, miten ylennykset on aikaisemmin kokonaisuutena arvioiden myönnetty. Tällaisella keskiarvolla ei myöskään rajoiteta arvioijien mahdollisuutta eriyttää arviointeja, jotka esitetään erikseen kunkin virkamiehen suorituksista, sen mukaan, ovatko nämä suoritukset tätä keskiarvoa heikompia vai parempia, koska arvioijat kykenevät sävyttämään virkamiehiä koskevaa arviointiaan. Se mahdollistaa arvosanojen inflaation estämisen velvoittamalla arvioijat vertailemaan tarkemmin kunkin yksilöllisiä ansioita ja myös riskin pienentämisen siitä, että eri pääosastojen arviointien keskiarvot ovat erilaisia muista kuin arvioitavien virkamiesten ansioihin liittyvistä objektiivisista syistä. Lopuksi tällainen keskiarvo ottaa huomioon käytännössä useimmin havaitun tilanteen eli sen, että virkamiehiä koskevat arvioinnit jakautuvat tasaisesti ansioiden keskiarvotason ympärille, mahdollisuuden poiketa tavoitekeskiarvosta, jos pääosaston erityistilanne ei vastaa yleistä tilannetta, ja virkamiesten mahdollisuuden tehdä valitus, jonka perusteella nimittävä viranomaislainen saattaa myöntää niille yhden tai useamman etusijapisteen kiintiön ulkopuolelta, mikä riittää korjaamaan vaikeudet, joita saattaa olla yksiköissä, joihin keskittyy erittäin hyviä virkamiehiä.

(ks. 169, 172–177, 179–183 ja 187 kohta)

5. Sääntelyn muuttamiselle on ominaista, että tiettyinä päivinä luodaan uusia tilanteita, joissa otetaan huomioon aikaisemmat tilanteet. Komission sisäisellä säädöksellä käyttöön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, nimittävän viranomaisen tehtävänä on järjestää siirtymäkauden ajaksi se, että ylentämistä koskevia sääntöjä muutetaan siten, että otetaan huomioon rajoitteet, joita liittyy siihen, että siirrytään yhdestä hallinnointitavasta toiseen, ja jotka voivat pakottaa hallinnon luopumaan väliaikaisesti ja tietyin rajoituksin niiden pysyvien sääntöjen ja periaatteiden tiukasta soveltamisesta, joita tavanomaisesti sovelletaan tällaisiin tilanteisiin. Tällaiset poikkeamiset on kuitenkin perusteltava siirtymiseen liittyvällä pakottavalla tarpeella, eikä niillä saa ylittää keston eikä ulottuvuuden osalta sitä, mikä on välttämätöntä, jotta voitaisiin varmistaa hallittu siirtyminen järjestelmästä toiseen. Tämän osalta jotta otettaisiin huomioon ansiot, joita oli kertynyt omassa palkkaluokassa virkamiehille, jotka olivat virassa silloin, kun kyseinen järjestelmä tuli voimaan, siirtymäkauden järjestelyt kattavat eri siirtymäkauden pisteiden myöntämisen näille virkamiehille.

Mitä tulee siirtymäkauden etusijapisteisiin, joita virkamiehille myönnetään viran puolesta palkkaluokassa palveltua vuotta kohti tiettyyn rajaan saakka, tätä

vuosimäärää voidaan pitää objektiivisena mutta vain osittaisena osoituksena virkamiehelle kertyneistä ansioista, joten näiden pisteiden myöntämisessä se, miten pitkään asianomainen on palvellut kyseisessä palkkaluokassa, otetaan huomioon ylennysmenettelyihin tavanomaisesti sovellettavien sääntöjen vastaisella tavalla. Sellaisen järjestelmän käyttöönotto, jolle on ominaista ansioiden numeraalinen määrittäminen ja se, että ylennyksen saamiseksi on saavutettava tietty kynnyks, joka vastaa etusijapisteiden ja ansiopisteiden kertynyttä määrää, merkitsee sitä, että on otettava huomioon virkamiehille heidän viimeisen ylennyksensä jälkeen kertyneet ansiot siten, että heille myönnetään tietty pistemäärä ja noudatetaan menettelyä, joka on yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukainen. Toimenpide, jolla myönnetään automaattisesti etusijapisteitä sen perusteella, miten pitkään asianomainen on palvellut kyseisessä palkkaluokassa, vastaa tätä siirtymiseen liittyvää pakottavaa tarvetta ja sen ulottuvuutta rajoittavien määräysten, joihin kuuluu sen rajoittaminen pelkästään ensimmäiseen ylennysmenettelyyn uuden järjestelmän voimaantulon jälkeen, näiden pisteiden erittäin pienen painoarvon kaikkiin mahdollisesti myönnettäviin pisteisiin nähden sekä sen asettamisen ylennyksen edellytykseksi, että virkamies on saanut tietyn määrän muita pisteitä viimeisessä urakehityskertomuksessaan, perusteella voidaan päätellä, että nimittävä viranomais ei ole ylittänyt sitä, mikä oli välttämätöntä, jotta varmistettaisiin hallittu siirtyminen järjestelmästä toiseen.

Ne enintään kaksi siirtymäkauden etusijapistettä virkamiestä kohti, jotka nimittävä viranomais voi myöntää

ylennyskomiteoiden suosituksesta, on otettu käyttöön niiden erityisongelmien oikeudenmukaiseksi ratkaisemiseksi, joita liittyy siirtymiseen vanhasta järjestelmästä uuteen. Tämä erityinen tarkoitus kuuluu välttämättä kaikkien niiden siirtymäkauden pisteiden tavoitteeseen, joiden osa ne ovat, eli siihen, että virkamiehelle hänen viimeisen ylennyksensä jälkeen kertyneet ansiot otetaan huomioon, joten niiden myöntämistä koskeva määräys itsessään ei riko henkilöstösääntöjen 45 artiklaa. Se, että tällainen pisteiden myöntäminen voisi johtaa mielivaltaisiin ylennyksiin, johtuisi tämän määräyksen soveltamisesta yksittäistapauksessa eikä sen itsensä lainvas-  
taisuudesta.

Siirtymäkauden etusijapisteet, joita voidaan myöntää virkamiehille, joita on ehdotettu ylennettäväksi edellisellä ylennyskierröksellä mutta joita ei ole ylen-  
netty, eivät myöskään ole henkilöstösääntöjen 45 artiklan vastaisia. Vaikka on totta, että käytäntö, jonka mukaan edellisen ylennyskierröksen jäännösryhmä ylennetään automaattisesti, on ristiriidassa sen tässä määräyksessä vahvistetun periaatteen kanssa, jonka mukaan ylennyskelpoisten virkamiesten ansioita on vertailtava, nimittävällä viranomaisella on puolestaan lähtökohtaisesti oikeus ottaa huomioon ansiovertailussa se, että virkamiestä ehdotettiin ylennettäväksi jo edellisellä ylennyskierröksellä, sillä edellytyksellä, että hänen ansionsa eivät ole vähentyneet ja että näitä ansioita ar-

vioidaan suhteessa muiden ylennyses-  
dokkaiden ansioihin, mistä on kyse komission käyttöön ottamissa siirtymä-  
kauden säännöissä.

Komissiolla ei lopuksi ole mitään velvol-  
lisuutta hyväksyä aikaisempien arvosa-  
nojen muuntamisjärjestelmäksi sellaista  
järjestelmää, jossa otetaan huomioon  
analyttisten arviointien keskiarvo, tai  
sellaista järjestelmää, jonka muut toi-  
mielimet ovat ottaneet käyttöön ja jonka  
väitetään rikkovan vähemmän ansioiden  
perusteella tapahtuvaa ylentämistä kos-  
kevaa sääntöä. Sillä, että muutetaan  
virkamiesten ylennystä koskevia voi-  
massa olevia menetelmiä, pyritään näet  
korjaamaan tiettyjä puutteita, jotka joh-  
tuvat aikaisempien sääntöjen soveltami-  
sista. Tällaiseen uudistusprosessiin,  
jonka tarpeellisuutta arvioidessaan hal-  
linnolla on laaja harkintavalta, kuuluu  
siis erottamattomasti se, että tiettyinä  
päivinä virkamiesten ansioiden arvioin-  
nissa lähdetään uudelta pohjalta. Hallin-  
nolta ei voida vaatia, että se ottaisi  
uudessa järjestelmässä täysimääräisesti  
ja samalla tavoin huomioon arvioinnit,  
joita virkamiehille annettiin aikaisem-  
man järjestelmän perusteella, sillä tästä  
seuraisi lähes väistämättä, että ylennys-  
menettelyn uudistamisella ei olisi mitään  
käytännön merkitystä, eikä virkamiehillä  
ole oikeutta voimassa olevan sääntelyn  
voimassa pitämiseen.

(ks. 204–211, 213–218 ja 220 kohta)

6. Komission sisäisellä säädöksellä käyttöön otettu ylennysjärjestelmä, jonka mukaan virkamiehet voivat saada etusijapisteitä toimielimen hyväksi suoritettujen ylimääräisten tehtävien perusteella, ei ole henkilöstösääntöjen 45 artiklan vastainen, koska näillä pisteillä voidaan palkita ainoastaan virkamiehen tavanomaisista toiminnoista poikkeavista tehtävistä, jotka eivät kuulu vuosittaisen arvioinnin piiriin ja jotka eivät siten ole muuntyyppisten ansiopisteiden myöntämisperusteena. Komission vahvistamat oikeussäännöt mahdollistavat joka tapauksessa sen, että nimittävä viranomaisena välttää sen, että ansiot laskeaan kahteen kertaan.

(ks. 236 ja 240 kohta)

hille jaettavien etusijapisteiden määrää vähennetään huomattavasti, viimeksi mainittujen vahingoksi. Kyseiset virkamiehet ovat näin ollen objektiivisesti eri tilanteessa kuin virkaveljensä, joilla on virka suurissa pääosastoissa tai yksiköissä, mikä selittää ja perustelee – yhdenvertaisen kohtelun ja urakehitysmahdollisuuksien noudattamiseksi – sen, että heitä kohdellaan eri tavalla, mistä on esimerkkinä erityismääräys, jossa määrätään sellaisten pääosastojen ja yksiköiden virkamiehille, joilla on vähemmän kuin neljä virkamiestä palkkaluokassa, yhteensä kymmenen etusijapistettä, joiden myöntäminen ei edellytä sellaisen jakoperusteen noudattamista, joka on määritelty yleisesti muille virkamiehille.

(ks. 246–250 kohta)

7. Komission sisäisellä säädöksellä käyttöön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, sellaisen säännön tiukka soveltaminen pääosastoihin, joilla on kussakin palkkaluokassa vain vähän henkilöstöä, jonka mukaan kullakin pääosastolla on käytettävissään jaettavaksi etusijapistekiintiö, joka on suuruudeltaan 2,5 kertaa niiden virkamiesten lukumäärä, jotka ovat vielä ylennettävissä, kun otetaan huomioon heidän palkkaluokkansa, ja jossa niiden myöntämiseen sovelletaan jakoperustetta tehokkaimpien virkamiesten ja muiden virkamiesten kesken, johtaa siihen, että sen yksiköissä työskenteleville virkamie-

8. Henkilöstösäännöissä ja komission sisäisessä säädöksessä, joilla otetaan käyttöön ylennysjärjestelmä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, ei vahvisteta tiettyä muotoa sellaisten päätösten tekemiseen, jotka koskevat näiden pisteiden myöntämistä tai joissa lausutaan hallinnollisista valituksista, jotka on tehty tästä pisteiden myöntämisestä nimittävälle viranomaiselle. Erityisesti henkilöstösääntöjen

90 artiklan 2 kohdassa, jossa määrätään, että virkamiehet voivat ”valittaa” nimittävälle viranomaiselle ”toimenpiteestä”, ei suljeta pois sitä, että tällainen toimi voitaisiin ilmaista muulla tavoin kuin paperilla. Tästä seuraa, että vastuussa oleva viranomaislainen voi tehdä tällaisia päätöksiä kirjaamalla sähköisen allekirjoituksen tätä varten laadittuun numeeriseen asiakirjaan atk-järjestelmässä vahvistamatta tätä kirjallisesti.

(ks. 255 ja 256 kohta)

9. Komission sisäisellä säädöksellä käytön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, etusijapisteiden, joilla pyritään palkitsemaan virkamiehiä, joita pidetään ansioituneimpina, heidän ylennysmahdollisuuksiensa lisäämiseksi, myöntämisen on perustuttava kyseisten virkamiesten erityisiin ansioihin liittyviin seikkoihin, eikä se, miten pitkään asianomainen on palvellut kyseisessä palkkaluokassa, voi missään tapauksessa olla ratkaiseva tekijä niiden myöntämiselle. Näin ollen tärkeimpänä kriteerinä etusijapisteiden myöntämiselle ei voida käyttää niiden ansiopisteiden kokonaismäärää, jotka perustuvat sen arvosanan muuntamiseen, jonka virkamies on saanut henkilöstösääntöjen 43 artiklaan perustuvan säännöllisen arviointinsa aikana, sekä siirtymäkauden etusijapisteisiin, jotka myönnetään viran puolesta tiettyyn rajaan saakka virkamiehille kustakin vuodesta palkkaluokassa, koska

tällaisella kriteerillä voisi olla se objektiivinen seuraus, että virkamiehet, jotka ovat palvelleet pidempään kyseisessä palkkaluokassa, asetetaan etusijalle. Tämän osalta vaikka on totta, että hallinto voi väliaikaisesti ja tietyin rajoituksin luopua niiden pysyvien sääntöjen ja periaatteiden tiukasta soveltamisesta, joita ylennysmenettelyihin tavanomaisesti sovelletaan, tällä pyritään yksinomaan vastaamaan pakottavaan tarpeeseen, joka liittyy siihen, että siirrytään vanhasta ylennysjärjestelmästä uuteen, ja ottamaan huomioon rajoitteet, joita väistämättä aiheutuu siirtymisestä hallintomallista toiseen, kun taas etusijapisteet ovat pysyvä eivätkä väliaikainen uuden ylennysjärjestelmän osa ja ansioiden, joita oli kertynyt palkkaluokassaan virkamiehille, jotka olivat komissiossa virassa kyseisen järjestelmän tullessa voimaan, huomioon ottaminen oli myös perustelu sille, että annettiin kolmeen eri luokkaan kuuluvia siirtymäkauden pisteitä.

(ks. 286, 288, 290, 293, 297 ja 301 kohta)

10. Jotta voitaisiin arvioida ansiot, jotka on otettava huomioon ylennyspäätöksen yhteydessä henkilöstösääntöjen 45 artiklan nojalla ja näin ollen myös sellaisen päätöksen yhteydessä, jolla myönnetään pisteitä ylennysjärjestelmässä, jossa tällainen arviointi tehdään numeerisesti, hallinnolla on laaja harkintavalta, ja yhteisöjen tuomioistuinten valvonnan on rajoitettava koskemaan vain sitä,

onko tämä pysyttäytynyt sellaisissa rajoissa, joita ei voida arvostella, ja onko tämä pidättynyt käyttämästä harkintavaltaansa ilmeisen väärin, kun otetaan huomioon seikat ja keinot, joiden perusteella hallinto on saattanut tehdä arviointinsa.

(ks. 291 ja 320 kohta)

11. Komission sisäisellä säädöksellä käyttöön otetussa ylennysjärjestelmässä, joka perustuu ansioiden numeraaliseen määrittämiseen ja jolle on ominaista se, että virkamiehille myönnetään vuosittain erityyppisiä pisteitä, tapauksessa, jossa yhteisöjen tuomioistuimet ovat kumon-  
neet nimittävän viranomaisen päätöksen

myöntää kantajalle vain tietty määrä pisteitä, on myös kumottava päätös, jolla kieltäydytään kirjaamasta kantajaa ylennettävien virkamiesten luetteloon, koska toimenpiteet, jotka hallinnon pitäisi toteuttaa korjatakseens todetut sääntöjenvastaisuudet, voisivat johtaa siihen, että kantaja ylittäisi ylennyskynnyksen. Ylennettävien virkamiesten luettelon kumoaminen kokonaan olisi puolestaan liiallinen seuraamus. Tämän arvioinnin kanssa ei ole ristiriidassa se, että päätökset, joita on tehty riidanalaisen ylennyskierroksen yhteydessä, eivät menetä vaikutuksiaan ylennyskierroksen päätyttyä, koska kantaja voisi tulevaisuudessa kilpailla niiden virkamiesten kanssa, joiden ylentämistä ei ole kumottu.

(ks. 340–342 ja 349 kohta)