

ESIMESE ASTME KOHTU OTSUS (viies koda laiendatud koosseisus)

19. oktoober 2006 *

Kohtuasjas T-311/04,

José Luis Buendía Sierra, Euroopa Ühenduste Komisjoni ametnik, elukoht Brüssel (Belgia), esindajad: advokaadid M. van der Woude ja V. Landes,

hageja,

versus

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: G. Berscheid ja V. Joris, keda abistab advokaat D. Waelbroeck,

kostja,

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

mille ese on nõue tühistada:

- komisjoni õigustalituse peadirektori otsus anda hagejale 2003. aasta edutamise raames vaid üks peadirektoraadi eelispunkt, millest teavitati 2. juulil 2003 ja mida kinnitab ametisse nimetava asutuse 16. detsembril 2003 teatavaks tehtud otsus;

- ametisse nimetava asutuse otsus mitte anda 2003. aasta edutamise raames hagejale ühtki erieelispunkti institutsiooni huvides täidetud lisaülesannete eest, mis tehti süsteemi Sysper kaudu teatavaks 16. detsembril 2003;

- järgmised otsused: ametisse nimetava asutuse otsus anda hagejale 2003. aasta edutamise raames kokku 20 punkti; 2003. aasta edutamise raames koostatud palgaastme A5 ametnike teeneteloetelu, mis avaldati 13. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 69-2003; 2003. aasta edutamise raames palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekiri, mis avaldati 27. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 73-2003; igal juhul otsus mitte kanda hagejat nendesse nimekirjadesse;

- vajaduse korral ametisse nimetava asutuse 15. juuni 2004. aasta otsus, millega jäeti rahuldamata hageja 12. veebruaril 2004 esitatud kaebus,

EUROOPA ÜHENDUSTE ESIMESE ASTME KOHUS (viies koda laiendatud
koosseisus),

koosseisus: koja esimees M. Vilaras, kohtunikud M. E. Martins Ribeiro, F. Dehousse,
D. Šváby ja K. Jürimäe,

kohtusekretär: ametnik I. Natsinas,

arvestades kirjalikus menetluses ja 29. septembri 2005. aasta kohtuistungil esitatud,

on teinud järgmise

otsuse

Õiguslik raamistik

- 1 Asjaolude toimumise ajal kehtinud Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskirjad”) artikli 26 esimene ja teine lõik on sõnastatud järgmiselt:

„Ametniku isikutoimik sisaldab järgmist:

- a) kõiki dokumente ametniku haldusliku seisundi kohta ja kõiki aruandeid tema pädevuse, tulemuslikkuse ja käitumise kohta;

b) kõiki ametniku märkusi nende dokumentide kohta.

Dokumendid registreeritakse, nummerdatakse ja kantakse toimikusse järjekorras; punktis a osutatud dokumente tohib institutsioon ametniku vastu kasutada või tsiteerida üksnes juhul, kui ta on nendest dokumentidest enne nende toimikusse kandmist ametnikule teatanud.”

2 Personalieeskirjade artikli 43 esimene lõik sätestab:

„Iga ametniku, välja arvatud palgaastmete A1 ja A2 ametnike, pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta koostatakse korrapäraselt, kuid vähemalt üks kord kahe aasta jooksul iga institutsiooni poolt vastavalt artiklile 110 ettenähtud aruanne.”

3 Personalieeskirjade artikli 45 lõike 1 esimene lõik on sõnastatud järgmiselt:

„Ametialane edutamine toimub ametisse nimetava asutuse või ametiisiku otsusega. Selleks nimetatakse ametnik tema kategooria või teenistusüksuse järgmisele kõrgemale palgaastmele. Edutamiseks valitakse välja eranditult need ametnikud, kes on oma palgaastmele vastaval ametikohal töötanud teatava minimaalse aja, võrreldes enne seda edutamiseks kõlblike ametnike teeneid ja aruandeid nende kohta.”

4 Komisjon võttis 30. oktoobril 2001 vastu teatise SEK (2001) 1697, mis puudutab „karjääriarengu aruannet” (personali hindamine) ja edutamist. Selles esitab komisjon oma juhised personalipoliitika valdkonnas, et „[siduda] karjääri areng töötaja

tulemuste hindamisega ja tema potentsiaaliga”. Teatises on eelkõige märgitud, et „[uue edutamissüsteemi] põhitunnus on teenetest lähtumine”. Komisjon lisab, et „teened on dünaamiline ja kumulatiivne mõiste („summa”) [...] Teeneid hinnatakse kvantitatiivselt punktisüsteemi abil. Teatud aja möödudes (sõltuvalt kogutud teenetepunktidest) annab „punktisumma” ametnikule õiguse sellele, et ta esitatakse edutamiseks kõrgemale palgaastmele”. Komisjon täpsustab, et „[...] karjääriarengu aruannete raames saadud hinded ja hinnangud vastavad teenetepunktidele”, millele lisanduvad eelispunktid. Komisjon rõhutab, et „[nende] eelispunktide andmist peab alati kirjalikult põhjendama teenetega seotud argumentide alusel”. Nende „eesmärk on tunnustada kõige enam edutamist väärivaid ametnikke, suurendades lõpptulemusena nende edutamisevõimalusi või andes neile kohe võimaluse edutamiseks käimasoleva edutamise raames”. Komisjon täpsustab, et „eelispunktide andmist tuleb põhjendada ka üksikasjalikult koostatud hinnangutega.” Ta lisab, et „[eelispunkte] antakse vastavalt kriteeriumide hierarhiale, mille eesmärk on seada edutamist väärivad töötajad paremusjärjekorda”. Komisjoni sõnul on „põhikriteerium teenete võrdlemine kogu [peadirektoraadi] ulatuses, võttes eelkõige arvesse isiku potentsiaali (töösoorituse ja pädevuse objektiivse hindamise alusel)”. Komisjon rõhutab asjaolu, et „süsteemi eesmärk on eelkõige tagada hinnangute võimalikult kõrgel tasemel sidusus komisjoni erinevate talituste vahel”. Lõpetuseks täpsustab komisjon, et „samuti tuleb loogiliselt tagada, et erinevate peadirektoraatide kõikide töötajate edutamise kiirus oleks võrreldav”.

- 5 26. aprillil 2002 võttis komisjon vastu otsuse personalieeskirjade artikli 43 üldiste rakendussätete kohta ning otsuse personalieeskirjade artikli 45 üldiste rakendussätete kohta (edaspidi „artikli 43 üldised rakendussätted” ja „artikli 45 üldised rakendussätted”).
- 6 Artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 1 lõike 1 kohaselt koostatakse korrapärase aruanne, mida nimetatakse karjääriarengu aruandeks, „igal aastal iga alalise töötaja pädevuse, tulemuslikkuse ja tööalase käitumise kohta [...]”.

- 7 Artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 lõikes 1 on määratletud teenetepunkti ja eelispunkti mõisted artikli 43 üldiste rakendussätete ja artikli 45 üldiste rakendussätete jaoks. Artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 lõike 1 teise kuni viienda lõigu kohaselt:

„Nii teenetepunktide kui ka eelispunktide eesmärgiks on teenete tunnustamine ning eelispunktide andmist tuleb alati põhjendada teenetel põhinevate kaalutlustega.

Teenetepunktid on karjääriarengu aruande hinnete ja hinnangute tulemusena antavad punktid.

Eelispunktid on punktid, mida võivad anda:

- a) peadirektorid (A/LA-kategooria töötajatele) [...] edutamist väärivatele töötajatele pärast karjääriarengu aruande koostamist [peadirektoraadis] või asjassepuutuvas talituses. Punktide andmise kriteeriumid on määratletud artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 6;
- b) ametisse nimetav asutus edutamiskomiteede soovitusel nendele edutamist väärivatele töötajatele, kes nõustusid institutsiooni huvides täitma lisaülesandeid. Punktide andmise kriteeriumid on määratletud artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 9.
- c) ametisse nimetav asutus edutamiskomiteede soovitusel, vastusena eelispunktide andmise peale esitatud kaebustele, vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 lõikele 2.

Nii teenetepunkte kui ka eelispunkte kogutakse aastate jooksul. Edutamise järel lahutatakse edutamiskünnisele vastav punktide arv; võimalik ülejääk säilitatakse järgmise aasta jaoks.”

- 8 Vastavalt 3. detsembri 2002. aasta Haldusteatajale nr 99-2002, mis puudutab personali hindamist (üleminekuajal) aastatel 2001-2002, saab „hindamise ajal [...] iga ametnik üldhinde vahemikus [0] kuni [20] kahekümnesel skaalal”. See hinne muudetakse seejärel teenetepunktideks, mida saab kasutada edutamiseks. Samast Haldusteatajast nähtub, et teenetepunktide arv vastab, välja arvatud erandjuhtudel, hindamise üldhindele.
- 9 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 3 sätestab, et ametnikke saab edutada vaid „pärasit seda, kui on arvesse võetud edutatavate ametnike teenete võrdlemist”. Sellest artiklist nähtub, et „[e]simene arvessevõetav asjaolu on seega teenetepunktide ja eelispunktide arv, mida iga ametnik on kogunud eelmise aasta või eelmiste aastate jooksul”. Komisjon lisab, et „[a]rtikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõikes 1 esitatud tingimustel võivad arvesse tulla ka teised lisakaalutlused, et järjestada ametnikke, kes said kokku ühesuguse teenetepunktide ja eelispunktide arvu”.
- 10 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 4 sätestab:

„Edutamine koosneb kahest etapist:

- a) peadirektoraadid ja seejärel artiklis 14 määratletud edutamiskomiteed annavad vastavalt artiklites 6, 7 ja 9 ettenähtud korrale eelispunkte;

b) tegelik edutamismenetlus, mida on kirjeldatud artiklis 10.”

- 11 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 kohaselt jagavad peadirektorid või direktorid pärast ühiste hindamiskomiteedega konsulteerimist eelispunkte, mis on antud iga peadirektoraadi käsutusse (edaspidi „peadirektoraadi eelispunktid”).
- 12 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikest 1 nähtub, et selleks jagamiseks „on igal peadirektoraadil [...] eelispunktide kvoot, mille arvutamiseks korrutatakse 2,5-ga nende ametnike arv, keda võib nende palgaastet arvestades veel edutada ja kes töötavad kõnealusel peadirektoraadis”. Siiski tuleneb samast sättest ja Haldustea-tajast nr 99-2002, et peadirektoraatidel, kelle teenetepunktide keskmine konkreetse palgaastme puhul ületab keskmise punktisumma 14 punktisummast 20-st rohkem kui ühe punktiga, vähendatakse eelispunktide kvooti täpselt nende üleliigsete punktide summa võrra. Peadirektoraadid võivad seda ülejääki siiski õigustada ja edutamiskomiteed võivad erandkorras otsustada kõnealune vähendamine täielikult või osaliselt tühistada.
- 13 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 2 sätestab, et „eelispunktide andmiseks toimub igas peadirektoraadis edutamise algul peadirektorite ja direktorite koosolek, et leppida kokku kriteeriumides, mis reguleerivad eelispunktide kvoodi jagamist direktoraatide vahel.”
- 14 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 kohaselt:

„Pärast karjääriarengu aruande uurimist annavad peadirektorid oma direktorite ettepaneku alusel A-palgaastme töötajate osas [...] eelispunkte ametnikele, keda peetakse kõige enam edutamist väärivateks, eelkõige:

- i) selle eest, et nad aitaksid direktoraadi/peadirektoraadi tööprogrammi raames kaasa selliste tulemuste saavutamisele, mis lähevad kaugemale nende individuaalsetest eesmärkidest, abistades muuhulgas teisi üksuseid;

- ii) selle eest, et nad tegid oma ülesannete täitmisel erilisi pingutusi ja saavutasid märkimisväärseid tulemusi, mida kinnitavad nende karjääriarengu aruanded.”

15 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 4 sätestab, et „selleks, et töötajaid eristada”:

- „a) jaotatakse 50% peadirektoraadi käsutusse antud kvoodi alla kuuluvatest eelispunktidest kõige tulemuslikumate ametnike vahel, kes on tõendanud oma erakordseid teeneid, vastates lõike 3 punktides i) ja ii) esitatud kriteeriumidele. Need ametnikud moodustavad peadirektoraadi töötajate arvust ligikaudu 15% palgaastme kohta. Igale ametnikule antakse 6–10 punkti.

- b) Ülejäänud 50% punktidest jaotatakse ülejäänud ametnike vahel, kelle kohta leitakse, et nad väärivad edutamist lõike 3 punktides i) ja ii) esitatud kriteeriumide alusel, ning kellele antakse 0–4 punkti isiku kohta.

Kahest eespool mainitud punktide rühmast võib üks ja sama ametnik saada eelispunkte ainuüksi ühe rühma alusel. Järelikult võib üks ametnik iga edutamise käigus saada maksimaalselt kümme eelispunkti.”

- 16 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 8 sätestab, et pärast seda, kui eelispunktid on vastavalt artiklis 6 sätestatud korrale antud, kehtestab personali ja halduse peadirektoraat iga asjassepuutuva palgaastme jaoks ametnike teeneteloetelud, mis on järjestatud punktide alusel, avaldab need Intranetis ja saadab kõikidele töötajatele. Nendes loeteludes on esitatud ametnike nimed, kellel on puudu vaid viis punkti edutamiskünniseni jõudmiseks, ja nende nimed, kes on selle künniseni jõudnud või selle ületanud.
- 17 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 lõike 1 kohaselt võivad ametnikud viie tööpäeva jooksul pärast artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 ette nähtud teeneteloetelu avaldamist esitada edutamiskomiteele vaide eelispunktide andmise otsuste peale (edaspidi „vaie”). Vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 lõikele 2 teeb edutamiskomitee „iga juhtumi uurimise käigus [...] juhul, kui ta seda asjakohaseks peab, ettepaneku anda teatud hulk eelispunkte. Oma põhjendatud arvamuses koostab edutamiskomitee soovitus, mis on adresseeritud [ametisse nimetavale asutusele,]” kes otsustab võimaliku eelispunktide juurdeandmise, mille hulk avaldatakse (edaspidi „edasikaebamise tulemusena antud eelispunktid”).
- 18 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõike 1 kohaselt on edutamiskomiteede ülesandeks lisaks ka anda ametisse nimetavale asutusele soovitusi, mis puudutavad eelispunktide andmist institutsiooni huvides täidetud lisaülesannete tunnustamiseks (edaspidi „lisaülesannete eelispunktid”). Need ülesanded on loetletud kõnealuste üldiste rakendussätete I lisas.
- 19 Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 12 on esitatud üleminekusätted 2003. aasta edutamise jaoks, et „teeneid saaks pikema aja jooksul nõuetekohaselt arvesse võtta”. Selle sätte lõikes 3 on ette nähtud kolm üleminekueelispunktide liiki:

„a) üleminekueelispunkte antakse ametnikele ühe punkti kaupa iga palgaastmel töötatud aasta kohta, kuni maksimaalselt seitsme punktini. Peale selle on

edutamiskomiteede käsutuses üleminekuelispunktide kvoot, mis vastab 0,25 punktile ametniku kohta; edutamiskomiteed võivad neid punkte jagades anda ühele ametnikule maksimaalselt kaks punkti;

- b) peadirektoraadid võivad anda täiendavaid erieelispunkte, et võtta arvesse ametnikke, kes esitati edutamiseks eelmise edutamise ajal, kuid keda ei edutatud [...]” (edaspidi „reserv”).

20 17. veebruari 2003. aasta Haldusteataja nr 18-2003 (2003. aasta edutamised — A-, LA-, B-, C- ja D-kategooriad — Tegevuseelarve — 2002. aasta edutamise reserv) ja 2. mai 2003. aasta Haldusteataja nr 34-2003 (2003. aasta edutamine) punkti III kohaselt võib anda maksimaalselt neli täiendavat erieelispunkti.

21 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 10 sätestab:

„1. Kui artiklis 9 kirjeldatud menetlus on lõpule viidud, tulevad kokku artiklis 14 käsitletud edutamiskomiteed, et uurida teeneteloetelu ning teha ettepanekud, [tehes valiku] nende ametnike hulgast, kes on jõudnud edutamiskünniseni, kuid keda on rohkem, kui on tegelikult võimalik edutada (*ex aequo* rühm). Selle valiku puhul, mida tehakse võrdse punktiarvuga ametnike vahel, võtavad komiteed arvesse iseäranis selliseid asjaolusid nagu palgaastmel töötamise staaž, ja võrdsete võimalustega seotud kaalutlusi. See tegevus algab hiljemalt 15. mail. Komiteed peavad oma ettepanekuid põhjendama ja esitama need ametisse nimetavale asutusele. Kõnealuseid ettepanekuid sisaldav teeneteloetelu avaldatakse Intranetis. Ametnikud, kelle punktide arv ühtib edutamiskünnisega, on kõnealuses loetelus eristatud selle alusel, kas edutamiskomitee on nende kohta teinud ettepaneku või mitte.

2. Ametniku edutamiseks peab ta viimase edutamismenetluse käigus saama karjääriarengu aruandes kokku vähemalt 10 teenetepunkti [...].

3. Juunis otsustab ametisse nimetav asutus edutamiskomiteede ettepanekute alusel iga palgaastme osas, millised ametnikud edutatakse. Iga edutamise puhul lahutatakse edutatud ametnike punktisummast aluseks võetud künnise punktid ja ülejääk säilitatakse järgmisteks aastateks.

4. Juulis avaldab personali ja halduse peadirektoraat edutatud töötajate nimekirja.”

22 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 14 lõigetes 1 ja 2 on sätestatud:

„1. Moodustatakse viis edutamiskomiteed vastavalt A-, LA-, B-, C- ja D-kategooria töötajate jaoks.

2. Komiteede koosseis on järgmine:

— A-kategooria töötajate jaoks: esimees, kelleks on personali ja halduse peadirektoraadi peadirektor, liikmete arv, mis võrdub peadirektorite ja talituste juhatajate arvuga, 15 personali keskkomitee poolt määratud liiget, kes peavad olema vähemalt palgaastmel A4/LA4.

— [...]”.

Asjaolud ja menetlus

- 23 Hageja on Euroopa Ühenduste ametnik alates 1991. aasta aprillist. Ta on komisjoni õigustalituse liige alates 1. juulist 2001.
- 24 Hagejale anti 15. märtsil 2003 tema karjääriarengu aruande alusel ajavahemiku juuli 2001–detsember 2002 eest 16 punkti 20-st. See hinne muudeti 16-ks teenetepunktiks.
- 25 Õigustalituse peadirektor andis hagejale 3. juulil 2003 teatavaks tehtud otsusega artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 alusel veel ühe peadirektoraadi eelispunkti.
- 26 Vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a esimesele lausele andis õigustalitus talle ka kolm üleminekueelispunkti, andes iga palgaastmel töötatud aasta eest ühe punkti (edaspidi „peadirektoraadi üleminekueelispunktid”), mis vastavad kolmeaastasele tööstaažile palgaastmel A5.
- 27 Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 sätestatud teeneteloetelu 2003. aasta edutamise kohta, mis puudutas palgaastme A5 ametnikke, sealhulgas hagejat, avaldati 7. juulil 2003. aasta Haldusteatajas nr 48-2003. Loetelus on iga asjassepuutuva ametniku kohta märgitud kogutud teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide, samuti peadirektoraadi üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide arv. Hageja nime selles loetelus ei ole.
- 28 Hageja esitas 14. juulil 2003 artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 põhjal vaide otsuse peale anda talle ainult üks peadirektoraadi eelispunkt. Ta nõudis ka, et talle antaks eelispunkte lisaülesannete eest. A-kategooria töötajate edutamiskomitee tuli kokku sama aasta 17. ja 24. oktoobril, eelkõige selle vaide uurimiseks.

- 29 Seejärel koostas eespool nimetatud edutamiskomitee 13. novembril 2003 artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 10 ette nähtud palgaastme A5 ametnike teenetelotelu. See loetelu avaldati sama päeva Haldusteatajas nr 69-2003. Hageja nime seal ei ole.
- 30 20. novembril 2003 koostas ametisse nimetav asutus 2003. aasta edutamise raames edutatud ametnike nimekirja, milles ei ole hageja nime. See nimekiri avaldati 27. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 73-2003.
- 31 Olles 16. detsembril 2003 tutvunud oma isikliku edutamistoimikuga komisjoni Intraneti veebilehel Sysper 2, sai hageja teada, et 2003. aasta edutamise raames oli talle kokku antud 20 punkti.
- 32 Komisjon avaldas 19. detsembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 82-2003 kokkuvõtte kõnealuse aasta edutamise käigu kohta.
- 33 12. veebruari 2004. aasta kirjaga esitas hageja personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 alusel kaebuse.
- 34 See kaebus jäeti ametisse nimetava asutuse 15. juuni 2004. aasta otsusega rahuldamata, millest teavitati huvitatud isikut järgmisel päeval.
- 35 Hageja esitas käesoleva menetluse algatamiseks hagiavalduse, mis saabus Esimese Astme Kohtu kantseleisse 22. juulil 2004.

- 36 Kostja vastus esitati 19. novembril 2004.
- 37 Kirjaga, mis saabus Esimese Astme Kohtu kantseleisse 14. jaanuaril 2005, loobus hageja repliigi esitamisest.
- 38 Esimese Astme Kohtu kodukorra artikli 14 alusel ja viienda koja ettepanekul otsustas Esimese Astme Kohus, pärast poolte ärakuulamist vastavalt kodukorra artiklile 51, määrata kohtuasi laiendatud koosseisule.
- 39 Ettekandja-kohtuniku ettekande põhjal otsustas Esimese Astme Kohus (viies koda laiendatud koosseisus) avada suulise menetluse ja esitas kodukorra artiklis 64 ettenähtud menetlust korraldavate meetmete raames kirjalikult küsimusi hagejale ja komisjonile, paludes nendele vastata 31. augustiks 2005. Pooled täitsid selle nõude ettenähtud tähtaja jooksul.
- 40 Esimese Astme Kohtu kantselei 15. septembri 2005. aasta kirjaga paluti pooltel esitada 23. septembriks 2005 oma märkused vastaspoole vastuste kohta Esimese Astme Kohtu kirjalikele küsimustele. Hageja ja komisjon esitasid oma märkused Esimese Astme Kohtu kantseleisse vastavalt 23. ja 22. septembril 2005.
- 41 Poolte kohtukõned ja Esimese Astme Kohtu suulistele küsimustele antud vastused kuulati ära 29. septembri 2005. aasta kohtuistungil.

Poolte nõuded

42 Hageja palub Esimese Astme Kohtul:

- kohustada menetlust korraldavate meetmete abil dokumentide esitamise;

- tühistada järgmised aktid:
 - õigustalituse peadirektori otsus anda talle 2003. aasta edutamise raames ainult üks peadirektoraadi eelispunkt, millest teavitati 2. juulil 2003 ja mida kinnitab ametisse nimetava asutuse 16. detsembril 2003 teatavaks tehtud otsus;

 - ametisse nimetava asutuse otsus mitte anda 2003. aasta edutamise raames hagejale ühtki eelispunkti lisaülesannete eest, mis tehti süsteemi Sysper 2 kaudu teatavaks 16. detsembril 2003;

 - järgmised otsused: ametisse nimetava asutuse otsus anda hagejale 2003. aasta edutamise raames kokku 20 punkti; 2003. aasta edutamise raames koostatud palgaastme A5 ametnike teeneteloetelu, mis avaldati 13. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 69-2003; 2003. aasta edutamise raames palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekiri, mis avaldati 27. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 73-2003; igal juhul otsus mitte kanda hagejat nendesse nimekirjadesse;

— vajaduse korral ametisse nimetava asutuse 15. juuni 2004. aasta otsus, millega jäeti rahuldamata hageja 12. veebruaril 2004 esitatud kaebus.

— mõista kohtukulud välja kostjalt.

43 Oma vastuses palub kostja Esimese Astme Kohtul:

— tunnistada vastuvõetamatuks ja põhjendamatuks hageja esitatud argumendid, millega ta palus tühistada otsus anda hagejale kokku 20 punkti;

— jätta hagi ülejäänud osas põhjendamatuks tõttu rahuldamata;

— mõista kohtukulud välja sätestatud korras.

44 Kohtuistungil loobus komisjon oma argumentidest, mis puudutasid hagi vastuvõetamatust, kuivõrd see hagi on esitatud otsuse peale anda hagejale kokku 20 punkti. Esimese Astme Kohus kandis selle istungi protokoll.

45 Selle avalduse järel teatas hageja, et ta võtab tagasi oma nõuded tühistada üksikotsused, mis puudutasid talle eelispunktide andmist või andmata jätmist erinevates ettenähtud punktiliikides; seda juhul, kui talle jääb võimalus vaidlustada konkreetsete punktide andmise kriteeriumide kehtivust hagi, mis on esitatud edutamispunktide koguarvu kindlaksmääramise otsuse peale. Esimese Astme Kohus kandis selle istungi protokoll.

Vastuvõetavus

46 Nagu on märgitud eespool punktis 44, loobus komisjon kohtuistungil oma vastuväitest, mis puudutas hagi vastuvõetavust, kuivõrd see hagi on esitatud otsuse peale anda hagejale 2003. aasta edutamise raames kokku 20 punkti.

47 Tuleb siiski meenutada, et kuna hagi vastuvõetavuse tingimused puudutavad avalikku huvi, võib Esimese Astme Kohus neid uurida omal algatusel ning tema kontroll ei piirdu poolte esitatud läbivaatamist takistavate asjaoludega. Nimelt tuleb olenemata poolte seisukohast üksnes Esimese Astme Kohtul uurida ja määratleda iga juhtumi puhul, kas selles asjas on tegemist hageja huve kahjustava aktiga (vt Esimese Astme Kohtu 8. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas T-275/02: D vs. EIP, EKL AT 2005, lk I-A-51 ja II-211, punkt 42 ja viidatud kohtupraktika).

48 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt saab esitada tühistamishagi selliste aktide ja otsuste suhtes, mis tekitavad hagejale kohustuslikke õiguslikke tagajärgi, mis puudutavad hageja huve, tuues kaasa selge muudatuse tema õiguslikus seisundis (Euroopa Kohtu 11. novembri 1981. aasta otsus kohtuasjas 60/81: IBM vs. komisjon, EKL 1981, lk 2639, punkt 9; Esimese Astme Kohtu 22. juuni 1990. aasta otsus liidetud kohtuasjades T-32/89 ja T-39/89: Marcopoulos vs. Euroopa Kohus, EKL 1990, lk II-281, punkt 21, ja 17. detsembri 2003. aasta otsus kohtuasjas T-324/02: McAuley vs. nõukogu, EKL AT 2003, lk I-A-337 ja II-1657, punkt 28).

- 49 Samuti nähtub väljakujunenud kohtupraktikast, et kui otsus tehakse mitmeastmelise menetluse käigus, saab vaidlustada vaid neid meetmeid, mis väljendavad otsuse teinud institutsiooni lõplikku seisukohta, kuid mille hulka ei kuulu vahemeetmed, millega valmistatakse ette lõplikku otsust (eespool punktis 48 viidatud otsused *Marcopoulos vs. Euroopa Kohus*, punkt 21, ja *McAuley vs. nõukogu*, punkt 28).
- 50 Hageja vaidlustab käesolevas asjas nende erinevate aktide seaduslikkuse, mis võeti vastu 2003. aasta edutamise raames, mis oli esimene aasta, mida reguleerivad uued artikli 43 ja artikli 45 üldised rakendussätted, ning väidab eelkõige, et teatud kõnealuseid akte ei olemas.
- 51 Sellistel asjaoludel peab Esimese Astme Kohus vajalikuks kirjeldada üksteise järel uue edutamissüsteemi eesmärki ja kogu edutamismenetluse käiku, et määratleda hageja huve kahjustav akt ja selle peale kaebuse esitamise tähtaeg.

1. *Edutamissüsteem*

- 52 Tuleb märkida, et vastavalt kohaldatavatele õigusnormidele rajaneb edutamine teenetel ja ametniku töösoorituse tulemuslikkuse tasemel, mida viimane on aastast aastasse üles näidanud ja mis väljenduvad iga-aastase hindamise ja edutamise raames antavate punktidenä.
- 53 Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 3 „Edutamise alused” on täpsustatud, et „seega on esimene asjaolu, mida tuleb arvesse võtta, teenetepunktide ja eelispunktide arv, mida iga ametnik kogus eelmise aasta või aastate jooksul”.

54 Peale selle tuleneb artikli 45 üldiste rakendussätete artiklist 5, et ametnikku saab edutada alles pärast seda, kui ta on kogunud kindla arvu punkte, mis võrdub vähemalt aluseks võetava künnise ehk „edutamiskünnisega”, mille määravad kindlaks edutamiskomiteed iga aasta edutamise jaoks.

55 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 5 lõige 3 sätestab järgmist:

„edutamiskünnis näitab teatud kindlale palgaastmele edutamiseks vajalikku (teenete- ja eelis)punktide arvu; kui eelarve seda võimaldab, siis edutatakse ametnikud, kelle punktide arv ületab kindlaksmääratud künnise. Neid ametnikke, kelle punktide arv vastab künnise punktide arvule, võib sõltuvalt edutamise määrast kas edutada, või siis peavad nad ootama mõnda järgmist edutamist”.

56 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõige 3 täiendab eespool viidatud sätet, nähes ette, et „[i]ga edutamise puhul lahutatakse edutatud ametnike punktisummast aluseks võetud künnise punktid ja ülejääk säilitatakse järgmisteks aastateks”.

57 Ametniku poolt edutamismenetluse raames saadud punktide koguarv on keerulise protsessi tulemus, mille käigus antakse kõnealusele ametnikule karjääriarengu aruande hinnete ja hinnangu tulemusena teenetepunkte, ning seejärel eelispunkte, mida artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 lõike 1 kohaselt võivad anda iga peadirektoraadi peadirektorid või direktorid (peadirektoraadi eelispunktid) või siis ametisse nimetav asutus edutamiskomiteede soovitusel (lisaülesannete eelispunktid ja edasikaebamise tulemusena antavad eelispunktid).

58 Lisaks sellele on artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõikega 3 ette nähtud üksikasjalikud üleminekueeskirjad 2003. aasta edutamise kohta, mil rakendati esimest aastat uut edutamiskorda, „et teeneid saaks pikema aja jooksul nõuetekohaselt arvesse võtta”. Need üksikasjalikud eeskirjad hõlmavad esiteks üleminekueelispunktide andmist, mida antakse ametnikele automaatselt üks punkt teenistusaasta kohta, kuid maksimaalselt kokku kuni seitse punkti (peadirektoraadi üleminekueelispunktid, artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a esimene lause) või edutamiskomiteede soovitusel, juhul kui ametniku olukord seda õigustab, kuni kaks punkti ametniku kohta (üleminekueelispunktid, artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teine lause), ning teiseks maksimaalselt neli täiendavat erieelispunkti ametnikele, kes esitati edutamiseks 2002. aastal, kuid keda ei edutatud (artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkt b ja Haldusteataja nr 18-2003 ja nr 34-2003).

2. *Edutamise käik*

59 Edutamist alustatakse igal aastal pärast hindamise lõppemist ning selle esimene etapp pärast teenetepunktide andmist on eelispunktide andmine iga peadirektoraadi tasandil.

60 Käesolevas asjas andis õigustalituse peadirektor otsusega, millest teavitati hagejat 3. juulil 2003, viimasele artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 alusel ühe peadirektoraadi eelispunkti, mis lisandus juba saadud 16 teenetepunktile. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a esimese lause alusel andis õigustalitus talle ka kolm peadirektoraadi üleminekueelispunkti, mis vastasid kolmeaastasele tööstaažile palgaastmel A5. Hageja ei saanud seevastu ühtki artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti b alusel antavat täiendavat erieelispunkti.

61 Lisaks individuaalsele ja konfidentsiaalsele teabele teenetepunktide ja eelispunktide koguarvu kohta, mida peadirektoraat esitab igale oma ametnikule (artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 8), koostab ja avaldab komisjoni personali ja halduse

peadirektoraat pärast peadirektoraadi eelispunktide andmist iga palgaastme kohta teeneteloetelu, kus on kirjas nende ametnike nimed, kellel ei puudu rohkem kui viis punkti edutamiskünniseni jõudmiseks, ja nende ametnike nimed, kes on selle künniseni jõudnud või selle ületanud, märkides iga ametniku saadud teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide koguarvu (artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 8).

- 62 2003. aasta edutamise puhul avaldati eespool mainitud teeneteloetelu, mis puudutas palgaastme A5 ametnikke, kelle hulka kuulus hageja, 7. juuli 2003. aasta Haldusteatajas nr 48-2003. Selles on märgitud iga ametniku teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide koguarv, samuti peadirektoraadi üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide koguarv, mida anti üleminekusätete kohaldamise raames.
- 63 Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 sätestatud loetelu ei määra lõplikult kindlaks, millisel kohal on selles loetelus esitatud või esitamata ametnikud edutamise raames.
- 64 Ühelt poolt on ametnikul, kes ei ole rahul talle antud peadirektoraadi eelispunktide arvuga, võimalus viie tööpäeva jooksul alates eespool mainitud teeneteloetelu avaldamist esitada vaie pädevale edutamiskomiteele, kes võib vajaduse korral soovitada ametisse nimetaval asutusel anda asjassepuutuvale ametnikule edasikambamise tulemusena antavaid eelispunkte (artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 13). Hageja esitaski 14. juulil 2003 õiguspäraselt kõnealuse vaide.
- 65 Teiselt poolt võivad ametnikud pärast artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 sätestatud teeneteloetelu avaldamist saada veel lisaülesannete eelispunkte (artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 9) ja üleminekusätete alusel üleminekueelispunkte, mida annab ametisse nimetav asutus edutamiskomiteede ettepaneku põhjal (edaspidi „edutamiskomitee üleminekueelispunktid“) (artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teine lause).

- 66 Teine edutamise etapp on edutamiskomiteede kokkutulemine ja nende pädevusvaldkondadesse kuuluvate ettepanekute üleandmine ametisse nimetavale asutusele.
- 67 On selge, et edutamiskomiteedel on põhiliselt kaks pädevust. Esiteks on nende pädevuses soovitada ametisse nimetaval asutusel anda teatavaid eelispunkte (artikli 45 üldiste rakendussätete artiklid 9, 12 ja 13), arvestades, et enne soovitud lisaülesannete eelispunktide konkreetse andmise kohta esitavad need komiteed tavaliselt arvamuse edasikaebamise tulemusena antavate eelispunktide andmise kohta (artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 13). Teiseks on nende pädevuses esitada ametisse nimetavale asutusele ettepanek nn *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestamiseks, st nende ametnike järjestamiseks, kes on jõudnud edutamiskünniseni, kuid keda on rohkem kui on tegelikult võimalik edutada (artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 10).
- 68 Siiski, arvestades artikli 45 üldiste rakendussätete sõnastuses esinevat ebatäpsust, põhjustab edutamiskomiteede *ratione temporis* sekkumise eeskirjade määratlemine teatud raskusi.
- 69 Nõnda sätestab artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 10, et edutamiskomiteed tulevad kokku, et uurida teeneteloetelu ja sõnastada ettepanekuid, tehes valiku *ex aequo* rühma hulgast, „kui artiklis 9 kirjeldatud menetlus on lõpule viidud”. Kui seda viimast lauseosa lugeda koostoimes artikli 45 üldiste rakendussätete artikliga 13, võib see anda alust arvata, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 10 tähendab, et edutamiskomiteed ja ametisse nimetav asutus peavad esimest korda sekkuma pärast artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 sätestatud teeneteloetelu avaldamist selles osas, mis puudutab ettepanekut eelispunktide andmiseks ja seejärel nende andmise otsust.
- 70 Selle sekkumise eesmärk oleks määratleda lõplikult ametnike järjestus selles osas, mis puudutab edutamise raames antud punktide koguarvu, ja pärast seda peab kindlasti toimuma uus edutamiskomiteede koosolek, et koostada ettepanekud *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestuse kindlaksmääramiseks.

- 71 Selline lähenemine aga ei vasta ei artikli 45 üldiste rakendussätete sõnastusele ega ülesehitusele.
- 72 Esiteks tuleb märkida, et mõiste „menetlus” kasutamine ei tundu olevat sobiv, kuna artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 9 ei ole tegelikult esitatud üldise menetluse kirjeldust, kus oleks määratud kindlaks täpne ajakava, vaid seal on üksnes kirjeldatud pädevuse jaotust edutamiskomiteede ja ametisse nimetava asutuse vahel lisaülesannete eelispunktide andmist osas.
- 73 Teiseks, eespool punktides 69 ja 70 mainitud tõlgendus tähendaks, et on olemas ametisse nimetava asutuse vaheotsus, mis puudutab punktide koguarvu kindlaks-määramist. Seevastu ei viita artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 9 vähimalgi määral sellele, et ametisse nimetav asutus peab sellise akti vastu võtma, ning viitab vaid üldsõnaliselt viimati nimetatud asutuse põhimõttelisele pädevusele eelispunktide andmise valdkonnas, täpsustamata, millal täpselt seda pädevust teostada tuleb.
- 74 Sama kehtib ka artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 kohta, mis puudutab edasikaebamise tulemusena antavate eelispunktide andmist ning milles on lihtsalt ette nähtud ametisse nimetava asutuse otsustuspädevus, täpsustamata, millal tuleb seda pädevust edutamise raames kasutada. Peale selle, kuigi artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 lõige 2 sätestab, et ametisse nimetava asutuse poolt edasikaebamise tulemusena antavate eelispunktide arv avaldatakse, ei määratle see, millises etapis see avaldamine toimub, arvestades, et 2003. aasta edutamisel täpsustati edasikaebamise tulemusena antud eelispunktide arvu kõnealuse aasta edutamise käigu kokkuvõttes, mis avaldati Haldusteatajas nr 82-2003.
- 75 Tegelikult on selge, et mitte ükski artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel ei täpsusta *ratione temporis* ametisse nimetava asutuse vahepealse ja eraldi otsuse vastuvõtmist, mis puudutab punktide koguarvu kindlaksmääramist.

- 76 Kolmandaks, artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 10 märgib, et edutamiskomiteed tulevad kokku, et „uurida teeneteloetelu” — seda mõistet on käsitletud artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 ning see tähendab nende ametnike loetelu, kellel ei puudu rohkem kui viis punkti edutamiskünniseni jõudmiseks, ja nende ametnike nimesid, kes on selle künniseni jõudnud või selle ületanud, ning kuhu on märgitud iga ametniku teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide, samuti peadirektoraadi üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide koguarv. Sellist loetelu on mõtet arvesse võtta vaid siis, kui see dokument pakub antud staadiumis veel huvi, mis ei oleks aga nõnda juhul, kui pärast kõnealuse loetelu avaldamist võtab ametisse nimetav asutus vastu otsuse, mis määrab kindlaks punktide koguarvu.
- 77 Artikli 45 üldiste rakendussätete ülesehituse kohta tuleb märkida, et nende rakendussätete artikli 10 lõige 3 sätestab, et „juunis otsustab ametisse nimetav asutus edutamiskomiteede ettepanekute alusel iga palgaastme puhul, millised ametnikud edutatakse.”
- 78 Seega nähtub, et ilmselgetel hea halduse ja õiguskindluse põhjustel on ette nähtud, et ametisse nimetava asutuse ametlik otsus, mis võimaldab kõikidel asjassepuutuvatel ametnikel teada kindlalt ja lõplikult oma kohta edutamise lõppedes, võetakse *ratione temporis* vastu siis, kui edutamismenetlus on tavapäraselt lõpule viidud.
- 79 Artikli 45 üldiste rakendussätete tõlgendus, mille tulemusena lahutatakse edutamiskomiteede ja ametisse nimetava asutuse tegevus ning tuleks kindlasti vastu võtta punktide koguarvu puudutav vaheakt, muudaks ülemäära keerukaks edutamiseks kõlblike ametnike olukorra nii selles osas, mis puudutab huve kahjustava akti määratlemist, kui ka kaebuse esitamise tähtaegadest kinnipidamist, ning see oleks vastuolus õiguskindluse nõuetega.

- 80 Sellistel asjaoludel tuleb sedastada, et pärast artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 8 sätestatud teeneteloetelu avaldamist tulevad kokku edutamiskomiteed, et töötada välja ettepanekuid, mis puudutavad nii nende pädevusse kuuluvate eelispunktide andmist kui ka *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestamist. Kõik need ettepanekud sisalduvad artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõikes 1 mainitud teeneteloetelus.
- 81 Käesolevas asjas tuleb märkida, et pärast 17. ja 24. oktoobril 2003 kokku tulnud A-kategooria töötajate edutamiskomitee tegevust avaldati artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõikes 1 sätestatud teeneteloetelu 13. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 69-2003.
- 82 Selles loetelus on esitatud nende ametnike nimed ja ametikoht, kes on jõudnud edutamiskünniseni või selle ületanud, ja nende ametnike nimed ja ametikoht, kellel ei puudu rohkem kui viis punkti selle künniseni jõudmiseks, märkides:
- pakutavate punktide koguarvu igaühe kohta, mis võis teatud ametnike puhul suureneda võrreldes 7. juuli 2003. aasta teeneteloetelus esitatud punktide arvuga, kuna komitee tegi ettepaneku anda neile lisaülesannete eelispunkte, edasikaebamise tulemusena antavaid eelispunkte ja edutamiskomitee üleminekueelispunkte;
 - tähega „p” selle ametniku nime, kelle kohta komitee teeb edutamise ettepaneku — see märkus on õiguslik nõue ja asjakohane üksnes *ex aequo* rühma jaoks, st nende ametnike jaoks, kes on jõudnud edutamiskünniseni, kuid keda on rohkem, kui on tegelikult võimalik edutada, mis toob kaasa asjassepuutuvate isikute järjestamise eelkõige palgaastmel töötamise staaži ja võrdsete võimalustega seotud kaalutluste põhjal.

- 83 Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 10 mainitud teeneteloetelu ei määra rohkemal määral lõplikult kindlaks seda, milline on selles loetelus esitatud või esitamata ametnike koht edutamise raames.
- 84 Nagu eespool on juba märgitud, ei tee edutamiskomitee nii eelispunktide andmise osas kui ka *ex aequo* rühma ametnike eristamise osas muud, kui esitab ettepanekuid ametisse nimetavale asutusele, kellel on artikli 43 üldiste rakendussätete artiklist 10 ja artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 14 lõikest 4 tulenevalt ainsana pädevus otsustada. Selles osas tuleb kahetsedes ära märkida teatavaid ebatäpsusi artikli 45 üldiste rakendussätete tekstis, mis võivad tekitada segadust edutamiskomitee rolli kohta, nagu näiteks artikli 9 pealkiri „Eelispunktide andmine edutamiskomiteede poolt”, samas kui selle artikli lõikes 3 on selgelt märgitud, et tegemist on individuaalsete eelispunktide andmise „ettepanekutega”, mis esitatakse ametisse nimetavale asutusele, kes „teeb otsuse eelispunktide andmise kohta”. Nagu komisjon kohtuistungil mõõnis, kehtib sama ka artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teise lause sõnastuse kohta, mis puudutab edutamiskomitee ülemineku eelispunktide andmist.
- 85 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõikes 3 on ka selgelt täpsustatud, et ametisse nimetav asutus „otsustab”, milliseid ametnikke igas palgaastmes edutada, põhinedes edutamiskomiteede „ettepanekutel”, mis ei ole ametisse nimetavale asutusele siduvad, kuna viimane peab tegema otsuse esiteks punktide andmise kohta ning seejärel *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestuse kohta. Ametisse nimetav asutus võib seega edutamiskomitee ettepanekuid järgida või siis võtta erineva suuna, mis viimati mainitud juhul võib asjassepuutuva ametniku jaoks tähendada punktide koguarvu vähenemist või suurenemist, mille tulemusena võib see koguarv olla suurem, võrdne või väiksem kui edutamiskünnis.
- 86 Kolmas ja viimane edutamise etapp on edutatud ametnike nimekirja koostamine. Käesoleval juhul koostas ametisse nimetav asutus 20. novembril 2003 palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekirja, mis avaldati 27. novembri 2003. aasta Haldustea-

tajas nr 73-2003 ning mis tehti nõnda teatavaks kõikidele asjassepuutuvatele ametnikele, sealhulgas hagejale. Sellest nimekirjast nähtub, et ametisse nimetav asutus kiitis heaks kõik edutamiskomitee ettepanekud nii selles osas, mis puudutab punktide andmist, kui ka selles osas, mis puudutab *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestust.

3. Huve kahjustav akt

- ⁸⁷ Eelnevast tuleneb, et edutamismenetlus lõppeb edutatud ametnike nimekirja koostamisega. See lõplik otsus määrab kindlaks ametnikud, keda edutatakse käimasoleva edutamise raames. Seega saavad ametnikud, kes arvasid, et neid võidakse edutada, just selle nimekirja avaldamisel kindlalt ja lõplikult teada, kuidas nende teeneid hinnati ja et nende õiguslikku seisundit on mõjutatud (Esimese Astme Kohtu 21. novembri 1996. aasta otsus kohtuasjas T-144/95: Michaël vs. komisjon, EKL AT 1996, lk I-A-529 ja II-1429, punkt 30, ja 19. märtsi 2003. aasta otsus liidetud kohtuasjades T-188/01–T-190/01: Tsarnavas vs. komisjon, EKL AT 2003, lk I-A-95 ja II-495, punkt 73).
- ⁸⁸ Siiski on oluline meenutada, et teatud kindlal aastal antud punktide mõju ei piirdu mitte üksnes käimasoleva edutamise ja uut edutamissüsteemi põhineb kogutud teenete arvesse võtmisel, mida väljendavad aastast aastasse kogutud punktid. Järelkult mõjutavad ühel kindlal aastal antud punktid mitmeid edutamisi.
- ⁸⁹ Esimese Astme Kohus on sarnases kontekstis 11. detsembri 2003. aasta otsuses kohtuasjas T-323/02: Breton vs. Euroopa Kohus (EKL AT 2003, lk I-A-325 ja II-1587, punktid 52–54) leidnud, et edutamiseks antavate punktide kindlaksmääramine on iseseisev toiming, millel on siduvad õiguslikud tagajärjed, mis puudutavad ametniku huve, tuues kaasa selge muudatuse tema õiguslikus seisundis, isegi kui see ei ole muud kui üks edutamismenetluse etappidest.

- 90 Kuigi see kohtupraktika puudutab edutamissüsteemi, milles on ette nähtud vaid üksainus punktikategooria, on see käesolevale asjale ülekantav. Nõnda tuleb tõdeda, et lõplik akt, millega edutamine lõpetatakse, on oma olemuselt keerukas, kuna see sisaldab kahte eraldi otsust, st ametisse nimetava asutuse otsust, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, ja ametisse nimetava asutuse otsust, mis määrab kindlaks punktide koguarvu, millele esimesena nimetatud otsus rajaneb. See ametisse nimetava asutuse otsus, mis määrab kindlaks punktide koguarvu, kujutab endast iseseisvat akti, mille enda peale võib eelmises punktis viidatud kohtupraktikat arvestades esitada kaebuse ja mille peale saab vajaduse korral kohtusse edasi kaevata personalieeskirjades ette nähtud õiguskaitselahendite raames.
- 91 Sellest tulenevalt võib edutatud ametnike nimekirja kantud ametnik, kui ta vaidlustab ametisse nimetava asutuse poolt talle antud punktide koguarvu ja sellega ka järgmisteks aastateks säilitatud punktide ülejäägi, esitada kaebuse ja vajaduse korral kohtusse hagi ainult sellise punktide andmise akti peale, millel on tema jaoks siduvad ja lõplikud õiguslikud tagajärjed.
- 92 Samuti on mõeldav, et samasuguse menetluse võib algatada ametnik, keda ei edutatud ja kes ei soovi vaidlustada asjaolu, et teda ei edutatud käimasoleva edutamise raames, vaid üksnes keeldumist anda talle teatud hulk punkte, mis ei oleks tal võimaldanud edutamiskünniseni jõuda.
- 93 Peale selle võib ametnik, keda ei edutatud väidetavalt õigustamatult ebapiisava ja seega edutamiskünnisest allapoole jääva punktide arvu tõttu, võib esitada oma kaebuse nii selle ametisse nimetava asutuse otsuse peale, mis määrab kindlaks punktide koguarvu, kui ka selle otsuse peale, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja. Kuigi need kaks akti võivad tõepoolest olla õiguslikult eraldi aktid ja nende peale võib esitada eri tühistamisnõudeid, on kindel, et tegelikult on need edutamisest keeldumise puhul omavahel tihedalt seotud, kuna edutamine on ilmtingimata ja ainuüksi seotud ametnikule võrreldes edutamiskünnisega antud

punktide koguarvuga, välja arvatud juhul, kui kõnealust ametnikku, kes jõudis selle künniseni ja kuulus *ex aequo* rühma, ei edutatud täiendavate kaalutluste alusel, mis on seotud palgaastmel töötamise staažiga või võrdsete võimalustega.

- 94 Viimati nimetatud juhul võib asjassepuutuv ametnik õiguspäraselt esitada hagi üksnes ametisse nimetava asutuse lõpliku otsuse peale, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, ametisse nimetava asutuse poolt *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestamisel tehtud kaalutusvigade tõttu.
- 95 Käesolevas asjas tuleb meenutada, et hageja, keda ei edutatud 2003. aasta edutamise raames, esitas kaebuse ning seejärel hagi Esimese Astme Kohtule, mis puudutasid eelkõige ametisse nimetava asutuse otsust anda talle kokku 20 punkti, 2003. aasta edutamise raames palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekirja ja ametisse nimetava asutuse otsust selle nimekirja kehtestamise kohta selles osas, milles sellega keeldutakse teda edutamast.
- 96 Hageja vaidlustab käesoleva hagi raames ka nende individuaalsete otsuste nõuetele vastavuse, millega talle anti ainult üks peadirektoraadi eelispunkt ja keelduti talle andmast lisaülesannete eelispunkte, samuti otsuse mitte kanda hagejat palgaastme A5 teeneteloetelusse, mis avaldati 13. novembri 2003. aasta Haldusteatajas nr 69-2003, ning ka loetelu enda.
- 97 Need otsused kujutavad endast ettevalmistavaid akte, mis eelnevad ja on vajalikud lõplikule otsusele, millega langetatakse otsus edutamiste kohta, ning selles otsuses sisalduvale eraldi käsitletavale ja iseseisvale aktile, st punktide koguarvu kindlaksmääramisele, mille tühistamist hageja käesolevas hagis nõuab. See kehtib peadirektoraadi eelispunktide andmise otsuse kohta, sõltumata asjaolust, kas selle peale esitati artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 alusel vaie või mitte. Kuigi sellise vaide puudumisel ei saa ametisse nimetav asutus muuta peadirektoraadi eelispunktide arvu edasikaebamise tulemusena antavaid eelispunkte andes, on peadirektoraadi eelispunktide andmise otsus ikkagi vaid ettevalmistav akt, kuna üksnes nende peadirektoraadi eelispunktide maksimaalne arv, mida ametnik võib saada, ei võimalda edutamiskünniseni jõuda.

- 98 Kohtupraktika kohaselt ei saa nende aktide peale esitada iseseisvat tühistamishagi, kuid nende seaduslikkust saab alati vaidlustada lõpliku otsuse peale esitatud hagi raames (Esimese Astme Kohtu 9. aprilli 2003. aasta otsus kohtuasjas T-134/02: Tejada Fernández vs. komisjon, EKL AT 2003, lk I-A-125 ja II-609, punkt 18).
- 99 Kohtuistungil hageja küll teatas, et ta loobub oma nõuetest tühistada individuaalsed otsused, millega talle anti ainult üks peadirektoraadi eelispunkt ja millega keelduti talle andmast lisaülesannete eelispunkte, kuid seda tingimusel, et tal oleks õiguslikult võimalik vaidlustada nende punktide andmise kriteeriumide kehtivust punktide koguarvu kindlaksmääramise otsuse peale esitatud hagi raames.
- 100 Esimese Astme Kohus leiab, et selline loobumine ei ole vastuvõetav. Esimese Astme Kohus võib nõustuda üksnes selgelt ja tingimusteta hagiavalduses esitatud nõuetest loobumisega (Esimese Astme Kohtu 12. märtsi 1992. aasta määrus kohtuasjas T-73/91: Gavilan vs. parlament, EKL 1992, lk II-1555, punkt 26).
- 101 Lõpetuseks tuleb märkida, et hageja palub käesoleva hagi raames tühistada vajalikus ulatuses ametisse nimetava asutuse 15. juuni 2004. aasta otsus, millega jäeti rahuldamata hageja kaebus. Selle kohta tuleb meenutada, et kohtupraktika kohaselt on halduskaebus ja selle sõnaselge või kaudne rahuldamata jätmine ametisse nimetava asutuse poolt keeruka menetluse lahutamatu osa. Isegi kui Esimese Astme Kohtule esitatud hagi esemeks on sellistel asjaoludel ametlikult kaebuse rahuldamata jätmine, esitatakse Esimese Astme Kohtule tegelikult lahendamiseks huve kahjustav akt, mille peale kaebus esitati (Euroopa Kohtu 17. jaanuari 1989. aasta otsus kohtuasjas 293/87: Vainker vs. parlament, ELK 1989, lk 23, punkt 8, ja 7. veebruari 1990. aasta otsus kohtuasjas C-343/87: Culin vs. komisjon, EKL 1990, lk I-225, punkt 7; Esimese Astme Kohtu 16. oktoobri 1996. aasta otsus kohtuasjas T-36/94: Capitanio vs. komisjon, EKL AT 1996, lk I-A-449 ja II-1279, punkt 33, ja 7. juuni 2005. aasta otsus kohtuasjas T-375/02: Cavallaro vs. komisjon, EKL AT 2005, lk I-A-151 ja II-673, punkt 59).

4. *Kaebuse esitamise tähtajad*

- 102 Tuleb meenutada, et personalieeskirjad reguleerivad artiklites 90 ja 91 üldiselt töötajate õigust kaevata edasi nende huve kahjustavaid haldusakte. Nimetatud sätetest nähtub, et kogu nõnda kehtestatud edasikaebamise kord lähtub nõudest, et kaebeõiguse kasutamine on lubatud vaid siis, kui peetakse täpselt kinni ettenähtud tähtaegadest (Euroopa Kohtu 10. detsembri 1980. aasta otsus kohtuasjas 23/80: *Grasselli vs. komisjon*, EKL 1980, lk 3709, punkt 25, ja Esimese Astme Kohtu 11. märtsi 1993. aasta otsus kohtuasjas T-87/91: *Boessen vs. majandus- ja sotsiaalkomitee*, EKL 1993, lk II-235, punkt 27).
- 103 Personalieeskirjade artiklites 90 ja 91 ette nähtud kaebuse esitamise tähtaegadest kinnipidamine eeldab, et ametnikule on tema huve kahjustav akt selgelt ja täielikult teatavaks saanud.
- 104 Ametnikule tema huve kahjustava akti peale kaebuse esitamiseks antud kolmekuulise tähtaja kohta näeb personalieeskirjade artikli 90 lõige 2 ette, et kõnealune tähtaeg algab:
- „meetme avaldamise kuupäeval, kui tegemist on üldist laadi meetmega;
 - kuupäeval, mil otsus asjaomasele isikule teatavaks tehakse, kuid mitte hiljem kui kuupäeval, mil see sai huvitatud isikule teatavaks, kui on tegemist konkreetset isikut mõjutava meetmega; kui aga konkreetset isikut mõjutav akt võib puudutada ka teist isikut peale adreassaadi, algab see ajavahemik kõnealuse kolmanda isiku puhul kuupäeval, mil see meede sai talle teatavaks, kuid mitte hiljem kui avaldamise kuupäeval [...]”.

105 Nende sätete, millega on kehtestatud seos kolmekuulise tähtaja alguse ja vaidlustatud akti õigusliku olemuse vahel, tõlgendamisel tuleb käesolevas asjas arvesse võtta edutamismenetluse eripära, st seda, et lõplik akt, millega edutamine lõppeb, on oma olemuselt keerukas, kuna see sisaldab kahte eri otsust: ametisse nimetava asutuse otsust, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, ja ametisse nimetava asutuse otsust, mis määrab kindlaks punktide koguarvu kõnealuse edutamise lõpul, millele rajaneb esimesena nimetatud otsus. See ametisse nimetava asutuse otsus, mis määrab kindlaks punktide koguarvu edutamise lõpul, kujutab endast iseseisvat akti, mille enda peale võib esitada kaebuse ja mida saab vajaduse korral kohtus edasi kaevata personalieeskirjades ette nähtud õiguskaitsevahendite raames.

106 Eespool toodud järeldusest tuleneb, et edutamise lõppedes on võimalus esitada vähemalt kolme liiki tühistamiskaebusi:

- kaebus, mis puudutab üksnes ametisse nimetava asutuse otsust punktide koguarvu kindlaksmääramise kohta, mille võib esitada edutatud ametnik, kes vaidlustab oma punktide jäägi, või ametnik, keda ei edutatud ja kes ei nõustu talle antud punktide arvuga, kuid ei vaidlusta samas tema edutamata jätmist;

- kaebus, mis on esitatud nii ametisse nimetava asutuse selle otsuse peale, mis määrab kindlaks punktide koguarvu, kui ka selle otsuse peale, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja; selle kaebuse võib esitada ametnik, keda ei edutatud talle väidetavalt õigustamatult antud ebapiisava ja seega edutamiskünnisest allapoole jääva punktide arvu tõttu, või ametnik, keda ei edutatud, kuid kellel on edutamiskünnisega võrdne punktide arv ja kes vaidlustab nii selle punktide arvu ebapiisavuse kui ka ametisse nimetava asutuse täiendavate kaalutluste alusel tehtud valikud *ex aequo* rühma sees;

- kaebus, mille esemeks on üksnes otsus, millega ametisse nimetav asutus kehtestab edutatud ametnike nimekirja; selle kaebuse võib esitada ametnik, keda ei edutatud ja kelle punktide arv on võrdne edutamiskünnisega ning kes kritiseerib üksnes eespool mainitud valikuid.

107 Kui ametisse nimetava asutuse otsus punktide koguarvu kindlaksmääramise kohta on vaieldamatult konkreetset isikut mõjutav meede, mille peale võib esitada kaebuse kolme kuu jooksul alates kuupäevast, mil otsus asjaomasele isikule teatavaks tehakse, kuid mitte hiljem kui alates kuupäevast, mil see sai asjaomasele isikule teatavaks, siis ametisse nimetava asutuse otsus, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, koosneb konkreetseid isikuid mõjutavate aktide kogumist, mis on adresseeritud asjassepuutuvale palgaastmele edutatud ametnikele. Kõnealune aktide kogum kahjustab siiski selle ametniku huve, kelle nimi ei ole nimekirja kantud, kuna see kujutab endast vaikumisi keeldumist tema edutamisest.

108 Seega tuleb ametisse nimetava asutuse otsust, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, edutamata ametniku suhtes käsitleda artikli 90 lõike 2 teise taande lõpu tähenduses konkreetset isikut mõjutava aktina, mis võib puudutada ka teist isikut peale adressaadi (vt selle kohta Euroopa Kohtu 19. veebruari 1981. aasta otsus liidetud kohtuasjades 122/79 ja 123/79: *Schiavo vs. nõukogu*, EKL 1981, lk 473, punktid 21–23, ja Esimese Astme Kohtu 2. juuni 2005. aasta määrus kohtuasjas T-326/03: *Vounakis vs. komisjon*, kohtulahendite kogumikus ei avaldata, punkt 24). Sellisel juhul hakkab sama sätte kohaselt edutamata ametniku jaoks tähtaeg kulgema kuupäeval, mil kõnealune akt sai talle teatavaks ja igal juhul mitte hiljem kui avaldamise kuupäeval.

109 Arvestades artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 10 ette nähtud komisjoni kohustust avaldada edutatud ametnike nimekiri Haldusteatajas, kehtib ametniku kaebuse esitamise suhtes punkti 106 teises taandes nimetatud juhul kaks eri lähtepunkti, sõltuvalt vaidlustatud akti olemusest. Sama punkti 106 kolmandas taandes käsitletud juhul tuleks kaebuse esitamise tähtaja lähtepunktiks üldiselt pidada avaldamise kuupäeva.

- 110 Selline olukord ei sobi aga kokku uue edutamiskorra eripäraga, mille puhul on tegemist oma olemuselt keeruka huve kahjustava aktiga.
- 111 Kuigi edutatud ametnike nimekirja avaldamine, mis hõlmab üksnes huvitatud isikute nimesid ja ametikohti, annab kõikidele asjassepuutuvatele ametnikele võimaluse saada kindlalt ja lõplikult teada, millisel kohal nad edutamise tulemusena asuvad, ei võimalda see nimekiri neil tutvuda ametisse nimetava asutuse selle otsusega, mis puudutab punktide koguarvu kindlaksmääramist.
- 112 Alles oma isiklikku edutamistoimikut komisjoni Intranetis ja veebilehel Sysper 2 vaadates saab edutatud või edutamata ametnik teada oma punktide koguarvu ja nende jaotuse.
- 113 Nõnda saab asjassepuutuv ametnik teada, kas ta jõudis edutamiskünniseni või mitte ning kas edutamisest keeldumine on tema puhul seletatav täiendavate kaalutlustega, nagu artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 10 nimetatud kaalutlused, ning saada teada esiteks peadirektoraadi eelispunktide andmise peale esitatud võimaliku vaide tulemust, teiseks võimalike lisäülesannete eelispunktide arvu, ja lõpuks 2003. aasta edutamise puhul üleminekusätete kohaldamise raames antavate võimalike edutamiskomitee üleminekueelispunktide arvu.
- 114 See teave võib suunata asjassepuutuva ametniku otsust selle kohta, kas esitada kaebus või mitte, kuna see ametnik võib saadud punktide arvu ja jaotust, haldusasutuse poolt määratud edutamiskünnist ja kõnealuse edutamise raames tegelikult edutatud ametnikke silmas pidades lõpuks hinnata, kas sellise menetluse algatamine on asjakohane või kas see tuleb algatada üksnes ametisse nimetava asutuse selle otsuse peale, mis puudutab punktide koguarvu kindlaksmääramist, või siis selle otsuse peale, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja.

- 115 Nagu eelnevalt mainiti, on selge, et kuigi neid otsuseid võib õiguslikult tõepoolest eristada ja nende peale saab, nagu käesolevas asjas, esitada eri tühistamisnõudeid, on ametisse nimetava asutuse otsus punktide koguarvu kindlaksmääramise kohta ja otsus, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, tegelikult omavahel tihedalt seotud. Samas ei võimalda selle nimekirja avaldamine asjassepuutuvatel ametnikel täielikult tutvuda edutamismenetlust lõpetava huve kahjustava aktiga, mis on oma olemuselt keeruline.
- 116 Peale selle nähtub 2003. aasta edutamisest, et edutatud ametnike nimekirja avaldamise kuupäeva ja kuupäeva, mil ametnik saab tulemuslikult vaadata oma edutamistoimikut veebilehel Sysper 2, vahel võib olla märkimisväärselt palju päevi. See lahknevus on seletatav sellega, et kõnealuse veebilehe ajakohastamine võtab pädeval talitusel aega, mille käigus sisestatakse andmed kõigi ametnike kohta, keda edutamine puudutas — neid oli 2003. aastal 14 000. See ajakohastamiseks vajalik aeg ei ole loomulikult täpselt teada eespool käsitletud nimekirja avaldamise ajal Haldusteatajas, kus 2003. aastal ei ole selle kohta esitatud ühtegi märkust.
- 117 Isegi kui on mõistlik arvata, et asjassepuutuv ametnik, nagu käesoleva kohtuasja hageja, saab oma punktide koguarvu ja nende jaotuse teada kaebuse esitamiseks jäetud kolmekuulise tähtaja jooksul, väheneb ametnikule tema kaebuse tõhusaks ettevalmistamiseks ja esitamiseks antud aeg ametnike isiklike edutamistoimikute ajakohastamiseks veebilehel Sysper 2 vajaliku aja võrra, juhul kui eeldada, et sellel tähtajal on kaks lähtepunkti: kui huvitatud isik vaidlustab nii ametisse nimetava asutuse otsuse, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, kui ka otsuse punktide koguarvu kindlaksmääramise kohta.
- 118 Sellistel asjaoludel tuleb sedastada, et õiguskindluse, võrdse kohtlemise ja hea halduse huvides tuleb määrata nii ametisse nimetava asutuse selle otsuse peale, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, kui ka punktide koguarvu kindlaksmäära-

mise otsuse peale esitatavate kaebuste esitamiseks ette nähtud kolmekuulise tähtaja alguspunktiks kuupäev, mil ametnik sai tegelikult tutvuda oma isikliku ajakohastatud edutamistoimikuga veebilehel Sysper 2.

- 119 Selle kohta tuleb märkida, et vastuses Esimese Astme Kohtu küsimustele täpsustas komisjon, et kõnealuse veebilehe kasutamine on turvalisuse huvides elektrooniliselt „jälgitud” ning seega võimaldab „juurdepääsu protokoll” salvestada veebilehe kasutamise kuupäevi ja kasutajaid.
- 120 Peale selle nähtub toimikust, et komisjon avaldas Haldusteatajas nr 82-2003 kokkuvõtte 2003. aasta edutamise käigu kohta, mille punkt 4 on sõnastatud järgmiselt:

„Toimikute ajakohastamine Sysper 2-s

Edutamiskomiteede esitatud ja ametisse nimetava asutuse poolt heaks kiidetud punktide andmise ettepanekud on nüüd esitatud iga ametniku toimikus.

Kooskõlas personalieeskirjade artikliga 25, mis sätestab, et igast konkreetsest otsusest teatatakse asjassepuutuvalle ametnikule, palutakse käesolevaga igal ametnikul tutvuda oma toimikuga veebilehel Sysper 2.”

- 121 Kuigi seda toimingut ei saa käsitleda tõelise teavitamisena personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 tähenduses, tuleb selleks, et välistada edutamisest tulenevate õiguslike olukordade hilinenud vaidlustamise võimalust, tõdeda, et ametnik peab vaatama oma isiklikku edutamistoimikut veebilehel Sysper 2 mõistliku aja jooksul alates kuupäevast, mil avaldati kokkuvõte, mis moodustab nüüd ühe osa komisjoni praktikast edutamismenetluse valdkonnas.
- 122 Käesolevas asjas on selge, et hageja sai teada tema punktide koguarvu kindlaksmääramisest ja nende jaotusest, kui ta vaatas oma isiklikku ajakohastatud edutamistoimikut veebilehel Sysper 2 16. detsembril 2003, st enne kokkuvõtte avaldamist, ning et ta esitas 12. veebruaril 2004 kaebuse, mis puudutas nii ametisse nimetava asutuse otsust, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, kui ka otsust punktide koguarvu kindlaksmääramise kohta, ning pidas seega kinni ettenähtud tähtajast.
- 123 See kaebus jäeti rahuldamata ametisse nimetava asutuse 15. juuni 2004. aasta otsusega, millest hagejat teavitati järgmisel päeval. Hageja esitas käesoleva hagi 22. juulil 2004, st personalieeskirjade artikli 91 lõikes 3 ette nähtud kolmekuulise tähtaja jooksul.
- 124 Kõigist eeltoodud kaalutlustest nähtub, et käesolev hagi tuleb tunnistada vastuvõetavaks.

Põhiküsimus

1. *Artikli 43 üldiste rakendussätete ja artikli 45 üldiste rakendussätete teatud sätete õigusvastasuse väited*

- 125 Hageja vaidlustab esiteks artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 ja artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 3, 6, 7, 9, 10, 12 ja 13 õiguspärasuse. Ta kritiseerib sisuliselt

teenetepunktide määrava tähtsuse puudumist, eelispunktide andmise põhjendamise kohustuse puudumist, kaitseõiguse rikkumist ja artikli 45 üldiste rakendussätete seaduse artiklil 13 põhinevate kaebuste ebatõhusust. Teiseks esitab hageja õigusvastasuse väite artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 6 ja 7 vastu koosmõjus Haldusteatajaga nr 99-2002. Ta leiab, et need sätted piiravad peadirektoraatide kaalutlusõigust peadirektoraadi eelispunktide andmise osas ning takistavad ametnike teenete tõhusat võrdlemist. Hageja märgib kolmandaks, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 12 on õigusvastane. Vastupidiselt selle artikli sõnastusele ei ole see oma olemuselt üleminekusäte, omistab suure tähtsuse tööstaažile palgaastmel, ei määratle edutamiskomitee ülemineku-eelispunktide andmise kriteeriume ja annab ekslikult nende punktide määramise õiguse edutamiskomiteedele. Neljandaks esitab hageja artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 ja I lisa punktide 1, 2, 3, 5 ja 6 õigusvastasuse väite. Need sätted toovad kaasa teatud saavutuste ülehindamise ja ametnike võrdse kohtlemise rikkumise. Viiesandaks vaidlustab hageja artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõike 2 õiguspärasuse, kuna see säte annab tema sõnul eelise väikestes peadirektoraatides töötavatele ametnikele.

Esimene õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 ning artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 3, 6, 7, 9, 10, 12 ja 13 vastu

- 126 Hageja esitab õigusvastasuse väite artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 ning artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 3, 6, 7, 9, 10, 12 ja 13 vastu, võttes aluseks personalieeskirjade artiklid 25 ja 26 ning samuti personalieeskirjade artikli 45, mis tagab võrdse kohtlemise, teenetel rajaneva edutamise, ametikohal edasijõudmise õiguse ja teenete võrdleva hindamise. Samuti tugineb ta õigusele heale haldusele ning erapooletule ja õiglasele kohtupidamisele ning õigusele olla ära kuulatud.

Teenetepunktide määrava tähtsuse puudumine

— Poolte argumendid

- 127 Hageja väidab, et enamik õigustalituse ametnikke said 13–16 teenetepunkti. Seega ei ole edutamisel määravaks teened, mis nähtuvad personalieeskirjade artiklis 45

osutatud aruannetest. Edutamised sõltuvad eelispunktide hulgast, mida võib anda kuni 21 punkti. Neid punkte aga jagatakse teenetest sõltumatult. Selle tulemusena rikutakse võrdse kohtlemise põhimõtet, samuti teenetel rajaneva edutamise, ametikohal edasijõudmise ja teenete võrdleva hindamise põhimõtteid, mis on tagatud personalieeskirjade artikliga 45.

- 128 Komisjon vastab, et eelispunktidega tunnustatakse teeneid ning need võimaldavad tal paremini eristada ametnikke nende võimeid silmas pidades.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 129 Vastavalt personalieeskirjade artikli 45 lõike 1 esimesele lõigule võtab ametisse nimetav asutus edutamisel arvesse ametnike teenete võrdlevat hindamist ja nende kohta koostatavaid korrapäraseid hindamisaruandeid.

- 130 Seega on teened edutamisel esmatähtsaks kriteeriumiks ning teisi kriteeriumeid, nagu vanust või palgaastmel või talituses töötamise staaži, võib arvesse võtta üksnes teisejärgulisena (Euroopa Kohtu 14. juuli 1983. aasta otsus kohtuasjas 9/82: Ohrgaard ja Delvaux vs. komisjon, EKL 1983, lk 2379, punkt 19, ja eespool punktis 101 viidatud otsus Vainker vs. parlament, punktid 16 ja 17; Esimese Astme Kohtu 18. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas T-241/02: Callebaut vs. komisjon, EKL AT 2003, lk I-A-215 ja II-1061, punkt 44, ja 10. juuni 2004. aasta otsus kohtuasjas T-330/03: Liakoura vs. nõukogu, EKL AT 2004, lk I-A-191 ja II-859, punkt 49). Lisaks sellele peab ametisse nimetav asutus viima eespool mainitud võrdleva uurimise läbi hoolikalt ja erapooletult, teenistuse huve arvestades ja kooskõlas ametnike võrdse kohtlemise põhimõttega (Esimese Astme Kohtu 30. novembri 1993. aasta otsus kohtuasjas T-76/92: Tsimokos vs. parlament, EKL 1993, lk II-1281, punkt 21; 30. novembri 1993. aasta otsus kohtuasjas T-78/92: Perakis vs. parlament, EKL 1993, lk II-1299, punkt 16; 5. novembri 2003. aasta otsus kohtuasjas T-240/01: Cougnon vs. Euroopa Kohus, EKL AT 2003, lk I-A-263 ja II-1283, punkt 70; 28. septembri 2004. aasta otsus kohtuasjas T-216/03: Tenreiro vs. komisjon, EKL AT 2004, lk I-A-245 ja II-1087, punkt 68, ja 15. septembri 2005. aasta otsus kohtuasjas T-132/03: Casini vs. komisjon, EKL AT 2005, lk I-A-253 ja II-1169, punkt 53).

- 131 Sellises raamistikus on ametisse nimetaval asutusel ulatuslik kaalutusõigus. Ta võib teenete hindamist läbi viia sellise menetluse või meetodi abil, mida ta peab kõige sobilikumaks (eespool punktis 130 viidatud otsused *Tsirimokos vs. parlament*, punkt 16; *Perakis vs. parlament*, punkt 14; *Cougnon vs. Euroopa Kohus*, punkt 62, ja *Tenreiro vs. komisjon*, punkt 68).
- 132 Alates 2003. aasta edutamisest kehtestasid artikli 43 üldised rakendussätted ja artikli 45 üldised rakendussätted selleks, et võimaldada edutamiseks kõlblike ametnike teenete endisest objektiivsemat ja hõlpsamat võrdlemist, edutamissüsteemi, mis põhineb teenete kvantifitseerimisel, mis väljendub selles, et ametnikele antakse igal aastal teenetepunkte ja eelispunkte.
- 133 Kõigepealt tuleb rõhutada, et see uus süsteem tugevdab personalieeskirjade artiklis 45 sätestatud seost ametnike korrapärase hindamise ja edutamise vahel. Nõnda nähtub artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 lõike 1 kolmandast lõigust ja Haldusteatajast nr 99-2002 nende koosmõjus, et igale ametnikule antakse üldhinne nullist kahekümneni, mis seejärel muudetakse põhimõtteliselt teenetepunktideks, mida kasutatakse edutamisel. Peale selle näeb artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõige 2 ette, et ametniku edutamise suhtes kehtib tingimus, et ametnik on oma viimases karjääriarengu aruandes saanud kokku vähemalt kümme teenetepunkti. Lisaks ei saa vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 4 punkti b kolmandale lõigule eelispunkte ametnikud, kellele on karjääriarengu aruandes antud hinnang „nõrk” või „puudulik”.
- 134 Seejärel on oluline meenutada, et artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 3 „Edutamise alused” on täpsustatud, et „[e]simene asjaolu, mida tuleb arvesse võtta, [on] teenetepunktide ja eelispunktide arv, mida iga ametnik on eelmise aasta või aastate jooksul kogunud”. Just teenetepunktide ja eelispunktide liitmise summa võimaldabki ametnikel jõuda edutamiskünniseni või võimalusel see ületada. Eelispunktid üksi ei ole ametniku edutamisel määravad.

- 135 Lõpuks tuleb iseäranis rõhutada, et nagu sätestab selgelt artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 lõike 1 teine lõik, on „nii teenetepunktide kui ka eelispunktide eesmärgiks [...] teenete tunnustamine ning eelispunktide andmist tuleb alati põhjendada teenetel põhinevate kaalutlustega”.
- 136 Eelispunktide osas näevad artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 4 punktid a ja b ette peadirektoraadi eelispunktide andmise, mille piirarvuks on maksimaalselt 10 punkti. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 kohaselt on nende punktide eesmärk tunnustada ametnikke, kes on ületanud oma individuaalsed eesmärgid, on teinud erilisi pingutusi ja saavutanud märkimisväärseid tulemusi, mida on kinnitatud nende karjääriarengu aruannetes. Lisaks sellele, nagu eespool on juba märgitud (vt eespool punkt 133), võtavad karjääriarengu aruandes esitatud hinnangud „nõrk” ja „puudulik” asjassepuutuvalt ametnikult kõik võimalused eelispunkte saada.
- 137 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 9 ja I lisa näevad ette ühe või kahe lisaülesannete eelispunkti andmise. Nende eesmärk on eristada töötajaid, kes täitsid edukalt lisaülesandeid institutsiooni huvides. Nendeks ülesanneteks on „koolitaja/lektori” tegevus või erinevad panused konkursside korraldamisse või ühisorganisatsioonis. Tuleb märkida, et karjääriarengu aruannetes on eraldi rubriik, mis on ette nähtud kõnealuste ülesannete loetelu jaoks.
- 138 Sellest tulenevalt, kuivõrd peadirektoraadi eelispunktid ja lisaülesannete eelispunktid rajanevad samuti teenetel, siis nende andmine teenetepunktidele täienduseks ei riku personalieeskirjade artiklit 45 ega eespool nimetatud põhimõtteid.
- 139 Lõpetuseks tuleb mainida, et 2003. aasta edutamise kohta, mis oli esimene aasta, mil rakendati uut edutamismenetlust, on üksikasjalikud üleminekueeskirjad ette nähtud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõikes 3, „et teeneid saaks pikema aja jooksul nõuetekohaselt arvesse võtta”; need üksikasjalikud eeskirjad hõlmavad

üleminekueelispunktide andmist (vt eespool punkt 58). Hageja esitas õigusvastasuse väite, mis puudutas spetsiaalselt kõnealust sätet, tuginedes jällegi personalieeskirjade artikli 45 rikkumisele. Edaspidi punktides 191 ja sellele järgnevates punktides esitatud põhjustel ei saa aga seda väidet pidada põhjendatuks.

140 Eeltoodud kaalutlusi arvestades tuleb antud väide tagasi lükata.

Põhjenduse puudumine

— Poolte argumendid

141 Hageja väidab, et artikli 45 üldised rakendussätted ei nõua peadirektoraadi eelispunktide, lisaülesannete eelispunktide ja üleminekueelispunktide andmise otsuste põhjendamist, rikkudes nõnda personalieeskirjade artikli 25 teist lõiku. Ta leiab, et selline põhjenduse puudumine tekitab meelevaldsust.

142 Komisjon märgib, et põhjendamise kohustus on ühenduse õiguse üldpõhimõte. Ta järeldab sellest, et eraldi sätte lisamine artikli 45 üldistesse rakendussätetesse oleks olnud üleliigne. Pealegi nõuab kõnealune põhimõte üksnes huve kahjustavate aktide põhjendamist ning artikli 45 üldised rakendussätted täidavad seda kohustust.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

143 Esimese Astme Kohus meenutab, et personalieeskirjade artikli 25 teise lõigu kohaselt peab igas ametniku kahjuks tehtud otsuses sisalduma põhjendus. Seega ei nõua see selliste ettepanekute, soovitude ja arvamuste põhjendamist, mis iseenesest ei ole tehtud ametniku kahjuks.

- 144 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 6, mis kohustab üldiseid hindamiskomiteid oma ettepanekuid põhjendama üksnes juhul, kui need on peadirektooraatide ettepanekutest erinevad, ei riku seega peadirektooraadi eelispunktide osas personalieeskirjade artikli 25 teist lõiku. Ka artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 9 ei riku kõnealust sätet sellega, et seal ei ole edutamiskomiteedele kehtestatud kohustust põhjendada oma soovitusi lisaülesannete eelispunktide andmise kohta. Sama järeldus tuleb teha ettepanekute kohta, mida edutamiskomiteed esitavad edutamiskomiteede üleminekueelispunktide andmiseks artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a alusel, ning artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 lõike 2 kohta, mille kohaselt edutamiskomiteed esitavad põhjendatud arvamuse üksnes juhul, kui nad teevad ettepaneku edasikaebamise tulemusena antavate eelispunktide andmiseks.
- 145 Lisaks sellele ei hõlma personalieeskirjade artikli 25 teine lõik peadirektooraatide otsuseid peadirektooraadi eelispunktide, peadirektooraadi üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide andmise kohta ega ka ametisse nimetava asutuse otsuseid lisaülesannete eelispunktide, edutamiskomitee üleminekueelispunktide ja edasikaebamise alusel antavate eelispunktide kohta, kuivõrd tegemist on ettevalmistavate aktidega (vt eespool punkt 90 jj).
- 146 Nagu eespool on juba märgitud (vt punkt 90 jj), on lõplik akt, millega edutamine lõpetatakse, oma olemuselt keerukas, kuna see sisaldab kahte eraldi otsust, s.o ametisse nimetava asutuse otsust, mis kehtestab edutatud ametnike nimekirja, ja ametisse nimetava asutuse otsust, mis määrab kindlaks punktide koguarvu, millel esimesena nimetatud otsus rajaneb. Asjassepuutuvad ametnikud võivad olenevalt nende olukorrast esitada kaebuse nendest kahest otsusest ühe otsuse peale või mõlema otsuse peale.
- 147 Selles kontekstis tuleb meenutada, et põhjendamise kohustus on edutamise valdkonnas täidetud juhul, kui ametisse nimetav asutus põhjendab oma otsust personalieeskirjade artikli 90 lõike 2 alusel esitatud kaebuse rahuldamata jätmise kohta (vt selle kohta Euroopa Kohtu 30. oktoobri 1974. aasta otsus kohtuasjas 188/73: Grassi vs. nõukogu, EKL 1974, lk 1099, punktid 11-13, ja Esimese Astme Kohtu 29. septembri 2005. aasta otsus kohtuasjas T-218/02: Napoli Buzzanca vs. komisjon, EKL AT 2005, lk I-A-267 ja II-1221, punkt 59).

148 Järelikult tuleb väite see osa põhjendamatusesse tõttu tagasi lükata.

Personalieeskirjade artikli 26 ja kaitseõiguse rikkumine artikli 45 üldiste rakendussätetega

— Poolte argumendid

149 Hageja väidab, et otsused eelispunktide andmise kohta kujutavad endast sellise menetluse lõpptulemust, mis võib olla rajatud asjaoludele, mida ei ole ametnike toimikus esitatud ja millega ei tunnustata huvitatud isikute õigust olla ära kuulatud enne, kui haldusasutus võtab vastu huve kahjustava akti. Täpsemalt otsustab ametisse nimetav asutus vaiete üle menetluse, mis ei ole oma olemuselt võistlev, lõpus. Eelispunktide andmine rikub seega kaitseõigust ja personalieeskirjade artikli 26 esimese lõigu punkti a.

150 Komisjon vaidleb vastu väitele, et artikli 45 üldised rakendussätted rikuvad kaitseõigust ja keeldu võtta arvesse asjaolusid, mis ei ole esitatud ametniku isikutoimikus. Artikli 45 üldised rakendussätted ei luba selliseid asjaolusid arvesse võtta. Lisaks sellele on ametnikel komisjoni sõnul edutamismenetluse käigus võimalus olla ära kuulatud. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 13 näeb ette korra eelispunktide andmise otsuse edasikaebamiseks enne edutamismenetluse lõppu. Järelikult ei saa edutamismenetlust võrrelda „isiku vastu algatatud” menetlustega. Sellest tulenevalt ei ole kohtupraktika, mis puudutab õigust olla ära kuulatud enne huve kahjustava akti vastuvõtmist, asjakohane.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 151 Personalieeskirjade artikkel 26 sätestab, et ametniku isikutoimik peab sisaldama „a) kõiki dokumente ametniku haldusliku seisundi kohta ja kõiki aruandeid tema pädevuse, tulemuslikkuse ja käitumise kohta” ja „b) kõiki ametniku märkusi nende dokumentide kohta”. Samas artiklis on märgitud, et „punktis a osutatud dokumente tohib institutsioon ametniku vastu kasutada või tsiteerida üksnes juhul, kui ta on nendest dokumentidest enne nende toimikusse kandmist ametnikule teatanud”.
- 152 Personalieeskirjade artikli 26 eesmärk on tagada ametniku kaitseõigus, vältimaks seda, et ametisse nimetav asutus võtab vastu ametniku halduslikku seisundit ja karjääri mõjutavaid otsuseid selliste tema käitumist puudutavate asjaolude põhjal, mida ei ole tema isikutoimikus mainitud (Esimese Astme Kohtu eespool punktis 130 viidatud otsus *Perakis vs. parlament*, punkt 27; 8. juuni 1995. aasta otsus kohtuasjas T-496/93: *Allo vs. komisjon*, EKL AT 1995, lk I-A-127 ja II-405, punkt 75; 30. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas T-302/02: *Kenny vs. Euroopa Kohus*, EKL AT 2003, lk I-A-235 ja II-1137, punkt 32, ja 4. mai 2005. aasta otsus kohtuasjas T-144/03: *Schmit vs. komisjon*, EKL AT 2005, lk I-A-101 ja II-465, punkt 133). See artikkel kehtib edutamiste suhtes, kuna eespool nimetatud väljend „halduslik seisund” hõlmab eelkõige karjääri põhilisi sündmusi (eespool viidatud otsus *Schmit vs. komisjon*, punkt 134).
- 153 Käesolevas asjas tuleb märkida, et esitatud etteheide põhineb pelgalt hageja väidatel, kes ei tõenda, et eelispunktide andmise otsused, millest osasid ei teinud ametisse nimetav asutus, põhinevad muudel asjaoludel kui hindamisaruannetel ning et need asjaolud ei ole esitatud ametnike toimikutes.
- 154 Artikli 45 üldistes rakendussätetes ei ole ühtegi sätet, mis võimaldaks komisjonil kalduda kõrvale personalieeskirjade artiklist 26 sellisel kujul nagu seda on tõlgendanud kohtupraktika. Vastupidi, selgub, et teatud artikli 45 üldiste rakendussätete sätted loovad otsese seose eelispunktide andmise ja karjääriarengu aruannete vahel.

- 155 Nimelt nähtub artikli 45 üldiste rakendussätete artiklist 6, et peadirektoraadi eelispunkte annavad peadirektorid või direktorid pärast karjääriarengu aruannete tulemuste uurimist ning arvestades asjassepuutuvate ametnike teeneid, mida on kinnitatud karjääriarengu aruannetes. Lisaks sellele sisaldub karjääriarengu aruannetes rubriik, mis puudutab hindamisperioodil komisjoni huvides täidetud lisaülesandeid, mille alusel antakse seejärel lisaülesannete eelispunkte.
- 156 Oluline on rõhutada, et karjääriarengu aruannete koostamine on osa keerukast protsessist, millesse ametnikud on tihedalt kaasatud kooskõlas personalieeskirjade artikliga 43, mille kohaselt tehakse korrapärane aruanne teatavaks huvitatud isikule, kellel „on õigus seda kommenteerida, kui ta seda vajalikuks peab”.
- 157 Lõpetuseks ei saa hageja eelispunktide andmise otsuste puhul, sealhulgas artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 13 osutatud otsuse puhul, mille ametisse nimetav asutus tegi vaiete kohta, tulemuslikult tugineda kaitseõiguse rikkumisele, kuna kõnealused otsused kujutavad endast pelgalt ettevalmistavaid akte edutamise punktide koguarvu kindlaksmääramise ja edutatud isikute nimekirja kehtestamise otsustele. Kaitseõigust ei kohaldata aga mitte selliste aktide, vaid üksnes huve kahjustavate aktide suhtes (vt selle kohta Esimese Astme Kohtu 15. juuni 2000. aasta otsus kohtuasjas T-211/98: F vs. komisjon, EKL AT 2000, lk I-A-107 ja II-471, punktid 28 ja 29 ning viidatud kohtupraktika).
- 158 Järelikult tuleb väite see osa põhjendamatus tõttu tagasi lükata.

Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklil 13 põhinevate kaebuste tõhusus

— Poolte argumendid

- 159 Hageja väidab, et ametisse nimetav asutus ei uuri tegelikult artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 alusel esitatud kaebusi. Kõnealune asutus piirdub hageja sõnul üksnes edutamiskomitee ettepanekute heakskiitmisega.

160 Komisjon vaidleb sellele vastu ja väidab, et talle artikli 45 üldiste rakendussätete artikliga 13 antud pädevus ei takista tal järgida edutamiskomitee ettepanekuid.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

161 Kui oletada, et seda etteheidet tuleb tõlgendada nii, et sellega seatakse kahtluse alla artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 õiguspärasus, siis piisab sellest, kui märkida, et see etteheide rajaneb pelgalt hageja väitel ning selle kohta ei ole esitatud ühtegi õiguslikku argumenti. Lisaks sellele ei saa seda artiklit tõlgendada nii, et see vabastab ametisse nimetava asutuse kohustusest asjassepuutuvat kaebust tegelikult uurida, kuna see artikkel annab talle vastupidi otsustuspädevuse. Küsimus, kas ametisse nimetav asutus uuris tegelikult hageja väidet, on teise väite esemeks (allpool punkt 304).

Hea halduse põhimõtte ning õiguse erapooletule ja õiglasele kohtupidamisele rikkumine

162 Viimasena väidab hageja, et rikuti hea halduse põhimõtet ja õigust erapooletule ja õiglasele kohtupidamisele.

163 Ta ei esita aga eespool analüüsitud argumentidest erinevat argumenti. Seega on see väide põhjendamata. Igal juhul viitab Esimese Astme Kohus eespool esitatud argumentidele.

- 164 Arvestades eespool toodud kaalutlusi, tuleb artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 ja artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 3, 6, 7, 9, 10, 12 ja 13 vastu esitatud õigusvastasuse väide tagasi lükata.

Teine õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 6 ja 7 vastu koosmõjus Haldusteatajaga nr 99-2002, mis kehtestavad keskmise piirhinde, piirates peadirektoaatide kaalutusõigust

Poolte argumendid

- 165 Hageja esitab õigusvastasuse väite artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 6 ja 7 vastu koosmõjus Haldusteatajaga nr 99-2002. Ta tugineb oma väites personalieeskirjade artikli 45, võrdse kohtlemise põhimõtte ja ametikohal edasijõudmise põhimõtte rikkumisele.
- 166 Hageja leiab, et vaidlusalused sätted kehtestavad peadirektoaatidele teenetepunktide ja peadirektoaadi eelispunktide kvoodid. Esiteks palutakse peadirektoaatidel mitte ületada igas palgaastmes 14 teenetepunkti suurust „keskmist piirhinet” ja iga kord, kui seda keskmist ületatakse, vähendatakse vastaval määral neile antud peadirektoaadi eelispunktide arvu. Teiseks ei ole peadirektoaatidel hageja väitel mingit võimalust anda rohkem kui 2,5 peadirektoaadi eelispunkti ametniku kohta. Hageja leiab, et need kvoodid on siduvad. Need piiravad peadirektoaatide hindamisvabadust ja takistavad edutamiseks kõlblike ametnike teenete tõhusat võrdlemist. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 1 ette nähtud võimalus taotleda keskmise piirhinde muutmist ei paranda piisaval määral neid piiranguid, sest see sõltub iga peadirektoaadi algatusest, põhineb kaalutusõigusel ja kuna selleks peavad loa andma edutamiskomiteed, samas kui edutamise valdkonnas on otsustuspädevus üksnes ametisse nimetaval asutusel. Eespool mainitud kvootide

mõjul sõltub edutatud ametnike nimekiri rohkem iga peadirektoraadi poolt paika pandud „strateegiatest” kui teenistujate teenete tegelikust võrdlemisest.

- 167 Komisjon vastab, et Haldusteataja nr 99-2002 näeb üksnes ette 14 punkti suuruse keskmise piirhinde. Selle keskmise hinde eesmärk on tema sõnul õiguspärane. Selleks ei ole mitte piirata hindajate hindamisvabadust üksikjuhtude puhul, vaid pigem vältida hinnete üldist inflatsiooni, mis tooks kaasa nende väärtuse languse. Liiatigi ei ole see keskmine hinne siduv. Kui seda ületatakse, kuid see jääb alla 15 punkti, ei too see kaasa mingeid tagajärgi. Kui seda ületatakse rohkem, siis vähendatakse peadirektoraadi eelispunkte, välja arvatud erandi lubamise puhul. Lõpetuseks on kõnealune artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 1 sätestatud erandi saamise võimalus lahendus probleemidele, mida tekitab kvoot 2,5 peadirektoraadi eelispunkti teenistuja kohta ning väga heade ametnike võimalik koondumine teatavatesse peadirektoraatidesse.

Esimese Astme Kohtu hinnang

- 168 Oluline on meenutada, et ametisse nimetav asutus võib oma ulatusliku kaalutus-õiguse raames teenete võrdlevat hindamist läbi viia sellise menetluse või meetodi abil, mida ta peab kõige sobilikumaks (vt eespool punkt 131).
- 169 Nagu on täpsustatud teatises SEK (2001) 1697, tähistab „uus edutamiskord eelnevalt kehtinud korra lõppu”. Arvestades varasemaid kinnitusi, et erinevate peadirektoraatide ametnike hindamine on väga heterogeenne, ja sellest tulenevalt on ametisse nimetaval asutusel raske võrdse kohtlemise põhimõtet järgides läbi viia kõikide asjassepuutuvate ametnike teenete võrdlevat hindamist, üritas komisjon muuta personali ametialast hindamist objektiivsemaks, et teha edutamissüsteem võimalik-

kult õiglaseks. See eesmärk kajastub teenete kvantifitseerivas hindamises punkti-süsteemi abil ning artikli 45 üldiste rakendussäte kohaselt, mille eesmärk on tagada kõnealuste punktide andmise sidusus kogu komisjoni tasandil.

170 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 1 näeb nimelt ette, et peadirektooraatide käsutuses on eelispunktide kvoot, mille arvutamiseks korrutatakse 2,5-ga nende ametnike arv, keda võib nende palgaastet arvestades veel edutada ja kes töötavad peadirektooraadis. Sama säte näeb ette, et „peadirektooraatidel, kelle keskmine teenetepunktide summa kindlas palgaastmes ületab rohkem kui ühe punkti võrra komisjoni poolt ette nähtud keskmist, vähendatakse eelispunktide kvooti täpselt nende üleliigsete punktide summa võrra”. Haldusteatajas nr 99-2002 on täpsustatud, et „peadirektooraatidel palutakse hinnata oma töötajaid, järgides keskmist hinnet 14 eelispunkti 20-st (mida nimetatakse „keskmiseks piirhindeks”). Seda 14 punkti suurust keskmist hinnet tuleb järgida igas palgaastmes iga peadirektooraadi tasandil”. Haldusteatajas on täpsustatud, et „peadirektooraate, kes teatud palgaastme puhul [on jõudnud] üle 15 punkti suuruse keskmise hindeni, karistatakse. Karistus tähendab seda, et kõnealuse palgaastme ja edutamise osas vähendatakse [peadirektooraadi] käsutuses olevat eelispunktide kvooti.”

171 Tuleb veel märkida, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 1 näeb ette, et kui peadirektooraadid ülejääki õigustavad, on neil võimalus pöörduda edutamiskomitee poole, kes võib erandkorras otsustada vähendamine täielikult või osaliselt tühistada.

172 Vastupidiselt hageja väidetele ei piira ei peadirektooraadi eelispunktide kvoodi ega ka keskmise piirhinde olemasolu peadirektooraatide hindamisvabadust viisil, mis oleks vastuolus personalieeskirjade artikliga 45, võrdse kohtlemise põhimõttega ja ametikohal edasijõudmise põhimõttega. Selgub vastupidi, et need kaks mehhanismi on oma olemuselt sellised, mis soodustavad ametnike teeneid näitava hindamise tõhusat väljendamist, tagades samas hinnangute kõrgeimal tasemel võrreldavuse kõikides komisjoni peadirektooraatides, ning sellest tulenevalt kõnealuste ametnike

võrdse kohtlemise, mida hageja sõnaselgelt nõuab. Selle kohta on oluline meelde tuletada, et praktikas tuleb teenete võrdlevat hindamist teostada võrdsel alusel ja lähtudes võrreldavatest teabeallikatest (vt eelkõige Esimese Astme Kohtu eespool punktis 130 viidatud otsus kohtuasjas Tsirimokos vs. parlament, punkt 21, ja 21. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas T-157/98: Oliveira vs. parlament, EKL AT 1999, lk I-A-163 ja II-851, punkt 35).

- 173 Mis puudutab peadirektoraadi eelispunktide kvooti, siis see vastab eelispunktide üldeesmärgile, milleks on eristada ametnike hulgas need, kellel on kõige rohkem teeneid, et suurendada nende edutamismõimalusi (vt eespool punkt 4). Käsutusse antavate punktide arvu piiramine on ette nähtud selleks, et peadirektoraadid teostaksid sellist valikut. See eesmärk ise on kooskõlas personalieeskirjade artikliga 45, võrdse kohtlemisega ja ametikohal edasijõudmisega.
- 174 Keskmise piirhinde osas tuleb märkida, et eespool käsitletud kord ei sea peadirektoraatidele absoluutset kohustust seda keskmist järgida, vaid innustab neid seda tegema.
- 175 Asjaolu, et peadirektoraadid neile teada antud keskmist piirhinnet siiski arvesse võtavad, ei tähenda aga sugugi, et nende otsustusvabadust piiratakse viisil, mis oleks vastuolus personalieeskirjade artikliga 45, võrdse kohtlemise põhimõttega ja ametikohal edasijõudmise põhimõttega.
- 176 Esiteks väljendab see keskmine matemaatiliselt hinnangut keskmise ametniku töösoorituse tulemuslikkusele. See ei piira hindajate võimalust eristada hinnanguid, mis antakse konkreetselt iga ametniku töösoorituse tulemuslikkusele vastavalt sellele, kas see tegevus jääb kõnealusest keskmisest alla- või ülespoole. Haldusteaotajas nr 99-2002 esitatud vahemikud ei muuda seda järeldust. Seal on üksnes hindajatele soovitatud jätta esiteks hinded 17–20 kiiret edutamist väärivatele

ametnikele; teiseks hinded 12–16 tavapärasest edutamist väärivatele ametnikele; kolmandaks hinded 10–11 ametnikele, keda peaks edutama üksnes aeglaselt; neljandaks hinded allapoole kümne nendele ametnikele, kes peavad parandama oma töösoorituse tulemuslikkust ja keda käimasoleva edutamise jooksul ei edutata. Samas Haldusteatajas on märgitud, et „hindeid 17–20 antakse ligikaudu 15 protsendile ametnikest, hindeid 12–16 umbes 75 protsendile ametnikest ja hindeid 10–11 umbes kümnele protsendile”. Need vahemikud on aga saadud üksnes vaadeldes, kuidas eelnevalt on üldiselt edutamisi läbi viidud. Need on üksnes soovituslikud, mitte siduvad. Peale selle, erinevalt keskmisest piirhindest ei ole eespool esitatud vahemike eesmärk isegi mitte innustamine. Nende mittejärgimisel ei ole mitte ühtegi tagajärge. Järelikult ei takista keskmine piirhinne, isegi koostoiemes kõnealuste vahemikega, hindajatel kasutada väga ulatuslikku hindamisruumi.

177 Pealegi ei keela artikli 43 ja artikli 45 üldised rakendussätted kümnendmurde sisaldavate hinnete kasutamist. Artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 4 lõige 4 näeb sõnaselgelt ette poolikute punktide kasutamist ja Haldusteataja nr 99-2002 soovib hinnat „10–11” ametnikele, kes väärivad aeglast edutamist. Järelikult on hindajatel võimalus ametnike hindamist täpsustada.

178 Asjaolu, et kõik punktid jäävad hindajate käsutusse, eristab artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikega 1 ja eespool viidatud Haldusteatajaga kehtestatud süsteemi korrast, mille tunnistas kehtetuks Esimese Astme Kohtu 30. septembri 2003. aasta otsus kohtuasjas T-296/01: Tatti vs. komisjon (EKL AT 2003, lk I-A-225 ja II-1093). Esiteks oli see kord siduv. Lisaks sidus see keskmise hinde maksimaalse punktide piirarvuga 30 punkti, mis oli madalam kui 50 punkti suurune maksimum, mida oleks teoreetiliselt võimalik saada.

- 179 Teiseks, keskmise piirhinde 14–20 soovitus võimaldab vältida hinnete inflatsiooniohtu. Selle inflatsiooni tulemusena muutuks kitsamaks punktiskaala, mida hindajad tegelikult kasutavad, ning see kahjustaks seega hindamise eesmärki, milleks on peegeldada hinnatavate ametnike teeneid võimalikult täpselt ja võimaldada nende tõhusat võrdlemist. Seevastu vaidlustatud süsteem nõuab, et hindajad viiksid läbi igapäevase individuaalsete teenete rangemat võrdlemist.
- 180 Kolmandaks võimaldab keskmise piirhinde soovitamine ka vähendada erinevate peadirektoraatide teostatavate hindamiste keskmiste hinnete vahelisi erinevusi, mida ei põhjendata hinnatud ametnike teenetega seotud objektiivsete kaalutlustega. Seega kaitseb see süsteem ametnikke selle eest, et neid ei diskrimineeritaks sõltuvalt nende kuulumisest ühte või teise peadirektoraati.
- 181 Neljandaks võtab keskmise piirhinde süsteem arvesse kõige üldisemalt järgitavat tegelikku olukorda, st hinnatavate ametnike ühtlast jaotust keskmise teenetaseme ümber. Sellest tulenevalt sai komisjon sellest statistilisest järgimisest järeldada, et suure tõenäosusega ei takista seda keskmist hinnet väljendava keskmise piirhinde kindlaksmääramine hindajate hindamisvabadust.
- 182 Hageja väidab aga, et keskmine piirhinne tekitab raskusi talitustes, kuhu on koondunud väga head töötajad.
- 183 Ometigi lubab artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 1 peadirektoraatidel kalduda keskmisest piirhindest kõrvale juhul, kui nende eriline olukord ei sobi kokku üldise olukorraga. Keskmise piirhinde ületamine ühe punkti võrra ei too kaasa mingeid tagajärgi. Lisaks sellele on asjassepuutuval peadirektoraadil juhul, kui keskmist ületatakse rohkem kui ühe punkti võrra, võimalus pöörduda edutamisko-

mittee poole, kellel on pädevus otsustada erandkorras täielikult või osaliselt tühistada sellise ületamise puhul teostatav eelispunktide vähendamine, tingimusel et peadirektoraat seda ületamist asjakohaselt õigustab. Väga heade ametnike kontsentratsioon on aga ilmselgelt üheks selliseks õigustuseks.

184 Hageja väidab samuti, et eespool nimetatud erand ei kujuta endast „piisavat abinõu”, kuivõrd see sõltub peadirektoraatide algatusest ja selle andmine kuulub edutamiskomitee kaalutusõiguse alla, mitte ametisse nimetava asutuse kaalutusõiguse alla, kellel on ainsana edutamise valdkonnas otsustuspädevus.

185 Lisaks tõdemisele, et peadirektoraatide algatust puudutava kriitika toetuseks ei ole esitatud ühtegi argumenti, tuleb märkida, et see algatus on täielikult õigustatud ja loogiline süsteemi raames, mis võib tuua kaasa mitte konkreetsele ametnikule, vaid peadirektoraatidele endile antud peadirektoraadi eelispunktide arvu vähendamise.

186 Edutamiskomiteede „kaalutusõiguse” osas tuleb meenutada, et personalieeskirjade artikli 45 lõike 1 kohaselt toimub ametialane edutamine ametisse nimetava asutuse otsusega, pärast edutatavate ametnike teenete võrdlevat hindamist sellist menetlust või meetodit kasutades, mida ta peab kõige sobivamaks. Selles osas ei saa eespool käsitletud edutamisotsust samastada edutamiskomitee otsusega tühistada täielikult või osaliselt või jätta tühistamata peadirektoraadi eelispunktide vähendamine pärast keskmise piirhinde ületamist. Edutamiskomitee otsus kuulub ametisse nimetava asutuse poolt määratletud uue edutamismenetluse raamesse ning seega ei saa õiguspäraselt järeldada, et rikuti sellele asutusele personalieeskirjadega antud pädevust.

- 187 Lõpetuseks tuleb märkida, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 1 üldiste aritmeetiliste mehhanismide täienduseks näeb artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 13 ette, et iga ametnik võib esitada vaide, mille tulemusena võib ametisse nimetav asutus talle anda ühe või mitu edasikaebamise tulemusena antavat eelispunkti „peadirektoraadi kvoodi väliselt”. Haldusteataja nr 82-2003 kohaselt andis ametisse nimetav asutus kõnealuse vaide esitanud A-kategooria ametnikele 156 edasikaebamise tulemusena antavat eelispunkti.
- 188 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 1 ja artikli 13 koostoime iseloomustab uue edutamissüsteemi tasakaalustatust, mille eesmärk on anda ametisse nimetavale asutusele parem alus kõikide asjassepuutuvale palgaastmele edutamist soovivate ametnike teenete võrdleva hindamise läbiviimiseks, tagades hinnangute võimalikult kõrgel tasemel sidususe komisjoni erinevate peadirektoraatide vahel.
- 189 Seega selgub, et vastupidiselt hageja väidetele ei välista artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 1 ja Haldusteatajas nr 99-2002 ette nähtud kvoovid mitte mingil viisil edutatavate ametnike teenete võrdlevat hindamist ega nõua iseenesest personalieeskirjade artikliga 45 ja võrdsuse ning ametikohal edasijõudmise põhimõtetega vastuolus olevate „strateegiate” valimist. Selline valimine näitaks üksnes artikli 45 üldiste rakendussätete kohaldamise õigusvastasust.
- 190 Eespool toodud kaalutlustest tuleneb, et õigusvastasuse väide tuleb tagasi lükata, arvestades et asjaolu, et komisjon muutis alates 2004. aasta edutamisest kohaldatavaid eeskirju, ei saa mitte kuidagi mõjutada eelmise edutamise jaoks kehtestatud süsteemi õiguspärasust.

Kolmas õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 vastu, mis annab hageja väitel ülemäärase tähtsuse tööstaažile, on ebatäpne ning ei arvesta ametisse nimetava asutuse pädevust

- ¹⁹¹ Hageja esitab õigusvastasuse väite artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 vastu. Tema väitel on selles sisalduvad üleminekumeetmed vastuolus personalieeskirjade artikliga 45. Ta kritiseerib kõigepealt nende üleminekulist iseloomu. Seejärel väidab ta, et need annavad määrava tähtsuse palgaastmel töötamise staažile. Lõpetuseks vaidlustab ta edutamiskomiteede pädevuse anda edutamiskomitee üleminekuetelispunkte.

Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 üleminekuline iseloom

— Poolte argumendid

- ¹⁹² Hageja vaidlustab artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 üleminekulise iseloomu põhjendusel, et personalieeskirjade artikli 45 üldiste rakendussätete, mis võeti vastu 24. märtsil 2004, artikkel 13 jättis sisuliselt alles peadirektoraadi üleminekuetelispunktide kategooria ja uuendas täielikult edutamiskomitee üleminekuetelispunktide kategooriat.
- ¹⁹³ Komisjon vastab, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 12 kehtestab üleminekusüsteemi, mis kaotatakse järk-järgult, nagu seda kinnitavad eespool viidatud 24. märtsi 2004. aasta üldiste rakendussätetega tehtud muudatused.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 194 Esimese Astme Kohus tõdeb, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 esimene lause sätestab, et „kehtestatakse üksikasjalikud üleminekueeskirjad, et teeneid saaks pikema aja jooksul nõuetekohaselt arvesse võtta”. Need eeskirjad on määratletud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punktides a ja b. Vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete joonealusele märkusele nr 5 puudutab artikkel 12 „esimest 2003. aastal toimuvat edutamist”. Nende üleminekuline iseloom on seega selge. Asjaolu, et teatavaid artikli 12 sätteid järgnevalt pikendati, ei saa mõjutada nende õiguspärasust, mida tuleb hinnata kohaldatud teksti arvestades.
- 195 Sellest tulenevalt tuleb väide, mis vaidlustab artikli 12 üleminekulise iseloomu, tagasi lükata.

Üleminekueelispunktidega tööstaažile väidetavalt antud määrav tähtsus

— Poolte argumendid

- 196 Hageja märgib, et vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a esimesele lausele antakse peadirektoraadi üleminekueelispunkte vastavalt palgaastmel töötamise staažile, olenemata ametnike teenetest. Neil on määrav tähtsus. Hageja märgib, et peadirektoraadi üleminekueelispunktide osakaal võib olla kuni seitse punkti, samas kui eelispunktide vahemik on praktikas vaid kolm punkti, kuivõrd need jäävad üldiselt 13 ja 16 vahele. Personalieeskirjade artiklist 45 tuleneb aga, et tööstaaži saab arvesse võtta üksnes teisejärgulisena.

- 197 Hageja lisab, et vajadus korraldada üleminek ühelt edutamissüsteemilt teisele ei saa kõnealust sätet õigustada. Ta märgib selles osas, et parlament ja Euroopa Kohus korraldasid süsteemid endiste hinnete ümberarvestamiseks hindamispunktideks, mis rikuvad vähem teenetel põhineva edutamise reeglit. Ta väidab lõpuks, et komisjon oleks võinud võtta teeneid pikema aja jooksul arvesse juba eelnevalt kasutatud meetodi abil, millega arvutatakse välja hindamisaruannetes esitatud analüütiliste hinnangute keskmine. Peadirektoraadi üleminekuelispunktide mehhanism, mis väärtustab palgaastmel töötamise staaži, läheb seega kaugemale kui on vaja selleks, et tagada korrapärane üleminek vanalt süsteemilt uuele.
- 198 Hageja leiab seejärel, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teine lause kutsub esile sisuliselt sama kriitikat. Ta märgib samuti, et see säte ei määra kindlaks täpseid kriteeriume edutamiskomitee üleminekuelispunktide andmiseks. Edutamisotsuseid võib nõnda „kindlaks määrata meelevaldsete ja põhjendamata otsustega, viisil, mis on vastuolus personalieeskirjade artikliga 45, ametikohal edasijõudmise põhimõttega ja võrdse kohtlemise põhimõttega”.
- 199 Hageja väidab veel, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkt b rikub personalieeskirjade artikli 45 lõiget 1. Vastavalt Euroopa Kohtu 13. detsembri 2001. aasta otsusele kohtuasjas C-446/00 P: *Cubero Vermurie vs. komisjon* (EKL 2001, lk I-10315, punkt 36) keelab personalieeskirjade artikkel 45 nende ametnike automaatse edutamise, keda eelmise edutamise käigus ei edutatud, kuigi nad kuulusid juba kõige enam edutamist väärivate ametnike nimekirja. Hageja lisab, et Haldusteataja nr 18-2003 annab lisaks neli täiendavat erieelispunkti igale peadirektoraadile, kes annab sellisele ametnikule vähemalt kuus peadirektoraadi eelispunkti. Ometigi ei ole peadirektoraadi eelispunktid usaldusväärsed teenete näitajad. Tunnustatakse taas palgaastmel töötamise staaži.
- 200 Komisjon kordab, et vaidlusaluse edutamiskorra eesmärk on tunnustada teeneid pikema aja jooksul. Ta rõhutab, et ametnikul ei ole võimalik saada rohkem kui seitset peadirektoraadi üleminekuelispunkti, mis vastavad maksimaalselt seitsmele palgaastmel töötatud aastale. Selle piirangu eesmärk on mitte anda eeliseid nendele, kelle karjäär on eriti aeglane.

- 201 Komisjon märgib seejärel, et Haldusteatajast nr 82-2003 nähtub, et edutamiskomitee üleminekueelispunktide eesmärk on kompenseerida võimalikke ebasoodsaid tagajärgi, mis on seotud vanalt korralt uuele üleminekuga ja mida muul viisil ei võetaks piisavalt arvesse.
- 202 Komisjon väidab täiendavate erieelispunktide kohta veel seda, et eespool punktis 199 viidatud kohtuasjas *Cubero Vermurie vs. komisjon* tehtud kohtuotsuses esitatud põhimõtte ei ole käesolevas asjas asjakohane. Selles otsuses keelatud tegevus kujutas endast nende ametnike automaatset edutamist, kes eelmise edutamise alusel kuulusid kõige enam edutamist väärivate ametnike nimekirja. Täiendavad erieelispunktid on seevastu vaid üks artikli 45 üldistes rakendussätetes ette nähtud eelispunktide kategooriatest. Pealegi ei kuulu need punktid kõige tähtsamate punktide hulka, kuivõrd nende arv ei saa ületada nelja punkti. Kohtuasjas *Cubero Vermurie vs. komisjon* tehtud otsus näitab aga selgelt, et edutamismenetluses võib institutsioon võtta arvesse asjaolu, et ametnik kuulub reservi nimekirja.
- 203 Lõpetuseks märgib komisjon, et ta otsustas mitte kasutada hinnete punktideks ümberarvestamise süsteemi vanade hindamisaruannete ebapiisavast ühtlustamisest tulenevate raskuste tõttu.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 204 Esiteks tuleb märkida, et õigusnormi muutmisele on omane, et teatud kuupäeval luuakse uued olukorrad, kohandades neid eelnevalt kehtestatud olukordi arvesse võttes. Käesoleval juhul tuli ametisse nimetaval asutusel kohandada üleminekuetapina ametnike edutamist puudutavate eeskirjade muutmist, võttes arvesse ühelt halduskorralduselt teisele üleminekuga kaasnevaid piiranguid.

- 205 Uus edutamissüsteem jõustus 2003. aasta edutamise ajal ning seega nähti artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõikega 3 ette üksikasjalikud üleminekueeskirjad, et võtta arvesse teeneid, mida kõnealuse süsteemi jõustumise hetkel ametis olevad komisjoni ametnikud olid oma palgaastmel kogunud. Need eeskirjad hõlmavad erinevate üleminekupunktide andmist kõnealustele ametnikele.
- 206 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a esimene lause näeb ette, et ametnikele antakse automaatselt üks peadirektoraadi ülemineku eelispunkt iga palgaastmel töötatud aasta kohta, maksimaalselt kokku kuni seitse peadirektoraadi üleminekueelispunkti. Nagu komisjon märgib, võib ühel palgaastmel töötatud aastate hulka pidada objektiivseks, kuid üksnes osaliseks näitajaks ametniku kogutud teenete kohta. Siiski on selge, et peadirektoraa tidel ei ole selles osas mingit kaalutusõigust ja ametnikule antud peadirektoraadi üleminekueelispunktide arv vastab tingimata tema tööstaažile antud palgaastmel, kusjuures maksimaalseks piiriks on seitse aastat.
- 207 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teine lause lubab anda maksimaalselt kaks edutamiskomitee üleminekueelispunkti ametniku kohta. Vastavalt Haldusteatajale nr 82-2003 ja komisjoni poolt Esimese Astme Kohtu küsimustele antud vastustele kehtestati kõnealused edutamiskomitee ülemineku eelispunktid selleks, et lahendada õiglaselt vanalt süsteemilt uuele üleminekuga seotud konkreetseid probleeme. Siiski kuulub edutamiskomitee üleminekueelispunktide selline erieesmärk tingimata kõikide neid hõlmavate üleminekupunktide eesmärgi raamesse, milleks on võtta arvesse teeneid, mida ametnik on oma eelmisest edutamisest alates kogunud. Sellest tulenevalt ei riku artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teine lause iseenesest personalieeskirjade artiklit 45. Asjaolu, et edutamiskomitee üleminekueelispunktide andmine võib, nagu hageja väidab, kaasa tuua meelevaldseid edutamisi, tuleneb artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 konkreetsest kohaldamisest, mitte selle enese õigusvastasusest.
- 208 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkt b annab peadirektoraa tidel võimaluse anda kooskõlas Haldusteatajaga nr 18-2003 ja nr 34-2003 kuni neli täiendavat erieelispunkti ametnikele, kes esitati edutamiseks eelmise edutamise ajal, kuid keda ei edutatud.

- 209 Selles osas on oluline meenutada, et ametisse nimetaval asutusel on põhimõtteliselt õigus võtta teenete võrdleva hindamise käigus arvesse asjaolu, et ametniku kohta on varasema edutamise raames juba tehtud edutamise ettepanek, tingimusel, et ta väärrib endiselt edutamist ja et tema teeneid hinnatakse teiste edutamise kandidaatide teenete alusel (Euroopa Kohtu 9. novembri 2000. aasta otsus kohtuasjas C-207/99 P: komisjon vs. Hamptaux, EKL 2000, lk I-9485, punkt 19, ja eespool punktis 130 viidatud otsus kohtuasjas Casini vs. komisjon, punktid 69 ja 70). Seevastu eelmise edutamise reservi jäänud ametnike automaatne edutamine rikub edutamiseks kõlblike ametnike teenete võrdleva hindamise põhimõtet, mis on ette nähtud personaleeskirjade artiklis 45 (eespool punktis 130 viidatud otsus kohtuasjas Tenreiro vs. komisjon, punkt 82).
- 210 Käesolevas asjas on selge, et täiendavad erieelispunktid on vaid osa viiest eelispunktide kategooriast ning nende andmine ei too automaatselt kaasa edutamist. Lisaks sellele tuleneb artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 esimese lõigu punktist b koosmõjus Haldusteatajaga nr 18-2003, et täiendavate erieelispunktide andmine sõltub kahest tingimusest. Haldusteataja täpsustab nimelt, et ametnikud, kes esitati edutamiseks 2002. aasta edutamise ajal, kuid keda ei edutatud, „võivad saada kuni neli täiendavat erieelispunkti, tingimusel, et nad saavad vähemalt kuus eelispunkti ja et teenete võrdlemise tulemus oleks kinnitatud”. Järelikult antakse täiendavaid erieelispunkte 2002. aasta edutamise ajal edutamiseks esitatud, kuid edutamata jäänud ametnikele, kellel on endiselt samal tasemel teeneid või isegi suuremaid teeneid, ning seda tehakse pärast nende teenete võrdlemist teiste edutamiseks esitatud kandidaatide teenetega.
- 211 Eespool mainitud kohustus saada vähemalt kuus peadirektoraadi eelispunkti, millega nõustuvad hageja ja komisjon, tähendab, et täiendavaid erieelispunkte võivad saada üksnes eriti tulemuslikud ametnikud. Tuleb meenutada, et peadirektoraadi eelispunkte antakse vastutasuks erakordsete teenete eest, mida on kinnitatud asjassepuutuvate ametnike karjääriarengu aruandes, ning karjääriarengu aruandes antud hinnang „nõrk” või „puudulik” võtab asjassepuutuvalt ametnikult kõik võimalused eelispunkte saada. Seega tuleb järeldada, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 esimese lõigu punkt b koosmõjus Haldusteatajaga nr 18-2003 ei ole vastuolus personaleeskirjade artikliga 45 ning seega ei ole hageja kriitika põhjendatud.

- 212 Eeltoodud kaalutustest tuleneb, et ainult peadirektoraadi ülemineku-eelispunktide andmise tingimuste osas võetakse arvesse palgaastmel töötamise staaži, mis on edutamismenetlusi tavapäraselt reguleerivate eeskirjadega vastuolus.
- 213 Siiski tuleb hageja kriitikat hinnates arvestada seda, et käesoleva väitega vaidlustatud eeskirjad on oma iseloomult üleminekulised. Piirangud, mis on seotud ühelt ametnike karjääri puudutavalt halduskorralduselt teisele üleminekuga, võivad kohustada ametiasutust kalduma ajutiselt ja teatud piires kõrvale tavapäraselt kõnealuste olukordade suhtes kohaldatavate pidevalt kehtivate reeglite ja põhimõtete rangest kohaldamisest. Siiski tuleb selliseid kõrvalekaldumisi põhjendada üleminekuga seotud tungiva vajadusega ning need ei saa minna ajaliselt või ulatuselt kaugemale, kui on hädavajalik korrastatud ülemineku tagamiseks ühelt süsteemilt teisele (Esimese Astme Kohtu 11. veebruari 2003. aasta otsus kohtuasjas T-30/02: Leonhardt vs. parlament, EKL AT 2003, lk I-A-41 ja II-265, punkt 51).
- 214 Sellise süsteemi vastuvõtmine, mida iseloomustavad teenete kvantitatiivne hindamine ja alates 2003. aasta edutamisest vajadus jõuda edutamiseks teatud künniseni, mis vastab kogutud teenetepunktide ja eelispunktide arvule, tähendas käesolevas asjas ametnike poolt nende viimasest edutamisest alates kogutud teenete arvessevõtmist teatud hulga punktide andmise kujul vastavalt võrdse kohtlemise põhimõtet järgivale meetodile.
- 215 Meede, mis kujutas endast peadirektoraadi ülemineku-eelispunktide automaatset andmist vastavalt palgaastmel töötamise staažile, vastab üleminekuga seotud tungivale vajadusele ja selle ulatust piiravad artikli 45 üldised rakendussätted võimaldavad järeldada, et ametisse nimetav asutus ei läinud kaugemale, kui oli hädavajalik korrastatud ülemineku tagamiseks ühelt süsteemilt teisele.
- 216 Esiteks, artikli 45 üldised rakendussätted piiravad artikli 12 kehtivuse kestust ainuüksi 2003. aasta edutamisega.

- 217 Teiseks, artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a esimene lause annab peadirektoraadi üleminekueelispunktidele väga piiratud osakaalu, sest nende hulk ei saa ületada seitset punkti, kusjuures maksimaalne teenetepunktide ja eelispunktide koguarv on 45 punkti. Selles osas tuleb meenutada, et igale ametnikule saab anda hinde nullist kahekümneni, mis seejärel muudetakse teenetepunktideks. Asjaolu, et õigustalituse ametnikud said hageja väitel teenetepunkte vahemikus 12–16 punkti, ei ole asjakohane selleks, et hinnata artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 enese õiguspärasust.
- 218 Kolmandaks, artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõige 2 näeb ette, et ametniku edutamine sõltub tingimusest, et see ametnik on kogunud oma viimases karjääriarengu aruandes vähemalt kümme teenetepunkti. See säte piirab veelgi palgaastmel töötamise staaži arvessevõtmise mõjusid, määrates kaasa arvatud 2003. aasta edutamise üleminekuperioodi jaoks edutamiseks kõlbliku ametniku teenetega seotud edutamise aluse, mida ei saa vähendada.
- 219 Sellest järeldub, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõige 3 ise ei omista määravat rolli palgaastmel töötamise staažile ja peadirektoraadi üleminekueelispunktide andmise meedet ei saa käsitleda nii, et see ületab pädevust, mis on ametisse nimetaval asutusel selleks, et üleminekuliselt kohandada ametnike edutamist puudutavate eeskirjade muutumist.
- 220 Tuleb lisada, et komisjonil ei olnud mingit kohustust võtta varasemate hinnete ümberarvestamise süsteemina kasutusele nn analüütiliste hinnangute keskmise süsteem või parlamendi ja Euroopa Kohtu kehtestatud süsteem, mis väidetavalt rikub vähem teenetel põhineva edutamise reeglit. Ametnike edutamise kehtivate meetodite muutmise eelduslik eesmärk on parandada teatavaid puudusi, mis tulenesid vanade eeskirjade kohaldamisest. Seega on niisugusele reformiprotsessile, mille vajalikkuse hindamiseks on ametiasutusel ulatuslik hindamisruum (vt selle kohta Euroopa Kohtu 1. juuli 1976. aasta otsus kohtuasjas 62/75: de Wind vs. komisjon, EKL 1976, lk 1167, punkt 17, ja Esimese Astme Kohtu 13. juuli 1995. aasta otsus kohtuasjas T-557/93: Rasmussen vs. komisjon, EKL 1995, lk I-A-195 ja II-603, punkt 20), omane see, et ühel kindlal kuupäeval hakatakse ametnike teeneid hindama uutel alustel. Uue süsteemi raames ei saa ametiasutuselt nõuda vana

süsteemi ajal ametnikele antud hinnete täielikku ja identset arvessevõtmist, sest selle peaaegu vältimatuks tagajärjeks oleks see, et edutamissüsteemi reform muutuks sisutuks, ja igal juhul ei ole teenistujatel õigust eeldada, et kehtivad õigusnormid jäävad edasi kehtima (vt selle kohta eespool punktis 213 viidatud otsus kohtuasjas Leonhardt vs. parlament, punkt 55).

221 Igal juhul ei tõenda muude üleminekusüsteemide olemasolu üksinda seda, et komisjon ületas lubatud piirid, kui ta võttis vastu artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12.

222 Järelikult tuleb väite see osa tagasi lükata.

Edutamiskomiteede pädevuse puudumine edutamiskomitee ülemineku-eelispunktide andmiseks

— Poolte argumendid

223 Hageja väidab, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teine lause annab edutamiskomiteedele pädevuse anda edutamiskomitee ülemineku-eelispunkte, rikkudes nõnda personalieeskirjade artiklit 45, mis jätab ametnike edutamise pädevuse ametisse nimetavale asutusele.

224 Komisjon vastab, et edutamiskomiteede ülesanne on üksnes teha ametisse nimetavale asutusele ettepanekuid edutamiskomitee ülemineku-eelispunktide andmiseks, mitte neid ise anda.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 225 Esimese Astme Kohus on juba tuvastanud (vt eespool punkt 84), et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a teist lauset tuleb tõlgendada koosmõjus artikli 43 üldiste rakendussätete seaduse artikliga 2, artikli 45 üldiste rakendussätete artikliga 10 ja artikli 14 lõikega 4, mille kohaselt ei tee edutamiskomitee muud kui esitab ettepanekuid ametisse nimetavale asutusele, kellel on ainsana pädevus otsustada. Seega teevad edutamiskomiteed ametisse nimetavale asutusele üksnes ettepanekuid edutamiskomitee üleminekuelispunktide andmiseks. Järelikult ei ole see väide põhjendatud.
- 226 Eeltoodust tuleneb, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 12 ei riku personalieeskirjade artiklit 45.
- 227 Järelikult tuleb hageja esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 õigusvastasuse väide põhjendamatusse tõttu tagasi lükata.

Neljas õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 ja I lisa punktide 1, 2, 3, 5 ja 6 vastu, mis põhjustavad hageja väitel teatud töösoorituste ülehindamist

Poolte argumendid

- 228 Hageja esitab õigusvastasuse väite artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 ja I lisa punktide 1, 2, 3, 5 ja 6 vastu, tuginedes personalieeskirjade artikli 45, võrdse kohtlemise põhimõtte ja ametikohal edasijõudmise põhimõtte rikkumisele.

- 229 Hageja väidab, et ülesanded, mille eest antakse artikli 45 üldiste rakendussätete I lisa punktide 1, 2, 3, 5 ja 6 kohaselt lisaülesannete eelispunkte, kattuvad tegevustega, millega põhjendatakse teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide andmist, mis toob kaasa nende tegevuste ülehindamise.
- 230 Esiteks järeldeb hageja eelnimetatud kattumist artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõikest 3, artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 5 lõike 5 punktidest a ja b ning komisjoni 6. detsembri 2002. aasta otsusest, millega kehtestati üksikasjalikud eeskirjad töötajate esindajatena lähetatud ametnike ja ajutiste teenistujate hindamiseks. Need sätted sisaldavad töötajate esindajatena lähetatud ametnike hindamise erinorme ja neile peadirektoraadi eelispunktide andmist. Teiseks märgib hageja, et artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 5 lõike 5 punkti c kohaselt tuleb teiste, st töötajate valitud, määratud või volitatud esindajate hindamiseks konsulteerida ajutise hindamisrühmaga. Kolmandaks väidab hageja, et ametiasutuse esindaja ülesanded artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas osutatud organites on asjassepuutuvate ametnike tavapäraste tööülesannete lahutamatuks osaks.
- 231 Komisjon vastab, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 sõnastuses on selgelt välistatud igasugune tegevuste „topeltarvestus”, mis seaks teatud ametnikud eelisolukorda.
- 232 Lisaks sellele märgib komisjon, et mitte ükski 2003. aastal edutatud õigustalituse ametnik ei saanud lisaülesannete eelispunkte esindusülesannete eest või selle eest, et ta oli mõne artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas osutatud organi liige. Komisjon järeldeb sellest, et hagejal ei ole huvi väita, et eespool nimetatud sätete kohaldamine nendele konkreetsetele olukordadele ei ole õiguspärane.

Esimese Astme Kohtu hinnang

- 233 Esiteks tuleb meenutada, et selleks, et õigusvastasuse väide oleks vastuvõetav, peab üldakt, mille õigusvastasust väidetakse, olema hagi esemeks olevale juhtumile

otseselt või kaudselt kohaldatav, ning kõnealuse üldakti ja vaidlustatud üksikotsuse vahel peab olema vahetu õiguslik seos (Esimese Astme Kohtu 3. veebruari 2000. aasta otsus kohtuasjas T-60/99: *Townsend vs. komisjon*, EKL AT 2000, lk I-A-11 ja II-45, punkt 53, ja 22. aprilli 2004. aasta otsus kohtuasjas T-343/02: *Schintgen vs. komisjon*, EKL AT 2004, lk I-A-133 ja II-605, punkt 25).

234 Käesolevas asjas on selge, et hageja ei saanud selgesõnalisele vastavasisulisele nõudmisele vaatamata ühtegi lisaülesannete eelispunkti (vt eespool punkt 28) ning selle asjaolu ta käesolevas hagis vaidlustabki (vt allpool punkt 308).

235 Sellistel asjaoludel tuleb tõdeda, et otsused, millega määratakse hageja edutamispunktide koguarvuks 20 punkti ja millega keeldutakse teda edutada, põhinevad artikli 45 üldiste rakendussätete artiklil 9 ja I lisal, ning seega on esitatud õigusvastasuse väide täiel määral vastuvõetav, sõltumata käesoleval juhul tähtsusest asjaolust, et mitte ühelegi palgaastme A5 õigustalituse ametnikule ei antud 2003. aasta edutamise raames lisaülesannete eelispunkte.

236 Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõike 1 kohaselt antakse lisaülesannete eelispunkte üksnes nimetatud rakendussätete I lisas loetletud „lisaülesannete” eest, mida ametnik täitis institutsiooni huvides. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõike 2 teises lõigus, kus on täpsustatud lisaülesannete eelispunktide andmiseks kolm „nõutavat kriteeriumi”, sätestatakse veel, et arvesse saab võtta üksnes „tegevusi, mis ei kuulu [huvitatud isikute] ametiülesannete hulka”. Sellest tulenevalt võib lisaülesannete eelispunkte anda üksnes ametniku tavapärasest tegevusest erinevate ülesannete eest, mida ei hõlma iga-aastane hindamine ning mille alusel ei anta seega teenetepunkte.

237 Samuti tuleb märkida, et karjääriarengu aruanne eristab ühelt poolt tegevused, mille eest antakse teenetepunkte ja peadirektoraadi eelispunkte, ja teiselt poolt ülesanded,

mille eest võib anda lisaülesannete eelispunkte. Ametnike „peamised saavutused” peavad olema esitatud karjääriarengu aruande punktis 5.1 ja muud tegevused, mida ametnikud on teostanud „üksuse, [peadirektoraadi] või komisjoni tasandil [nende endi] tööülesannetele lisaks”, tuleb üles märkida punktis 5.2. Neid kahte rubriiki võetakse arvesse arvudes väljendatud hindamiskokkuvõtte koostamisel, mis muudetakse teenetepunktideks. Seevastu artikli 45 üldiste rakendussätete I lisa käsitletud lisaülesanded kantakse vaid punkti 6.6, mis järgneb eespool nimetatud kokkuvõttele.

238 Nende ametnike täidetud ülesandeid, kes lähetati täistööajaga või osalise tööajaga esindama töotajaid ametiühinguorganisatsioonides ja personalieeskirjade alusel loodud organites, hinnatakse artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 5 lõike 5 punktide a ja b alusel vastavalt üksikasjalikele eeskirjadele. Nende eeskirjade eesmärk on lisada kõnealused ülesanded ametniku korrapärasesse hindamisse. Nende ülesannete eest antakse seega vastavalt eespool nimetatud üldiste rakendussätete artikli 2 lõike 1 teisele lõigule teenetepunkte. Peale selle võib nende eest vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõikele 3 anda peadirektoraadi eelispunkte. Nende alusel ei saa aga anda lisaülesannete eelispunkte, kuna need kuuluvad huvitatud isikute „ametiülesannete” hulka.

239 Seevastu juhuslikud ülesanded, mida töötajate või ametiasutust esindavate ametnike poolt valitud, määratud või volitatud ametnikud täitsid artikli 45 üldiste rakendussätete I lisa käsitletud organites, ei kuulu määratluse kohaselt tavapäraste tegevuste hulka ning seega ka huvitatud isikute ametiülesannete hulka. Asjaolu, et selle talituse hindajal ja kinnitajal, kuhu töötajate poolt valitud, määratud või volitatud ametnikud lähetatakse, on kõnealuste ametnike karjääriarengu aruannete koostamisel kohustus konsulteerida ja võtta arvesse ajutise hindamisrühma arvamust ja töötajate esindajate edutamislaseid ettepanekuid, ei sea see üksinda kahtluse alla eespool esitatud järeldust.

240 Peale selle tuleb märkida, et artikli 45 üldiste rakendussätete I lisa kindlaks määratud skaalad tegevuste kohta, mille eest antakse lisaülesannete eelispunkte, sisaldavad iga kord numbrit null. Sellest järeldub, et isegi kui oletada, et artikli 45

üldiste rakendussätete I lisas sätestatud tegevuse eest võib anda ka peadirektoraadi eelispunkte, võimaldab õiguslik raamistik ametisse nimetaval asutusel igal juhul vältida teenete topeltarvestust, andes kõnealuse tegevuse eest null lisaülesannete eelispunkti.

- 241 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 õigusvastasuse väide tuleb põhjendamatusse tõttu tagasi lükata.

Vües õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõike 2 vastu, mis on hageja väitel diskrimineeriv

Poolte argumendid

- 242 Hageja esitab õigusvastasuse väite artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõike 2 vastu, tuginedes personalieeskirjade artiklile 45 ning samuti võrdse kohtlemise põhimõttele ja ametikohal edasijõudmise põhimõttele.
- 243 Hageja väidab, et vaidlusalune säte kehtestab „erimehhanismi”, mis seab eelisloorkorda nende peadirektoraatide ja talituste ametnikud, kus on ühel kindlal palgaastmel vähem kui neli ametnikku. Nende peadirektoraatide ja talituste käsutuses on ikkagi kümme peadirektoraadi eelispunkti, nii et neil ei ole kohustust järgida 14-punktilist keskmist teenetepunktide arvu ja nende ametnikud võivad saada rohkem peadirektoraadi eelispunkte kui teised töötajad.
- 244 Komisjon märgib kõigepealt, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõike 2 ei puuduta teenetepunkte. Seejärel väidab ta, et see säte on vajalik nende põhimõtete järgimiseks, millele hageja tugines, kuna ilma selle sätteta oleks väikese töötajate

arvuga peadirektooraatide ja teenistuste töötajad süstemaatiliselt ebasoodsamas olukorras, sest neil ei oleks võimalik saada 6–10 eelispunkti, mis moodustavad osa peadirektooraadi käsutusse antud kvoodist ja mis jaotatakse kõige tulemuslikumate ametnike vahel, kes on tõendanud oma erakordseid teeneid, vastates lõike 3 punktides i ja ii sätestatud kriteeriumidele (edaspidi „suurel hulgal antud peadirektooraadi eelispunkti”). Igal juhul ei saaks nad mitte kunagi taotleda kümnet peadirektooraadi eelispunkti.

Esimese Astme Kohtu hinnang

- ²⁴⁵ Esimese Astme Kohus meenutab, et vastavalt võrdsuse põhimõttele ei saa erinevaid olukordi kohelda ühtemoodi, välja arvatud juhul, kui selline kohtlemine on objektiivselt õigustatud (vt eespool punktis 89 viidatud otsus kohtuasjas Breton *vs.* Euroopa Kohus, punkt 99, ja viidatud kohtupraktika).
- ²⁴⁶ Vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikele 1 „on igal peadirektooraadil jaotamiseks eelispunktide kvoot, mille arvutamiseks korrutatakse 2,5-ga nende ametnike arv, keda võib nende palgaastet arvestades veel edutada”. Peale selle kehtestatakse sellisel viisil antud peadirektooraadi eelispunktide suhtes artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 4 määratletud jaotusalus, mille kohaselt jaotatakse 50% punktidest kõige tulemuslikumate ametnike vahel, kes võivad saada 6–10 peadirektooraadi eelispunkti (suurel hulgal antud peadirektooraadi eelispunktid) ja ülejäänud 50% jaotatakse ülejäänud ametnike vahel, kes võivad saada kuni neli peadirektooraadi eelispunkti isiku kohta.
- ²⁴⁷ On selge, et sellise reegli range kohaldamine peadirektooraatides, kus igal palgaastmel on üsna vähe töötajaid, põhjustab mehaaniliselt nendes üksustes töötavatele ametnikele jaotamiseks määratud peadirektooraadi eelispunktide arvu märkimisväärset vähenemist, mis on neile selgelt kahjulik.

- 248 Seega selgub, et kõnealused ametnikud on objektiivselt erinevas olukorras võrreldes nende kolleegidega, kes töötavad suurtes peadirektooraatides või talitustes, ning see seletab ja õigustab nende erinevat kohtlemist võrreldes viimati mainitud kolleegidega.
- 249 Samuti, just nimelt selleks, et järgida võrdse kohtlemise ja ametikohal edasijõudmise põhimõtteid, millele hageja tugineb, näeb artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõige 2 ette, et kui peadirektooraadis või talituses on kindlal palgaastmel vähem kui neli ametnikku, on nende käsutuses olevate eelispunktide arv kümme punkti ja nende andmise suhtes ei kohaldata artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 4 määratletud jaotusalust. On selge, et ilma vaidlusaluse meetmeta ei oleks eespool käsitletud peadirektooraatide või talituste ametnikel praktiliselt mitte mingisugust väljavaadet saada suurel hulgal antavaid peadirektooraadi eelispunkte ja neil ei oleks mitte kunagi võimalik saada kümnet punkti.
- 250 Lõpetuseks tuleb märkida, et peadirektooraadi eelispunktide andmine peadirektooraatidele ja talitustele, kus ei ole vähemalt nelja ametnikku palgaastme kohta, rajaneb artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 3 määratletud erakordsete teenete tunnustamisel ning ei ole tõendatud, et vaidlusalune meede läheb kaugemale, kui on vajalik tegeliku võrdse kohtlemise kehtestamiseks.
- 251 Eeltoodud kaalutlustest tuleneb, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõike 2 õigusvastasuse väide tuleb põhjendamatusse tõttu tagasi lükata.

2. Väide, mis tugineb vaiet ning lisäülesannete eelispunktide, edutamiskomitee üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide andmist puudutavate otsuste puudumisel

- 252 Oma märkustes vastuste kohta, mis komisjon andis Esimese Astme Kohtu kirjalikele küsimustele, esitab hageja väite, mis tugineb sellele, et „kostja [ei] võtnud

nõuetekohasel kujul vastu” otsuseid vaide ning lisaülesannete eelispunktide, edutamiskomitee üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide andmise kohta. Ta väidab, et komisjon esitas üksnes Haldusteataja numbri, kus oli teatatud nende otsuse väidetavast vastuvõtmisest. Hageja järeldeb sellest, et neid otsuseid ei ole olemas ja et otsus, millega talle antakse 20 edutamispunkti, teeneteloetelu ja edutatud ametnike nimekiri ei vasta seega nõuetele, kuna need põhinevad olematutel ettevalmistavatel aktidel. Igal juhul ei vasta hageja sõnul samuti nõuetele otsus mitte kanda teda nendesse nimekirjadesse. Teise võimalusena tugineb hageja oluliste menetlusnormide rikkumisele.

253 Hageja väidab, et see väide on vastuvõetav, kuna see rajaneb menetluse käigus selgunud asjaoludel. Esimese Astme Kohus nendib, et seda küsimust ei ole vaja uurida. Nimelt saab seda väidet tõlgendada nii, et see tugineb olulistel menetlusnormide rikkumisel või asjaolul, et puudusid otsused, mida oleks tulnud teha edutamise käigus. Selliseid väiteid saab aga esitada igas menetluse etapis (oluliste menetlusnormide rikkumise kohta vt Euroopa Kohtu 7. mai 1991. aasta otsus kohtuasjas C-291/89: *Interhotel vs. komisjon*, EKL 1991, lk I-2257, punkt 14; Esimese Astme Kohtu 26. oktoobri 2000. aasta otsus kohtuasjas T-154/98: *Asia Motor France jt vs. komisjon*, EKL 2000, lk II-3453, punkt 46; otsuse puudumise kohta vt Esimese Astme Kohtu 10. märtsi 1992. aasta otsus kohtuasjas T-15/89: *Chemie Linz vs. komisjon*, EKL 1992, lk II-1275, punkt 395).

254 Esimese Astme Kohus märgib, et hageja leiab allakirjutatud tekstide ja kirjalike dokumentide puudumise alusel, et otsused vaide ning lisaülesannete eelispunktide, edutamiskomitee üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide andmise kohta puuduvad. Selle kohta meenutab Esimese Astme Kohus, et ta esitas komisjonile kaks kirjalikku küsimust kuupäevade kohta, mil ametisse nimetav asutus jättis hageja vaide rahuldamata ja keeldus andmast viimasele lisaülesannete eelispunkte. Oma vastustes märkis komisjon, et need otsused tehti 20. novembril 2003, lisamata aga nende otsuste koopiaid, kuid viidates Haldusteatajale nr 82-2003 ja 16. detsembril 2003 süsteemi Sysper 2 kaudu esitatud teabele.

- 255 Kohtuistungil täpsustas komisjon, et ta oli edutamismenetluse, eelkõige ettepanekute ja edutamiskomiteede arvamuste käsitlemise, muutnud arvutipõhiseks. See kinnitus on jätkuks teatisele SEK (2001) 1697, mis sidus töötajate arengu ja edutamise alaste uute eeskirjade rakendamise „integreeritud arvutipõhise juhtimisvahendi” lõpuleviimisega. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 10 lõige 1 kinnitab selle vahendi tähtsust, nõudes teeneteloetelude ja edutamiskomiteede ettepanekute, mis puudutavad *ex aequo* rühma kuuluvate ametnike järjestamist, avaldamist komisjoni Intranetis. Lisaks sellele selgitas komisjon, et kõnealused otsused on lõpptulemuseks menetlusele, mille käigus vastutav ametiasutus kinnitas elektroonilise allkirjaga selleks otstarbeks koostatud elektroonilise dokumendi. Hageja aga ei vaidlustanud seda, et selline toimimisviis on õige. Liiatigi ei kehtesta personalieeskirjad ega artikli 45 üldised rakendussätted kuidagi seda, millisel kujul tuleb kõnealused otsused vastu võtta. Eelkõige personalieeskirjade artikli 90 lõige 2, mis näeb ette, et ametnikud võivad pöörduda ametisse nimetava asutuse poole akti peale esitatud kaebusega, ei välista, et sellist akti võiks esitada muul kujul kui paber kandjal (suulise akti kohta vt Euroopa Kohtu 9. veebruari 1984. aasta otsus liidetud kohtuasjades 316/82 ja 40/83: Kohler vs. kontrollikoda, EKL 1984, lk 641, punktid 9 ja 10; Esimese Astme Kohtu 16. aprilli 2002. aasta otsus kohtuasjas T-51/01: Fronia vs. komisjon, EKL AT 2002, lk I-A-43 ja II-187, punkt 31).
- 256 Nendest asjaoludest nähtub, et kuigi vait, lisaülesannete eelispunkte, edutamiskomitee üleminekueelispunkte ja täiendavaid erieelispunkte puudutavaid otsuseid ei koostatud mitmete kirjalike üksikaktide kujul, on selge, et ametisse nimetav asutus ja peadirektoraadid (täiendavate erieelispunktide osas) võtsid need vastu.
- 257 Õiguslikud järeldused, mida hageja teeb allkirjutatud tekstide ja kirjalike dokumentide puudumise alusel, ei ole seega põhjendatud ei nende puudumise osas ega oluliste menetlusnormide rikkumise osas.
- 258 Sellest tuleneb, et väide, mis tugineb vait ning lisaülesannete eelispunktide, edutamiskomitee üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide andmist puudutavate otsuste puudumisel, tuleb tervikuna tagasi lükata.

3. Artikli 45 üldiste rakendussätete rakendamise õigusvastasusel põhinevad väited

- 259 Hageja vaidlustab esiteks otsuse, millega talle anti ainult üks peadirektoraadi eelispunkt. Ta kritiseerib 12. detsembri 2004. aasta otsuse põhjendust, millega ametisse nimetav asutus jättis hagejale antud peadirektoraadi eelispunktide arvu peale esitatud kaebuse rahuldamata. Hageja väidab ka, et komisjon ei võtnud arvesse seost teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide vahel. Samuti väidab hageja, et komisjon ei viinud läbi tegelikku teenete võrdlemist. Lisaks sellele väidab hageja, et peadirektoraadi eelispunktide jagamisel oli eeliskriteeriumiks tööstaaž. Ta väidab ka, et komisjoni otsuses ei võetud aluseks mitte ühtegi tema isiklikul olukorral põhinevat asjaolu. Lisaks sellele leiab hageja, et teda diskrimineeriti võrreldes ametnikega, kes töötavad talitustes, kus teenetele omistati suuremat tähtsust. Peale selle väidab ta, et komisjon ei järginud eeskirju, mis ta ise endale kehtestanud oli.
- 260 Teiseks kritiseerib hageja viisi, kuidas toimus artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 alusel korraldatud vaidemenetlus, mille lõppedes ta ei saanud ühtegi edasikaebamise tulemusena antavat eelispunkti. Kõigepealt tugineb ta direktorite ettepanekute puudumisele. Seejärel seab ta kahtluse alla asjaolu, et A-kategooria ametnike edutamiskomitee ei põhjendanud ametisse nimetavale asutusele hageja edasikaebuse kohta antud soovitusi. Ta väidab samuti, et ametisse nimetav asutus ei teostanud tegelikult oma pädevust.
- 261 Kolmandaks vaidlustab hageja otsuse, millega talle ei antud ühtegi lisaülesannete eelispunkti. Selles osas kritiseerib ta seda, et edutamiskomitee soovitused ei olnud põhjendatud. Ta väidab ka, et ametisse nimetav asutus piirdus vaid nende soovituste heakskiitmisega. Lõpetuseks leiab ta, et ametisse nimetav asutus liigitas hageja tegevuse artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 põhjal valesti.
- 262 Neljandaks vaidlustab hageja keeldumise anda talle edutamiskomitee üleminekeelispunkte, väites, et seda ei põhjendatud.

263 Viiendaks kritiseerib hageja edutatud ametnike nimekirja, leides, et ametisse nimetav asutus ei võrrelnud ise edutamist taotleivate ametnike teeneid.

Väited, millega vaidlustatakse otsus anda hagejale ainult üks peadirektoraadi eelispunkt

Põhjendamiskohustuse rikkumine

— Poolte argumendid

264 Hageja väidab, et otsust anda talle ainult üks peadirektoraadi eelispunkt ei põhjendatud nõuetekohaselt tema konkreetset olukorda arvestades. Ta märgib selle kohta, et komisjon kinnitab 15. juuni 2004. aasta otsuses, mis puudutas kaebuse rahuldamata jätmist, et ta saab peadirektoraadi eelispunktide andmisel võtta aluseks muud teavet kui seda, mis ta sai karjääriarengu aruannetest. Ometigi jättis ta need asjaolud täpsustamata.

265 Komisjon vastab, et ametisse nimetav asutus peab edutamise peale esitatud kaebuse rahuldamata jätmist puudutavat otsust põhjendama, kuid ta ei ole sellegipoolest kohustatud tagasilükatud kandidaadile näitama läbi viidud võrdlevat hindamist. Ta võib piirduda seadusjärgsete tingimuste olemasolu tõendamisega, millest personaalieskirjade kohaselt sõltub edutamiste õiguspärasus. Ametisse nimetav asutus täitis seda kohustust, meenutades, et ta võib tugineda muule teabele, mis puudutab ametnike halduslikku ja isiklikku olukorda, et täiendada üksnes hindamisaruandeid arvestades antud hinnangut (vt Esimese Astme Kohtu 5. märtsi 1998. aasta otsus kohtuasjas T-221/96: Manzo-Tafaro vs. komisjon, EKL AT 1998, lk I-A-115 ja II-307, punkt 18, ja viidatud kohtupraktika).

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 266 Esiteks tuleb märkida, et hageja argumendid on mitmeti mõistetavad. Neid saab tõlgendada nii, et need seavad kahtluse alla üksnes 15. juuni 2004. aasta otsuses esitatud põhjenduste nõuetekohasuse. Sellisel juhul ei käsitleks hageja mitte põhjendamise puudumist või ebapiisavust, vaid seda, et komisjon rikkus õigusnormi või tegi kaalutusvea, tuginedes hagejale ainult ühe peadirektoraadi eelispunkti andmise otsuses valedele kaalutlustele.
- 267 Kuna väide, mis on esitatud ühenduse meetme põhjendamise puudumise või ebapiisavuse kohta, puudutab avalikku huvi, mille ühenduse kohus peab omaalgatuslikult tõstatama, tuleb igal juhul uurida, kas komisjon põhjendas piisavalt otsust anda hagejale üks peadirektoraadi eelispunkt (Euroopa Kohtu 20. veebruari 1997. aasta otsus kohtuasjas C-166/95 P: komisjon *vs.* Daffix, EKL 1997, lk I-983, punkt 24, ja 2. aprilli 1998. aasta otsus kohtuasjas C-367/95 P: komisjon *vs.* Sytraval ja Brink's France, EKL 1998, lk I-1719, punkt 67; ja Esimese Astme Kohtu 13. detsembri 2001. aasta otsus liidetud kohtuasjades T-45/98 ja T-47/98: Krupp Thyssen Stainless ja Acciai speciali Terni *vs.* komisjon, EKL 2001, lk II-3757, punkt 125).
- 268 Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt on personalieeskirjade artikli 25 teises lõigus sätestatud põhjendamiskohustuse eesmärk ühelt poolt esitada huvitatud isikule piisavad üksikasjad, et ta saaks hinnata, kas tema huve kahjustav akt oli piisavalt põhjendatud ja kas on vaja Esimese Astme Kohtule hagi esitada, ning teiselt poolt võimaldada viimasena nimetatud kohtul teostada akti õiguspärasuse kontrolli (Euroopa Kohtu 26. novembri 1981. aasta otsus kohtuasjas 195/80: Michel *vs.* parlament, EKL 1981, lk 2861, punkt 22; Esimese Astme Kohtu 18. märtsi 1997. aasta otsus liidetud kohtuasjades T-178/95 ja T-179/95: Picciolo ja Caló *vs.* regionide komitee, EKL AT 1997, lk I-A-51 ja II-155, punkt 33, ja eespool punktis 147 viidatud otsus kohtuasjas Napoli Buzzanca *vs.* komisjon, punkt 57). Liiatigi hinnatakse põhjendamise piisavust vaidlusaluse akti iseloomu (Euroopa Kohtu 2. veebruari 1988. aasta otsus liidetud kohtuasjades 67/85, 68/85 ja 70/85: Van der Kooy jt *vs.* komisjon, EKL 1988, lk 219, punkt 71, ja Esimese Astme Kohtu 7. novembri 2002. aasta otsus liidetud kohtuasjades T-141/99, T-142/99, T-150/99

ja T-151/99: Vela ja Tecnagrind vs. komisjon, EKL 2002, lk II-4547, punkt 168) ja selle vastuvõtmise faktilist ja õiguslikku konteksti silmas pidades (Euroopa Kohtu 14. veebruari 1990. aasta otsus kohtuasjas C-350/88: Delacre jt vs. komisjon, EKL 1990, lk I-395, punkt 16, ja eespool punktis 147 viidatud otsus kohtuasjas Napoli Buzzanca vs. komisjon, punkt 60).

269 Seega tuleb käesolevas asjas uurida, kas otsus anda hagejale üks peadirektoraadi eelispunkt vastab personalieeskirjade artikli 25 teise lõigu nõuetele.

270 Selles osas tuleb meenutada, et peadirektoraadi eelispunkte puudutavad otsused kujutavad endast ettevalmistavaid akte (vt eespool punkt 97) ja neid ei tule iseenesest põhjendada. Ametisse nimetaval asutusel on aga kohustus põhjendada oma otsust edutamispunktide koguarvu kindlaksmääramise peale esitatud kaebuse rahuldamata jätmise kohta (vt eespool punkt 147).

271 Peale selle tuleb täpsustada, et põhjendamise piisavust tuleb hinnata lähtuvalt põhilistest argumentidest, millele institutsioon vastab (vt selle kohta Esimese Astme Kohtu 23. veebruari 1994. aasta otsused liidetud kohtuasjades T-39/92 ja T-40/92: CB ja Europay International vs. komisjon, EKL 1994, lk II-49, punkt 122, ja 1. märtsi 2005. aasta otsus kohtuasjas T-143/03: Smit vs. Europol, EKL AT 2005, lk I-A-39 ja II-171, punkt 42).

272 Kuna hageja vaidlustas oma kaebuses otsuse, millega talle anti ainult üks peadirektoraadi eelispunkt, õiguspärasuse, siis sellest tulenevalt pidi kaebuse rahuldamata jätmise põhjendus olema seotud peadirektoraadi eelispunktide andmist reguleerivate kriteeriumidega ja nende kohaldamisega hageja konkreetsele olukorrale.

273 Pärast üldist laadi kinnitust, et tal on õigus võtta aluseks mitte ainult kandidaatide teenetepunkte, vaid ka nende teenete muid aspekte, selgitas ametisse nimetav asutus kaebuse rahuldamata jätmise otsuses, et hagejale ainult ühe peadirektoraadi

eelispunkti andmine „kuulus üldstrateegia alla, mille [õigustalitus] võttis vastu 2003. aasta üleminekuliseks edutamisperioodiks eesmärgiga optimeerida oma ametnike edutamiste arvu [...]. 2003. aastal kehtinud üleminekuorra raames said ametnikud, kellel oli kõige rohkem tööstaaži (kelle ülemineku eelispunktide arv oli seega maksimaalselt kuni seitse punkti, ühe juhtumi puhul lisaks ka neli täiendavat erieelispunkti) ja kellel oli sama arv teenetepunkte, automaatselt kokku suure hulga edutamispunkte. Suurel hulgal antavate peadirektoraadi eelispunktide andmisega viimati nimetatule, kellel oli kogunenud palju punkte, kõrvaldas [õigustalitus] nad 2004. aasta edutamiskõlblike ametnike nimekirjast nende ametnike kasuks, keda ei ole edutatud ja kelle hulka kuulub ka [hageja]”.

274 Kaebuse rahuldamata jätmise otsuses tugineb komisjon ka õigustalituse suunistele 2003. aasta edutamiseks. Nende suuniste lisas 1B on täpsustatud, et suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte ja täiendavad erieelispunkte anti „2003. aasta edutamiste kindlaksmääramiseks” (suuniste lisa 1B). Lisaks sellele nähtub kõnealusest lisast, et 2003. aasta edutamise puhul kasutas õigustalitus peadirektoraadi eelispunktide andmise põhikriteeriumina konkreetse palgaastme ametnike „teenetepunktide ja [peadirektoraadi] ülemineku eelispunktide koguarvu”. See koguarv tähendas õigustalituse väitel „teenete ja palgaastmel töötamise staaži tasakaalustatud arvessevõtmist”. Kui ühe palgaastme erinevate ametnike „[sellisel viisil saadud] koguarv on võrdne, tuleb eelistada teeneid palgaastmel töötamise staažile”.

275 Lõpuks viitab komisjon kaebuse rahuldamata jätmise otsuses vajalikule „üleminekule süsteemile, mis põhineb teenete arvessevõtmisel pikema aja jooksul”. Ta viitab selles osas eelkõige eespool punktis 213 viidatud otsusele kohtuasjas Leonhardt vs. parlament, punkt 51.

276 Eelnevat arvesse võttes tuleb nentida, et kaebuse rahuldamata jätmise otsuses esitatud põhjenduste puhul on täidetud personalieeskirjade artikli 25 teise lõiguga ametisse nimetavale asutusele seatud kohustused. See otsus selgitab piisavalt kriteeriume, mis õigustalitus kehtestas peadirektoraadi eelispunktide andmiseks, ja nende kriteeriumide kohaldamist hageja konkreetsele olukorrale. Nimelt on kaebuse

rahuldamata jätmise otsuses esile toodud muid asjaolusid peale teenetepunktide — näiteks edutamiseks kõlblike ametnike tööstaaz –, mis mõjutasid peadirektoraadi eelispunktide andmise otsust. Kaebuse rahuldamata jätmise otsus võimaldab seega hagejal tutvuda põhjustega, mille tulemusena komisjon andis talle ainult ühe peadirektoraadi eelispunkti, ning peale selle võimaldab see Esimese Astme Kohtul teostada õiguspärasuse kontrolli.

277 Järelikult tuleb personalieeskirjade artikli 25 teise lõigu rikkumisel tuginev väide tagasi lükata.

Personaleeskirjade artikli 45, artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 6 ja 13 ning ametikohal edasijõudmise põhimõtte rikkumine, ilmne kaalutusviga ja võimu kuritarvitamine

— Poolte argumendid

278 Hageja märgib, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 4 esimese lõigu punkti a kohaselt antakse „kõige tulemuslikumatele” ametnikele 50% peadirektoraadi eelispunktidest, vahemikus 6–10 punkti ametniku kohta. Hageja aga märgib, et ta sai kõigest ühe peadirektoraadi eelispunkti, kuigi tema karjääriarengu aruande tulemusena anti talle 16 teenetepunkti ning ta sai seega õigustalituses kõige kõrgema hinde. Sellest tulenevalt oleks ta pidanud saama üheksa või kümme punkti 37-st punktist, mis õigustalitus jaotas suurel hulgal antavate peadirektoraadi eelispunktidega. Lisaks sellele leiab hageja, et kuna neli palgaastme A5 õigustalituse ametnikku, kes said suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte, olid saanud hindeid alla 16 teenetepunkti, siis ei võrrelnud ametisse nimetav asutus teeneid õigesti.

279 Hageja väitel nähtub ka õigustalituse suunistest, et õigustalitus andis peadirektoraadi eelispunkte „teenetepunktide ja ülemineku-eelispunktide koguarvu” põhjal. Lisaks

nähtub Haldusteatajast nr 48-2003, et need õigustalituse ametnikud, kes said suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte, olid saanud kuus või seitse peadirektoraadi üleminekueelispunkti. Hageja järeldeb sellest, et eelistati tööstaaži, kuigi seda võib arvesse võtta vaid teisejärgulisena. Peale selle näitavad eespool nimetatud suunised ja ametisse nimetava asutuse 15. juuni 2004. aasta otsus, et eesmärk ei olnud tunnustada individuaalseid teeneid, vaid edutada ametnikke, kellel oli kõige rohkem üleminekupunkte, et „optimeerida õigustalituse töötajate edutamise väljavaateid ajavahemikus 2003–2005”. Hageja järeldeb sellest, et teenetepõhine edutamine on muutunud tööstaažil põhinevaks edutamiseks ja menetluse käigus on võimu kuritarvitatud.

280 Komisjon vastab, et 2003. aasta edutamist reguleerivate õigusnormide eesmärk on võtta arvesse ametnike tegevuse tulemuslikkust aastate jooksul. Eelispunktide süsteem kajastab seda soovi. Seevastu karjääriarengu aruanne ei anna ametnike teenetest täielikku pilti. See näitab vaid nende karjääri üht aastat. Lisaks sellele ei näe artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 4 esimene lõik ette suurel hulgal antavate peadirektoraadi eelispunktide andmist ametnikele, kes said oma viimase karjääriarengu aruande tulemusena kõige rohkem teenetepunkte. Neid antakse üksnes nendele, kes on üles näidanud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 punktides i ja ii kirjeldatud erakordseid teeneid. Artikli 6 lõike 3 punktis ii on aga viidatud ametnike erilistele pingutustele ja märkimisväärsetele tulemustele, mida kinnitavad „nende hindamisaruanded”. Mitmuse kasutamine väljendab komisjoni sõnul soovi, et peadirektoraadi eelispunktid rajaneks „pikaajalistel teenetel”. Järelikult võis komisjon neid anda teenetepunktide alusel, kuid samuti muid teenete aspekte silmas pidades. Nii oli see käesolevas asjas.

281 Komisjon väidab seejärel, et ta peab esitama tõendeid teenete võrdleva hindamise kohta üksnes juhul, kui hageja esitab piisavalt ühtelangevate tõendite kogumi, mis näitab, et seda uurimist ei toimunud. Seose puudumine teenetepunktide ja peadirektoraadi eelispunktide vahel ei kujuta endast aga sellist tõendite kogumit, sest peadirektoraadi eelispunktid ei saa põhineda üksnes teenetepunktide arvu. Lisaks sellele ei saa ühe ametniku teened takistada teiste ametnike võrdväärsete või suuremate teenete arvessevõtmist.

- 282 Komisjon väidab veel, et üleminekueelispunktid pidid võimaldama üleminekut uuele edutamissüsteemile, võttes arvesse konkreetse palgaastme ametnike teenistuse kestust, kooskõlas eesmärgiga tunnustada nende püsivust. Komisjon selgitab samuti, et eelmise süsteemi aegsete hindamisaruannete ühtluse puudumisega seotud raskuste tõttu oli vaja anda eelispunkte pikema aja jooksul sooritatud teenete eest vastavalt „objektiivsele alusele”. Selleks aluseks on palgaastmel töötatud aastate arv, mida on piiratud ulatuses kasutatud peadirektoraadi üleminekueelispunktide andmisel.
- 283 Komisjoni sõnul tuleneb eelnevast, et teenetepunktide ja üleminekueelispunktide summa, mida kasutatakse peadirektoraadi eelispunktide arvutusalusena, näitab pikaajalisi teeneid, mitte pelgalt palgaastmel töötamise staaži.
- 284 Tuginedes eespool punktis 213 viidatud otsusele kohtuasjas Leonhardt vs. parlament (punkt 55), väidab komisjon veel, et selleks, et edutamissüsteemi reform ei muutuks sisutuks, ei saa nõuda, et komisjon võtaks arvesse kõiki hindeid, mis anti ametnikele vana süsteemi raames.
- 285 Seejärel vaidleb komisjon vastu väitele, et võimu kuritarvitati, põhinedes ülemineku korraldamise vajadusele ja võimalusele võtta arvesse reservi kuuluvate ametnike olukorda.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 286 Tuleb meenutada, et alates 2003. aasta edutamisest, selleks et võimaldada edutamiskõlblike ametnike teenete objektiivsemat ja hõlpsamat võrdlemist,

kehtestasid artikli 43 ja artikli 45 üldised rakendussätted teenete kvantifitseerival hindamisel põhineva edutamissüsteemi, mida iseloomustab see, et igal aastal antakse ametnikele teenetepunkte ja eelispunkte. Eelispunktide hulka kuuluvad artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 6 sätestatud peadirektoraadi eelispunktid.

287 Antud väitega vaidlustab hageja selle otsuse õiguspärasuse, millega talle anti 2003. aasta edutamise raames vaid üks peadirektoraadi eelispunkt. Hageja sõnul rikkus komisjon artikli 45 üldiste rakendussätete artiklit 6, eelistades edutamiskõlblikele ametnikele peadirektoraadi eelispunktide andmisel tööstaaži kriteeriumit.

288 Oluline on meenutada, et nagu on sätestatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 3, on peadirektoraadi eelispunktide eesmärk tunnustada „ametnikke, keda peetakse kõige enam edutamist väärivateks”. Sama sätte kohaselt on tegemist ametnikega, kes „aitasid [...] kaasa selliste tulemuste saavutamisele, mis lähevad kaugemale nende individuaalsetest eesmärkidest” (punkt i) või kes „tegid oma ülesannete täitmisel erilisi pingutusi ja saavutasid märkimisväärseid tulemusi, mida kinnitavad nende karjääriarengu aruanded” (punkt ii). Suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte, st kuus kuni kümme peadirektoraadi eelispunkti, antakse artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 4 kohaselt üksnes „kõige tulemuslikumatele ametnikele, kes on tõendanud oma erakordseid teeneid”, samas kui „väikesearvulised” peadirektoraadi eelispunktid, st null kuni neli peadirektoraadi eelispunkti, jaotatakse sama sätte kohaselt „ametnike vahel, kelle kohta leitakse, et nad väärivad edutamist [artikli 6] lõikes 3 esitatud kriteeriumide alusel”.

289 Seejärel tuleb märkida, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 6 ei viita mitte mingil viisil palgaastmel töötamise staažile kui peadirektoraadi eelispunktide andmise kriteeriumile.

290 Järelikult peab peadirektoraadi eelispunktide andmine põhinema põhinema kõnealuste ametnike konkreetsete teenetega seotud kaalutlustel, kujuures suurel hulgal antavad peadirektoraadi eelispunktid on määratud üksnes erakordseid teeneid üles näidanud ametnikele. Ilma et oleks vaja võtta seisukohta küsimuses, kas ja millisel

määral võib palgaastmel töötamise staaž olla peadirektoraadi eelispunktide andmise teisejärguliseks kriteeriumiks, ei saa see kriteerium igal juhul olla peadirektoraadi eelispunktide andmisel otsustavaks teguriks (vt analoogia alusel Euroopa Kohtu 24. märtsi 1983. aasta otsus kohtuasjas 298/81: Colussi vs. parlament, EKL 1983, lk 1131, punkt 22, ja eespool punktis 101 viidatud otsus kohtuasjas Vainker vs. parlament, punktid 16 ja 17; Esimese Astme Kohtu 29. veebruari 1996. aasta otsus kohtuasjas T-280/94: Lopes vs. Euroopa Kohus, EKL AT 1996, lk I-A-77 ja II-239, punkt 138, ja 11. juuli 2002. aasta otsus kohtuasjas T-163/01: Perez Escanilla vs. komisjon, EKL AT 2002, lk I-A-131 ja II-717, punkt 29).

291 Selleks, et kontrollida antud väite põhjendatust, tuleb meenutada, et nende teenete hindamiseks, mida tuleb arvesse võtta personalieeskirjade artikli 45 alusel tehtava edutamisoatsuse raames ja sellest tulenevalt ka eelispunktide andmise otsuse raames, on ametiasutusel ulatuslik kaalutusõigus ja ühenduse kohtu kontroll peab piirduma küsimusega, kas arvestades meetmeid ja vahendeid, mille tulemusena ametiasutus võis oma hinnangu teha, jäi see ametiasutus lubatud piiridesse ega kasutanud oma kaalutusõigust selgelt väärtalt (Euroopa Kohtu 21. aprilli 1983. aasta otsus kohtuasjas 282/81: Ragusa vs. komisjon, EKL 1983, lk 1245, punkt 9; 4. veebruari 1987. aasta otsus kohtuasjas 324/85: Bouteiller vs. komisjon, EKL 1987, lk 529, punkt 6, ja eespool punktis 89 viidatud otsus kohtuasjas Breton vs. Euroopa Kohus, punkt 98).

292 Käesolevas asjas selgitas komisjon kaebuse tagasilükkamise otsuses, et „peadirektoraadi eelispunktide andmine [hagejale] kuulus üldstrateegia alla, mille [õigustalitus] võttis vastu 2003. aasta üleminekuliseks edutamisperioodiks [...] eesmärgiga optimeerida oma ametnike edutamiste arvu”. Ta lisab, et „ametnikud, kellel oli kõige rohkem tööstaaži (kelle üleminekueelispunktide arv oli seega maksimaalselt kuni seitse punkti, ühe juhtumi puhul lisaks ka neli täiendavat erieelispunkti) ja kellel oli sama arv teenetepunkte, said automaatselt kokku suure hulga edutamispunkte” ja said seega suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte. Ta selgitab veel, et „strateegia, millega üritatakse edutada ametnikke, kellel on kõige rohkem [peadirektoraadi] üleminekueelispunkte/täiendavaid erieelispunkte, võttes loomulikult samal ajal arvesse nende teeneid, oli õiguspärane”.

- 293 Kaebuse rahuldamata jätmise otsuses on viidatud ka õigustalituse suunistele 2003. aasta edutamiseks. Nende suuniste lisa 1B on täpsustatud, et suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte ja täiendavad erieelispunkte anti „2003. aasta edutamiste kindlaksmääramiseks” (suuniste lisa 1B). Lisaks sellele nähtub kõnealusest lisast, et 2003. aasta edutamise puhul kasutas õigustalitus peadirektoraadi eelispunktide andmise põhikriteeriumina konkreetse palgaastme ametnike „teenetepunktide ja [peadirektoraadi] ülemineku-eelispunktide koguarvu”. See koguarv tähendas õigustalituse väitel „teenete ja palgaastmel töötamise staaži tasakaalustatud arvessevõtmist”. Kui ühe palgaastme erinevate ametnike „[sellisel viisil saadud] punktide koguarv on võrdne, tuleb eelistada teeneid palgaastmel töötamise staažile”.
- 294 Kostja vastuses kinnitas komisjon, et „peadirektoraadi eelispunkte anti õigustalituses vastavalt iga ametniku teenetepunktide ja [peadirektoraadi] ülemineku-eelispunktide summale”, rõhutades samas asjaolu, et „peadirektoraadi eelispunktide arvutusalusena kasutatava teenetepunktide ja [peadirektoraadi] ülemineku-eelispunktide summa eesmärk [...] on näidata teeneid pikema aja jooksul”.
- 295 Selles osas, mis puudutab küsimust, kas otsus hagejale peadirektoraadi eelispunktide andmise kohta vastab artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 kriteeriumidele, tuleb nentida, et õigustalituse poolt peadirektoraadi eelispunktide andmiseks kasutatud meetodi tulemuseks oli see, et palgaastmele A4 edutatavad ametnikud, kellel oli kokku vähem teenetepunkte kui hagejal, kuid kes olid töötanud palgaastmel rohkem aastaid, said rohkem peadirektoraadi eelispunkte kui hageja.
- 296 Nõnda sai hageja, kel oli kokku 16 teenetepunkti, vaid üheainsa peadirektoraadi eelispunkti, samas kui neli õigustalituse palgaastme A5 ametnikku, kel oli kokku 14 või 15 teenetepunkti, said suurel hulgal antavaid peadirektoraadi eelispunkte, vaatamata asjaolule, et nende teened olid vastavalt nende karjääriarengu aruannetes tehtud hindamisele hageja teenetest väiksemad. Nende nelja ametniku puhul, keda järjestati õigustalituses palgaastmel A5 töötamise staaži alusel teisele, kolmandale, neljandale ja viiendale kohale, oli teenetepunktide ja peadirektoraadi ülemineku-eelispunktide summa minimaalselt 21 (minimaalselt 14 teenetepunkti ja 7 peadirektoraadi ülemineku-eelispunkti), samas kui hageja puhul, kellel oli vähem palgaastmel töötamise staaži, oli see summa 19 (16 teenetepunkti ja 3 peadirektoraadi ülemineku-eelispunkti).

- 297 Järelikult ei ole hagejale peadirektoraadi eelispunktide andmise aluseks artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 kriteeriumid. Ametiasutus seadis peadirektoraadi eelispunktide andmise sõltuvusse mitte asjassepuutuvate ametnike erilistest või erakordsetest teenetest, vaid matemaatilisest arvutusest, st teenetepunktide ja peadirektoraadi üleminekueelispunktide summast, kusjuures peadirektoraadi üleminekueelispunktide arv vastab kindlasti tööstaaži aastate arvule (vt eespool punkt 206). Seega, kaugel sellest, et tunnustada „kõige rohkem edutamist väärivaid [...] ametnikke”, nagu seda nõuab artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõige 3, oli õigustalituse poolt 2003. aasta edutamisel rakendatud peadirektoraadi eelispunktide andmise kriteeriumide objektiivseks tulemuseks käesolevas asjas see, et seati eelisolukorda ametnikud, kellel oli vähem teenetepunkte kui hagejal, kuivõrd pikema palgaastmel töötamise staaži tõttu oli vahe nende ametnike peadirektoraadi üleminekueelispunktide ja hageja kolme peadirektoraadi üleminekueelispunkti vahel suurem kui vahe nende teenetepunktide ja hageja 16 teenetepunkti vahel.
- 298 Mis puudutab komisjoni argumenti, et peadirektoraadi eelispunktide andmine põhineb pikaajalistel teenetel ja mitte tööstaažil, siis tuleb kõigepealt märkida, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikkel 12 näeb ette üleminekueelispunktide andmist selleks, et „teeneid saaks pikema aja jooksul nõuetekohaselt arvesse võtta”. Seevastu peadirektoraadi eelispunktide osas ei ole artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 6 ühtegi sõnaselget viidet sellisele kriteeriumile.
- 299 Siiski tuleb täpsustada, et nagu komisjon rõhutab, ei nähtu artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 3 käsitletud erilised teened, mis põhjendavad peadirektoraadi eelispunktide andmist, tingimata üksnes asjassepuutuvate ametnike viimasest karjääriarengu aruandest. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 punktis ii on selleks, et peadirektoraadi eelispunktide andmiseks oleks võimalik eristada kõige enam edutamist väärivaid ametnikke, viidatud karjääriarengu aruannetele, mida on nimetatud mitmuses.
- 300 Õigustalituse kasutatud meetod, mis määrab peadirektoraadi eelispunkte vastavalt teenetepunktide ja peadirektoraadi üleminekueelispunktide summale, ei olnud aga selle eesmärgi täitmiseks sobiv. Hagejale ainult ühe peadirektoraadi eelispunkti andmisel võeti arvesse need 16 teenetepunkti, mis tulenesid viimasest edutamisele

eelnevast karjääriarengu aruandest. Võimalikke teeneid, mida näitavad eelmised hindamisaruanded, ei võetud arvesse ka peadirektoraadi üleminekueelispunktide määramisel. Kõnealuste üleminekueelispunktide andmine toimub artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 lõike 3 punkti a kohaselt automaatselt „ühe punkti kaupa iga palgaastmel töötatud aasta kohta kuni maksimaalselt seitsme punktini”.

301 Lõpetuseks viitab komisjon vajalikule „üleminekule süsteemile, mis põhineb teenete arvessevõtmisel pikema aja jooksul”. Ta viitab selles osas eelkõige eespool punktis 213 viidatud otsusele kohtuasjas Leonhardt vs. parlament, punkt 51. Tuleb aga meenutada, et kuigi selles otsuses nõustus Esimese Astme Kohus sellega, et ametiasutus võib kalduda ajutiselt ja teatud piires kõrvale tavapäraselt edutamismenetluste suhtes rakendatavate pidevalt kehtivate reeglite ja põhimõtete rangest kohaldamisest, siis seda saab teha üksnes selleks, et täita vanalt edutamissüsteemilt uuele üleminekuga seotud tungivat vajadust ning võtta arvesse ühelt halduskorralduselt teisele üleminekuga kaasnevaid piiranguid. On aga selge, et peadirektoraadi eelispunktid on püsiv, mitte ajutine edutamissüsteemi osa ja viide eespool viidatud kohtuotsusele Leonhardt vs. parlament on seega täiesti asjakohatu. Esimese Astme Kohus meenutab täiendavalt, et peale selle õigustas kõnealuse süsteemi jõustumise ajal ametis olevate komisjoni ametnike poolt nende palgaastmel kogutud teenete arvessevõtmine kolme üleminekupunktide kategooria andmist.

302 Eelnevast tuleneb, et otsus hagejale peadirektoraadi eelispunktide andmise kohta tehti teenetepunktide ja peadirektoraadi üleminekueelispunktide summa põhjal ning seega rikub see artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 3 kriteeriume. Seega on otsus hageja edutamispunktide koguarvu kindlaksmääramise kohta õigusvastane, kuna see annab hagejale ühe peadirektoraadi eelispunkti.

303 Pole vaja uurida teisi väiteid, mida hageja selle otsuse vastu esitab. Need väited ei saaks kaasa tuua ulatuslikumat tühistamist, kuna need puudutavad sama punktikategooriat.

Väide, mis vaidlustab selle otsuse õiguspärasuse, millega ei antud hagejale ühtegi edasikaebamise tulemusena antavat eelispunkti

304 Hageja vaidlustab sisuliselt tema poolt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 alusel esitatud vaide läbivaatamise kestuse. Ta kritiseerib samuti seda, et edutamiskomitee soovitusi ei olnud põhjendatud. Viimase punktina väidab ta, et ametisse nimetav asutus ei vaadanud tegelikult tema vaiet läbi.

305 Esimese Astme Kohus tõdeb, et vaie tuleb vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 13 lõikele 1 esitada viie tööpäeva jooksul pärast „artiklis 8 sätestatud teeneteloetelu” avaldamist. See loetelu koostatakse „pärast seda, kui eelispunktid on vastavalt artiklis 6 sätestatud korrale antud”. Seega on vaide esemeks peadirektoraadi eelispunkte puudutavad otsused. Seda järeldust ei sea kahtluse alla asjaolu, et hageja täiendas oma vaiet, selgitades, miks ta peaks saama lisaülesannete eelispunkte.

306 Keeldumine anda hagejale edasikaebamise tulemusena antavaid eelispunkte kinnitab seega otsust mitte anda talle peadirektoraadi eelispunkte. Seega tuleb viimati nimetatud otsuse vastu esitatud väiteid tõlgendada nii, et need on suunatud samuti vaide rahuldamata jätmise vastu. Eelmise väite uurimine näitab aga, et otsuse puhul, millega anti hagejale üks peadirektoraadi eelispunkt, on tehtud ilmne kaalutusviga ja see rikub personalieeskirjade artiklit 45, artikli 45 üldiste rakendussätete artiklit 6 ja ametikohal edasijõudmise põhimõtet. Seega puudutavad samad eeskirjade eiramised keeldumist anda hagejale edasikaebamise tulemusena antavaid eelispunkte.

307 Sellest tulenevalt ei ole käesolevas asjas vaja uurida väiteid, mis kritiseerivad konkreetselt hageja vaide läbivaatamist.

Väide, mis on esitatud keeldumise vastu anda hagejale lisaülesannete eelispunkte

- 308 Hageja vaidlustab keeldumise anda talle lisaülesannete eelispunkte, tuginedes sellele, et edutamiskomitee soovitused ei olnud põhjendatud, samuti personalieeskirjade artiklile 45, artikli 45 üldiste rakendussätete artiklile 9, võrdse kohtlemise põhimõttele, ilmsele kaalutusveale ja võimu kuritarvitamisele.

Edutamiskomitee soovituste põhjendamata jätmine

— Poolte argumendid

- 309 Hageja, kes ei saanud ühtegi lisaülesannete eelispunkti, heidab A-kategooria ametnike edutamiskomiteele ette, et viimane ei põhjendanud oma sellekohaseid ettepanekuid.

- 310 Komisjon vastab, et ettevalmistavat akti ei tule põhjendada.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 311 Esimese Astme Kohus leiab, et argument on põhjendamata eespool punktides 144 ja 145 esitatud põhjuste tõttu.

Väide, et ametisse nimetav asutus ei teostanud talle artikli 45 üldiste rakendussätete artikliga 9 antud pädevust.

— Poolte argumendid

- 312 Hageja väidab, et ametisse nimetav asutus piirdus ühiskomitee ettepanekute heakskiitmisega ega võtnud arvesse hageja poolt täidetud koolitaja/lektori ülesandeid ja esindusülesandeid.
- 313 Komisjon vastab, et ametisse nimetav asutus viis tõesti läbi lisaülesannete eelispunktide saamiseks kõlblike ametnike toimikute võrdleva hindamise, kuid ta otsustas selle hindamise alusel neid punkte hagejale mitte anda. Ta lisab, et mitte miski ei takistanud ametisse nimetaval asutusel järgida edutamiskomiteede ettepanekuid, nii nagu ta tegi käesolevas asjas.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 314 Esimese Astme Kohus meenutab, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõike 3 kohaselt teeb iga pädeva edutamiskomitee ühine töörühm ettepanekuid lisaülesannete eelispunktide andmise kohta. Pärast seda, kui kõnealused komiteed on need ettepanekud „heaks kiitnud”, esitatakse need ametisse nimetavale asutusele otsuse tegemiseks.
- 315 Ametisse nimetav asutus tegi otsuse 20. novembril 2003. Asjaolust, et ta võttis selle raames üle edutamiskomiteede soovitusel, ei piisa selleks, et tõendada, et ta ei teostanud tegelikult oma pädevust. Ametisse nimetav asutus võib nimelt nõustuda edutamiskomiteede hinnanguga.

- 316 Igal juhul esitas hageja oma kaebuse iseäranis keeldumise peale anda talle lisaülesannete eelispunkte. Ametisse nimetav asutus aga jättis hageja kaebuse rahuldamata pärast argumentide esitamist, mis tõendavad selle punktikategooria tegelikku hindamist. Ta märkis, et konverentsid ja muud tegevused, millest hageja teatas, olid tihedalt seotud nii hageja ametiülesannete iseloomuga kui ka valdkonnaga, millega ta õigustalituses tegeles. Ametisse nimetav asutus märkis veel, et õigustalituse „läbipaistvuse alane töörühm”, kus hageja osaleb, on mitteametlik organ. Ametisse nimetav asutus leidis sellest tulenevalt, et seda komiteed ei saa samastada ühiskomiteega, sest artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas esitatud lisaülesannete loetelu on ammendav. Ametisse nimetav asutus nentis lõpuks, et hageja 2001.–2002. aasta karjääriarengu aruandes ei olnud selleks ette nähtud rubriigis mainitud ühtegi lisaülesannet.
- 317 Seega ei ole põhjendatud argument, mis põhineb väitel, et ametisse nimetav asutus ei teostanud tegelikult oma pädevust.

Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 rikkumine ametisse nimetava asutuse poolt

— Poolte argumendid

- 318 Hageja väidab, et ta esindab õigustalituse läbipaistvuse alases töörühmas palgaastme A5 töötajaid. Ta viis läbi ka koolitusi ja pidas loenguid nii väljaspool institutsiooni kui ka oma kolleegidele, tehes seda oma tavaliste ametiülesannete kõrvalt. Hageja leiab lisaks sellele, et asjaolu, et ta omandas nende koolituste ja loengute läbiviimiseks vajalikud teadmised tänu õigustalituses täidetud ametiülesannetele, ei ole asjakohane. Seejärel heidab ta õigustalitusele ette seda, et viimane ei teatanud kõnealustest ülesannetest edutamiskomiteele ega maininud neid 2001.–2002. aasta karjääriarengu aruandes. Viimase punktina väidab hageja, et ametnikud said lisaülesannete eelispunkte tema tegevusega sarnaste või isegi vähemoluliste tegevuste eest. Ta nõuab, et Esimese Astme Kohus paluks komisjonil esitada anonüümne nimekirja A5 palgaastme ametnikest, kes said lisaülesannete eelispunkte

„koolitaja/lektori” tegevuse ja esindustegevuse eest, kus oleks märgitud konkreetset teostatud tegevused. Ta nõuab samuti, et komisjonil palutaks selgitada, mis osas olid need tegevused eelduslikult erinevad asjassepuutuvate isikute institutsioonisisest tegevusvaldkonnast.

- 319 Komisjon rõhutab, et edutamismenetluse raames on ametisse nimetaval asutusel ulatuslik kaalutusõigus. Seejärel väidab ta, et õigustalituse „läbipaistvuse alane töörühm” on pelgalt mitteametlik organ, mida ei saa samastada artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas loetletud komiteedega. Sellest järeldub, et A-kategooria ametnike edutamiskomiteel ei olnud pädevust anda hagejale kõnealuse osaluse eest eelispunkte. Peale selle ei anna asjaolu, et hageja täitis koolitaja/lektori ülesandeid, talle õigust saada lisaülesannete eelispunkte. Jaotatavate punktide piiratud arv tähendab seda, et neid antakse artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 9 esitatud kriteeriumide kohaselt üksnes kõige enam edutamist väärivatele ametnikele. Asjaolu, et ametnikul on teeneid, ei välista seda, et teistel ei saaks olla samaväärseid või suuremaid teeneid.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

- 320 Esimese Astme Kohus märgib, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõige 2 jätab ametisse nimetavale asutusele laia kaalutusruumi. Selles sättes on lisaülesannete eelispunktide andmine seatud sõltuvusse kolmest kriteeriumist. Need puudutavad küsimust, kas kõnealuseid ülesandeid täideti institutsiooni huvides, kas need kuuluvad asjassepuutuva isiku ametiülesannete hulka ja kas see isik viis need edukalt lõpule. Iga eelnimetatud kriteeriumi kontrollimine annab ametisse nimetavale asutusele kaalutusõiguse. Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõige 2 kehtestab seejärel kvoodi punktidele, mida tuleb jagada vastavalt edutamiseks kõlblike ametnike arvule. Selle kvoodi jaotus vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas kindlaks määratud skaaladele, mis puudutavad seal loetletud erinevaid tegevusi, tähendab ka valiku tegemist, mis põhineb võimalikku tähtsust omavate teenete hindamisel. Esimese Astme Kohus meenutab, et selles kontekstis peab tema kontroll piirduma sellega, kas ametiasutus jäi oma kaalutusõiguse teostamisel

lubatud piiridesse ega kasutanud oma kaalutusõigust ilmselgelt vääralt (vt eespool punkt 291).

- 321 Mis puudutab kõigepealt hageja tegevust „läbipaistvuse alases töörühmas”, siis on oluline meenutada, et artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas on ammeldavalt nimetatud need institutsiooni huvides täidetud lisaülesanded, millega võib põhjendada lisaülesannete eelispunktide andmist artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 alusel. Kuna artikli 45 üldiste rakendussätete I lisas ei ole mainitud tegevust läbipaistvuse alases töögrupis, ei rikkunud ametisse nimetav asutus õigusnormi ega teinud ilmselt kaalutusviga, kui ta ei andnud hagejale kõnealuselises töörühmas osalemise eest mitte ühtki lisaülesannete eelispunkti.
- 322 Teiseks, hageja väidetava koolitajana/lektorina tegutsemise osas oluline märkida, et nende tegevuste eest võib artikli 45 üldiste rakendussätete I lisa kohaselt anda ühe lisaülesannete eelispunkti. Hageja töökirjelduses on aga mainitud „teabevahetust [teatavate] õiguslike aspektide kohta — sisemist teabevahetust”. Peale selle on tema 2001.–2002. aasta karjääriarengu aruandes täpsustatud, et tema ülesandeks on „teavitada komisjoni ja selle talituse kohtuvaidlusi ja ühenduse õigust puudutavatest arengutest [ning] jagada ühenduse õiguse alast teavet ja kogemusi”. Järelikult ei rikkunud ametisse nimetav asutus õigusnormi ega teinud ilmselt kaalutusviga, kui ta leidis, et koolitus ja loengud, mis hageja kolleegidele andis, jäid tema tavapäraste ametiülesannete raamidesse. Seega leidis ametisse nimetav asutus õigesti, et artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõike 2 teise lõigu teine taane ei luba tunnustada hagejat lisaülesannete eelispunkti andmise teel.
- 323 Hageja väidab, et tal oli ka väliseid tegevusi. Ta nimetab Hispaania ülikoolides antud kahte loengut ühenduse konkurentsioiguse ja Euroopa haldusõiguse kohta, osalemist Itaalia ametiasutuste palvel õigusalaselises uurimisprojekti telekommunikatsiooni valdkonnas ning publikatsiooni üldist majandushuvi esindavate teenuste kohta. Kuid hageja ei esitanud ühtegi tõendit, mis võimaldaks tuvastada, et ta teostas neid tegevusi „institutsiooni huvides” vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõike 2 teise lõigu esimesele taandele. Peale selle sai ametisse nimetav asutus oma 15. juuni 2004. aasta otsuses esile tõsta, et õigustalitus ei olnud nimetanud hageja nime nende ametnike nimekirjas, kes olid tema arvates kõlblikud saama

lisaülesannete eelispunkte. Ametisse nimetav asutus sai samuti märkida, et õigustalitus ei andnud eespool nimetatud tegevustest teada ka karjääriarengu aruandes „lisaülesannete” jaoks ette nähtud rubriigis. Hageja kritiseerib seda väljajätmist, kuid see kriitika ei ole vastuvõetav, kuna see seab kahtluse alla 2001.–2002. aasta karjääriarengu aruande, mida hageja ei vaidlustanud õigeaegselt. Hageja väidab samuti, et ta nimetas kõnealuseid ülesandeid karjääriarengu aruande selles osas, mida ta pidi ise täitma. See märkus aga ei ole määrav, sest hageja arvamus tema enda tegevuse kohta on enesestmõistetavalt subjektiivne.

324 Lõpuks ei saa nõustuda hageja nõudega, milles ta soovib, et komisjon esitaks Esimese Astme Kohtule lisaülesannete eelispunkte saanud isikute anonüümse nimekirja, kus peaks lisaks olema märgitud, milliste tegevuste eest lisaülesannete eelispunkte anti, ja selgitatud, miks leiti, et need tegevused ei olnud seotud asjassepuutuvate isikute tavaliste ametiülesannetega. Hageja ei ole tõendanud, et tegevused, mille eest oleks tema väitel pidanud saama lisaülesannete eelispunkte, vastasid kõikidele artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõikes 2 sätestatud punktide andmise kriteeriumidele. Kui terviklikkuse huvides oletada, et üks või teine ametnik sai ühe lisaülesannete eelispunkti nende tegevuste eest, millega olid täidetud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 lõikes 2 sätestatud kriteeriumid, ei tulene sellest sugugi, et otsus mitte anda hagejale lisaülesannete eelispunkte on õigusvastane.

325 Järelikult ei ole artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 rikkumisel põhinev väide põhjendatud.

Võimu kuritarvitamine

— Poolte argumendid

326 Hageja leiab, et lisaülesannete eelispunktide andmine oli võimu kuritarvitamise tõttu ebaseaduslik. Ta väidab, et „koolitaja/lektori” ülesandeid võeti arvesse vaid

üksikjuhtudel ja suvapõhiselt, kuigi artikli 45 üldiste rakendussätete I lisa asetab need langevas tähtsusejärjekorras kuuest kohast neljandale kohale. Ta märgib ka, et üldiste rakendussätete 2004. aasta redaktsioonis ei ole neid esitatud, kuna „[oleks] raske tõmmata piiri lektori või koolitaja tegevuste ja ametniku tavapärase tegevuse vahele”.

327 Kostja sõnul näitavad tema vastused väite eelnevatele osadele, et hageja koolitaja/lektori tegevust võeti vajalikul määral arvesse ja lisaulesannete eelispunkte anti vastavalt artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 9 sätestatud kriteeriumidele. Pealegi, asjaolu, et alates 2004. aastast jäeti kõnealused tegevused selle kriteeriumi kohaldamise raskuste tõttu artikli 45 üldiste rakendussätete I lisast välja, ei tõenda võimu kuritarvitamise olemasolu.

— Esimese Astme Kohtu hinnang

328 Esimese Astme Kohus tuletab meelde, et võimu kuritarvitamise mõistel on ühenduse õiguses kindel ulatus, mis viitab olukorrale, kus haldusasutus kasutab oma pädevust muul eesmärgil kui sellel, milleks see on talle antud. Otsus on tehtud võimu kuritarvitades vaid siis, kui objektiivsete, asjakohaste ja omavahel kooskõlas olevate andmete põhjal on see vastu võetud muude eesmärkide saavutamiseks, kui need, millele otsuses viidati (Euroopa Kohtu 5. juuni 2003. aasta otsus kohtuasjas C-121/01 P: *O'Hannrachain vs. parlament*, EKL 2003, lk 5539, punkt 46; Esimese Astme Kohtu 11. juuni 1996. aasta otsus kohtuasjas T-118/95: *Anacoreta Correia vs. komisjon*, EKL AT 1996, lk I-A-283 ja II-835, punkt 25, ja 14. oktoobri 2004. aasta otsus kohtuasjas T-389/02: *Sandini vs. Euroopa Kohus*, EKL AT 2004, lk I-A-295 ja II-1339, punkt 123).

329 Võimu kuritarvitamine on seega iseseisev tühistamise alus, mida ei saa tuletada artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 ja I lisa väärast kohaldamisest. Peale selle

näitas eeltoodud argumentide uurimine, et artikli 45 üldiste rakendussätete artiklit 9 kohaldati õigesti. Liiatigi asjaolu, et alates 2004. aastast jäeti koolitaja/lektori tegevus artikli 45 üldiste rakendussätete I lisast välja, ei tõenda seda, et keeldumisel anda hagejale 2003. aasta edutamise käigus lisaülesannete eelispunkte oli varjatud eesmärk, ega üldisemalt ka seda, et selle pealkirja all esitatud sätteid kohaldati tema suhtes valesti.

330 Seega on see argument põhjendamatu. Sama kehtib seega ka terve väite kohta, mis on esitatud otsuse vastu mitte anda hagejale ühtki lisaülesannete eelispunkti.

Väide, mis on esitatud keeldumise vastu anda hagejale edutamiskomitee üleminekueelispunkte

Poolte argumendid

331 Hageja väidab, et A-kategooria ametnike edutamiskomitee otsus edutamiskomitee üleminekueelispunktide andmise kohta ei ole põhjendatud. Põhjendatud ei ole ka ametisse nimetava asutuse otsus, mis puudutab hageja kaebust.

332 Komisjon vastab, et ettevalmistavat akti ei tule põhjendada ja et hageja kaebuse rahuldamata jätmise otsuses esitatud selgitused on piisavad.

Esimese Astme Kohtu hinnang

333 Esimese Astme Kohus meenutab, et edutamiskomiteedel on üksnes pädevus teha ettepanekuid edutamiskomitee üleminekuelispunktide andmise kohta (vt eespool punkt 84). Eespool punktis 143 ja sellele järgnevatel punktides juba esitatud põhjustel ei ole neil kohustust oma ettepanekuid põhjendada. Peale selle ei saa hageja heita ametisse nimetavale asutusele ette seda, et viimane ei põhjendanud 15. juuni 2004. aasta otsuses oma keeldumist anda talle edutamiskomitee üleminekuelispunkte. Hageja ei väitnud oma kaebuses, et neid punkte tuleks talle anda ja ta ei esitanud selle kohta ühtegi üksikasjalikku argumenti. Lisaks sellele sisaldab ametisse nimetava asutuse otsus põhjendusi üleminekusätete rakendamise kohta. Peale selle oli Haldusteatajas nr 34-2003 juba märgitud, et „edutamiskomiteed [...] võivad teha ettepaneku anda maksimaalselt kaks punkti ametnikele, kelle olukord seda õigustab” ja Haldusteatajas nr 82-2003 on täpsustatud põhilised asjaolud, mille põhjal neid punkte anti.

334 Sellest tulenevalt on väide põhjendamatu.

Väide, mis on esitatud edutatud ametnike nimekirja vastu

Poolte argumendid

335 Sõltumatult ettevalmistavate aktide nõuetekohasust vaidlustavatest väidetest, mis võivad mõjutada edutatud ametnike nimekirja õiguspärasust, kritiseerib hageja ka otseselt selle kehtivust. Ta väidab, et ametisse nimetav asutus ei võrrelnud edutamisositsuse tegemisel kandidaatide teeneid ja kiitis vaid heaks edutamiskomisjoni koostatud teeneteloetelu.

336 Komisjoni väitel ei ole ametisse nimetaval asutusel keelatud järgida edutamiskomiteede esitatud ettepanekuid ja hageja ei tõenda, et komisjon ei teostanud tegelikult oma kaalutluspädevust.

Esimese Astme Kohtu hinnang

337 Esimese Astme Kohus tuletab meelde, et kõnealune komitee võttis 13. novembril 2003 vastu artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 10 sätestatud teeneteloetelu, võttes arvesse 7. juulil 2003 avaldatud loetelu ja tema ettepanekuid lisaülesannete eelispunktide, edasikaebamise tulemusena antavate eelispunktide ja edutamiskomitee üleminekueelispunktide andmise kohta. Sama aasta 20. novembril võttis ametisse nimetav asutus nende ettepanekutega kooskõlas vastu edutatud ametnike nimekirja. Nii teenetepunktide kui ka eelispunktide andmise kriteeriumid kui ka artikli 43 üldiste rakendussätetega ja artikli 45 üldiste rakendussätetega kehtestatud menetlused muudavad aga teenete hindamise objektiivseks ja vähendavad tegureid, mis ajendaksid ametisse nimetavat asutust edutamiskomitee ettepanekutest kõrvale kalduma.

338 Igal juhul ei ole A-kategooria ametnike edutamiskomitee ja ametisse nimetava asutuse vaheline üksmeel piisav tõend selle kohta, et ametisse nimetav asutus ei teostanud tegelikult oma pädevust.

339 Järelikult on see väide põhjendamatu.

4. Tühistamise ulatus

340 Esimese Astme Kohus sedastas, et väited, mis esitati otsuse vastu anda hagejale ainult üks peadirektoraadi eelispunkt (eespool punkt 286 jj), olid põhjendatud. Nii viisi tuvastatud eeskirjade rikkumised mõjutavad otsust anda hagejale kokku vaid 20 edutamispunkti.

- 341 Tuleb aga uurida, kas need eeskirjade rikkumised mõjutavad ka 2003. aasta edutamise raames palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekirja ja igal juhul keeldumist kanda hageja nime nendes nimekirjadesse.
- 342 Vastus sellele küsimusele sõltub sellest, kas nende meetmete tulemusena, mida komisjonil tuleb võtta eespool mainitud eeskirjade rikkumiste lahendamiseks, võib hageja jõuda edutamiskünniseni, mis oli 2003. aastal Haldusteataja nr 69-2003 kohaselt 31 punkti.
- 343 Käesolevas asjas sai hageja 16 teenetepunkti ja kolm peadirektoraadi ülemineku-eelispunkti. Ta võiks artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõike 4 punkti a alusel saada ka kuni kümme peadirektoraadi eelispunkti. Kolmandaks nähtub artikli 45 üldiste rakendussätete seaduse artikli 13 lõikest 2, et ametisse nimetav asutus võib edasikaebuse alusel „täiendavalt (peadirektoraadi kvoodi väliselt)” anda edasikaebuse tulemusena antavaid eelispunkte. Esimese Astme Kohtu küsimustele antud vastustes täpsustas komisjon, et „selline edasikaebus on vastuvõetav [...] isegi siis, kui asjassepuutuv peadirektoraat annab asjassepuutuvale ametnikule kümme peadirektoraadi eelispunkti, st maksimaalse võimaliku punktide arvu”. Komisjon märkis veel, et edasikaebamise tulemusena antavaid eelispunkte võib anda „piiramatult”. See tõlgendus on kooskõlas juhtiva rolliga, mille personalieeskirjade artikkel 45 annab ametisse nimetavale asutusele selleks, et hinnata ametnike teeneid võimaliku edutamise eesmärgil. See seletab ka artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 6 lõikes 1 ja Haldusteatajas nr 99/2002 ette nähtud keskmise piirhinde ja sellega seotud sanktsiooni piiratud mõju asutuse kaalutluspädevusele (vt eespool punkt 168 jj).
- 344 Nendes tingimustes ei saa välistada, et hageja võiks jõuda ülalnimetatud edutamiskünniseni.
- 345 Järelikult tuleb tühistada 20. novembri 2003. aasta otsused, millega ametisse nimetav asutus esiteks kehtestas hagejale 2003. aasta edutamise raames antud edutamispunktide kogusummaks 20 punkti ja teiseks keeldus kandmast teda palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekirja.

- 346 Hageja aga palub tühistada palgaastme A5 ametnike teeneteloetelu ja palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekirja tervikuna. Ta väidab, et vastupidiselt eelmisele süsteemile on 2003. aasta edutamise raames tehtud otsustel edutamispunktide kogumise süsteemi tõttu jätkuv mõju ka pärast kõnealuse aasta edutamise lõppu. Ta väidab samuti, et õigusvastasuse väited, mis ta esitas artikli 43 üldiste rakendussätete ja artikli 45 üldiste rakendussätete vastu, ettevalmistavate aktide puudumine ja teenete võrdluse puudumine mõjutavad kogu menetlust ja kõiki sellega seotud ametnikke.
- 347 Ometigi nähtub eespool punktis 87 ja sellele järgnevatel punktides esitatust, et artikli 45 üldiste rakendussätete artiklis 10 sätestatud teeneteloetelu on ettevalmistav akt, mida iseenesest ei saa tühistada.
- 348 Peale selle tuleneb Esimese Astme Kohtu poolt eespool punktides 125–256 läbi viidud analüüsist, et hageja taotlus, millega ta palub edutatud ametnike nimekirja tervikuna tühistamist artikli 43 üldiste rakendussätete ja artikli 45 üldiste rakendussätete õigusvastasuse või ettevalmistavate aktide puudumise tõttu, põhineb igal juhul ekslikul eeldusel, sest õigusvastasuse väited ja kõnealune väide on põhjendamatud.
- 349 Lõpetuseks oleks terve 141-st ametnikust koosneva edutatud ametnike nimekirja tühistamine ülemäärane sanktsioon (vt selle kohta Euroopa Kohtu 5. juuni 1980. aasta otsus kohtuasjas 24/79: Oberthür vs. komisjon, EKL 1980, lk 1743, punkt 13; Esimese Astme Kohtu 10. juuli 1992. aasta otsus kohtuasjas T-68/91: Barbi vs. komisjon, EKL 1992, lk II-2127, punkt 36; eespool punktis 220 viidatud otsus kohtuasjas Rasmussen vs. komisjon, punkt 52, ja 6. juuli 2004. aasta otsus kohtuasjas T-281/01: Huygens vs. komisjon, EKL AT 2004, lk I-A-203 ja II-903, punkt 141). Seda hinnangut ei lükka ümber asjaolu — mis on pealegi tavaline —, et vaidlusaluse edutamise raames vastu võetud otsused ei kaota selle edutamise lõppedes oma mõju, kuna hageja võib tulevikus asuda konkureerima ametnikega, kelle edutamist ei tühistatud.

Menetlust korraldavad meetmed

- 350 Hageja palub Esimese Astme Kohtul määrata mitmeid menetlust korraldavaid meetmeid.
- 351 Esiteks palub ta Esimese Astme Kohtul „nõuda kostjalt anonüümsete andmete esitamist, mis näitavad igale palgaastme A5 õigustalituse ametnikule antud üleminekuelispunkte, teenetepunkte ja peadirektoraadi eelispunkte”. Esimese Astme Kohus leiab, et see meede ei ole vajalik, arvestades eespool punktis 296 tuvastatud asjaolusid.
- 352 Teiseks palub hageja Esimese Astme Kohtul „nõuda, et kostja esitaks hagejale peadirektoraadi eelispunktide andmist puudutava ettepaneku, mille oleks pidanud koostama Santaolalla Gadea — direktor, kellele hageja allub –, või kõik dokumendid, kus on sellist ettepanekut mainitud”. Selle meetme määras Esimese Astme Kohus menetluse käigus.
- 353 Kolmandaks palus hageja Esimese Astme Kohtul „nõuda, et kostja esitaks anonüümse nimekirja koolitaja/lektori tegevuse eest punkte saanud palgaastme A5 ametnikest, kus on märgitud, milliseid tegevusi teostati, ja selgitatud, mis osas need tegevused erinevad nende ametnike institutsioonisisest tegevusvaldkonnast”. Seda nõuet ei tule rahuldada eespool punktis 324 esitatud põhjustel.

Kohtukulud

- ³⁵⁴ Kodukorra artikli 87 lõike 2 alusel on kohtuvaidluse kaotanud pool kohustatud hüvitama kohtukulud, kui vastaspool on seda nõudnud. Kuna kostja on kohtuvaidluse kaotanud, tuleb temalt vastavalt hageja nõudele välja mõista kõik kohtukulud.

Esitatud põhjendustest lähtudes

ESIMESE ASTME KOHUS (viies koda laiendatud koosseisus)

otsustab:

- 1. Tühistada komisjoni otsused, millega määratakse hagejale kokku 20 edutamispunkti ning keeldutakse teda kandmast 2003. aasta edutamise raames palgaastmele A4 edutatud ametnike nimekirja.**
- 2. Jätta hagi muus osas rahuldamata.**

3. Mõista kohtukulud välja komisjonilt.

Vilaras

Martins Ribeiro

Dehousse

Šváby

Jürimäe

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 19. oktoobril 2006 Luxembourgis.

Kohtusekretär

Koja esimees

E. Coulon

M. Vilaras

Sisukord

Õiguslik raamistik	II - 4150
Asjaolud ja menetlus	II - 4160
Poolte nõuded	II - 4163
Vastuvõetavus	II - 4165
1. Edutamissüsteem	II - 4166
2. Edutamise käik	II - 4168
3. Huve kahjustav akt	II - 4175
4. Kaebuse esitamise tähtajad	II - 4179
Põhiküsimus	II - 4185
1. Artikli 43 üldiste rakendussätete ja artikli 45 üldiste rakendussätete teatud sätete õigusvastasuse väited	II - 4185
Esimene õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 43 üldiste rakendussätete artikli 2 ning artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 3, 6, 7, 9, 10, 12 ja 13 vastu	II - 4186
Teenetepunktide määrava tähtsuse puudumine	II - 4186
— Poolte argumendid	II - 4186
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4187
Põhjenduse puudumine	II - 4190
— Poolte argumendid	II - 4190
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4190
Personalieeskirjade artikli 26 ja kaitseõiguse rikkumine artikli 45 üldiste rakendussätetega	II - 4192
— Poolte argumendid	II - 4192
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4193
	II - 4251

Artikli 45 üldiste rakendussätete artiklil 13 põhinevate kaebuste tõhusus .	II - 4194
— Poolte argumendid	II - 4194
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4195
Hea halduse põhimõtte ning õiguse erapooletule ja õiglasele kohtupidamisele rikkumine	II - 4195
Teine õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 6 ja 7 vastu koosmõjus Haldusteatajaga nr 99-2002, mis kehtestavad keskmise piirhinde, piirates peadirektooraatide kaalutusõigust	II - 4196
Poolte argumendid	II - 4196
Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4197
Kolmas õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 vastu, mis annab hageja väitel ülemäärase tähtsuse tööstaažile, on ebatäpne ning ei arvesta ametisse nimetava asutuse pädevust	II - 4204
Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 12 üleminekuline iseloom	II - 4204
— Poolte argumendid	II - 4204
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4205
Üleminekueelispunktidega tööstaažile väidetavalt antud määrav tähtsus ...	II - 4205
— Poolte argumendid	II - 4205
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4207
Edutamiskomiteede pädevuse puudumine edutamiskomitee üleminekueelispunktide andmiseks	II - 4212
— Poolte argumendid	II - 4212
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4213
Neljas õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 ja I lisa punktide 1, 2, 3, 5 ja 6 vastu, mis põhjustavad hageja väitel teatud töösoorituste ülehindamist	II - 4213
Poolte argumendid	II - 4213
Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4214

Viies õigusvastasuse väide, mis on esitatud artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 7 lõike 2 vastu, mis on hageja väitel diskrimineeriv	II - 4217
Poolte argumendid	II - 4217
Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4218
2. Väide, mis tugineb valet ning lisäülesannete eelispunktide, edutamiskomitee üleminekueelispunktide ja täiendavate erieelispunktide andmist puudutavate otsuste puudumisel	II - 4219
3. Artikli 45 üldiste rakendussätete rakendamise õigusvastasusel põhinevad väited ..	II - 4222
Väited, millega vaidlustatakse otsus anda hagejale ainult üks peadirektoraadi eelispunkt	II - 4223
Põhjendamiskohustuse rikkumine	II - 4223
— Poolte argumendid	II - 4223
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4224
Personaleeskirjade artikli 45, artikli 45 üldiste rakendussätete artiklite 6 ja 13 ning ametikohal edasijõudmise põhimõtte rikkumine, ilmne kaalutlusviga ja võimu kuritarvitamine	II - 4227
— Poolte argumendid	II - 4227
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4229
Väide, mis vaidlustab selle otsuse õiguspärasuse, millega ei antud hagejale ühtegi edasikaebamise tulemusena antavat eelispunkti	II - 4235
Väide, mis on esitatud keeldumise vastu anda hagejale lisäülesannete eelispunkte	II - 4236
Edutamiskomitee soovitude põhjendamata jätmine	II - 4236
— Poolte argumendid	II - 4236
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4236
Väide, et ametisse nimetatav asutus ei teostanud talle artikli 45 üldiste rakendussätete artikliga 9 antud pädevust	II - 4237
— Poolte argumendid	II - 4237
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4237

Artikli 45 üldiste rakendussätete artikli 9 rikkumine ametisse nimetava asutuse poolt	II - 4238
— Poolte argumendid	II - 4238
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4239
Võimu kuritarvitamine	II - 4241
— Poolte argumendid	II - 4241
— Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4242
Väide, mis on esitatud keeldumise vastu anda hagejale edutamiskomitee üleminekueelispunkte	II - 4243
Poolte argumendid	II - 4243
Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4244
Väide, mis on esitatud edutatud ametnike nimekirja vastu	II - 4244
Poolte argumendid	II - 4244
Esimese Astme Kohtu hinnang	II - 4245
4. Tühistamise ulatus	II - 4245
Menetlust korraldavad meetmed	II - 4248
Kohtukulud	II - 4249