

A – A Közszolgálati Törvényszék tevékenysége 2009-ben

Paul Mahoney elnök

1. A Közszolgálati Törvényszéknek a 2008. évre vonatkozó igazságügyi statisztikái alapján megállapítható volt, hogy az európai közszolgálati jogvitákban előterjesztett keresetek száma, tíz év óta először, jelentősen csökkent az előző évihez képest. A 2009. évben benyújtott keresetek száma (113) jelzi, hogy az előző évben megfigyelt jelenség nem egyszeri. Úgy tűnik, valóban megfordult a közszolgálati jogviták utóbbi évekre jellemző növekedési iránya. Miként a múlt évben, most is arra a feltételezésre juthatunk, hogy az a szabály, amely szerint a Közszolgálati Törvényszék a pereszetes felet kötelezi a költségek viselésére – amely 2007. november 1-jén a Közszolgálati Törvényszék eljárási szabályzatával lépett hatályba –, szerepet játszhatott a megállapított változásban.

Ebben az évben a befejezett ügyek száma egyértelmű növekedést mutat az előző két évhez képest. Ez nagyrészt annak a ténynek köszönhető, hogy a Bíróságnak a C-443/07. P. sz., *Centeno Medavilla és társai kontra Bizottság* ügyben 2008. december 22-én hozott ítélete nyomán a Közszolgálati Törvényszék 32 olyan ügyet tudott befejezni, amelyek kapcsolatban álltak ezzel az „irányadó” ügygel. Ugyanakkor további 18 kapcsolódó ügyben még most is folyamatban van az eljárás.

Tekintettel arra, hogy a befejezett (155) és az érkezett (113) ügyek egyenlege a 2009. évben – a Közszolgálati Törvényszék létrehozása óta először – nagymértékben pozitív, az ügyszámok egyértelműen javult. A folyamatban lévő ügyek száma már csak 175, szemben a 2008. év végén folyamatban maradt 217 ügygel.

Az eljárás átlagos időtartama 15,1 hónap, ami az előző évhez képest, amikor ez 17 hónap volt, az eljárás átlagos időtartamának egyértelmű, jelentős csökkenését jelenti.

Még ha természetesen örömmel is tölti el a Közszolgálati Törvényszéket az a tény, hogy ilyen pozitív igazságügyi statisztikákról adhat számot, ki kell emelni azon körülmények kivételes jellegét, amelyek ezen számok elérését lehetővé tették, és rá kell mutatni arra, hogy bár a befejezett és az érkezett ügyek egyenlege a 2009. évben számottevően pozitív, ez nagymértékben a hivatkozott *Centeno Medavilla és társai kontra Bizottság* ügyben hozott ítélet következményeinek köszönhető. Ebből a szempontból a 2007. és 2008. évek adatai, amelyek a befejezett és az érkezett ügyek száma közötti egyensúlyi helyzetről tanúskodnak, bizonyosan jobban tükrözik a Közszolgálati Törvényszék valós ítélkezési kapacitását.

2. Ezen év során a Közszolgálati Törvényszék további erőfeszítéseket tett annak érdekében, hogy eleget tegyen a jogalkotó azon felhívásának, hogy az eljárás valamennyi szakaszában könnyítse meg a jogvita egyezség útján történő rendezését. Ugyanakkor csak 2 ügyet lehetett befejezni az eljáró ítélkező testület által kezdeményezett egyezség útján. A Közszolgálati Törvényszék úgy véli, hogy ez a kevésbé kielégítő szám nagyrészt a felek, és különösen az intézmények gyakran tartózkodó magatartásának köszönhető, mivel számos esetben az ügy már megérett az egyezség útján történő rendezésre, és valóságos esély mutatkozott ilyen egyezség megkötésére. E tekintetben az ítélkező testületeknek bizonyos ügyekben az volt az érzése, hogy az intézmények csak akkor lettek volna hajlandók egyezség megkötésére, ha bizonyítást nyer, hogy hibát követtek el. Márpedig más, nem szigorúan vett jogi tényezőket, mint például a méltányosságot is figyelembe lehetne venni mint az egyezségkötés alapjául szolgáló indokot.

3. A Közszolgálati Törvényszék 31 határozatával szemben terjesztettek elő fellebbezést az Európai Unió Törvényszékén, ami a Közszolgálati Törvényszék által meghozott megtámadható határozatok

32,98%-át és az összes befejezett ügy 32,29%-át jelenti – a felek valamelyikének egyoldalú elállása miatti befejezéseket nem számítva¹. Az Európai Unió Törvényszéke a Közszolgálati Törvényszék 10 határozatát helyezte hatályon kívül.

4. A Közszolgálati Törvényszék összetételét illetően a 2009. évben M.-I. Rofes i Pujol bírónő érkezését kell megemlíteni, aki a H. Kanninennek, a második tanács elnökének az Európai Unió Törvényszékére történt bírói kinevezésére tekintettel benyújtott lemondásával megüresedett helyet foglalta el. 2009. október 7-én H. Tagarast választották a második tanács elnökévé.

5. Szintén 2009. október 7-én a Közszolgálati Törvényszék a tanácsok közötti ügyelosztás szempontjainak módosításáról határozott a tanácsok specializációjának csökkentése érdekében.

6. Az alábbi ismertető a Közszolgálati Törvényszék eljárásjogi és anyagi jogi kérdésekben, továbbá a költségekkel és az eljárással összefüggő ügyviteli költségekkel kapcsolatban hozott, végül pedig az ideiglenes intézkedés iránti eljárásokban született legjelentősebb határozatait mutatja be. Tekintettel arra, hogy a költségmentesség iránti kérelmek tárgyában lényeges újdonságot tartalmazó határozat nem született, ebben az évben a jelentés nem tartalmazza az e tárgykörre vonatkozó hagyományos beszámolót.

I. Eljárásjogi kérdések

A Közszolgálati Törvényszék hatásköre

Az F-64/09. sz., *Labate kontra Bizottság* ügyben (amelyben 2009. szeptember 29-én hozott végzést) a Közszolgálati Törvényszék olyan személy által az EK 232. cikk alapján indított intézményi mulasztás megállapítása iránti keresetet bíralt el, aki az Európai Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 91. cikke értelmében e személyzeti szabályzat „hatálya alá tartozónak” minősült, és aki nem a Bizottsággal mint intézménnyel szemben, hanem az adott intézményen belül a kinevezésre jogosult hatósággal, azaz az intézménnyel mint munkáltatóval szemben indított eljárást. A Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte meg, hogy azon kérdés eldöntésére, hogy a felperes által az adott perben az EK 232. cikk alapján indított intézményi mulasztás megállapítása iránti kereset elfogadható-e, kizárólag a magánszemélyek által benyújtott intézményi mulasztás megállapítása iránti keresetek elbírálására hatáskörrel rendelkező bíróság, azaz az Európai Unió Törvényszéke jogosult. A Közszolgálati Törvényszék következképpen ezen utóbbi elé tette át az ügyet a Bíróság alapokmánya mellékletének 8. cikke (2) bekezdése alapján.

Okafogyottság

Az F-11/05. RENV. sz., *Chassagne kontra Bizottság* ügyben (amelyben 2009. november 18-án hozott végzést) a Közszolgálati Törvényszék olyan helyzettel találta szembe magát, amelyben a felperes, noha formálisan nem jelentett be az eljárási szabályzat 74. cikke értelmében vett elállást, világosan kinyilvánította azon szándékát, hogy nem tartja fenn a továbbiakban kereseti kérelmeit. A Közszolgálati Törvényszék a felek meghallgatása után úgy ítélte meg, hogy a gondos igazságszolgáltatás érdekében, és tekintettel a felperes további inaktivitására, hivatalból

¹ A fellebbezéssel megtámadott határozatok és a befejezett ügyek (ide nem értve a valamely fél egyoldalú elállása folytán befejezetteket) közötti arány jobban kifejezi a Közszolgálati Törvényszék határozatai „vitatásának mértékét”, mint a fellebbezéssel megtámadott határozatok és a fellebbezéssel megtámadható határozatok közötti arány, figyelemmel arra, hogy meghatározott számú ügyet minden évben egyezés útján fejeznek be.

megállapíthatja az eljárási szabályzat 75. cikke alapján, hogy a kereset okafogyottá vált, és már nincs szükség határozathozatalra.²

Elfogadhatósági feltételek

1. A sérelmet okozó aktus fogalma

Az F-5/05. és F-7/05. sz., *Violetti és társai és Schmit kontra Bizottság* egyesített ügyekben 2009. április 28-án hozott ítéletében³ (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő), azzal a kérdéssel szembesülve, hogy az Európai Csalás Elleni Hivatal (OLAF) igazgatójának azon határozata, amellyel a valamely tisztviselővel szemben büntetőeljárás megindítására alkalmas, belső vizsgálatok során megszerzett információkat megküldi a nemzeti igazságügyi hatóságok számára, a személyzeti szabályzat 90a. cikke értelmében vett sérelmet okozó aktusnak minősül-e, igenlő választ adott e kérdésre. A Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy az ilyen határozatot nem lehet csupán közbenső vagy előkészítő határozatnak tekinteni anélkül, hogy ne fosztaná meg lényegétől a személyzeti szabályzat 90a. cikkének második mondatában foglalt azon rendelkezést, amely szerint a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy az OLAF igazgatójához az említett személyzeti szabályzat 90. cikk (2) bekezdésének értelmében vett panaszt is benyújthat az OLAF által folytatott vizsgálatokkal összefüggésben őt hátrányosan érintő intézkedés ellen. Mindezekben túlmenően a Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte meg, hogy nehéz volna tagadni e határozat vonatkozásában a sérelmet okozó aktus minőséget, miközben maga a jogalkotó mondta ki annak szükségességét, hogy szigorú eljárási garanciákkal bástyázzák körbe az OLAF belső vizsgálatait, és az OLAF által az ilyen vizsgálatok során elfogadott legfontosabb aktusokat vessék alá a védelemhez való jognak, amely magában foglalja a meghallgatáshoz való jogot is.

2. Határidők

Az F-137/07. sz., *Sergio és társai kontra Bizottság* ügyben 2009. május 6-án hozott ítéletében a Közszolgálati Törvényszék rögzítette, hogy amennyiben világosan kitűnik, hogy a panaszt az ügyvéd a tisztviselők vagy az alkalmazottak nevében nyújtotta be, akkor az adminisztráció alappal tekintheti ezen személyt a panaszra válaszul meghozott határozat címzettjének. A válasz kézbesítését megelőzően az adminisztrációhoz érkezett ellenkező tartalmú tájékoztatás hiányában az ügyvéd részére történt ilyen kézbesítés az általa képviselt tisztviselők vagy alkalmazottak részére történt kézbesítéssel azonos érvénnyel bír, és következésképpen megindítja a személyzeti szabályzat 91. cikkének (2) bekezdésében meghatározott három hónapos fellebbezési határidő folyását.

Az F-62/08. sz., *Sevenier kontra Bizottság* ügyben 2009. július 8-án hozott végzésében (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a pert megelőző eljárás határidőinek számítása kapcsán a Közszolgálati Törvényszék emlékeztetett arra, hogy a 90. cikkben előírt határidőkre vonatkozó, magában a személyzeti szabályzatban meghatározott speciális szabályok hiányában az időtartamokra, időpontokra és határidőkre vonatkozó szabályok meghatározásáról szóló, 1971. június 3-i 1182/71/EGK, Euratom tanácsi rendeletet (HL L 124., 1. o.) kell alkalmazni.

² Lásd ugyanebben az értelemben az F-10/08. sz., *Aayhan kontra Parlament* ügyben 2009. október 22-én hozott végzést.

³ A csillaggal jelölt ítéleteket az ír nyelv kivételével az Európai Unió valamennyi hivatalos nyelvére lefordították.

Ez a végzés egyébként pontosította, hogy a személyzeti szabályzat 91. cikke (3) bekezdésének második francia bekezdése, amely szerint „ha [a] hallgatóságos határozattal történt elutasítását követően a panaszt a kereset benyújtására rendelkezésre álló határidő lejárta előtt kifejezett határozattal elutasítják, a kereset benyújtására rendelkezésre álló határidő újratekintődik”, nem alkalmazható a kérelem előterjesztése tekintetében és a panasz benyújtását megelőzően. A jogorvoslati határidők számítására vonatkozó ezen különös rendelkezést szó szerint és szigorúan kell értelmezni. Következésképpen a kérelemnek a hallgatóságos határozattal történt elutasítását követő kifejezett határozattal történő elutasítása, amely így pusztán megerősítő jelleggel bír, nem teszi lehetővé a tisztviselőnek a pert megelőző eljárás folytatását azáltal, hogy a panasz előterjesztésére új határidőt nyitna számára.

3. *Lényeges új körülmény*

Az F-81/08. sz., *Ketselidou kontra Bizottság* ügyben 2009. június 11-én hozott végzésében a Közszolgálati Törvényszék emlékeztetett arra, hogy annak megállapítása a közösségi bíróság ítéletében, hogy az általános hatályú közigazgatási határozat megsértette a személyzeti szabályzatot, azon tisztviselők vonatkozásában, akik a megfelelő időn belül elmulasztottak élni a személyzeti szabályzatban számukra biztosított jogorvoslati lehetőségekkel, nem minősül olyan új körülménynek, amely alkalmas a kinevezésre jogosult hatóság által rájuk vonatkozóan elfogadott egyedi határozatok felülvizsgálatára irányuló kérelem igazolására. Ezen határozatával a Közszolgálati Törvényszék biztosította a Bíróság és az Európai Unió Törvényszéke következetes ítélkezési gyakorlatának folytonosságát.

II. **Anyagi jogi kérdések**

Alapelvek

1. *A jogi aktus kibocsátója hatáskörének hiánya*

Az F-80/08. sz., *Wenig kontra Bizottság* ügyben 2009. november 30-án hozott ítéletében* a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy a jogbiztonság elvének tiszteletben tartása – még abban az esetben is, ha írott rendelkezés kifejezetten nem rögzíti – megköveteli, hogy a személyzeti szabályzat által a kinevezésre jogosult hatóság számára és az Európai Közösségek egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek által a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság számára biztosított hatáskörök gyakorlására vonatkozó határozatok tekintetében megfelelő nyilvánosságot kell biztosítani az adminisztráció által meghatározott formák és módok szerint. Megfelelő nyilvánosság hiányában az ilyen határozatra nem lehet hivatkozni az ennek alapján elfogadott egyedi határozattal érintett tisztviselővel szemben. A jogvita tárgyát képező egyedi határozat kibocsátója hatáskörének hiányára alapított jogalapnak következképpen helyt kell adni, és az említett határozatot meg kell semmisíteni.

2. *Az irányelvekre való hivatkozás*

Az F-65/07. sz., *Aayhan és társai kontra Parlament* ügyben 2009. április 30-án*, valamint az F-134/07. és F-8/08. sz., *Adjemian és társai kontra Bizottság* egyesített ügyekben 2009. június 4-én hozott ítéleteiben (ez utóbbival szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy az irányelveket, amelyeknek a címzettjei a tagállamok, és nem az intézmények, nem lehet olyannak tekinteni, mint amelyek kötelezettségeket rónak az említett intézményekre a személyi állományukkal való kapcsolatukat illetően. Ez a megállapítás azonban önmagában még nem zárja ki teljesen, hogy valamely irányelvre hivatkozzanak az

intézményeknek a tisztviselőikkel vagy alkalmazottaikkal való kapcsolatában. Először is, az irányelvek rendelkezései közvetett módon is kötelezhetik az intézményeket, ha a jog valamely olyan általános elvét fogalmazza meg, amelyet az intézményeknek alkalmazniuk kell. E tekintetben a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy bár a munkahely stabilitása a munkavállalók védelmének fontos részét képezi, mégsem minősül olyan általános elvnek, amely alapján valamely intézményi aktus jogszerűsége megítélhető. Másodsor, az irányelvek akkor is kötelezőek lehetnek az intézmények számára, amikor ezek a szervezeti önállóságuk keretében és a személyzeti szabályzat szabta korlátok között az irányelvben szereplő különleges kötelezettségnek tesznek eleget, vagy ha valamely általános hatályú belső végrehajtási aktus kifejezetten a közösségi jogalkotó által a Szerződések alapján meghozott intézkedésekre utal (lásd e tekintetben a személyzeti szabályzat 1e. cikkének (2) bekezdését, amely szerint a tisztviselőknek „a Szerződések alapján e területeken elfogadott intézkedések szerint alkalmazandó minimumkövetelményekkel legalább egyenértékű megfelelő egészségügyi és biztonsági szabványoknak megfelelő munkakörülményeket biztosítanak”). Harmadsor az intézményeknek, az EK 10. cikk második bekezdése alapján számukra is kötelező jóhiszemű együttműködés elvének megfelelően, a közösségi jognak megfelelő értelmezés biztosítása érdekében lehetőség szerint munkáltatóként is figyelembe kell venniük a közösségi szinten elfogadott jogi rendelkezéseket.

3. *Az adminisztráció diszkrecionális jogkörének korlátai*

A Közszolgálati Törvényszék ügyel arra, hogy a saját elemzését ne helyezze az adminisztráció értékelése helyébe, különösen ne azokon a területeken, ahol ezen utóbbi a szabályozás alapján széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, ugyanakkor kénytelen volt nyilvánvaló értékelési hibát tartalmazó határozatokat felülvizsgálni. A Közszolgálati Törvényszék ezen indok alapján megsemmisített egy felmondást kimondó (az F-54/08. sz., *Bernard kontra Europol* ügyben 2009. július 7-én hozott ítélet), valamint egy előléptetést megtagadó határozatot (az F-51/08. sz., *Stols kontra Tanács* ügyben 2009. február 17-én hozott ítélet, amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő). A Közszolgálati Törvényszék arra is emlékeztetett, hogy ha az adminisztráció akként határozott, hogy saját értékelési jogkörét belső szabályokkal határolja be, akkor ezen szabályok kötelező erővel bírnak, és a bíróságot felülvizsgálatának kiszélesítésére jogosítják fel (lásd az intézmény értékelője által betartandó „értékelési szabályok” vonatkozásában az F-38/08. sz., *Liotti kontra Bizottság* ügyben 2009. február 17-én hozott ítéletet, amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő). Az adminisztráció azonban semmilyen körülmények között nem vonhatja ki magát az általános jogelvek hatálya alól (lásd az egyenlő bánásmód elvével ellentétesnek ítélt értékelés kapcsán az F-7/08. sz., *Schönberger kontra Parlament* ügyben 2009. február 11-én hozott ítéletet).

4. *A közösségi jog értelmezése*

Az F-69/07. és F-60/08. sz., *O kontra Bizottság* egyesített ügyekben 2009. szeptember 29-én hozott ítéletében* a Közszolgálati Törvényszék azon határozat jogszerűségéről döntött, amellyel a Bizottság az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 100. cikkének első bekezdésében meghatározotthoz hasonló orvosi jellegű fenntartást alkalmazott a felperessel szemben.⁴ A Közszolgálati Törvényszék, miután emlékeztetett arra, hogy a közösségi jog

⁴ E cikk értelmében, ha a szerződéses alkalmazottnál a felvételét megelőző orvosi vizsgálat betegséget vagy rokkantságot mutat ki, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság úgy határozhat, hogy – az e betegségből vagy rokkantságból eredő kockázatokat illetően – az érintettnek a rokkantság vagy az elhalálozás tekintetében biztosított ellátásokat csak az intézmény szolgálatába való belépésétől számított ötéves időtartamot követően nyújtja.

valamely rendelkezésének értelmezésekor nemcsak az abban használt kifejezéseket, hanem a szöveggörnyezetet és a kérdéses szabályozás által követett célokat, valamint a közösségi jogi rendelkezések egészét is figyelembe kell venni, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 100. cikkét az EK 39. cikkben meghatározott, a munkavállalók szabad mozgásából eredő követelmények fényében értelmezte. Az alperes azon érvére történő válaszadás érdekében, amely szerint az EK 39. cikkre támaszkodva – amelyre a felperes nem hivatkozott beadványaiban – a bíróság a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság igazgatási aktusa jogszerűségének a Szerződés rendelkezésének megsértésére alapított jogalap tekintetében hivatalból történő felülvizsgálatát folytatja le, a Közszolgálati Törvényszék, pontosítva azt a jogi keretet, amelyen belül a másodlagos jog valamely rendelkezését értelmezni kell, kimondta, hogy nem ítélik ezen rendelkezés jogszerűségéről a magasabb szintű jogi rendelkezések fényében, ideértve a Szerződést is, hanem a jogvita tárgyát képező rendelkezés olyan értelmezésére törekszik, amelynek útján e rendelkezés alkalmazása az elsődleges joggal a lehető leginkább összhangban áll, és a legmegfelelőbbben biztosítja annak koherenciáját a háttérét képező jogi kerettel.

5. A szerződések jóhiszemű teljesítésének elve

Az F-19/08. sz., *Bennett és társai kontra OHIM* ügyben 2009. július 2-án hozott ítéletében a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy az intézmény és az alkalmazottai közötti munkaviszonyt, még ha az szerződésen alapul is, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek szabályozzák, a személyzeti szabályzattal összefüggésben, így az a közjog hatálya alá tartozik. Az a tény ugyanakkor, hogy az alkalmazottakra kiterjed a közösségi közigazgatási jog hatálya, nem zárja ki, hogy az alkalmazott szerződésének bizonyos, az említett szabályozást kiegészítő feltételei teljesítésének keretében az intézményre alkalmazandó legyen a szerződések jóhiszemű teljesítésének elve, amely a tagállamok nagy többsége jogának közös elve. A hivatkozott ügyben a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy az alperes megsértette a szerződések jóhiszemű teljesítésének elvét, és ezért az azzal okozott nem vagyoni kár megtérítésére kötelezte, hogy a felperesekben azon érzést váltotta ki, hogy szakmai előmenetelük valódi lehetőségei tekintetében megtevésztették őket.

6. Megsemmisítést kimondó ítélet végrehajtása

Az F-27/08. sz., *Simões Dos Santos kontra OHIM* ügyben 2009. május 5-én hozott ítéletében (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy a jogi aktust a jogalap elégtelensége miatt megsemmisítő bírósági ítélet végrehajtása nem szolgálhat rendszeresen annak igazolására, hogy az adminisztráció az eredeti jogellenesség megszüntetésére irányuló visszaható hatályú jogi aktust fogadjon el. Az ilyen visszaható hatály csak azon kivételes esetekben lehet összhangban a jogbiztonság elvével, ha a megvalósítandó cél ezt szükségessé teszi, és ha az érdekelték jogos bizalmát kellőképpen tiszteletben tartják.

Ebben az ügyben, miután megállapította, hogy a megsemmisítést kimondó ítéletek végrehajtása különös nehézségeket vet fel, amennyiben az alperes által meghozott, a jogerő és a jogi aktusok visszaható hatálya tilalmának elvével ellentétesnek ítélt határozatok alternatívájaként meghozható egyetlen végrehajtási határozat sem bizonyult nehézségektől mentesnek, a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy a járadék formájában hivatalból nyújtott kártérítés felel meg leginkább a felperes érdekeinek és a szolgálat követelményeinek, és hogy az ezenfelül lehetővé tenné a megsemmisítést kimondó ítélet hatékony érvényesülésének biztosítását is.

A tisztviselő jogai és kötelezettségei

Az F-39/08. sz., *Lebedef kontra Bizottság* ügyben 2009. július 7-én hozott ítéletében* (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszolgálati Törvényszék, miután emlékeztetett arra, hogy a személyi állomány képviselője alapvető fontosságú a közösségi intézmények megfelelő működése, következésképp pedig ez utóbbiak feladatainak teljesítése érdekében, kimondta, hogy a rendszer, amely a kirendeléseket bizonyos, személyi állományt képviselő személyekre ruházza, magában foglalja, hogy a nem kirendelt tisztviselők vagy alkalmazottak esetében a személyi állomány képviselőjében való részvétel eseti jellegű, és hogy féléves vagy negyedéves alapon számolva a munkaidő viszonylagosan kis részét teszi ki. Az adott ügyben a Közszolgálati Törvényszék előtt olyan, 50%-ban kirendelt személyzeti képviselő indított eljárást, aki egyáltalán nem töltött munkaidőt a beosztása szerinti szervezeti egységben, és aki a kinevezésre jogosult hatóság azon határozatát vitatta, amellyel ez utóbbi a személyzeti képviselő évi rendes szabadságra való jogát több nappal csökkentette. A Közszolgálati Törvényszék arra rámutatva utasította el a keresetet, hogy az érintett nem kért előzetesen engedélyt távolmaradásához, és annyit sem tett meg, hogy erről legalább előzetesen tájékoztatást adjon.

A tisztviselő előmenetele

1. Versenyvizsga

A fent hivatkozott *Bennett és társai kontra OHIM* ügyben hozott határozatában a Közszolgálati Törvényszék, miután emlékeztetett arra, hogy az ítélkezési gyakorlatból következően a szolgálat érdeke igazolhatja azt, hogy a versenyvizsgára jelentkező pályázótól az Unió meghatározott nyelveinek különös ismeretét követeljük meg, megállapította, hogy az intézmények belső működésének keretében a teljes nyelvi sokszínűség rendszerének alkalmazása szervezési nehézségeket vetne fel, és gazdaságilag hátrányos lenne. Következésképpen az Unió intézményeinek és szerveinek megfelelő működése, különösen akkor, amikor az érintett szerv korlátozott forrásokkal rendelkezik, objektíve igazolhatja a belső kommunikációban használt nyelvek korlátozott számát, és így a versenyvizsga nyelveinek korlátozását.

Az F-99/08. sz., *Di Prospero kontra Bizottság* ügyben 2009. november 17-én hozott ítéletében* a Közszolgálati Törvényszék a személyzeti szabályzat 27. cikkének első bekezdésére tekintettel, amely szerint „[a] felvétel során arra kell törekedni, hogy az intézmények részére olyan tisztviselők munkáját biztosítsák, akik megfelelnek az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek, és akiket [...] a lehető legszélesebb földrajzi alapon toboroztak”, egy nyílt versenyvizsga-kiírás azon feltételével szemben előterjesztett jogellenességi kifogásról határozott, amely szerint – mivel több nyílt versenyvizsga vizsgáinak lebonyolítására egyidejűleg kerülhet sor – a pályázók csak ezen versenyvizsgák egyikére iratkozhatnak fel. A Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy ez a feltétel ellentétes a személyzeti szabályzat említett rendelkezésével, és ennek eredményeként megsemmisítette azt a határozatot, amellyel az Európai Közösségek Személyzeti Felvételi Hivatala (EPSO) elutasította a felperesnek azon két nyílt versenyvizsga egyikére való jelentkezését, amelyekre feliratkozott.

2. A kinevezési eljárás

A Közszolgálati Törvényszék három, a Bizottság athéni képviselője vezetőjének megüresedett helyére benyújtott pályázatukat elutasító határozatokat vitató felperesek által előterjesztett keresetet bírálta el. Az F-128/07. sz., *Menidiatis kontra Bizottság**, az F-143/07. sz., *Yannoussis kontra Bizottság* és az F-129/07. sz., *Kremlis kontra Bizottság* ügyekben 2009. április 2-án hozott három ítéletben a Közszolgálati Törvényszék helyt adott a személyzeti szabályzat 37. cikke

első bekezdése a) pontjának második francia bekezdése alapján lefolytatott kirendelési eljárás igénybevételével szemben előterjesztett felperesi jogalapnak, és megsemmisítette a megtámadott határozatokat. Kimondta, hogy a Bizottság képviselőinek vezetői által ellátott feladatok „politikailag érzékeny jellege” mint ilyen nem elegendő egy tisztviselőnek a Bizottság egyik tagja mellé történt kirendelésének igazolására. A személyzeti szabályzat 37. cikke első bekezdése a) pontja második francia bekezdésének ilyen értelmezése lehetővé tenné minden olyan, rendes körülmények között az intézmény felső vezetése körébe tartozó tisztviselőnek az említett biztosok mellé történő kirendelését, aki „politikailag érzékeny” feladatot lát el, ezzel pedig magának a személyzeti szabályzat 35. cikkében kialakított európai közszolgálatnak a szerkezetét veszélyeztetné, megkérdőjelezve többek között a hierarchikus viszonyok átláthatóságát.

Az F-39/07. sz., *Campos Valls kontra Tanács* ügyben 2009. május 6-án hozott ítéletében* a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy a kinevezési eljárás felülvizsgálata keretében az álláshirdetés által megkövetelt végzettségeket nem lehet az említett álláshirdetésben szereplő feladatok leírásától függetlenül értelmezni.

A tisztviselők javadalmazása és szociális juttatásai

Az F-115/07. sz., *Balieu-Steinmetz és Noworyta kontra Parlament* ügyben 2009. április 28-án hozott ítéletében a Közszolgálati Törvényszék a Parlament azon határozatáról döntött, amelyben ez utóbbi megtagadta a telefonközpontosként dolgozó felperesek részére a túlmunkáért járó átalánydíjazás kifizetését. A felperesek az egyenlő bánásmód elvének megsértésére alapított jogalapot hoztak fel, azt állítva, hogy a 2004. május 1-je előtt szolgálatba lépett kollégáik továbbra is részesültek ezen díjazásban. A Parlament védekezéséül egyrészt azon ítélkezési gyakorlatra hivatkozott, amely szerint saját érdekében senki sem hivatkozhat valamely harmadik személy javára elkövetett jogellenes magatartásra, másrészt arra a tényre, hogy a felperesek kollégái részére az átalánydíjazás folyósítása jogellenes. A Közszolgálati Törvényszék – miután rámutatott arra, hogy még ha igaz is, hogy senki sem hivatkozhat valamely harmadik személy javára elkövetett jogellenes magatartásra – megállapította, hogy az adott ügyben a Parlament nem tudta megfelelően bizonyítani, hogy a túlmunkáért járó átalánydíjazásnak a felperesek kollégái részére történő folyósítása minden jogi alapot nélkülöz. A Közszolgálati Törvényszék következőképpen megsemmisítette a megtámadott határozatokat. A Parlament telefonközpontosaira vonatkozó előírások képezték tárgyát az F-66/08. sz., *De Smedt és társai kontra Parlament* ügyben 2009. május 18-án hozott ítéletnek is, amely lényegében a személyzeti szabályzat 56a. cikkében szereplő „váltott műszak” fogalmával volt kapcsolatos.

A fegyelmi eljárás rendje

A fent hivatkozott *Wenig kontra Bizottság* ügyben* a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy a halasztási intézkedés megalapozottsága tekintetében a bíróság csak nagyon korlátozott felülvizsgálati jogkörrel rendelkezik, figyelemmel ezen intézkedés ideiglenes jellegére. A bíróságnak így arra kell korlátoznia felülvizsgálatát, hogy a súlyos hibára vonatkozó állítások megfelelő valószínűséggel bírnak-e, és hogy azok nem nélkülöznek-e nyilvánvalóan minden alapot. A Közszolgálati Törvényszék úgy ítélte meg, hogy az adott ügyben éppen erről volt szó.

Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek

1. Szerződéses alkalmazottak felvétele

Az F-20/08., F-34/08. és F-75/08. sz., *Aparicio és társai kontra Bizottság* egyesített ügyekben 2009. szeptember 29-én hozott ítéletében* a Közszolgálati Törvényszék, amely előtt a szerződéses

alkalmazottak felvétele során alkalmazott verbális és numerikus gondolkodási készséget mérő teszt jogellenességére alapított jogalapot hoztak fel, megállapította, hogy a Bizottság és az EPSO az adott ügyben hatásköre gyakorlása során nem lépett túl széles mérlegelési jogköre határain akkor, amikor előírta a verbális és a numerikus gondolkodási készséget mérő teszt alkalmazását, kizáró jelleggel kölcsönözve így annak, és azt a már szolgálatban lévő alkalmazottakra is előírva.

2. *A nem határozatlan időtartamú alkalmazottaknak a Bizottság szervezeti egységeinél való igénybevétele maximális időtartamáról szóló, 2004. április 28-i bizottsági határozat*

Az F-98/07. sz., *Petrilli kontra Bizottság* ügyben 2009. január 29-én hozott ítéletében (amellyel szemben az Európai Unió Törvényszéke előtt fellebbezést terjesztettek elő) a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy az intézmények az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikke első bekezdése rendelkezésének megsértése nélkül általános jelleggel és személytelenül nem csökkenthetik – különösen általános végrehajtási rendelkezések vagy általános hatályú belső határozat útján – az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3. cikkének értelmében vett szerződéses alkalmazottak foglalkoztatásának leghosszabb lehetséges időtartamát, amelyet maga a jogalkotó határozott meg. Az intézmények nem rendelkeznek hatáskörrel arra, hogy végrehajtási rendelkezések révén eltérjenek a személyzeti szabályzat vagy az említett alkalmazási feltételek kifejezett szabályától, kivéve az erre vonatkozó kifejezett felhatalmazás esetét. Az adott ügyben a Közszolgálati Törvényszék megállapította, hogy a Bizottság azon határozata, amellyel hat évre korlátozta az alkalmazottak foglalkoztatásának teljes időtartamát, jogellenesen szűkítette le az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikke első bekezdésének alkalmazási körét, amely lehetővé teszi a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság számára, hogy legfeljebb három évre kiegészítő szerződéses alkalmazotti szerződéseket kössön, vagy azokat ezen időtartamig meghosszabbítsa. E tekintetben a Közszolgálati Törvényszék véleményét azon megállapításra alapította, hogy a kiegészítő szerződéses alkalmazottat korábban más jogcímen is foglalkoztathatták, amely időtartam így – a vitatott határozat hatására – három évnél kevesebbre csökkentette volna azt az időtartamot, amely alatt foglalkoztatása rendes körülmények között megengedett.

3. *Kiegészítő szerződéses alkalmazottak*

A fent hivatkozott *Adjemian és társai kontra Bizottság* ügyben hozott ítéletben a Közszolgálati Törvényszék kimondta, hogy minden egyes kiegészítő szerződéses alkalmazotti munkaviszonynak átmeneti jellegű vagy időszakos szükségletet kell kielégítenie. A jelentős személyi állománnyal rendelkező adminisztráció esetében elkerülhetetlen, hogy ilyen jellegű szükségletek ismétlődő jelleggel megjelenjenek, különösen a tisztviselők akadályoztatása, a munkatehernek a körülmények miatti megnövekedése miatt, vagy azon igénynek köszönhetően, hogy minden egyes igazgatóság olyan személyeket kíván eseti jelleggel alkalmazni, akik speciális képzettség vagy szakismeretek birtokában vannak. E körülmények olyan objektív okoknak minősülnek, amelyek egyaránt igazolják a kiegészítő szerződéses alkalmazotti szerződések határozott tartamát és e szerződéseknek az ezen igények fennmaradásától függő meghosszabbítását.

4. *A parlamenti ülészek kiegészítő alkalmazottai*

A fent hivatkozott *Aayhan és társai kontra Parlament* ügyben a Közszolgálati Törvényszék az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 78. cikkét az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999/70 tanácsi irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról 1999. március 18-án kötött keretmegállapodás fényében értelmezve kimondta, hogy a Parlamentnek kizárólagosan

az ülészekai időtartamára szólóan időszakosan jelentkező és jelentős munkaerő-szükségletei olyan, az említett keretmegállapodás 5. szakasza 1. pontjának a) alpontja értelmében vett „objektív okoknak” minősülnek, amelyek igazolják az egyes parlamenti ülészekok alkalmával meghosszabbított, egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazását, miként azt 2007. január 1-jéig az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 78. cikke lehetővé tette. Ugyanis, bár az ilyen szükségletek előre láthatók voltak, a feladatok bővülése ettől még nem volt tartós és állandó jellegű.

III. Költségek és az eljárással összefüggő ügyviteli költségek

1. A költségek megállapítása

Az F-14/08 DEP. sz., *X kontra Parlament* ügyben 2009. november 10-én hozott végzésében a Közszolgálati Törvényszék helyt adott a felperes azon kérelmének, amellyel az alperesnek arra történő kötelezését kérte, hogy fizesse meg a megtérítendő költségek összege után járó késedelmi kamatot a költségeket megállapító végzés meghozatalától, az alkalmazandó kamatlábat az Európai Központi Bank által megállapított, a főbb refinanszírozási műveletekre az érintett időszak tekintetében alkalmazandó kamatláb két százalékponttal növelt összege alapján számítva, amennyiben az nem magasabb, mint a felperes által követelt kamat.

2. Az eljárással összefüggő ügyviteli költségek

Az F-3/08. sz., *Marcuccio kontra Bizottság* ügyben 2009. október 7-én hozott végzésében alkalmazta először a Közszolgálati Törvényszék az eljárási szabályzata 94. cikkét, amely szerint a Közszolgálati Törvényszék kötelezheti a Törvényszéknek elkerülhető költségeket okozó felet – különösen, ha a kereset nyilvánvalóan visszaélészerű – azok teljes egészében vagy részben történő megtérítésére, e megtérítés összege azonban nem haladhatja meg a 2000 eurót.

Meg kell említeni, hogy az F-86/08. sz., *Voslamber kontra Bizottság* ügyben (amelyben 2009. november 30-án született ítélet) a Közszolgálati Törvényszék elé az alperes intézmény terjesztett a felperesnek az eljárással összefüggő ügyviteli költségek egy részének az eljárási szabályzat 94. cikke alapján történő megfizetésére való kötelezésére irányuló kérelmet. E kérelmet a Közszolgálati Törvényszék elfogadhatatlannak nyilvánította, kimondva azt, hogy az említett rendelkezésben meghatározott lehetőség alkalmazása a bíróság saját hatáskörébe tartozik.

IV. Az ideiglenes intézkedés iránti eljárások

Az ideiglenes intézkedés iránti kérelmek tárgyában a Közszolgálati Törvényszék elnöke által a 2009. év folyamán hozott egyetlen végzés (az F-92/09. R. sz., *U kontra Parlament* ügyben 2009. december 18-án hozott végzés) említést érdemel, mivel az ideiglenes intézkedésről határozó bíró először rendelte el valamely intézmény határozata végrehajtásának felfüggesztését. Az adott ügyben a felperes, akit a személyzeti szabályzat 51. cikke alapján, a tisztviselő szakmai alkalmatlansága címén bocsátottak el, az elbocsátásáról rendelkező határozat végrehajtásának felfüggesztését kérte. A sürgősségre vonatkozó feltétel tekintetében a Közszolgálati Törvényszék elnöke megállapította, hogy nem állt a felperes rendelkezésére olyan összeg, amely lehetővé tette volna számára, hogy teljesíteni tudja mindazon nélkülözhetetlen kiadások összességét, amelyek biztosították volna elemi szükségleteinek kielégítését az ügy érdemi elbírálásáig. A felperes lakóhelye szerinti ország hatóságai megtagadták a munkanélküli-járadék folyósítását részére, és mindezek mellett kevés valószínűsége volt annak, hogy a felperes képes lesz rövid időn belül új állást találni, figyelemmel

az általa mutatott személyiségzavarokra. A *fumus boni iuris* feltételét illetően a Közzszolgálati Törvényszék elnöke megállapította, hogy első látásra úgy tűnt, hogy az alperes intézmény nem tett meg minden, a felperessel szemben őt terhelő gondoskodási kötelezettségéből egyébként következő intézkedést annak érdekében, hogy eloszlassa azokat a kétségeket, amelyek az érintett személy szakmai nehézségei és a szellemi állapota közötti esetleges összefüggés kapcsán felmerültek. Végül, ami a fennálló érdekek mérlegelését illeti, a Közzszolgálati Törvényszék elnöke megállapította, hogy még ha feltételezhető is, hogy a felperes visszahelyezése természeténél fogva árthat a Parlament szervezeti egységei szervezésének, ezen intézmény feladata annak megvizsgálása, hogy van-e lehetőség a személyzeti szabályzat 59. cikkének (5) bekezdése alapján a hivatalból történő szabadságolásra vonatkozó eljárás lefolytatásának.