Kohtulahendite kogumik

KOHTUJURISTI ETTEPANEK
MACIEJ SZPUNAR
esitatud 12. jaanuaril 2023[1]

Kohtuasi C-513/21 P

DI
versus

Euroopa Keskpank

Apellatsioonkaebus – Euroopa Keskpanga (EKP) personal – Teenistustingimused – Pädev organ – Delegeerimine – Distsiplinaarmenetlus – Apellandi töölepingu ülesütlemine – Tühistamishagi ja kahju hüvitamise nõue

I. Sissejuhatus

1. DI palub oma apellatsioonkaebuses tühistada Euroopa Liidu Üldkohtu 9. juuni 2021. aasta otsus DI *vs*. EKP (T-514/19, EU:T:2021:332, edaspidi „vaidlustatud kohtuotsus“), millega jäeti rahuldamata tema poolt ELTL artikli 270 ja Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 50a alusel esitatud hagi, milles DI taotles esiteks Euroopa Keskpanga (EKP) 7. mai 2019. aasta otsuse, millega tema tööleping öeldi distsiplinaarpõhjustel üles ette teatamata (edaspidi „ülesütlemisotsus“), ja EKP 25. juuni 2019. aasta otsuse, millega keelduti menetlust uuesti alustamast (edaspidi koos ülesütlemisotsusega „vaidlusalused otsused“), tühistamist; teiseks tema tööle ennistamist alates 11. maist 2019 ja kolmandaks sellise mittevaralise kahju hüvitamist, mis talle vaidlusaluste otsuste ja distsiplinaarmenetluse kestuse tõttu väidetavalt tekitati.

2. Euroopa Kohtu soovil analüüsin käesolevas ettepanekus ainult apellatsioonkaebuse esimest väidet. Selle väite kohaselt rikkus Üldkohus õigusnormi, kui ta lükkas tagasi tühistamishagi ühe väite, mis puudutas vaidlusaluste otsuste vastuvõtja pädevuse puudumist.

3. Sisuliselt väidab apellant oma esimeses väites, et käesolevas asjas kohaldatavate õigusnormide kohaselt oleks vaidlusalused otsused pidanud vastu võtma volitatav, kes tegutseb volitaja nimel, samas kui käesoleval juhul tegi need otsused volitaja ise. See apellatsioonkaebuse väide annab Euroopa Kohtule võimaluse analüüsida EKPs rakendatavat volituste delegeerimise süsteemi ja üldisemalt institutsioonisisese delegeerimise küsimusi personalihalduse valdkonnas.

[1] Algkeel: prantsuse.

II. Õiguslik raamistik

A. EKPSi põhikiri

4. EL lepingule ja EL toimimise lepingule lisatud protokolli (nr 4) Euroopa keskpankade süsteemi (EKPS) ja Euroopa Keskpanga põhikirja kohta (edaspidi „EKPSi põhikiri“) artiklis 12.3 on sätestatud:

„EKP nõukogu võtab vastu kodukorra, mis määrab EKP sisestruktuuri ning tema otsuseid tegevad organid.“

5. EKPSi põhikirja artiklis 36.1 on sätestatud:

„Juhatuse ettepaneku põhjal kehtestab EKP nõukogu EKP personali teenistustingimused.“

B. Teenistustingimused

6. Euroopa Keskpanga nõukogu võttis EKPSi põhikirja artikli 36.1 alusel vastu Euroopa Keskpanga 9. juuni 1998. aasta otsuse Euroopa Keskpanga personali teenistustingimuste vastuvõtmise kohta, mida on muudetud 31. märtsil 1999[2]. Teenistustingimuste vaidlusalustele asjaoludele kohaldatavas redaktsioonis on artiklis 44 (edaspidi „teenistustingimused“) sätestatud:

„Töötajatele või endistele töötajatele, kelle suhtes kohaldatakse käesolevaid teenistustingimusi ning kes rikuvad oma töökohustusi tahtlikult või hooletuse tõttu, võib olenevalt olukorrast määrata järgmisi distsiplinaarkaristusi:

[…]

ii) juhatus võib lisaks määrata ühe järgmistest karistustest:

[…]

– teenistusest vabastamine etteteatamisega või ilma […];

– vanaduspensioni või invaliidsustoetust saavalt töötajalt sellise pensioni või toetuse saamise õiguse täielik või osaline, ajutine või alaline äravõtmine […]

[…]“. [mitteametlik tõlge]

C. Kodukord

7. EKPSi põhikirja artikli 12.3 alusel on EKP nõukogu vastu võtnud EKP kodukorra (edaspidi „kodukord“).

8. Kodukorra artiklis 10.2 on sätestatud, et kõiki EKP teenistusüksusi juhib juhatus.

[2] EÜT 1999, L 125, lk 32.

9. Kodukorra artikli 21 „Teenistustingimused“ kuni 2004. aastani kehtinud redaktsioonis, mida ei ole sellest ajast saati muudetud, mis võiks mõjutada käesolevas ettepanekus esitatud arutluskäiku, oli sätestatud:

„21.1. Teenistustingimused ja ametieeskirjad määravad töösuhte EKP ja selle personali vahel.

21.2. Teenistustingimused võtab vastu ja neid muudab nõukogu juhatuse ettepanekul. Üldnõukoguga tuleb konsulteerida vastavalt käesolevas kodukorras ettenähtule.

21.3. Teenistustingimusi rakendatakse ametieeskirjadega, mille võtab vastu ja mida muudab juhatus.

21.4. Enne uute teenistustingimuste või uute ametieeskirjade vastuvõtmist konsulteeritakse töötajate esindajatega. Nende arvamus edastatakse nõukogule või juhatusele.“ [mitteametlik tõlge]

D. Ametieeskirjad

10. Kodukorra artikli 21.3 ja teenistustingimuste artikli 9 punkti a alusel on EKP juhatus kehtestanud Euroopa Keskpanga ametieeskirjad (edaspidi „ametieeskirjad“), mille artiklis 8.3.17 on sätestatud:

„Juhatuse nimel tegutsev tugiteenuste peakoordinaator otsustab I palgaastmel või madalamal palgaastmel olevate töötajate suhtes kõige sobivama distsiplinaarkaristuse […].“ [mitteametlik tõlge]

III. Vaidluse taust

11. Vaidluse tausta on vaidlustatud kohtuotsuse punktides 1–26 kirjeldatud järgmiselt:

„1. [Apellant] DI asus 1999. aastal tööle [EKPsse]. […]

2. Rea üksteisele järgnevate teadetega ajavahemikus 13. detsembrist 2013 kuni 23. novembrini 2015 teavitas EKP tervisekindlustusskeemi haldaja äriühing (edaspidi „äriühing A“) EKPd kahte sorti faktilistest asjaoludest. Esiteks esitas [apellant] talle hüvitamiseks nõuetevastaselt füsioteraapiaarveid, kuigi need oli väljastanud iluteenindaja B, ning teiseks taotles ta temalt samuti ravimikulude hüvitamist valekviitungite alusel.

[…]

4. EKP juhatus otsustas 21. oktoobri 2014. aasta otsusega [apellant] töölt kõrvaldada ja pidada alates 2014. aasta novembrist maksimaalselt neljaks kuuks kinni 30% tema põhipalgast. Seda otsust põhjendati äriühingu A esitatud teabega ning vajadusega kaitsta kriminaaluurimist ja distsiplinaarmeetmeid.

[…]

6. Pärast [apellant] ärakuulamist 3. veebruaril 2016 koostas EKP personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraat 8. septembril 2016 „aruande töökohustuste võimaliku rikkumise kohta“ (edaspidi „aruanne nr 1“) [ametieeskirjade] artikli 8.3.2 alusel. Selles aruandes heideti [apellandile] ette kahte sorti faktilisi asjaolusid. Esimesena esitas [apellant] 12. novembrist 2009 kuni 29. septembrini 2014 äriühingule A 86 arvet tema abikaasale, nende lastele ja temale endale B läbiviidud füsioteraapiaseansside eest summas 61 490 eurot, millest hüvitati 56 041,09 eurot, samas kui B ei ole füsioterapeut, vaid iluteenindaja. Teisena esitas [apellant] 2009. aasta veebruarist kuni 2013. aasta septembrini pettuse eesmärgil äriühingule A käsitsi kirjutatud apteegikviitungeid kokku summas 21 289,08 eurot, millest talle hüvitati 19 427,86 eurot.

[…]

8. EKP tugiteenuste peakoordinaator algatas „juhatuse nimel“ 18. novembril 2016 [apellandi] suhtes distsiplinaarmenetluse tema töökohustuste väidetava rikkumise tõttu, mistõttu oli vaja pöörduda distsiplinaarkomitee poole, ning ta palus viimasel esitada arvamuse vastavalt ametieeskirjade artiklile 8.3.15. Aruande nr 1 põhjal algatatud menetlus puudutas faktilisi asjaolusid, mis olid seotud füsioteraapiaarvete ja apteegikviitungitega.

9. Distsiplinaarkomitee vahetas [apellandiga] mitu kirja ja kuulas ta ära 13. veebruaril 2017.

10. EKP personali, eelarve ja organisatsiooni peadirektoraat koostas 5. septembril 2017 ametieeskirjade artikli 8.3.2 tähenduses teise „aruande töökohustuste võimaliku rikkumise kohta“ (edaspidi „aruanne nr 2“). See aruanne puudutas arveid [apellandi] kahele lapsele osutatud õppetoe eest, mille hüvitamist ta oli taotlenud ametieeskirjade artikli 3.8.4 alusel 2010., 2012. ja 2014. aastal ning uuesti 2017. aasta jaanuaris. Selle aruande kohaselt esines põhjendatud kahtlus, et õpetaja C väljastatud arved õppetoe eest ei ole tõesed ja tegelikud.

11. Võttes arvesse aruannet nr 2, otsustas tugiteenuste peakoordinaator laiendada „juhatuse nimel“ 19. septembril 2017 distsiplinaarkomitee volitusi nii, et see hõlmab neid faktilisi asjaolusid.

[…]

13. Distsiplinaarkomitee kuulas [apellandi] ja tema abikaasa ära 17. oktoobril 2017.

[…]

15. Distsiplinaarkomitee esitas 11. aprillil 2018 oma arvamuse. Kõigepealt leidis ta, et füsioteraapiaarvete [ehtsuse puudumine] ei ole piisavalt tõendatud, kuid et [apellant] teadis, et B ei ole füsioterapeut, vaid iluteenindaja, või vähemalt oleks ta pidanud tema kvalifikatsiooni vastu huvi tundma. Seejärel leidis distsiplinaarkomitee, et nende etteheidete aluseks olnud faktilised asjaolud, mis puudutasid ravimikviitungite ja õppetoe arvete esitamist, ei ole samuti piisavalt tõendatud ning selles suhtes tuleb menetlus lõpetada tingimusel, et menetlust alustatakse uuesti juhul, kui esitatakse uusi tõendeid. Eelnevat arvestades soovitas distsiplinaarkomitee määrata [apellandile] karistuse, mis seisneb palga ajutises vähendamises 400 euro võrra kuus kaheteistkümne kuu jooksul.

16. Pärast seda, kui [apellant] oli esitanud oma seisukohad distsiplinaarkomitee 11. aprilli 2018. aasta arvamuse kohta, tegi tugiteenuste peakoordinaator talle teatavaks juhatuse 10. juuli 2018. aasta otsuse teostada käesoleval juhul ise distsiplinaarvõimu (edaspidi „10. juuli 2018. aasta otsus“).

17. Tugiteenuste peakoordinaator edastas seejärel [apellandile] juhatuse otsuse projekti otsuse kohta öelda tema tööleping üles ette teatamata. Sellele järgnes kirjavahetus.

18. Juhatus otsustas 7. mail 2019 öelda [apellandi] töölepingu üles ette teatamata [töölepingu ülesütlemise otsusega].

[…]

25. [Apellant] teavitas 12. juuni 2019. aasta kirjas tugiteenuste peakoordinaatorit sellest, milline on [liikmesriigi asutuse] poolt õppetoe arvete suhtes algatatud menetluse tulemus, ja palus, et EKP vaataks oma otsuse töölepingu ülesütlemise kohta uuesti läbi.

26. Tugiteenuste peakoordinaator teatas [apellandile] 26. juuni 2019. aasta kirjas juhatuse 25. juuni 2019. aasta otsusest jätta distsiplinaarmenetlus uuesti alustamata […]“.

IV. Menetlus Üldkohtus ja vaidlustatud kohtuotsus

12. Üldkohtu kantseleisse 18. juulil 2019 saabunud hagiavalduses palus apellant tühistada vaidlusalused otsused, ennistada ta tööle ning mõista välja hüvitis mittevaralise kahju eest.

13. Apellant põhjendas oma tühistamisnõudeid üheksa väitega, mille Üldkohus luges kümneks väiteks. Esimese väite kohaselt puudub vaidlusaluste otsuste vastuvõtjal pädevus.

14. Nagu Üldkohus on kokku võtnud vaidlustatud kohtuotsuse punktides 43, 44 ja 47, väitis apellant sisuliselt, et tugiteenuste peakoordinaatorile delegeeritud volituste tagasivõtmine 10. juuli 2018. aasta otsusega eeldas eelnevat konsulteerimist personalikomiteega. Kuna sellist konsulteerimist ei toimunud, oli nimetatud otsus õigusvastane ning järelikult tegi juhatus töölepingu ülesütlemise otsuse seaduse alusel pädeva organi asemel.

15. Täpsemalt väitis apellant esiteks, et 10. juuli 2018. aasta otsus kujutab endast ametieeskirjade muudatust ning selline muudatus nõuab kodukorra artikli 21 ja menetluste paralleelsuse põhimõtte kohaselt personalikomiteega konsulteerimist. Teiseks väitis apellant, et isegi kui 10. juuli 2018. aasta otsus puudutab teda üksinda, toob juhatuse võimalus viidata üksikjuhtumitele kaasa selle, et ametieeskirjade artiklit 8.3.17 ei saa käsitada lõpliku sättena, vaid EKP äranägemisel muudetava sättena. Distsiplinaarvaldkonnas on õiguskindlus ja avalikustamine aga hädavajalikud. Neil asjaoludel leidis apellant, et personalikomiteega konsulteerimine oleks olnud tarvilik.

16. Vaidlustatud kohtuotsuse punktides 44–52 esitatud põhjustel lükkas Üldkohus selle väite põhjendamatuse tõttu tagasi. Esiteks nentis Üldkohus, et 10. juuli 2018. aasta otsus puudutas teda isiklikult ning see ei toonud kaasa ametieeskirjade muutmist, mis oleks nõudnud õiguskindluse ja avalikustamise tagamiseks personalikomiteega konsulteerimist. Teiseks märkis Üldkohus kõigepealt, et andes tugiteenuste peakoordinaatorile ülesande võtta „juhatuse nimel“ vastu üksikotsuseid töölepingu ülesütlemise kohta, on ametieeskirjade artikkel 8.3.17 hõlmatud

ulatusliku kaalutlusõigusega, mis liidu institutsioonidel on institutsiooni sees oma tegevuse korraldamisel, ning et õiguskindluse põhimõttega ei ole vastuolus see, et tugiteenuste peakoordinaatori otsused selles valdkonnas väljendavad juhatuse otsuseid, kes vastutab nende eest täielikult ja kellele need on õiguslikult omistatavad. Seejärel märkis Üldkohus, et kõnealune artikkel avaldati ja EKP põhjendas valikut jätta 10. juuli 2018. aasta otsus avaldamata apellandi huvidega, keda otsusest teavitati. Lõpuks märkis Üldkohus, et apellandilt ei võetud ära mingit tagatist, vaid pädevuse kollegiaalne teostamine pakub üldjuhul vastupidi just rohkem kaitset.

V. Menetlus Euroopa Kohtus ja poolte nõuded

17. Apellant palub Euroopa Kohtul tühistada vaidlustatud kohtuotsus ja vaidlusalused otsused ning igal juhul mõista EKP-lt välja hüvitis talle tekitatud mittevaralise kahju eest, mille suuruseks ta hindab 20 000 eurot, ja mõista Üldkohtu ja Euroopa Kohtu menetlusega seotud kohtukulud välja EKP-lt.

18. EKP palub Euroopa Kohtul jätta apellatsioonkaebus tervikuna rahuldamata ja mõista kohtukulud välja apellandilt.

VI. Analüüs

19. Esimeses väites kritiseerib apellant Üldkohtu järeldusi vaidlustatud kohtuotsuse punktides 44–52.

20. Sisuliselt leidis Üldkohus, et ametieeskirjade artikli 8.3.17 kohaselt on juhatus pädev vaidlusaluseid otsuseid vastu võtma. Apellant väidab, et see ei ole nii, kuna 10. juuli 2018. aasta otsus võeti vastu ilma personalikomiteega eelnevalt konsulteerimata, mistõttu see ei mõjutanud pädevuse jaotust EKPs ja järelikult oli vaidlusaluste otsuste vastuvõtmiseks pädev ainult tugiteenuste peakoordinaator.

21. EKP väljendab oma vastuses ja vasturepliigis kahtlust esimese väite vastuvõetavuse suhtes ning leiab, et igal juhul ei ole see väide põhjendatud.

A. Vastuvõetavus

22. EKP sõnul ei ole esimeses väites piisavalt täpselt välja toodud vaidlustatud kohtuotsuse põhjenduste vaidlusalused osad ja see piirdub apellandi poolt Üldkohtus väljendatud seisukoha kordamisega.

23. Lisaks märgib EKP, et apellandi argumendist, mille kohaselt 10. juuli 2018. aasta otsusega muudeti ametieeskirju, ei nähtu selgelt, kas see puudutab õigus- või faktiküsimust.

24. Täpsemalt märgib EKP, et Üldkohus leidis vaidlustatud kohtuotsuse punktides 45 ja 51, et „10. juuli 2018. aasta otsusega [ei tunnistatud] siiski ametieeskirjade artiklit 8.3.17 kehtetuks“ ja et „[see otsus] ei too kaasa ametieeskirjade muutmist“. Sellega seoses väidab EKP, et apellant kinnitab oma apellatsioonkaebuses, et need Üldkohtu järeldused kujutavad endast faktilisi asjaolusid. Seda tehes viitab EKP apellatsioonkaebuse lõigule, mille kohaselt „*on tõsiasi*, et

10. juuli 2018. aasta otsusega muudeti ametieeskirjade artiklit 8.3.17“. [3] EKP kinnitab, et ta nõustub selle avaldusega, ja märgib, et apellandi argument, et ametieeskirju muudeti, on seega vastuvõetamatu.

25. Siiski tuleb kõigepealt märkida, et apellant toob oma esimese väite sissejuhatavas osas välja vaidlustatud kohtuotsuse arvustatavad punktid ja esitab põhjused, miks tema arvates on nendes punktides rikutud õigusnormi. Nagu nähtub järgnevast kohtuasja sisulisest analüüsist, on need kaks aspekti piisavalt selged ja täpsed, et Euroopa Kohus saaks apellatsioonkaebuse kohta otsuse teha.

26. Esimese väite kohaselt on Üldkohus rikkunud liidu õiguse tõlgendamisel ja kohaldamisel õigusnormi, kuna ta leidis, et juhatus oli pädev vaidlusaluseid otsuseid vastu võtma, ning lükkas tagasi ühe tühistamishagi väidetest, mis puudutas nende otsuste vastuvõtja pädevuse puudumist. Väljakujunenud kohtupraktika kohaselt võib niisugusel juhul esimeses kohtuastmes läbi vaadatud õigusküsimused apellatsioonimenetluses uuesti arutusele võtta. Nimelt, kui apellant ei saaks oma apellatsioonkaebust Üldkohtus juba esitatud väidete ja argumentidega niimoodi põhjendada, kaotaks apellatsioonimenetlus osaliselt oma mõtte. [4]

27. Ning lõpuks, vastupidi sellele, mida väidab EKP, on haldusorgani akti õigusliku olemuse tuvastamine ja selle tagajärgede kindlaksmääramine õigusküsimus. See kehtib seda enam, kui asjaomane akt võib, nagu väidab apellant, tuua kaasa kõnealuses asjas kohaldatavate eeskirjade muutmise.

28. Sellest järeldub, et apellatsioonkaebuse esimene väide on vastuvõetav.

B. Sisulised küsimused

1. Poolte argumendid

29. Oma esimese väite põhjendamiseks esitab apellant kolm sisulist argumenti, mille põhjendatusele EKP vastu vaidleb.

30. Poolte argumentide konteksti paigutamiseks pean märkima, et nagu nähtub 10. juuli 2018. aasta otsusest, otsustas juhatus astuda vaidlusaluste otsuste aluseks olnud menetlusse esiteks põhjusel, et see otsuseid tegev organ oli 21. oktoobri 2014. aasta otsuse vastuvõtmisega juba menetlusse astunud, [5] ja teiseks põhjusel, et asi oli tundlik („sensitivity of the matter“).

31. Sellega seoses väidab apellant esiteks, et 10. juuli 2018. aasta otsusega muudeti ametieeskirjade artiklit 8.3.17. Tema arvates soovis juhatus selle otsusega tühistada tugiteenuste peakoordinaatorile apellandi suhtes distsiplinaarmenetluse läbiviimiseks antud volituse. Ta möönab, et see muudatus piirdus vaid tema isikuga ja seda võib seega pidada üksikaktiks.

[3] Kohtujuristi kursiiv, et märkida rõhuasetust EKP vastuses.

[4] Vt 23. novembri 2021. aasta kohtuotsus nõukogu *vs.* Hamas (C-833/19 P, EU:C:2021:950, punkt 53 ja seal viidatud kohtupraktika).

[5] See otsus võeti vastu enne EKP tugiteenuste peakoordinaatori ametikoha loomist. Nagu apellant Üldkohtule esitatud hagiavalduses märkis, loodi tugiteenuste peakoordinaatori ametikoht EKP juhatuse 4. augusti 2015. aasta otsusega (Euroopa Keskpanga 4. augusti 2015. aasta otsus, millega muudetakse Euroopa Keskpanga ametieeskirju seoses tugiteenuste peakoordinaatori valimise ja ametisse nimetamisega (ECB/2015/Np18)). Artikli 2 kohaselt jõustus nimetatud otsus alles 1. septembril 2015.

Apellant väidab siiski, et see oli samal ajal üldakti, st ametieeskirjade muudatus. 10. juuli 2018. aasta otsuse kahetine olemus tähendab tema arvates kohustust konsulteerida personalikomiteega.

32. EKP leiab, et apellant eksib, kui ta tõlgendab ametieeskirjade artiklit 8.3.17 nii, et sellega antakse juhatuse lõplik ja tagasivõtmatu pädevus üle tugiteenuste peakoordinaatorile, mistõttu juhatus peaks nimetatud sätet muutma, kui ta soovib seda pädevust ise kasutada. See säte ei näe ette mitte „pädevuse delegeerimist“, mis nõuaks delegeeritud pädevuse tagasi võtmist, vaid pigem „volitamist“,[6] ning sätte sõnastusest nähtub selgelt, et juhatus ei andnud tugiteenuste peakoordinaatorile isiklikku ja seega ainupädevust. Juhatus ei muutnud kõnealust sätet, vaid piirdus sellega, et kohaldas sätet sellele omaselt, teostades oma pädevust konkreetsel juhul.

33. Teiseks märgib apellant, et kaalutlus, mille kohaselt juhatus võib üksi muuta ametieeskirjade artiklis 8.3.17 sätestatud normi ja võtta tagasi tugiteenuste peakoordinaatorile antud pädevuse, tähendab, et pädevuse jaotus EKPs ei ole selgelt määratletud, mistõttu ei ole järgitud õiguskindluse põhimõtet ja hea halduse nõudeid. Asjaolu, et apellanti teavitati 10. juuli 2018. aasta otsusest, ei ole selle olukorra parandamiseks piisav. Apellant märgib, et vaidlustatud kohtuotsuse punktis 50 viidatud kohtuotsuses Kuchta *vs.* EKP[7] on ette nähtud kaks tingimust, nimelt, et pädevuse jaotus EKPs oleks esiteks selgelt kindlaks määratud ja teiseks oleks teave selle kohta nõuetekohaselt avaldatud.

34. Sellega seoses väidab EKP, et arvestades ametieeskirjade artikli 8.3.17 sõnastust ja eesmärki, ei ole asjaolu, et juhatus otsustab teataval juhul pädevust teostada, ettenägematu. Käesoleval juhul on see otsus seletatav juhatuse osalemisega apellandi töölt kõrvaldamises ja juhtumi tundlikkusega. Selline otsus oleks samamoodi vajalik ka tugiteenuste peakoordinaatori puudumise, takistatuse või huvide konflikti korral. Apellandi seisukoht oleks vastuolus vajadusega tagada haldusmenetluse üldine järjepidevus.

35. Kolmandaks väidab apellant, et vaidlustatud kohtuotsuses on rikutud õigusnormi, kuna Üldkohus leidis, et apellanti ei jäetud ilma ühestki tagatisest. Ta nõustub, et kollegiaalsus on erapooletuse tagatis, „kuid mitte ainus tagatis“. Sellega seoses märgib apellant apellatsioonkaebuse punktis 14, et ta on juba selgitanud, miks personalikomiteega konsulteerimine „oleks võinud mõjutada“ tema olukorda, esitamata siiski neid põhjendusi apellatsioonkaebuses.[8]

36. Oma vastureplikis märgib EKP, et apellant ei ole tõendanud, et juhatus andis talle töölepingu ülesütlemise otsuse vastuvõtmisega vähem tagatisi ja isegi kui eeldada, et juhatusel puudus pädevus, ei too see kaasa kõnealuse otsuse automaatset tühistamist. Sellega seoses viitab EKP Üldkohtu praktikale, mille kohaselt võib otsuse, mille on teinud organ, kes ei ole pädev talle

6 EKP viitab sellega seoses 26. mai 2005. aasta kohtuotsusele (C-301/02 P, edaspidi „kohtuotsus Tralli *vs.* EKP“, EU:C:2005:306, punkt 60) ja 22. novembri 2018. aasta kohtuotsusele Janssen-Cases *vs.* komisjon (T-688/16, EU:T:2018:822, punkt 31). Ta järeldab neist, et pädevuse delegeerimine on toiming, mille tulemusel jääb delegeeriv organ ilma volitatud organile delegeeritud pädevusest, samas kui „volitamisel“ sellist mõju ei ole.

7 9. juuli 2008. aasta kohtuotsus (F-89/07, EU:F:2008:97).

8 Sellega seoses tuleb märkida, et apellant piirdub apellatsioonkaebuse punktis 10 väitega, et „õiguslik hinnang“, mille kohaselt juhatus ei olnud kohustatud personalikomiteega konsulteerima, muudab konsulteerimise kohustuse sisutühjaks ning võib viia menetluse kuritarvitamiseni ja sellest kõrvalehiilimiseni. Lisaks näib, et apellatsioonkaebuse punkti 14 tuleb lugeda koos selle punktiga 7, milles apellant väidab, et ta on selgitanud, miks personalikomiteega konsulteerimine oleks olnud tema huvides. Apellant viitab apellatsioonkaebuse punktis 7 ka Üldkohtu menetluses esitatud repliigi punktile 18, milles ta väitis, et tema huvides on, et personalikomiteega konsulteeritaks enne „delegeerimise muutmist“.

antud pädevuse jaotuse eeskirjade rikkumise tõttu, tühistada üksnes juhul, kui nende eeskirjade järgimata jätmine rikub üht tagatistest, mis on ametnikele antud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade või personalijuhtimist käsitlevate hea halduse põhimõtetega.[9]

2. Õiguslik hinnang

37. Selleks et teha otsus apellatsioonkaebuse esimese väite kohta, tuleb kõigepealt kindlaks teha, kas juhatus oli ametieeskirjade kohaselt pädev tegema otsuseid I palgaastmel või madalamal palgaastmel olevatele töötajatele määratavate distsiplinaarkaristuste kohta. Selleks tuleb kontrollida, kas – nagu väidab apellant oma esimeses argumendis – nende eeskirjade artikli 8.3.17 alusel loobus juhatus osaliselt oma otsustuspädevusest tugiteenuste peakoordinaatori kasuks või – nagu väidab EKP – võis juhatus ise vaidlusalused otsused vastu võtta ilma tugiteenuste peakoordinaatori osaluseta. Seda tehes analüüsin küsimust, kas pädevuse jaotus EKPs vastab kohtupraktikas esitatud nõuetele selguse („selgelt määratletud“) ja läbipaistvuse („nõuetekohaselt avaldatud“) osas, mille apellant tõstatas oma apellatsioonkaebuse esimese väite põhjendamiseks esitatud teises argumendis.

38. Vaid juhul, kui selgub, et juhatus ei olnud pädev vaidlusaluseid otsuseid vastu võtma, tuleb teise sammuna analüüsida, kas 10. juuli 2018. aasta otsus, mis võeti vastu personalikomiteega eelnevalt konsulteerimata, mõjutas õiguspäraselt pädevuse jaotust EKPs seoses juhatuse poolt töötajatele distsiplinaarkaristuse määramisega tugiteenuste peakoordinaatori osaluseta.

39. Kui see nii ei ole, tuleb kolmandaks analüüsida, kas käesoleva ettepaneku punktis 36 viidatud kohtupraktikat arvestades tuleb vaidlusalused otsused, mille tegemiseks puudus pädevus, tingimata tühistada.

a) Sissejuhatavad märkused institutsioonisisese delegeerimise kohta

40. Liidu õiguskorras on volituste või pädevuse „delegeerimise“ küsimusel selle mõiste laiemas tähenduses[10] pikk ajalugu ja see on toonud kaasa mahuka kohtupraktika, millega kaasneb ulatuslik õiguskirjanduse korpus. Kohtupraktikas ja õiguskirjanduses keskenduti esialgu olukordadele, mis hõlmavad „delegeerimist“ liidu institutsioonide vahel või neist ühe poolt välisele üksusele.[11]

41. Käesoleval juhul ei ole tegemist institutsioonidevahelise delegeerimisega ega delegeerimisega EKP-välisele üksusele. Apellatsioonkaebuse esimeses väites viidatud „delegeerimine“ on institutsioonisisene ja puudutab asjaomase institutsiooni töötajate suhtes otsuste tegemist. Seetõttu tekib küsimus, kas ja mil määral saab institutsioonidevahelise delegeerimisega seotud kohtupraktikat üle kanda institutsioonisisesele delegeerimisele.

[9] EKP tugineb oma vasturepliigis 7. veebruari 2007. aasta kohtuotsusele Caló *vs.* komisjon (T-118/04 ja T-134/04, EU:T:2007:37, punktid 67 ja 68); 17. novembri 2017. aasta kohtuotsusele Teeäär *vs.* EKP (T-555/16, ei avaldata, EU:T:2017:817, punkt 52) ja 19. detsembri 2019. aasta kohtuotsusele XG *vs.* komisjon (T-504/18, EU:T:2019:883, punkt 93).

[10] Liidu õiguskord ei sisalda mõiste „delegeerimine“ määratlust seoses pädevuse või volitustega ning selle ülesande on täitnud õiguskirjandus. Vt selle kohta Lenaerts, K., „Regulating the Regulatory Process: „Delegation of Powers“ in the European Community“, *European Law Review*, 1993, 18(1), lk 24. Kuna selline delegeerimine võib toimuda mitmesuguses vormis ja teenida erinevaid eesmärke, peab kõnealuse mõiste määratlus selleks, et see hõlmaks kõiki juhtumeid, olema tingimata piisavalt lai ja üldine.

[11] Vt eelkõige 13. juuni 1958. aasta kohtuotsus Meroni *vs.* Ülemamet (9/56, EU:C:1958:7).

42. Õiguskirjanduse autorid märgivad, et Euroopa Kohus on liidu institutsioonidesiseste delegeerimiste puhul kasutanud vähem ranget lähenemisviisi kui institutsioonidevaheliste volituste delegeerimise puhul,[12] mistõttu institutsioonisiseste delegeerimiste suhtes kehtivad vaid osaliselt institutsioonidevaheliste delegeerimiste suhtes kohaldatavad piirangud ja põhimõtted.[13]

43. Seda selgitab esiteks asjaolu, et EKP-l on oma institutsioonilise autonoomia raames – nagu ka teistel liidu institutsioonidel – ulatuslik kaalutlusõigus oma teenistusüksuste töö korraldamisel vastavalt talle usaldatud ülesannetele.[14] Teiselt poolt, nagu Euroopa Kohus on selgitanud, ei kuulu pädevuse jaotus EKPs institutsionaalse tasakaalu põhimõtte kohaldamisalasse.[15]

44. Käesoleva kohtuasja keskmes olev säte, st ametieeskirjade artikkel 8.3.17, paigutub sellesse konteksti.

45. EKP nõukogu poolt vastu võetud kodukorra artiklist 21.3 tuleneb, et teenistustingimusi, mis võetakse samuti vastu EKP nõukogu osalusel, rakendatakse juhatuse poolt vastu võetavate ametieeskirjadega.

46. Ametieeskirjade artiklis 8.3.17 sätestatud pädevuse jaotus EKPs distsiplinaarmeetmete osas tuleneb juhatuse enda valikust. Apellant ei väida, et juhatusel pole õigust delegeerida oma pädevust tugiteenuste peakoordinaatorile. Seevastu kritiseerib ta seda, kuidas Üldkohus on kõnealust sätet tõlgendanud, ja konkreetsemalt tagajärgi, mille Üldkohus omistas sellele sättele seoses juhatuse pädevusega otsustada distsiplinaarkaristuse üle, samas kui kehtis „delegeerimine“ tugiteenuste peakoordinaatorile.

47. Tuleb märkida, et oma argumentide põhjendamiseks viitavad apellant ja EKP eelkõige Üldkohtu praktikale, milles tehakse vahet pädevuse delegeerimisel ja allkirjaõiguse delegeerimisel.

48. Sellesse kohtupraktikasse kuuluvates kohtuotsustes on Üldkohus leidnud, et tegemist on allkirjaõiguse delegeerimisega, mis erineb selle kohtu sõnul pädevuse delegeerimisest selle poolest, et delegeerija ei anna volitatud isikule pädevust üle juhul, kui volitatud isikul on üksnes volitus oma nimel ning delegeerija vastutusel koostada ja allkirjastada otsuse dokument, „mille sisu on volitaja kindlaks määranud“.[16] Üldkohus kvalifitseeris allkirjaõiguse delegeerimiseks ka olukorra, kus teenistujal või ametnikul on õigus võtta „administratsiooni nimel ja kontrolli all“ selgelt määratletud juhtimis- või haldusmeetmeid.[17] Lisaks puudutas Euroopa Kohtu praktika, mille alusel tehti need Üldkohtu otsused, olukordi, kus allakirjutanu „allkirjastas üksnes vastuväiteteatise, mille pädev organ on eelnevalt heaks kiitnud“,[18] ja tegutses „juhiste alusel“.[19]

[12] Vt Tridimas, T., „Community Agencies, Competition Law, and ECSB Initiatives on Securities Clearing and Settlement“, *Yearbook of European Law*, 2009, lk 255.

[13] Vt Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, London, Routledge, 2022, lk 31.

[14] Vt 14. oktoobri 2004. aasta kohtuotsus Pflugradt *vs.* EKP (C-409/02 P, EU:C:2004:625, punkt 43).

[15] Vt selle kohta eespool viidatud kohtuotsus Tralli *vs.* EKP (punkt 46).

[16] Vt 13. juuli 2006. aasta kohtuotsus Vounakis *vs.* komisjon (T-165/04, EU:T:2006:213, punkt 45). Vt ka kohtujurist Cosmase ettepanek kohtuasjas Le Canne *vs.* komisjon (C-10/98 P, EU:C:1999:159, punktid 34 ja 35).

[17] Vt 8. septembri 2021. aasta kohtuotsus AH *vs.* Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, punkt 55).

[18] Vt 14. juuli 1972. aasta kohtuotsus Geigy *vs.* komisjon (52/69, EU:C:1972:73, punkt 5). Vt ka 14. juuli 1972. aasta kohtuotsus Imperial Chemical Industries *vs.* komisjon (48/69, EU:C:1972:70, punktid 12 ja 13) ning 17. oktoobri 1972. aasta kohtuotsus Vereeniging van Cementhandelaren *vs.* komisjon (8/72, EU:C:1972:84, punktid 11 ja 12). Vt selle kohtupraktika kohta ka Hofmann, H. C. H., Rowe, G. C., Türk, A. H., „Delegation and the European Union Constitutional Framework“, *Administrative Law and Policy of the European Union*, Hofmann, H. C. H. (toim), Oxford, Oxford University Press, 2011, lk 255.

[19] Vt 17. jaanuari 1984. aasta kohtuotsus VBVB ja VBBB *vs.* komisjon (43/82 ja 63/82, EU:C:1984:9, punkt 13).

49. Liidu õiguskorras ei saa aga iga delegeerimist tingimata pidada volituste delegeerimiseks või allkirjaõiguse delegeerimiseks, mis vastab täielikult käesoleva ettepaneku punktis 48 viidatud Üldkohtu praktikas kirjeldatud tunnustele.[20] Kuigi nende puhul kasutatavad lahendused on kindlasti teataval määral kokkulangevad, on liidu institutsioonidel sisemiselt oma tegevuse korraldamisel vastavalt oma vajadustele ulatuslik kaalutlusõigus.[21]

50. Seda järeldust kinnitab kohtuotsus Tralli *vs.* EKP,[22] milles Euroopa Kohus märkis, et EKP juhatus võib oma õigustloovat pädevust kaotamata volitada oma liikmeid tegema tema nimel teatavaid otsuseid, näiteks üksikotsust äsja tööle võetud töötaja katseaja pikendamise kohta.

51. Tõsi, Euroopa Kohtu kaalutlustest volitamise korra kohta, mida analüüsiti kohtuotsuses Tralli *vs.* EKP, võib järeldada, et volitaja (juhatus) ei kaotanud oma otsustusõigust hoolimata asjaolust, et ta oli volitanud volitatud isikut kasutama teatavat kaalutlusõigust. Erinevalt käesolevas asjas vaidluse all olevatest otsustest ei teinud aga otsust, mille õiguspärasust liidu kohus selles kohtuotsuses analüüsis, mitte volitaja, vaid volitatud isik (EKP asepresident).

52. Veelgi olulisem on see, et Euroopa Kohtu kaalutlused kohtuasjas Tralli *vs.* EKP puudutasid volitava organi (juhatuse) poolset delegeerimist selle organi liikmele (EKP asepresident).[23] See võib selgitada, miks Euroopa Kohus tugines oma kohtupraktikale kohtuasjades AKZO Chemie ja AKZO Chemie UK *vs.* komisjon,[24] mis käsitleb komisjoni liikmetele antud volitusi võtta komisjoni nimel vastu teatavaid otsuseid. Tugiteenuste peakoordinaator ei ole aga juhatuse liige.

53. Samas nähtub kohtuotsusest Tralli *vs.* EKP, et EKPs rakendatud volitamise korra mõju kindlakstegemiseks tuleb analüüsida selle korra konteksti ja toimimisviisi.

54. Selles vaimus leian, et kohtuotsus Tralli *vs.* EKP annab kasulikke juhiseid sellise „volitamise korra“ tunnuste kohta, mis ei too kaasa juhatuse pädevuse kaotamist. Selles kohtuotsuses märkis Euroopa Kohus, ilma et ta oleks viidanud mõistele „allkirjaõiguse delegeerimine“ ega täpsustanud, et tegemist on otsusega, mille volitaja on eelnevalt heaks kiitnud või mis on vastu võetud vastavalt tema juhistele, et selle „volitamise korra“ mõjul ei kaota juhatus oma õigusloovat pädevust, et otsused on tehtud tema nimel, et juhatus vastutab nende eest täielikult ning et selline volitus piirdub üksikaktidega ega käsitle üldise iseloomuga küsimusi.

[20] Sellega seoses on tõsi, et liidu õiguskorras kasutatud lahendused on vähemalt osaliselt inspireeritud liikmesriikide õiguskordades kasutatavatest lahendustest. Ma ei arva siiski, et praeguses liidu õiguse arengu etapis ja arvestades ulatuslikku kaalutlusõigust, mis on liidu institutsioonidel, kelle ülesanded on muutunud spetsialiseerituks ja spetsiifiliseks, on vajalik või isegi asjakohane viidata liikmesriikide õigusele, et iseloomustada ametieeskirjade artikliga 8.3.17 kehtestatud volitamise süsteemi. Esiteks väidab mõni õiguskirjanduse autor (vt eelkõige Volpato, A., *Delegation of Powers in the EU Legal System*, London, Routledge, 2022, lk 11), et liikmesriikide õiguskorras säilitab volitaja esiteks sageli oma pädevuse teha volitatavaid otsuseid (mis Üldkohtu praktikas ei vasta pädevuse delegeerimisele omistatud mõjule, vaid pigem nimetatud kohtu arusaamale allkirjaõiguse delegeerimisest) ja teisest küljest tegutseb volitatud isik enda, mitte volitaja nimel (mis omakorda ei vasta allkirjaõiguse delegeerimise määratlusele Üldkohtu praktikas, vaid pigem pädevuse delegeerimisele). Näitena märgin, et Prantsuse õiguses on kahtluse alla seatud pädevuse delegeerimise ja allkirjaõiguse delegeerimise klassikaline eristamine, mistõttu võib teatavatel juhtudel asuda seisukohale, et vaatamata distsiplinaarpädevuse delegeerimisele võib volitaja võtta vastu selle volitusega hõlmatud otsuseid. Vt Tusseau, G., „Le juge administratif et la délégation du poivoir de suspensioon d'un fonctionnaire: à propos de l'arrêt du Conseil d'État du 22 novembre 2004 Ministre de la jeunesse, de l'éducation nationale et de la recherche c/M.A., req. nº 244515“, *Revue française de droit administratif*, 2005, lk 4 jj. Teiseks tuleb märkida, et EKP on oma tegevusliku autonoomia raames liikmesriikide õigusest sõltumatu. Vt selle kohta 22. oktoobri 2002. aasta kohtuotsus Pflugradt *vs.* EKP (T-178/00 ja T-341/00, EU:T:2002:253, punkt 48).

[21] See kehtib seda enam EKP puhul, kellel on funktsionaalne autonoomia tema töötajate suhtes kohaldatava normide kogumi osas, mis erineb liidu ametnike ja muude teenistujate suhtes kohaldatavatest õigusnormidest.

[22] Selle kohtuotsuse punktid 59 ja 60.

[23] EKPSi põhikirja artikli 11.1 kohaselt koosneb juhatus EKP presidendist ja asepresidendist ning veel neljast Euroopa Ülemkogu nimetatud isikust.

[24] 23. septembri 1986. aasta kohtuotsus (5/85, EU:C:1986:328, punkt 39).

55. Teen ettepaneku analüüsida esimest argumenti, mille apellant esitas oma apellatsioonkaebuse esimese väite põhjendamiseks, arvestades neid järeldusi.

b) Juhatuse kui volitaja otsustusõigus

56. Ametieeskirjade artiklis 8.3.17 on sätestatud, et juhatus teeb otsuse I palgaastmest kõrgemal palgaastmel olevate töötajatele määratavate distsiplinaarkaristuste kohta, samas kui „[t]ugiteenuste peakoordinaator, kes tegutseb juhatuse nimel," otsustab I palgaastmel või madalamal palgaastmel olevate töötajate suhtes kõige sobivama distsiplinaarkaristuse.

57. Peaaegu kõikides ametieeskirjade sätetes, milles mainitakse tugiteenuste peakoordinaatorit, on märgitud, et ta tegutseb juhatuse nimel.[25]

58. Sellega seoses tuleb esiteks märkida, et vastavalt ametieeskirjade artiklile 8.3.17 kasutab tugiteenuste peakoordinaator „kõige sobivama" – kui korrata kõnealuse sätte sõnastust – karistuse valikul kaalutlusõigust. Seda tehes tegutseb ta siiski juhatuse nimel, kes peab seejärel selliste otsuste eest vastutama. Kuigi juhatuse kehtestatud volitamise korra kohaselt kuulub distsiplinaarkaristusi puudutavate üksikotsuste tegemine alati tugiteenuste peakoordinaatori pädevusse, ei saa eespool viidatud kohtuotsusest Tralli *vs.* EKP tulenevaid järeldusi arvestades asuda seisukohale, et juhatus loobus selle sätte vastuvõtmisega oma otsustusõigusest selliste karistuste osas.

59. Teiseks on ametieeskirjade artiklis 8.3.2 sätestatud, et juhatus (palgaastmest L kõrgemal palgaastmel olevate töötajate puhul) või tugiteenuste peakoordinaator tema nimel (palgaastmel L või madalamal palgaastmel olevate töötajate puhul) võib otsustada algatada distsiplinaarmenetluse. Oluline on märkida, et selle sätte kohaselt tuleb juhul, kui menetluse algatab tugiteenuste peakoordinaator, juhatust sellest viivitamata teavitada.

60. Järeldan sellest, et kui tugiteenuste peakoordinaator tegutseb „juhatuse nimel", ei piirdu ta juhatuse tahte täideviimisega, vaid otsustab ise, milliseid meetmeid võtta. Vastasel juhul oleks ametieeskirjade artiklis 8.3.2 sätestatud juhatuse teavitamise kohustus mõttetu.

61. On tõsi, et kohustust teavitada juhatust tugiteenuste peakoordinaatori tegevusest juhatuse nimel ei ole ette nähtud ametieeskirjade teistes sätetes. Eelkõige ei ole sellist kohustust sõnaselgelt ette nähtud nende eeskirjade artiklis 8.3.17.

62. Põhjus, miks üksnes ametieeskirjade artiklis 8.3.2 on ette nähtud, et juhatust teavitatakse viivitamata tugiteenuste peakoordinaatori otsusest, vastab minu arvates ametieeskirjade artiklis 8.3.17 kehtestatud volitamise korra olemusele. Pärast seda, kui juhatust on teavitatud distsiplinaarmenetluse algatamisest töötaja suhtes, kelle palgaaste on L või madalam, võib juhatus otsustada distsiplinaarkaristuse määramiseks menetlusse astuda. Nii nagu kohustus teavitada juhatust menetluse algatamisest, mis kehtib kõigi tugiteenuste peakoordinaatori

[25] Muidugi leiab ametieeskirjade nende sätete hulgast, milles viidatakse tugiteenuste peakoordinaatorile, ka selliseid, mis puudutavad tema tegevust, mainimata, et ta tegutseb juhatuse nimel. Nendes sätetes nimetatud meetmed erinevad siiski ametieeskirjade artiklis 8.3.17 sätestatud meetmetest ega puuduta töötajate suhtes tehtud otsuseid. Ametieeskirjade kehtiva redaktsiooni artiklis 0.4bis.7.7 on sätestatud, et kui vastutavate isikute arvamused lahknevad huvide konflikti suhtes, peavad nad pöörduma tugiteenuste peakoordinaatori poole, kes otsustab, kes vastutab survestamise eest kaitse taotluse läbivaatamise eest. Seda mõttekäiku järgides ja juhatust mainimata on ametieeskirjade artiklites 2a.11.6.3 ja 2a.11.6.4 sätestatud tugiteenuste peakoordinaatori pädevus määrata isik, kes vastutab edutamise eelduste raporti koostamise eest („readiness report").

algatatud menetluste puhul, on õigus sekkuda tugiteenuste peakoordinaatori algatatud distsiplinaarmenetlusse olemuslikult omane nimetatud eeskirjade artiklile 8.3.17. Järelikult ei pea juhatus kõnealuse õiguse kasutamiseks neid eeskirju muutma.

63. Kolmandaks toetab ka ametieeskirjade artikli 8.3.17 kontekst tõlgendust, mille kohaselt selle sätte vastuvõtmisega ei kaotanud juhatus täielikult oma pädevust, kuna normihierarhias kõrgemal paiknev säte, st teenistustingimuste artikli 44 punkt ii jätab selle kollegiaalse organi ülesandeks kõige raskemate karistuste määramise.[26] Lisaks märgin, et loogikat, mille kohaselt karistuse raskus võib olenevalt olukorrast mõjutada seda, milline organ faktiliselt osaleb distsiplinaarmenetluses, ilma et oleks vaja asjaomaseid eeskirju muuta, on juhatuse poolt kinnitatud ja seda on kajastatud ka muudes sätetes peale artikli 8.3.17. Ametieeskirjade artikli 8.3.2 kohaselt võib juhul, kui võimalik kehtestatav distsiplinaarkaristus on üks kahest kergemast karistusest, distsiplinaarmenetluse algatamise otsuse teha mitte juhatus või tugiteenuste peakoordinaator, vaid personali peadirektoraadi peadirektor või juhatuse liige, sõltuvalt asjaomase töötaja palgaastmest.[27]

64. Käesoleva osa kokkuvõtteks leian, et ametieeskirjade artikliga 8.3.17 kehtestatud volitamise kord ei jätnud juhatust täielikult ilma otsustusõigusest I palgaastmel või madalamal palgaastmel olevatele töötajatele määratavate distsiplinaarkaristuste osas. Seega leidis Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 48 õigesti, et 10. juuli 2018. aasta otsus ei mõjutanud ametieeskirjades ette nähtud pädevuse jaotust. Seetõttu ei saa nõustuda esimese argumendiga, mille apellant apellatsioonkaebuse esimese väite põhjendamiseks esitas.

65. Seega tuleb nüüd analüüsida apellandi teist argumenti, mille kohaselt on selliselt määratletud pädevuse jaotus EKPs vastuolus õiguskindluse põhimõttega ja hea halduse nõuetega.

c) Pädevuse jaotuse selgus EKPs

66. Teise argumendiga, mis on esitatud juhuks, kui Euroopa Kohus nõustub Üldkohtu tõlgendusega, mille kohaselt ametieeskirjade artikkel 8.3.17 ei võtnud juhatuselt otsustusõigust vaidlusaluste otsuste tegemiseks, heidab apellant Üldkohtule ette, et nimetatud kohus leidis vaidlustatud kohtuotsuse punktides 49–51, et see tõlgendus ei ole vastuolus õiguskindluse põhimõttega ega hea halduse nõuetega.

67. Selle argumendi toetuseks väidab apellant, et asjaolust, et teda teavitati 10. juuli 2018. aasta otsusest, ei piisa õiguskindluse põhimõtte ja hea halduse nõuete järgimise tagamiseks. Seda tehes märgib ta, et Euroopa Kohus on eespool viidatud kohtuotsuses Kuchta *vs*. EKP[28] kehtestanud kaks tingimust, nimelt peab pädevuse jaotus EKPs olema selgelt kindlaks määratud ja teave selle kohta nõuetekohaselt avaldatud.

[26] Vastavalt teenistustingimuste artikli 44 punktile i võib ainult kaks kergemat karistust määrata isik – personali peadirektoraadi peadirektor või juhatuse liige – olenevalt asjaomase töötaja palgaastmest.

[27] Selle sätte kohaselt võib juhul, kui võimalik distsiplinaarkaristus on kirjalik hoiatus või kirjalik noomitus, teha otsuse distsiplinaarmenetluse algatamise kohta personali peadirektoraadi peadirektor või tema asetäitja (töötajate puhul, kelle palgaaste on A–J) või juhatuse liige, kellele personali peadirektoraat annab aru (töötajate puhul, kelle palgaaste on K või L).

[28] 9. juuli 2008. aasta kohtuotsus (F-89/07, EU:F:2008:97).

68. Kõigepealt meenutan, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt nõuab hea halduse põhimõte, nagu väidab apellant, et institutsioonidesisene pädevuse ja allkirjaõiguse jaotus oleks avaldatud ja selgelt määratletud.[29] Kuigi apellant viitab neile kahele tingimusele, näib ta seda tegevat rõhutamaks, et Üldkohus tegi otsuse ainult esimese tingimuse kohta, mis puudutab selle pädevuse avaldamist,[30] analüüsimata teist, mis puudutab selle määratlemist.

69. Lisaks tuleb algatuseks märkida, et kohtuotsus Teeäär *vs.* EKP,[31] millele EKP viitab, võib jätta mulje, et neid kahte tingimust ei ole vaja analüüsida otsustamaks pädevuse jaotuse õiguspärasuse üle ja seega selle üle, kas vaidlusaluse otsuse on teinud pädev otsuseid tegev organ.

70. Selle kohtuotsuse pealiskaudne lugemine võib jätta mulje, et neid tingimusi tuleb arvesse võtta alles siis, kui on kindlaks tehtud, et vaidlusalune otsus on tehtud pädevust ületades. Selle vaatenurga puhul tuleks neid tingimusi kohaldada tegemaks kindlaks, kas asjaomane otsus tuleb tühistada, võttes arvesse käesoleva ettepaneku punktis 36 viidatud kohtupraktikat, mille kohaselt toob pädevuse jaotuse eeskirjade rikkumine kaasa otsuse tühistamise vaid juhul, kui nende eeskirjade järgimata jätmine rikub üht tagatistest, mis on ametnikele antud Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjade või personalijuhtimist käsitlevate hea halduse põhimõtetega.[32]

71. Kuid ühelt poolt oli Üldkohtul eespool viidatud kohtuotsuses Teeäär *vs.* EKP[33] siiski tegemist spetsiifilise olukorraga, kus oli kahtlusi vaidlusaluse otsuse vastuvõtja suhtes. Seega ei olnud Üldkohtul võimalust analüüsida selle otsuse vastuvõtja pädevust puudutavate eeskirjade selgust. Teiselt poolt väidab apellant käesolevas asjas, et ametieeskirjade artiklist 8.3.17 tulenev pädevuse jaotus, nii nagu seda on tõlgendanud Üldkohus, ei ole kooskõlas hea halduse nõuete ega õiguskindluse põhimõttega, mis on liidu õiguse üldpõhimõte ja mille rikkumine võib kaasa tuua õigusnormi tühisuse.

72. Seoses õiguskindluse põhimõttega ja ametieeskirjade artikli 8.3.17 selgusega märkis Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 49, et selle põhimõttega ei ole vastuolus see, kui kõnealust sätet tõlgendatakse nii, et tugiteenuste peakoordinaatori otsused selles valdkonnas väljendavad juhatuse otsuseid, kes vastutab nende eest täielikult ja kellele need on õiguslikult omistatavad.

73. Põhjustel, mille ma esitasin apellandi esimese argumendi tagasilükkamiseks,[34] leian, et ametieeskirjade artikkel 8.3.17 on piisavalt selge, et töötajad mõistaksid, et distsiplinaarkaristusi kohaldatakse alati juhatuse nimel, kes nende eest vastutab, ning juhatus võib vajaduse korral sekkuda distsiplinaarmenetlusse sellise karistuse määramiseks.[35] Sellega seoses tuleb märkida, et need põhjendused põhinevad klassikalistel tõlgendusjuhistel, st selle sätte grammatilisel ja süstemaatilisel tõlgendamisel.

[29] Vt eelkõige 12. märtsi 2020. aasta kohtuotsus QB *vs.* EKP (T-215/18, ei avaldata, EU:T:2020:92, punkt 142) ja 8. septembri 2021. aasta kohtuotsus AH *vs.* Eurofound (T-52/19, EU:T:2021:537, punkt 59).

[30] Igal juhul piisab, kui selles suhtes märkida, nagu märkis Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 50, et ametieeskirjade artikkel 8.3.17 avaldati ja EKP põhjendas apellandi huvidega valikut jätta 10. juuli 2018. aasta otsus avaldamata selleks, et säilitada tema maine ajal, mil distsiplinaarmenetluse lõpptulemust ei olnud võimalik ette näha, ning et ta ei jätnud sellest otsusest apellandile teatamata. Lisaks märkis Euroopa Kohus 23. septembri 1986. aasta kohtuotsuses AKZO Chemie ja AKZO Chemie UK *vs.* komisjon (5/85, EU:C:1986:328, punkt 39) vastuseks argumendile, et komisjonisisese volitamise otsust ei avaldatud, et komisjoni liikme volitamise otsuse avaldamata jätmine ei võtnud hagejatelt võimalust vaidlustada selle otsuse ega ka antud volituse alusel tehtud otsuse õiguspärasust.

[31] 17. novembri 2017. aasta kohtuotsus (T-555/16, ei avaldata, EU:T:2017:817, punkt 52).

[32] Vt 17. novembri 2017. aasta kohtuotsus Teeäär *vs.* EKP (T-555/16, ei avaldata, EU:T:2017:817, punkt 52).

[33] 17. novembri 2017. aasta kohtuotsus (T-555/16, ei avaldata, EU:T:2017:817, punkt 47).

[34] Vt käesoleva ettepaneku punktid 58–63.

[35] Sellega seoses märgin, et Üldkohtule esitatud repliigis ja apellatsioonkaebuses möönab apellant isegi, et tugiteenuste peakoordinaatori otsused, mis on vastu võetud ametieeskirjade artikli 8.3.17 kohaselt, on „õiguslikult omistatavad“ juhatusele ja juhatus on nende otsuste eest täielikult vastutav. Vt apellatsioonkaebuse punkt 11 ja Üldkohtule esitatud repliigi punkt 11, kus apellant isegi märgib, et sellised otsused tehakse juhatuse „nimel“.

74. On tõsi, et Üldkohtu poolt ametieeskirjade artiklile 8.3.17 antud tõlgenduse kohaselt võib juhatus kaalutlusõiguse alusel sekkuda I palgaastmel või madalamal palgaastmel oleva töötaja vastu algatatud distsiplinaarmenetlusse. Nagu Üldkohus vaidlustatud kohtuotsuse punktis 49 märkis, ei kohusta õiguskindluse põhimõte EKPd piirama kaalutlusõigust, mida ta omab oma sisemise juhtimisstrateegia korraldamisel distsiplinaarvastutuse valdkonnas.

75. Ammendavuse huvides märgin seoses käesoleva kohtuasjaga, et kuigi juhatuse otsus sekkuda distsiplinaarmenetlusse põhines kaalutlusõigusel, ei olnud see siiski meelevaldne.

76. Käesoleval juhul teavitas juhatus 10. juuli 2018. aasta otsusega apellanti, et ta astub menetlusse, ning esitas põhjused, miks ta seda tegi, enne vaidlusaluste otsuste vastuvõtmist 2019. aastal.

77. Meenutan, et juhatuse otsus astuda apellandi suhtes algatatud distsiplinaarmenetlusse oli tingitud asjaolust, et juhatus osales apellandi töölt kõrvaldamises, ja juhtumi tundlikkusest. See valik vastab loogikale, mis on aluseks nii teenistustingimuste kui ka ametieeskirjade distsiplinaarmenetlusi käsitlevatele sätetele ning mille kohaselt võib karistuse raskus olenevalt olukorrast mõjutada seda, milline organ teeb otsuse, ilma et oleks vaja ametieeskirju muuta.[36] Seega oli see valik apellandile täiesti ette aimatav.

78. Neil asjaoludel tuleb seega tagasi lükata apellandi teine argument, mille kohaselt EKPs ametieeskirjade artikli 8.3.17 alusel rakendatud volitamise kord on vastuolus õiguskindluse põhimõttega ega määratle piisavalt selgelt pädevuse jaotust kõnealuses institutsioonis.

79. Järelikult ei ole vaja analüüsida apellandi kolmandat argumenti, millega apellant väidab, et kuna ta on juba selgitanud põhjusi, miks personalikomiteega konsulteerimine oleks võinud tema olukorda mõjutada, on vaidlustatud kohtuotsuses rikutud õigusnormi, kuivõrd Üldkohus leidis selle kohtuotsuse punktis 52, et apellandilt ei võetud ära mingit tagatist. Apellandi kriitika selles küsimuses tuleb tunnistada tulemusetuks osas, milles see puudutab ammendavuse huvides esitatud kaalutlusi. Ühelt poolt, nagu nähtub minu analüüsist apellandi esimese argumendi kohta, leidis Üldkohus kõnealuse kohtuotsuse punktides 44, 45 ja 51 õigesti, et juhatus ei olnud kohustatud konsulteerima personalikomiteega enne 10. juuli 2018. aasta otsuse ja vaidlusaluste otsuste vastuvõtmist. Teiselt poolt ei välista ma võimalust, et apellant esitas oma kolmanda argumendi juhuks, kui Euroopa Kohus leiab, et vaidlusalused otsused on tehtud pädevust ületades, ning seega tuleb analüüsida, kas käesoleva ettepaneku punktis 36 viidatud kohtupraktikat arvestades tuleks vaidlusalused otsused tühistada. Nagu nähtub minu analüüsist, ei ole see nii.

80. Eeltoodust järeldub, et apellatsioonkaebuse esimene väide ei ole põhjendatud ja tuleb tervikuna tagasi lükata.

VII. Ettepanek

81. Esitatud põhjendustest lähtudes teen Euroopa Kohtule ettepaneku lükata apellandi esitatud apellatsioonkaebuse esimene väide põhjendamatuse tõttu tervikuna tagasi.

[36] Vt käesoleva ettepaneku punkt 63.