

A KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE  
(második tanács)  
2008. április 24.

F-61/05. sz. ügy

**Raffaele Dalmasso**  
**kontra**  
**az Európai Közösségek Bizottsága**

„Közszolgálat – Szerződéses alkalmazott – Felvétel – Besorolási csoportba történő besorolás – A felvételtkor megállapított besorolás és díjazás felülvizsgálatára irányuló kérelem – Korábban kiegészítő alkalmazottként foglalkoztatott szerződéses alkalmazott – Az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételei 3a. cikke és 80. cikkének (2) és (3) bekezdése – Különböző besorolási csoporthoz kapcsolódó feladatok – Alaptalan kereset”

Teljes szöveg az eljárás nyelvén (francia) . . . . . II-A-1 - 625

**Tárgy:** Az EK 236. cikk és az EA 152. cikk alapján benyújtott kereset, amelyben R. Dalmasso egyrészt a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2005. március 21-i, a felperes 2004. december 7-i, panasszá átminősített, a besorolását és díjazását szerződéses alkalmazottként való alkalmazása során megállapító határozat ellen benyújtott kérelmét elutasító határozatának, valamint – amennyiben szükséges – az ugyanezen besorolást és díjazást a 2004. szeptember 16-i szerződés szerint megállapító eredeti határozat megsemmisítését, másrészt 25 000 euró összegű kártérítés megítélését kéri.

**Határozat:** A Közszolgálati Törvényszék a keresetet elutasítja. A felek maguk viselik saját költségeiket.

## Összefoglaló

### *1. Tisztviselők – Szerződéses alkalmazottak – Besorolás*

*(Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 53. cikk, harmadik bekezdés és 80. cikk, (2) bekezdés)*

### *2. Tisztviselők – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek – A szerződéses alkalmazottakról szóló IV. cím alkalmazhatósága, amely nem függ az ezen alkalmazottak különböző csoportjainak egyes feladattípusaival járó feladatok és hatáskörök meghatározásának előzetes elfogadásától*

*(Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 52. cikk és 80. cikk, (3) bekezdés, valamint IV. cím; 723/2004 tanácsi rendelet)*

### *3. Tisztviselők – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek – Egyenlő bánásmód – A kisegítő, illetve a szerződéses alkalmazottakra vonatkozó javadalmasági rendszerek közötti különbségek – A hátrányos megkülönböztetés hiánya*

*4. Tisztviselők – Egyenlő bánásmód – Az alkalmazottak különböző csoportjai közötti eltérő bánásmód a személyzeti szabályzatban előírt garanciák és a társadalombiztosítási előnyök tekintetében – A hátrányos megkülönböztetés hiánya*

1. Az adminisztráció nem követ el nyilvánvaló mérlegelési hibát azért, hogy az I. besorolási csoportba sorolja be azt a kisegítő alkalmazottat, akinek feladatai közé a válaszfalak és ajtók mozgatása; költöztetések szervezése; új bútorok rendelése vagy javítási munkálatok; az irattár logisztikai vezetése; kertrendezéssel, a parkolókkal, karbantartással és takarítással kapcsolatos kérdésekben az épületek vezetőivel való kapcsolatfelvétel; irodaszerek rendszeres és megfelelő beszerzése; a felhasználható pénzeszközök csökkenésének figyelemmel kísérése; ülések szervezése és teremfoglalás; italok és ropogtatnivaló beszerzése. E feladatok között ugyanis található fizikai és irodai munka is, amelyek nem haladják meg az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 80. cikkének (2) bekezdésében szereplő adminisztratív kisegítő-szolgáltató feladatok mértékét. Emellett a szerződéses alkalmazott számára a fent említett feladatok megfelelő ellátása tekintetében biztosított önállóság és kezdeményezési lehetőség foka nem kérdőjelezi meg azok „fizikai vagy adminisztratív kisegítő-szolgáltató feladatoknak” minősítését, a fent hivatkozott rendelkezés értelmében, és nem akadályozza annak, hogy tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak felügyeletet gyakoroljanak fölötté.

Másfelől, még ha feltételezzük is, hogy a szerződéses alkalmazott korábban ugyanezen feladatokat látta el a C kategória VII. csoportjába tartozó kisegítő alkalmazottként, e kategória alapbeosztásai – mint a titkár, gépíró, telefonkezelő vagy egyszerű irodai feladatokkal megbízott alkalmazott –, amelyekről az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 53. cikke harmadik

bekezdése rendelkezik, az említett szabályozás 80. cikkének (2) bekezdésében az I. besorolási csoportra vonatkozóan felsorolt feladatoknak felelnek meg.

(lásd az 52–54., 56. és 57. pontot)

2. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, illetve az Európai Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzatának, valamint az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek módosításáról szóló 723/2004 tanácsi rendelet egyetlen rendelkezése sem teszi függővé ezen alkalmazási feltételek szerződéses alkalmazottakra vonatkozó IV. címének, és különösen a felvételükre vonatkozó rendelkezéseinek az alkalmazását az említett alkalmazási feltételek 80. cikkének (3) bekezdésében meghatározott, az azon csoportokra jellemző feladattípusokkal járó feladatok és hatáskörök leírásának elfogadásától, amelyekbe a szerződéses alkalmazottak tartozhatnak. Éppen ellenkezőleg, az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek 52. cikke – amely előírja, hogy a 723/2004 rendelet (36) preambulumbekkezdéséből következően az idővel szerződéses alkalmazottakkal felváltandó kiegészítő alkalmazottak alkalmazási ideje nem terjedhet 2007. december 31-én túlra, és nem alkalmazhatók új kiegészítő alkalmazottak 2006. december 31. után – megerősíti az említett IV. cím közvetlen alkalmazhatóságát, mivel ez cikk nem tesz említést az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételei 80. cikke (3) bekezdésének előzetesen történő végrehajtásáról.

(lásd az 59. pontot)

Hivatkozás:

az Elsőfokú Bíróság T-415/06. P. sz., De Smedt kontra Bizottság ügyben 2007. július 9-én hozott végzésének (EBHT-KSZ 2007., I-B-1-7. o. és II-B-1-41. o.) 40. pontja;

a Közzszolgálati Törvényszék F-59/05. sz., De Smedt kontra Bizottság ügyben 2006. október 19-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2006., I-A-1-109. o. és II-A-1-409. o.) 52. pontja.

3. A közösségi jogalkotó bármikor szabadon megalkothatja a személyzeti szabályzat azon módosításait, melyeket a szolgálat érdekében állónak tart, és az érintett tisztviselők vagy alkalmazottak számára a jövőre nézve kedvezőtlenebb rendelkezéseket fogadhat el, feltéve hogy az általuk szabályszerűen szerzett jogok nem sérülnek, és az új szabályozás által kifejezetten érintett személyek azonos bánásmódban részesülnek. A közösségi jogalkotónak tehát nem lehet felróni, hogy létrehozta az alkalmazottak új kategóriáját, a kisegítő alkalmazottakétól eltérő javadalmazási rendszer hatálya alá tartozó szerződéses alkalmazotti kategóriát, amelynek idővel fel kell váltani a kisegítő alkalmazottak és a D besorolási osztályba tartozó tisztviselők kategóriáját, amennyiben a régi személyzeti szabályzat hatálya alatt felvett tisztviselők vagy alkalmazottak szerzett jogait jogellenesen nem vonták kétségbe, és amennyiben az új kategóriába tartozó alkalmazottak azonos bánásmódban részesültek. Ráadásul a Bizottság internetes oldalán közzétett, a kisegítő alkalmazotti szerződések szerződéses alkalmazotti szerződéssé történő átalakítása következményeként a díjazások bizonyos mértékű csökkenésére vonatkozó tájékoztatás az érdekeltekben nem keletkeztethetett jogos bizalmat meghatározott mértékű csökkentéshez való jog tekintetében, mivel a különféle egyedi esetekre vonatkozó átlagról volt szó.

(lásd a 78., 79. és 81. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság 28/74. sz., Gillet kontra Bizottság ügyben 1975. március 19-én hozott ítéletének (EBHT 1975., 463. o.) 5. és 6. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-121/97. sz., Ryan kontra Számvevőszék ügyben 1998. szeptember 30-án hozott ítéletének (EBHT 1998., II-3885. o.) 98. és 104. pontja; T-135/05. sz., Campoli kontra Bizottság ügyben 2006. november 29-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2006., I-A-2-297. o. és II-A-2-1527. o.) 85. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék fent hivatkozott De Smedt kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 71. pontja.

4. Nem lehet kétségbe vonni a Közösség által a szűkebb értelemben vett tisztviselőként, vagy az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek hatálya alá tartozó alkalmazottként foglalkoztatott személyek különböző kategóriái közötti jogállásbeli különbségeket. Az egyes alkalmazotti kategóriák meghatározása ugyanis a közösségi adminisztráció jogos igényeihez és az általa – állandóan vagy átmenetileg – ellátandó feladatok jellegéhez igazodik. Ennélfogva nem tekinthető hátrányos megkülönböztetésnek, ha a személyzeti szabályzatban szereplő biztosítékok és szociális biztonsági kedvezmények szempontjából a Közösségek által alkalmazott személyek bizonyos kategóriái olyan biztosítékokat és kedvezményeket élveznek, amelyeket a más kategóriába tartozó személyeknek nem nyújtanak. Közelebbről, az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételeinek hatálya alá tartozó alkalmazottak helyzetét általában az alkalmazotti viszony szerződéses jellege jellemzi, míg a tisztviselő és az adminisztráció közötti jogviszony a személyzeti szabályzaton alapul. A Közösségeknél alkalmazott személyek különböző kategóriái között objektív jogi különbségek léteznek, így az egyenlő bánásmód elve e tekintetben nem alkalmazható.

(lásd a 82. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság 118/82. és 123/82. sz., Celant és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 1983. október 6-án hozott ítéletének (EBHT 1983., 2995. o.) 22. pontja;

az Elsőfokú Bíróság fent hivatkozott De Smedt kontra Bizottság ügyben hozott végzésének 54. és 55. pontja;

a Közszerzői Törvényszék fent hivatkozott De Smedt kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 76. pontja.