

A – A Közszolgálati Törvényszék tevékenysége 2011-ben

Sean Van Raepenbusch elnök

1. 2011-ben három, megbízatását kitöltő bíró helyére érkezett új bíró. A Közszolgálati Törvényszék összetételében a létrehozása óta ez volt az első jelentős változás¹.

2. A Közszolgálati Törvényszék igazságügyi statisztikái 2011-ben az érkezett ügyek számának (159) újabb jelentős emelkedését mutatják az előző évhez (139) képest, amely évet már így is a keresetek számának egyértelmű növekedése jellemzett (111 ügy 2008-ban és 113 ügy 2009-ben).

A befejezett ügyek száma (166) lényegesen magasabb, mint tavaly (129); ez a Közszolgálati Törvényszék megalapítása óta a legjobb statisztikai eredményt jelenti².

A folyamatban lévő ügyek száma ebből következően némi csökkenést mutat az elmúlt évhez képest (2011. december 31-én 178, szemben a 2010. december 31-i 185-tel). Megállapítható, hogy az eljárás átlagos időtartama is észrevehetően csökkent (2011-ben 14,2 hónap, szemben a 2010-es 18,1 hónappal)³ többek között a végzéssel befejezett ügyek számának növekedése miatt (2011-ben 90, szemben a 2010-es 40-nel).

A 2011. év során 44 fellebbezést terjesztettek elő a Közszolgálati Törvényszék határozatai ellen az Európai Unió Törvényszékén. Ugyanezen időszak alatt az e határozatokkal szemben előterjesztett fellebbezések közül 23-at utasítottak el, hét határozatot helyeztek részben vagy egészben hatályon kívül, hatályon kívül helyezés esetében pedig négy ügyet utaltak vissza a Közszolgálati Törvényszékhez.

Nyolc ügyet fejeztek be egyezség útján, amely szám kevesebb a korábbi évhez képest (12) és a 2007-es, illetve 2008-as évek szintjére (7) való visszatérést jelenti.

3. Az alábbi ismertető a Közszolgálati Törvényszék legjelentősebb határozatait mutatja be. Tekintettel arra, hogy az ideiglenes intézkedés⁴ iránti eljárásokkal kapcsolatban és a költségmentesség iránti kérelmek tárgyában lényeges újdonságot tartalmazó határozat nem született, ebben az évben a jelentés nem tartalmaz e tárgykörre vonatkozó beszámolót.

¹ 2009-ben az Elsőfokú Bíróságra kinevezett bíró helyére lépett másik bíró.

² A C-40/10. sz., *Bizottság kontra Tanács* ügyben 2010. november 24-én hozott ítéletet követően a Közszolgálati Törvényszék végzéssel be tudott fejezni 15 olyan ügyet, amelyeket illetményelszámolásokkal szemben indítottak az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának, valamint az azokra alkalmazott korrekciók együtthatóinak 2009. július 1-jétől kezdődő hatállyal történő kiigazításáról szóló, 2009. december 23-i 1296/2009/EU, Euratom tanácsi rendelet elfogadását követően.

³ Az esetleges felfüggesztés időtartama nélkül.

⁴ A Közszolgálati Törvényszék elnöke ebben az évben ideiglenes intézkedés iránti kérelem tárgyában hét végzést hozott. Közülük három törlési határozatot, illetve okafogyottá válást megállapító határozatot jelentett.

I. Eljárásjogi kérdések

A Közszolgálati Törvényszék hatásköre

Az F-121/07. sz., *Strack kontra Bizottság* ügyben 2011. január 20-án hozott ítéletben (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszolgálati Törvényszék megállapította hatáskörét az EK 236. cikk alapján előterjesztett, olyan megsemmisítés iránti kérelem elbírálására, amelynek tárgya dokumentumokhoz való hozzáférés iránt valamely tisztviselő által az 1049/2001 rendelet⁵ alapján benyújtott kérelem uniós intézmény általi elutasítása, amennyiben e kérelem a szóban forgó intézmény és a tisztviselő közötti munkaviszonyból ered.

Elfogadhatósági feltételek

1. Határidők

Az Európai Beruházási Bank belső dokumentumaiban található, a személyi állománya tagjaira kötelező eljárási határidőkre vonatkozó szabályok hiányában a Közszolgálati Törvényszék több határozatában a személyzeti szabályzat szerinti határidőket alkalmazta analógia útján (az F-49/10. sz., *De Nicola kontra EBB* ügyben 2011. június 28-án hozott ítélet; és az F-13/10. sz., *De Nicola kontra EBB* ügyben 2011. szeptember 28-án hozott ítélet; az F-34/10. sz., *Arango Jaramillo és társai kontra EBB* ügyben 2011. február 4-én hozott végzés, amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő).

2. A pert megelőző eljárás tiszteletben tartása

Az F-50/09. sz., *Missir Mamachi di Lusignano kontra Bizottság* ügyben 2011. május 12-én hozott ítéletben (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte meg, hogy a különböző károkra alapított kártérítési kérelmek elfogadhatóságát minden egyes kár tekintetében meg kell vizsgálni. Következésképpen ahhoz, hogy valamely kárra vonatkozó kérelem elfogadható legyen az szükséges, hogy e kárra az adminisztrációhoz benyújtott kártérítési kérelemben is hivatkozzanak, majd pedig hogy e kérelem elutasításával szemben panaszt terjesszenek elő.

3. Szerződésből eredő összetett ügylet

A Belső Piaci Harmonizációs Hivatal (védjegyek és formatervezési minták) (OHIM) olyan határozatlan időre szóló szerződést ajánlott az alkalmazottaknak, amely abban az esetben alkalmazható megszüntetési kikötést tartalmazott, ha az érintettek nem kerülnek fel valamely nyílt versenyvizsga alapján létrehozott tartaléklistára. Az F-102/09. sz., *Bennett és társai kontra OHIM* ügyben 2011. szeptember 15-én hozott ítéletben a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy e módszer a bizonyos számú, egymáshoz szorosan kapcsolódó határozatot magában foglaló összetett ügylettel rokon; e határozatok között található a megszüntetési kikötés szerződésekbe való beillesztése vagy a megszüntetésről szóló határozatoknak a tartaléklista létrehozását követő elfogadása. Következésképpen megállapította, hogy kivételesen lehet hivatkozni a vitatott

⁵ Az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság dokumentumaihoz való nyilvános hozzáféréséről szóló, 2001. május 30-i 1049/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL L 145., 43. o., magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 3. kötet, 331. o.).

kikötés jogellenességére az azon határozatok hatályon kívül helyezésére irányuló kérelmek alátámasztására, amelyek ezen eljárás keretében szüntetnek meg szerződéseket.

Bíróági eljárás

1. Bizalmas dokumentumok

A fent hivatkozott *Missir Mamachi di Lusignano kontra Bizottság* ügyben a Közzszolgálati Törvényszék megfogalmazta azt a szabályt, amely szerint kizárólag nyomós, többek között az alapvető jogok védelmére alapított megfontolások igazolhatják azt, hogy a Közzszolgálati Törvényszék a minősített dokumentumot az adminisztráció beleegyezése nélkül kivételesen az iratanyaghoz csatolja, és minden féllel közölje. Ilyen körülmények hiányában és az eljárási szabályzata 44. cikkének 1. §-ára tekintettel a Közzszolgálati Törvényszék e dokumentum nem bizalmas összefoglalóját készítette el az adminisztrációval. A Közzszolgálati Törvényszék – miután megállapította azonban, hogy ezen összefoglaló nem teszi a felperes számára lehetővé a hatékony bírói jogvédelemhez való jogának érvényesítését, és hogy nem volt lehetséges még az sem, hogy a szóban forgó dokumentumhoz a hivatali helyiségekben való hozzáférést a felperes ügyvédjének engedélyezzék – eltért a fent említett rendelkezéstől és a szóban forgó irat releváns kivonataira támaszkodott annak érdekében, hogy az ügy teljes ismeretében határozhasson, miközben e kivonatokat az érintettnek nem bocsátották rendelkezésére.

2. Beavatkozás

Az F-105/10. sz. és az F-127/10. sz., *Böhmcke kontra EBB* ügyekben 2011. július 19-én hozott két végzésben a Közzszolgálati Törvényszék az EBB személyi állománya képviselőinek testületét a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó intézmények személyzeti bizottságaihoz hasonlította, és emlékeztetett arra, hogy ez utóbbiak az intézményük belső szerveinek jellegét öltik, ezért nem rendelkeznek perbeli jogképességgel. Következésképpen mint elfogadhatatlant elutasította az ezen testület által benyújtott beavatkozási kérelmet.

Az F-105/10. sz., *Böhmcke kontra EBB* ügyben hozott végzésében a Közzszolgálati Törvényszék azon ítélezési gyakorlatból, amely szerint a személyi állomány képviselői szerveinek választására vonatkozó jogorvoslati szabályok keretében a választói minősége miatt bármely alkalmazottnak elegendő érdeke fűződik arra irányuló kereset benyújtására, hogy a személyi állomány képviselőit a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek megfelelő választási rendszer alapján válasszák meg, azt a következtetést vonta le, hogy a személyi állomány tagjainak a választói minőségükből eredően közvetlen és tényleges érdeke fűződik a személyi állomány már megválasztott képviselőjének kötelező lemondásával kapcsolatos jogvita kimeneteléhez. Következésképpen az ő beavatkozási kérelmük elfogadhatónak minősült.

3. Költségek

Ha az Európai Unió valamely intézménye, szerve vagy szervezete ügyvédet vesz igénybe, felmerül az a kérdés, hogy az ügyvédnek fizetett munkadíjat lehet-e, illetve milyen körülmények között lehet az eljárási szabályzat 91. cikke b) pontjának értelmében vett „megtérítendő költségeknek” tekinteni.

A Közzszolgálati Törvényszék e tekintetben az F-55/08. DEP. sz., *De Nicola kontra EBB* ügyben 2011. szeptember 27-én hozott végzésében megállapította, hogy a védelemhez való jog gyakorlásához szorosan hozzátartozó jogosultságot sértene az, ha arra való hivatkozással, hogy az adminisztráció nem köteles ügyvédet igénybe venni, következetesen elutasítaná azt,

hogy e munkadíjak szükségszerű és ezért megtérítendő költségnek tekinthetők. Mindazonáltal a Közszolgálati Törvényszék azt is kimondta, hogy az Unió összes alkalmazottjának egyenlő feltételek mellett kell hozzáfértie az igazságszolgáltatáshoz, és a jogorvoslati joguk hatékonyságának szintje nem változhat a munkáltatójuk pusztán költségvetési vagy szervezeti döntéseitől függően. A Közszolgálati Törvényszék azt is megállapította, hogy az intézménynek – amennyiben az ügyvédjének fizetett munkadíjat meg kívánja téríttetni – objektív bizonyítékokkal kell bizonyítania, hogy e munkadíj az eljárással kapcsolatban „szükségszerűen felmerült költségnek” minősül. Az intézmény az ügyvéd igénybevételeének szükségességét különösen azzal bizonyíthatja, hogy a gazdasági helyzettel kapcsolatos és átmeneti okok állnak fenn, amelyek többek között a jogi szolgáltatásnál az adott időpontban jelentkező túlzott munkateherhez vagy személyi állományában az előre nem látott hiányzásokhoz kapcsolódnak, vagy azzal, hogy ha nem bízott volna meg ügyvédet, az említett keresetek intézése aránytalan mértékben vette volna igénybe a szervezeti egységei erőforrásait, mivel olyan felperessel kerül szembe, aki terjedelmes és/vagy nagy számú keresetet terjesztett elő.

Végül a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy azon munkaórák számát, amelyek az eljárással kapcsolatban objektíve szükségszerűnek tűnhetnek, főszabály szerint úgy kell értékelni, hogy az azon óraszám harmada, mint amelyre ennek az ügyvédnek akkor lett volna szüksége, ha nem tudott volna az intézmény jogi szolgálata által korábban elvégzett munkára támaszkodni.

4. Perújítás

A Közszolgálati Törvényszék idén először bíralt el az Európai Unió Bírósága alapokmányának 44. cikke és az eljárási szabályzat 119. cikke alapján benyújtott perújítási kérelmeket.

Az egyik ilyen ügyben a perújítás tárgyát képező ítéletet az Európai Unió Törvényszéke fellebbezés alapján részben hatályon kívül helyezte. A felperes azonban a Közszolgálati Törvényszék által hozott ítélet egésze tekintetében kért perújítást. A Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy a perújítási kérelmek elfogadhatatlanok annyiban, amennyiben azok az elsőfokú ítélet fellebbezési bíróság által megváltoztatott részeire irányulnak. Ráadásul, mivel a perújítást kérő fél nem vitatta a fellebbezési eljárásban hozott ítéletet, kérelme nem tette lehetővé az ügynek az Európai Unió Törvényszékéhez a Bíróság alapokmánya I. melléklete 8. cikkének (2) bekezdése alapján történő áttételét (az F-17/05. REV. sz., *de Brito Sequeira Carvalho kontra Bizottság* ügyben 2011. június 15-én hozott ítélet).

Egyébiránt a Közszolgálati Törvényszék több, 2011. szeptember 20-án hozott ítéletben (az F-45/06. REV. sz., *De Buggenoms és társai kontra Bizottság* ügy, az F-8/05. REV. sz. és F-10/05. REV. sz., *Fouwels és társai kontra Bizottság* egyesített ügyek, valamint az F-103/06. REV. sz., *Saintraint kontra Bizottság* ügy) kimondta, hogy az eljárási szabályzat 74. cikke értelmében az ügyet a nyilvántartásból törölő végzés mindössze rögzíti a felperes keresettől való elállásra irányuló szándékát és az alperes észrevételének hiányát, ennél fogva az uniós bíróságnak az ügyben felmerült kérdésekkel kapcsolatos állásfoglalásának hiányában ez esetben nincs olyan határozat, amely az eljárási szabályzat 119. cikke értelmében perújítás tárgya lehetne.

Ráadásul a Közszolgálati Törvényszék – miután abból indult ki, hogy a felet képviselő ügyvédnek főszabály szerint nem kell meghatalmazást benyújtania – megállapította, hogy perújítás keretében nem lehet úgy határozni, hogy az elállás bizonyos felperesekre nem érvényes, mivel a tanácsadójuk a beleegyezésük nélkül járt el.

II. Anyagi jogi kérdések

Alapelvek

1. Az irányelvekre való hivatkozás

Azon korábbi ítélkezési gyakorlatot követve, amely szerint a tagállamok tekintetében elfogadott irányelvekre, az azokat elfogadó intézményekkel szemben is lehet bizonyos mértékben hivatkozni, a Közszoigálati Törvényssék az F-120/07. sz., *Strack kontra Bizottság* ügyben 2011. március 15-én hozott ítéletében (amellyel szemben az Európai Unió Törvénysséke előtt fellebbezést terjesztettek elő) úgy ítélte meg, hogy a 2003/88 irányelv⁶ célja, hogy megállapítsa a minimális biztonsági és egészségvédelmi követelményeket a munkaidő megszervezése tekintetében, így a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése értelmében a Bizottságnak kellett biztosítania, hogy betartsák az említett előírásokat a személyzeti szabályzat szabályainak – így különösen az éves szabadságra vonatkozó szabályok – alkalmazása és értelmezése során.

2. Védelemhez való jog

A Közszoigálati Törvényssék – miután úgy ítélte meg, hogy ésszerűtlen terhet jelentene az adminisztráció arra való kötelezése, hogy minden, sérelmet okozó aktus elfogadása előtt valamennyi érintett alkalmazottat meghallgassa – az F-26/10. sz., *AZ kontra Bizottság* ügyben 2011. szeptember 28-án hozott ítéletében megállapította, hogy a védelemhez való jogra alapított jogalapra csak akkor lehet eredményesen hivatkozni, ha egyrészt a vitatott határozat valamely személy tekintetében megindított eljárásban fogadták el, másrészt pedig ezen határozat következményei súlyosan érinthetik e személy helyzetét. Mivel az előléptetési eljárás nem valamely tisztviselővel szemben indul, a Közszoigálati Törvényssék arra a következtetésre jutott, hogy az adminisztráció nem köteles meghallgatni e tisztviselőt az előléptetési eljárásból való kizárása előtt.

3. Hátrányos megkülönböztetés

Az F-68/09. sz., *Barbin kontra Parlament* ügyben 2011. február 15-én hozott ítéletében (amellyel szemben az Európai Unió Törvénysséke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszoigálati Törvényssék először alkalmazta a bizonyítási teher személyzeti szabályzat 1d. cikke szerinti megfordítását, amelynek értelmében ha valaki, aki úgy véli, hogy az egyenlő elbánás elvét nem alkalmazták rá, olyan tényeket állít, amelyek alapján feltételezhető, hogy hátrányos megkülönböztetésnek volt kitéve, az intézményt terheli annak bizonyítása, hogy az említett elv nem sérült.

Ugyanebben az ítéletben a Közszoigálati Törvényssék megállapította, hogy a hátrányos megkülönböztetés fennállására alapított jogalap megalapozottságának értékelésekor figyelembe kell venni a releváns tények összességét, beleértve a korábbi, jogerőssé vált határozatokban foglalt megfontolásokat is. A Közszoigálati Törvényssék szerint az az elv, amely szerint a jogerős határozatot bíróság nem vizsgálhatja felül, nem fosztja meg a bíróságot attól a lehetőségtől, hogy az ilyen határozatot többek között az adminisztráció hátrányosan megkülönböztető magatartását bizonyító ténykörülményként vegye figyelembe, mivel a hátrányos megkülönböztetés jelentkezhet

⁶ A munkaidő-szervezés egyes szempontjairól szóló, 2003. november 4-i 2003/88/EK európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL L 299., 9. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 381. o.).

akár valamely határozat elleni keresetindítás határidejének letelte után is, amely határozat e megkülönböztetésnek csupán egyik megnyilvánulása.

Egyébiránt a Közszolgálati Törvényszék továbbra is a fent hivatkozott *Barbin kontra Parlament* ügyben hozott ítéletében úgy ítélte meg, hogy ha a tisztviselő a számára a személyzeti szabályzatban elismert jogot, mint például a szülői szabadsághoz való jogot, gyakorol, az adminisztráció nem vélheti úgy – anélkül, hogy e jog hatékonyságát ne sértené –, hogy e tisztviselő helyzete különbözik azon tisztviselőétől, aki nem gyakorolta e jogot. Következésképpen emiatt nem alkalmazhat vele szemben eltérő elbánást, kivéve azt az esetet, amikor az eltérő elbánás egyrészt objektíven igazolható többek között annyiban, amennyiben az az érintett alkalmazott munkavégzésének a vizsgált időszakban való hiányából fakadó következmények levonására szorítkozik, másrészt pedig szigorúan arányos a hivatkozott igazolással.

Az F-98/09. sz., *Whitehead kontra EKB* ügyben 2011. szeptember 27-én hozott ítéletben a Közszolgálati Törvényszék egyébként emlékeztetett arra, hogy a betegszabadságon lévő személy nincs ugyanolyan helyzetben, mint a munkát végző személy, így egyetlen általános elv sem kötelezi arra a hatóságot, hogy a betegszabadságon töltött időszakot semlegesítse annak érdekében, hogy – annak a jutalom odaítélése szempontjából való értékelése keretében, hogy e személy hogyan járult hozzá az adminisztráció kiküldetéseéhez – figyelembe vegye, hogy e személy kevesebb időt fordíthatott a szervezeti egysége munkájához való hozzájárulásra.

Végül az F-7/07. sz., *Angioi és társai kontra Bizottság* ügyben 2011. június 29-én hozott ítéletében a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy amikor az adminisztrációnak két olyan megoldás közül kellett választania, amelyek közül mindkettő eltérő bánásmódot vált ki két csoport között, az megalapozottan választotta azt a megoldást, amely kevésbé jelentős eltérő bánásmódot valósított meg.

4. Nyilvánvaló értékelési hiba

Az előléptetéssel kapcsolatban az F-104/09. sz., *Canga Fano kontra Tanács* ügyben 2011. március 24-én hozott ítéletében (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) és az F-80/10. sz., *AJ kontra Bizottság* ügyben 2011. szeptember 29-én hozott ítéletében, valamint az értékelő jelentéssel kapcsolatban az F-74/10. sz., *Kimman kontra Bizottság* ügyben 2011. szeptember 29-én hozott ítéletében a Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte, hogy az értékelési hiba akkor minősülhet csak nyilvánvalónak, amikor az könnyen észlelhető azon szempontok alapján, amelyeket a jogalkotó az adminisztráció döntési jogkörének gyakorlásával kapcsolatban megfogalmazott.

A Közszolgálati Törvényszék ezenkívül a fent hivatkozott *Kimman kontra Bizottság* ügyben és a fent hivatkozott *AJ kontra Bizottság* ügyben hozott ítéletében megállapította, hogy annak bizonyításához, hogy az adminisztráció a tények értékelésében olyan nyilvánvaló hibát követett el, amely igazolja az előléptetésről szóló határozat vagy az értékelő jelentés megsemmisítését, a bizonyítékoknak – amelyeket a felperesnek kell benyújtania – elegendőnek kell lenniük ahhoz, hogy hiteltelenségek az adminisztráció értékeléseit. Következésképpen a nyilvánvaló hibára alapított jogalapot el kell utasítani, amennyiben a felperes által előadott tények ellenére a vitatott értékelés igaznak vagy érvényesnek tekinthető.

Az F-9/10. sz., *AC kontra Tanács* ügyben 2011. szeptember 28-án hozott ítéletben a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy a kinevezésre jogosult hatóságnak a jogalkotó által az előléptetésekkel kapcsolatban biztosított mérlegelési jogkör hatékony érvényesülésének megőrzése érdekében a bíróság nem semmisíthet meg valamely határozatot kizárólag azon

oknál fogva, hogy olyan tények fennállását feltételezi, amelyek a kinevezésre jogosult hatóság értékelésének hihető voltát vonják kétségbe. Ebben az ügyben a Közzolgálati Törvényszék azt is megállapította, hogy a felperes nyilvánvaló érdemeit figyelembe véve, a kinevezésre jogosult hatóság nem követett volna el nyilvánvaló értékelési hibát, ha úgy döntött volna, hogy az előléptetett tisztviselők csoportjába sorolja a felperest, azonban e megállapítás nem jelenti azt, hogy az ezzel ellentétes tartalmú, az előléptetést mellőző határozat nyilvánvaló értékelési hibán alapult.

A fentiekből következik, hogy amikor a bíróság felülvizsgálata a nyilvánvaló értékelési hibára korlátozódik, „a kétely az adminisztrációnak kedvez”.

5. Jogos bizalom

Az F-28/10. sz., *Mioni kontra Bizottság* ügyben 2011. március 15-én hozott ítéletben (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közzolgálati Törvényszék emlékeztetett arra, hogy nem lehet konkrét, feltétlen és egybehangzó ígéretnek tekinteni önmagában azt, hogy az adminisztráció a tisztviselő számára – akár több éven keresztül – pénzbeli ellátásokat fizetett, mivel ellentétes esetben az adminisztráció összes határozata – amellyel a jövőre nézve és esetleg visszamenőleges hatállyal megtagadja az érdekeltnek jogalap nélkül kifizetett pénzügyi ellátások fizetését – következetesen megsértené a jogos bizalom elvét, aminek következtében a személyzeti szabályzatnak a jogalap nélkül fizetett összeg visszakövetelésére vonatkozó 85. cikke nagy részében elveszítené a hatékony érvényesülését.

6. Gondoskodási kötelezettség

A Közzolgálati Törvényszék az F-119/07. sz., *Stark kontra Bizottság* ügyben 2011. február 17-én hozott ítéletében és az F-62/10. sz., *Esders kontra Bizottság* ügyben 2011. szeptember 15-én hozott ítéletében megállapította, hogy a gondoskodási kötelezettségből az adminisztráció számára eredő kötelezettségek jelentősen súlyosabbá válnak, amikor olyan tisztviselő helyzetéről van szó, akinek a testi vagy szellemi egészsége bizonyíthatóan sérült. Ilyen esetben az adminisztráció e tisztviselő kérelmeit különösen nyitott hozzáállással köteles vizsgálni.

A tisztviselők és alkalmazottak előmenetele

1. Versenyvizsga

A fent hivatkozott *Angioi kontra Bizottság* ügyben a Közzolgálati Törvényszék megállapította, hogy amennyiben a szolgálat vagy az álláshely érdeke megköveteli, az adminisztráció a felvételi eljárásban jogosan határozhatja meg azt a nyelvet vagy azokat a nyelveket, amely(ek) alapos vagy megfelelő ismeretét elvárja. Bár az ilyen feltétel a *priori* a személyzeti szabályzat által főszabály szerint tiltott, nyelven alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősül, az jogszerű közérdekű célkitűzésekkel objektíve és ésszerűen igazolható. Márpedig annak biztosításának szükségessége, hogy a személyi állomány az intézmény belső kommunikációjában használt nyelveknek megfelelő nyelvismerettel rendelkezzen, ilyen célnak minősül. Ezenkívül ésszerű arányossági összefüggés áll fent e követelmény és a kitűzött cél között, mivel a belső kommunikáció nyelvei közül csupán egynek az ismerete követelmény.

2. Álláshirdetés

Az F-55/10. sz., *AS kontra Bizottság* ügyben 2011. június 28-án hozott ítéletében (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közzolgálati Törvényszék

megállapította, hogy a személyzeti szabályzat XIII. mellékletének azon átmeneti rendelkezései, amelyek bizonyos, a régi C és D besorolási osztályba tartozó tisztviselők előmenetelét korlátozzák, nem jogosítja fel a Bizottságot arra, hogy számukra kizárólag ezen az alapon bizonyos álláshelyeket fenntartsan, és ebből kifolyólag ezen álláshelyekhez más, azonban ugyanolyan besorolású tisztviselők hozzáférést megtiltsa. Az ugyanis, hogy a Bizottság ugyanolyan besorolású és csoportba tartozó tisztviselők között elvi különbséget tesz bizonyos álláshelyekhez való hozzáférés tekintetében, nem egyeztethető össze a 2004-es személyzeti szabályzati reform egyik célkitűzésével, azaz a régi B, C és D besorolási osztályok egyetlen AST csoportba való egyesítésével.

3. Előléptetések

a) Az érdemek összehasonlítása

A Közzszolgálati Törvénysszék – miután megállapította, hogy a személyzeti szabályzat 43. cikke csupán minden második évben teszi kötelezővé az értékelő jelentés elkészítését, és hogy a személyzeti szabályzat nem rendelkezik úgy, hogy az előléptetési időszaknak ugyanilyen időszakot kell felölelnie – az F-18/09. sz., *Merhzaoui kontra Tanács* ügyben 2011. november 10-én hozott ítéletében megállapította, hogy a személyzeti szabályzat nem zárja ki, hogy az előléptetésről anélkül döntsének, hogy a kinevezésre jogosult hatóság új értékelő jelentéssel rendelkezne.

Egyébiránt a Közzszolgálati Törvénysszék a fent hivatkozott *AC kontra Tanács* ügyben hozott ítéletében úgy határozott, hogy bár a személyzeti szabályzat 45. cikkének (1) bekezdése megemlíti az értékelő jelentéseket, a nyelvismeretet és a gyakorolt felelősségek szintjét, mint azon három fő szempontot, amelyeket figyelembe kell venni az érdemek összehasonlító vizsgálata során, nem zárja ki más tényezők figyelembevételét, ha azok jelezhetik az előléptethető tisztviselők érdemeit.

Ugyanebben az ítéletben a Közzszolgálati Törvénysszék megállapította, hogy az adminisztráció rendelkezik bizonyos mozgástérrel a tekintetben, hogy mekkora jelentőséget tulajdonít a fent említett három szempontnak, mivel a személyzeti szabályzat 45. cikkének (1) bekezdése nem zárja ki az említett szempontok közötti súlyozást, amennyiben az igazolható.

Végül továbbra is ugyanebben az ítéletben a Közzszolgálati Törvénysszék úgy ítélte, hogy nem ellentétes a személyzeti szabályzat 45. cikkével az, ha a tisztviselők érdemeinek értékelésébe csak azokat a nyelveket vonják be, amelynek használata a szolgálat valódi követelményeire tekintettel kellően jelentős hozzáadott értékkel bír ahhoz, hogy a szolgálat megfelelő működéséhez szükségesnek tűnjenek.

b) Intézmények közötti áthelyezés az előléptetési időszak alatt

Az F-128/10. sz., *Mora Carrasco és társai kontra Parlament* ügyben 2011. június 28-án hozott ítélettel (amellyel szemben az Európai Unió Törvénysszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) és az F-38/11. sz., *Alari kontra Parlament* ügyben 2011. július 5-én hozott végzéssel a Közzszolgálati Törvénysszék megállapította, hogy ha a tisztviselő előléptethető abban az évben, amelynek során áthelyezik egyik uniós intézményből a másikba, az előléptetésére hatáskörrel rendelkező hatóság az első intézmény hatósága. A személyzeti szabályzat 45. cikke szerint ugyanis „az előléptetésre alkalmas tisztviselők érdemei összehasonlításának figyelembevételét követően” kerül sor az előléptetésre, és a kinevezésre jogosult hatóság a gyakorlatban csupán a tisztviselők múltbeli érdemeit tudja összehasonlítani, így az áthelyezett tisztviselők érdemeit azoknak a tisztviselőknek az érdemeivel kell összehasonlítani, akik az áthelyezés előtti évben a kollégáik voltak, és ezt az értékelést kizárólag az első intézmény végezheti el jogszerűen.

A tisztviselők javadalmazása és szociális juttatásai

1. Éves szabadság

A személyzeti szabályzat V. melléklete 4. cikkének első bekezdése értelmében adott naptári évben járó szabadságot főszabály szerint ugyanabban az évben kell felhasználni. E rendelkezésből az is kiderül, hogy a tisztviselő jogosult az adott naptári évben fel nem használt összes szabadnapot átvinni a következő naptári évre, ha szolgálati érdekből fakadó okból nem használta fel az összes éves szabadságát.

A Közzszolgálati Törvényszék a 2003/88 irányelv⁷ 7. cikkének (1) bekezdése alapján, amely a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdése értelmében az intézményekre is alkalmazandó, úgy ítélte, hogy más okok – akkor is, ha szolgálati októl függetlenek – is igazolhatják az összes fel nem használt szabadnap átvitelét. Az F-22/10. sz., *Bombín Bombín kontra Bizottság* ügyben 2011. május 25-én hozott ítéletében megállapította, hogy ez különösen igaz akkor, ha a tisztviselő a naptári év egészében vagy egy részében betegség miatt hiányzott és ezért nem volt lehetősége élni a szabadsághoz való jogával.

Ugyanígy állapította meg a Közzszolgálati Törvényszék a fent hivatkozott *Strack kontra Bizottság* ügyben 2011. március 15-én hozott ítéletben azt, hogy az a tisztviselő, akit munkaképtelensége akadályozott meg a neki járó éves szabadság felhasználásában, a szolgálati jogviszonyának megszűnésekor nem fosztható meg attól a lehetőségtől, hogy pénzbeli juttatásban részesüljön a fel nem használt éves szabadsága után.

2. Szociális biztonság

Az F-23/10. sz., *Allen kontra Bizottság* ügyben 2011. szeptember 28-án hozott ítéletben a Közzszolgálati Törvényszék emlékeztetett arra, hogy az orvosi költségek megtérítésére vonatkozó általános végrehajtási rendelkezések szerint a súlyos betegség fennállásának elismeréséhez négy feltétel együttes fennállása szükséges. Mivel azonban az említett rendelkezések értelmében e feltételek egymástól kölcsönösen függenek, valamely feltétel orvosi vizsgálattal való értékelése befolyásolja a többi feltétel értékelését. Következésképpen, bár úgy tűnhet, hogy elszigetelve vizsgálva az egyik feltétel nem teljesül, a többi feltétel értékelése alapján a vizsgálat ellentétes következtetésre is vezethet, vagyis arra, hogy az említett feltétel teljesül. Az orvosszakértő vagy orvosi vélemény nem elégedhet meg egyetlen feltétel vizsgálatával, hanem az érintett egészségi állapotának konkrét és részletes vizsgálatát kell elvégeznie összességében véve figyelembe a fent említett négy feltételt. Az ilyen vizsgálat különösen szükséges, mivel a súlyos betegség fennállásának elismerésével kapcsolatos eljárás nem ugyanolyan szintű garanciát jelent a felek közötti egyensúlyt illetően, mint a személyzeti szabályzat 73. cikke (amely a foglalkozási megbetegedésekre és a balesetekre vonatkozik) és 78. cikke (amely a rokkantságra vonatkozik) szerinti eljárások.

A tisztviselő jogai és kötelezettségei

A fent hivatkozott *AS kontra Bizottság* ügyben hozott ítéletében a Közzszolgálati Törvényszék megállapította, hogy orvosi titok körébe tartozó dokumentumoknak az eljáráshoz fűződő érdek hiányára alapított elfogadhatatlansági kifogás alátámasztására való felhasználása a hatóságnak a felperes magánélete tiszteletben tartásához fűződő jogába való beavatkozását jelenti, és

⁷ Lásd a 6. lábjegyzetet.

e beavatkozás nem követi az emberi jogok és alapvető szabadságok védelméről szóló európai egyezmény (a továbbiakban: EJEE) 8. cikkének 2. pontja megszorító értelmében foglalt célok egyikét sem, különösen amennyiben a jogvita tárgya nem valamely orvosi döntés jogszerűsége.

Egyébiránt az F-46/09. sz., *V kontra Parlament* ügyben 2011. július 5-én hozott ítéletével a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy az intézmények által a valamely személy egészségi állapotára vonatkozóan gyűjtött személyes adatoknak harmadik személyek – köztük más intézmény – felé történő továbbítása önmagában, az így közölt információk későbbi felhasználásától függetlenül, az érintett magánéletébe való beavatkozásnak minősül. A Közszolgálati Törvényszék azonban emlékeztetett arra, hogy az alapvető jogok korlátozhatók azzal a feltétellel, hogy e korlátozás ténylegesen közérdekű céloknak felel meg, és a kitűzött cél vonatkozásában nem jelent olyan aránytalan és elviselhetetlen beavatkozást, amely épp a védett jog lényegét sértené. E tekintetben a Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte, hogy az EJEE 8. cikkének 2. pontja szerinti feltételeket viszonyítási pontnak kell tekinteni.

Mérlegelve egyfelől a Parlament arról való megbizonyosodáshoz fűződő érdekét, hogy a rábízandó feladatok ellátására alkalmas személyt vesz fel, másfelől az érintett magánélet tiszteletben tartásához való joga megsértésének súlyosságát, a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy bár a felvételt megelőző vizsgálat az uniós intézmények jogos érdekét szolgálja, amely intézményeknek képesnek kell lenniük feladataik végrehajtására, ez az érdek nem igazolja az olyan különösen érzékeny adatok, mint az egészségügyi adatok, intézmények közötti, az érintett hozzájárulása nélküli továbbítását.

Ugyanebben az ítéletben a Közszolgálati Törvényszék ezt követően azt állapította meg, hogy megsértették a 45/2001 rendeletet⁸. Kimondta ugyanis, hogy a szóban forgó személyes adatokat az adatgyűjtés céljától eltérő célból kezelték, anélkül, hogy a Bizottság vagy a Parlament belső szabályai kifejezetten megengedték volna a cél megváltoztatását. Megállapította továbbá, hogy nem bizonyították, hogy az adat átadása a Parlament egyedi munkajogi kötelezettségeinek és jogainak való megfelelés érdekében volt szükséges, mivel a Parlament felkérhetette volna a felperest, hogy adjon információt a rá vonatkozó egészségügyi előzményekről, illetve a szükséges orvosi vizsgálatokat elvégeztethette volna a saját szervezeti egységeivel.

Szerződésekkel kapcsolatos perek

1. Az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének a) pontjában foglalt határozott idejű szerződés második meghosszabbítása

Az F-105/09. sz., *Scheefer kontra Parlament* ügyben, amelyben a Közszolgálati Törvényszék 2011. április 13-án hozott ítéletet, a felperest az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének a) pontja alapján ideiglenes alkalmazottként határozott időre alkalmazták. Ezt az alkalmazást kétszer is szerződésmódosítással meghosszabbították, a második szerződésmódosítás „hatályon kívül helyez[te] és felvált[otta]” az elsőt abból a célból, hogy az érintett alkalmazását meghatározott újabb időtartamra meghosszabbítsa. Márpedig az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikkének első bekezdése értelmében az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikke a) pontjának hatálya alá tartozó

⁸ A személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2001. L 8., 1. o.; magyar nyelvű kiadás 13. fejezet, 26. kötet, 102. o.).

ideiglenes alkalmazott szerződése legfeljebb egyszer hosszabbítható meg határozott időre, „minden további meghosszabbítás határozatlan időre szól”.

A Közszolgálati Törvényszék először is az 1999/70 irányelv⁹ és az ahhoz mellékelt keretszerződés feltételei alapján megállapította, hogy a fent említett 8. cikk első bekezdését úgy kell értelmezni, hogy széles hatályt biztosítsanak neki, és szigorúan kell alkalmazni. Ennek alapján a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy a felperes szerződését úgy kell tekinteni, mint amelyet kétszer meghosszabbítottak, attól függetlenül, hogy a második szerződésmódosítás során milyen megfogalmazást használtak. Ebből arra következtetett, hogy e szerződésmódosítást kizárólag a jogalkotó szándéka alapján határozatlan idejű foglalkoztatássá kell átminősíteni a jogszabály erejénél fogva, és hogy az e szerződésmódosításban megállapított határidő lejártá nem eredményezheti a felperes foglalkoztatásának megszűnését.

Végül a Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte meg, hogy az azt „megerősít[ő]” határozat, hogy a szerződés a második szerződésmódosításban meghatározott időpontban megszűnik, megváltoztatta az érintett azon jogi helyzetét, amely az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikkének első bekezdéséből következett, és az az e rendelkezést megsértő, sérelmet okozó aktusnak minősül.

2. A sikertelen versenyvizsga esetére szóló megszüntetési záradékot tartalmazó határozatlan idejű szerződés megkötése

A fent hivatkozott *Benett és társai kontra OHIM* ügyben hozott ítéletben a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy a szerződés megszüntetését abban az esetben lehetővé tévő szerződési feltétel, ha a szóban forgó alkalmazottat nem veszik fel valamely általános versenyvizsga keretében létrehozott tartaléklistára, nem teszi lehetővé, hogy e szerződést határozatlan idejű szerződéssé minősítsék, mivel a szerződés időtartamát – ahogy az az 1999/70 irányelv által megerősített keretmegállapodás 3. szakaszának 1. pontjából kitűnik – nem csak „meghatározott időpont elérés[ével]”, hanem „meghatározott feladat elvégzés[ével]” vagy meghatározott esemény bekövetkezés[ével]”, mint például valamely versenyvizsga tartaléklistájának létrehozása, is meg lehet határozni.

3. A szerződés meghosszabbításának elmaradása

A Közszolgálati Törvényszék az F-72/09. és F-17/10. sz., *Daake kontra OHIM* egyesített ügyekben 2011. április 15-én hozott végzésében úgy ítélte, hogy bár az olyan levél, amely csupán emlékeztet a szerződés lejáratú időpontra vonatkozó kikötéseire, és az említett kikötésekhez képest semmilyen új elemet nem tartalmaz, nem minősül sérelmet okozó aktusnak, ellenben a szerződés meghosszabbítását mellőző határozat sérelmet okozó aktusnak minősülhet, amely elkülönül a szóban forgó szerződéstől és keresettel megtámadható. Az ilyen, a szolgálati érdek és az érdekelt helyzetének felülvizsgálatát követően meghozott határozat ugyanis új elemet tartalmaz az eredeti szerződéshez képest, és nem tekinthető úgy, hogy azt csupán megerősíti.

⁹ Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv (HL L 175., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 3. kötet, 368. o.).

Az intézmények szerződésen kívüli felelőssége

A Közzszolgálati Törvénysszék kibővítette azon ítélezési gyakorlatot, amely szerint meg kell osztani a kárért viselt felelősséget, ha a kárt egyszerre okozta az intézmény és az áldozat kötelezettségszegése abban az esetben, ha a kötelezettségszegések megoszlának az intézmény és harmadik személy között (a fent hivatkozott *Missir Mamachi di Lusignano kontra Bizottság* ügyben hozott ítélet).