



## Határozatok Tára

AZ EURÓPAI UNIÓ KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNYSZÉKÉNEK ÍTÉLETE (második tanács)  
2012. július 11.

F-85/10. sz. ügy

**AI**  
**kontra**  
**az Európai Unió Bírósága**

„Közszolgálat — Ideiglenes alkalmazottak — Belső versenyvizsga — A versenyvizsgából az első írásbeli vizsgán kapott eredmény alapján való kizárás — Felülvizsgálat — Egyenlő bánásmód — Határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé történő átminősítése — Ideiglenes alkalmazott határozott idejű szerződése meghosszabbításának elmaradása — Megsemmisítés iránti kereset — Kártérítési kereset”

**Tárgy:** Az EAK-Szerződésre annak 106a. cikke értelmében alkalmazandó EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kereset, amelyben AI elsődlegesen egyrészt a Bíróság által szervezett CJ 12/09. sz. belső versenyvizsga vizsgabizottsága azon határozatának megsemmisítését kéri, amelyben nem adta meg a felperes számára az első, kötelező írásbeli vizsgához minimálisan szükséges 20 pontot, másrészt a Bíróság azon határozatának megsemmisítését, amelyben nem hosszabbította meg az ideiglenes alkalmazotti szerződését, valamint a felperest állítólag ért vagyoni és nem vagyoni károk megtérítését.

**Határozat:** A Közzolgálati Törvényszék a keresetet elutasítja. AI maga viseli saját költségeit, és köteles viselni a Bíróság részéről felmerült költségeket.

### Összefoglaló

- 1. Tisztviselők — Versenyvizsga — Vizsgabizottság — Összetétel — A pályázók koherens értékelésének biztosításához elegendő állandóság (Személyzeti szabályzat, III. melléklet, 3. cikk)*
- 2. Tisztviselők — Versenyvizsga — A vizsgabizottság pártatlanságának elve — A vizsgabizottság tagja és a pályázó közötti ismeretségi viszony — A vizsgabizottság tagja és a pályázó közötti szakmai kapcsolatok esetén fennálló összeférhetetlenségi kockázat — Hiány (Személyzeti szabályzat, 11a. cikk)*
- 3. Tisztviselők — Versenyvizsga — Vizsgabizottság — A pályázat elutasítása — Indokolási kötelezettség — Terjedelem — A működés titkosságának tiszteletben tartása (Személyzeti szabályzat, III. melléklet, 6. cikk)*
- 4. Tisztviselők — Versenyvizsga — A pályázók képességeinek értékelése — A vizsgabizottság mérlegelési jogköre — Bírósági felülvizsgálat — Korlátok (Személyzeti szabályzat, III. melléklet)*

5. Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikke b) pontjának hatálya alá tartozó ideiglenes alkalmazottak — Az első meghosszabbítását követően a szerződés határozott időre történő meghosszabbítása — Határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé történő átminősítése — Kizártság

(Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 2. cikk, b) pont, és 8. cikk, második bekezdés)

6. Tisztviselők — Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek — Az egymást követő határozott idejű munkaszerződések visszaélészerű igénybevételének megakadályozását célzó intézkedések — Az egymást követő, határozott időre létrejött munkaszerződések vagy munkaviszonyok maximális teljes időtartama — Az ilyen szerződések visszaélészerű alkalmazásának szankciója — Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodás célkitűzései és minimumkövetelményei megsértésének hiánya

(EUMSZ 288. cikk, második bekezdés; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 2. cikk, b) pont, és 8. cikk, második bekezdés; 1999/70 tanácsi irányelv, melléklet, 5. szakasz, 1. pont)

7. Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Felvétel — Határozott idejű szerződés meghosszabbítása — Az adminisztráció mérlegelési jogköre — Bírósági felülvizsgálat — Korlátok — Nyilvánvaló értékelési hiba — Fogalom

(Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 8. cikk, és 47. cikk, (1) bekezdés, b) pont)

8. Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Felvétel — Határozott idejű szerződés meghosszabbítása — Az adminisztráció mérlegelési jogköre — Az adminisztráció gondoskodási kötelezettsége — Az érintett alkalmazott érdekeinek figyelembevétele

(Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 47. cikk)

9. Szociálpolitika — Férfi és női munkavállalók — Munkavállalás és munkafeltételek — Egyenlő bánásmód –2006/54 irányelv — A megtorló intézkedések elleni védelem — Hatály

(2006/54 európai parlamenti és tanácsi irányelv, 1. cikk és 24. cikk)

1. A póttag jelenlétét nem kell figyelembe venni a versenyvizsga-bizottság összetétele állandóságának értékelése során, ha a rendes vizsgabizottság minden vizsgán teljes létszámmal ülésezett. A versenyvizsga-bizottság összetételének állandósága akkor biztosított, ha az írásbeli vizsgák javítási munkáiban, és a szóbeli vizsga lefolytatásában, valamint az e vizsgákra vonatkozó tanácskozásokban a vizsgabizottság valamennyi rendes tagjai részt vett.

(lásd az 59. pontot)

Hivatkozás:

Az Elsőfokú Bíróság T-193/00. sz., Felix kontra Bizottság ügyben 2002. február 7-én hozott ítéletének 37. pontja.

2. A versenyvizsga-bizottság valamely tagja és a pályázó közötti ismeretségi viszony önmagában nem bizonyíthatja, hogy a vizsgabizottság említett tagjának a személyzeti szabályzat 11a. cikke értelmében vett „személyes – különösen családi vagy pénzügyi – érdekei” vannak, amelyek megkérdőjelezhetik pártatlanságát. Ugyanis az a tény, hogy a versenyvizsga-bizottság valamely tagja személyesen ismeri az egyik pályázót, nem feltétlenül jár azzal, hogy a vizsgabizottság e tagja kedvezően elfogult az említett pályázó teljesítménye vonatkozásában.

Ebben a tekintetben a versenyvizsga-bizottság valamely tagjának egy olyan pályázó értékelésében való részvétele, akivel azonos egységben vagy azonos igazgatóságban dolgozik vagy dolgozott, önmagában nem jelenti azt, hogy ez sértené a függetlenségét, és ebből következően a pártatlanságát.

(lásd a 80. és 81. pontot)

Hivatkozás:

Az Elsőfokú Bíróság T-100/04. sz., Giannini kontra Bizottság ügyben 2008. március 12-én hozott ítéletének 223. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék F-16/07. sz., Dragoman kontra Bizottság ügyben 2008. április 30-án hozott ítéletének 41. pontja.

3. A sérelmet okozó határozat indokolására vonatkozó kötelezettség célja egyrészt azon adatoknak az érintettel való közlése, amelyekből az megállapíthatja, megalapozott-e a határozat, vagy sem, másrészt a bírósági felülvizsgálat lehetővé tétele. A versenyvizsga-bizottság határozatait illetően az indokolási kötelezettségnek mindazonáltal összeegyeztethetőnek kell lennie a versenyvizsga-bizottság eljárására a személyzeti szabályzat III. mellékletének 6. cikke alapján vonatkozó titkossággal. E titkosság betartásával ellentétes mind a vizsgabizottság tagjai egyéni álláspontjának felfedése, mind a pályázókra vonatkozó személyes vagy összehasonlító értékeléssel kapcsolatos bármely adat hozzáférhetővé tétele. E körülmények között a versenyvizsga-bizottság határozatainak indokolására vonatkozó követelmény esetében figyelembe kell venni a szóban forgó eljárás jellegét, amely általában legalább két elkülönült szakaszból áll: egyrészt a pályázatok vizsgálatából, amelynek célja a versenyvizsgára bocsátható pályázók kiválasztása, másrészt a pályázóknak a betöltendő munkakörre való alkalmasságának a vizsgálatából, amelynek célja az alkalmassági lista felállítása. A versenyvizsga-bizottság eljárásának második szakasza mindenekelőtt összehasonlító jellegű, így vonatkozik rá az eljárás lényegéhez tartozó titkosság. A versenyvizsga-bizottság által a vizsgák előtt elfogadott javítási szempontok szerves részét képezik a pályázók érdemeinek a versenyvizsga-bizottság általi összehasonlító értékelésének. Így e szempontokra ugyanúgy kiterjed a tanácskozás titkossága, mint a versenyvizsga-bizottság által végzett értékelésekre. A versenyvizsga-bizottság által végzett összehasonlító értékelést a versenyvizsga-bizottság által a pályázóknak adott pontszámok tükrözik. A pontszámokkal a versenyvizsga-bizottság a pályázóról alkotott értékítéletét fejezi ki. A versenyvizsga-bizottság eljárásának kötelező titkosságára tekintettel a pályázó által a különböző vizsgákon elért osztályzatok közlése a versenyvizsga-bizottság határozatai elégséges indokolásának minősül. Az ilyen indokolás nem sérti a pályázók jogait.

Egyébiránt, a versenyvizsga vizsgaeredményeinek értékelésére vonatkozó széles mérlegelési jogköre folytán a versenyvizsga-bizottság a pályázó valamely sikertelen vizsgájának indokolásában nem köteles sem részletezni, sem megmagyarázni, hogy a pályázó mely válaszait ítélte elégtelennek, és miért. Ilyen fokú indokolás nem szükséges ahhoz, hogy az uniós bíróság gyakorolhassa a felülvizsgálati jogkörét, és így ahhoz, hogy a pályázó megítélhesse: célszerű-e panaszt benyújtania, vagy adott esetben keresetet indítania.

(lásd a 91–93. és 115. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság C-254/95. P. sz., Parlament kontra Innamorati ügyben 1996. július 4-én hozott ítéletének 29. pontja;

Az Elsőfokú Bíróság T-291/94. sz., Pimley-Smith kontra Bizottság ügyben 1995. július 14-én hozott ítéletének 63. és 64. pontja; T-33/00. sz., Matínez Páramo és társai kontra Bizottság ügyben 2003. március 27-én hozott ítéletének 48. pontja; T-19/03. sz., Konstantopoulou kontra Bíróság ügyben 2004. február 19-én hozott ítéletének 33. és 34. pontja.

a Közszolgálati Törvényszék fent hivatkozott Dragoman kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 63. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

4. A versenyvizsga-bizottság által a pályázók ismereteinek és képességeinek vizsgálatakor végzett értékelések a pályázónak a vizsgán mutatott teljesítményével kapcsolatos értékítélet kifejeződései, és a vizsgabizottság széles körű mérlegelési jogkörének részét képezik. Ezen értékelések csak a vizsgabizottság eljárását szabályozó rendelkezések nyilvánvaló megsértése esetén tartoznak bírósági felülvizsgálat alá. Ugyanis a Közszolgálati Törvényszék nem jogosult a versenyvizsga-bizottság értékelését a saját értékelésével helyettesíteni.

(lásd a 109. pontot)

Hivatkozás:

Az Elsőfokú Bíróság fent hivatkozott Giannini kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 275. pontja.

5. Még ha az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének b) pontja szerinti ideiglenes alkalmazott szerződésének második és harmadik meghosszabbítása ezen alkalmazási feltételek 8. cikke második bekezdésének megsértésével történt is, ebből a jogsértésből nem következik ezen határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé való átalakítása. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikke második bekezdésének szövegéből ugyanis egyértelműen az következik, hogy az említett alkalmazási feltételek 2. cikke b) pontjának értelmében az ideiglenes alkalmazottak munkaszerződése csak korlátozott időre szólhat, és nem tartalmaz rendelkezést az e határozott idejű szerződés határozatlan idejű szerződéssé történő átalakításáról.

(lásd a 130. pontot)

6. Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló 1999/70 irányelv mellékletében szereplő, a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodást és különösen az említett keretmegállapodás 5. szakaszának 1. pontját illetően az uniós jogalkotó – az őt az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek megállapítása tekintetében megillető jogalkotói hatáskör gyakorlásakor – és a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság – az őt az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek rendelkezései által meghatározott keretek között megillető széles mérlegelési jogkör gyakorlásakor – köteles az Európai Unió és alkalmazottai közötti viszonyra irányadó szabályok elfogadásakor vagy alkalmazásakor megakadályozni az egymást követő, határozott idejű munkaszerződések alkalmazásából származó esetleges visszaéléseket.

Noha a jogalkotó köteles hatékonyan megelőzni, hogy a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság visszaélészerűen alkalmazzon egymást követően határozott idejű munkaszerződéseket, az EUMSZ 288. cikk második bekezdése alapján teljes szabadsággal rendelkezik a tekintetben, hogy az e szempontból legmegfelelőbb formákat és eszközöket megválassza. Ily módon ezen kötelezettség tiszteletben tartása nem követeli meg a határozott idejű munkaszerződések határozatlan idejűvé való átalakításának előírását, legalábbis akkor, ha a kérdéses szabályozás tartalmaz a határozott idejű szerződések egymást követő, visszaélészerű alkalmazásának hatékony megakadályozására hivatott intézkedéseket, valamint az e visszaélést megfelelően szankcionáló intézkedéseket, és megszünteti az érdekelt által elszenvedett káros következményeket.

Mivel az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikkének második bekezdése rendelkezik a keretmegállapodás 5. szakaszában felsorolt egyik intézkedésről, és a többi intézkedés hiánya nem gátolja meg az esetleges visszaélés szankcióját, az előbbi rendelkezés nem sérti a keretmegállapodás célkitűzéseit és minimumkövetelményeit.

(lásd a 136–140. pontot)

Hivatkozás:

az Európai Unió Törvényszéke T-325/09. P. sz., Adjemian és társai kontra Bizottság ügyben 2011. szeptember 21-én hozott ítéletének 58., 61. és 66. pontja.

7. Az adminisztráció széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a szerződés meghosszabbítása terén, valamint abban a tekintetben, hogy saját szervezeti egységeit a feladatainak megfelelően alakítja ki, valamint a rendelkezésére álló személyi állományt ennek megfelelően osztja be, azzal a feltétellel, hogy a beosztás a szolgálat érdekében és az állások egyenértékűségének tiszteletben tartásával történik. Így tehát a bíróság által gyakorolt felülvizsgálatnak arra a kérdésre kell korlátozódnia, hogy tekintettel azokra a módokra és eszközökre, amelyek az adminisztráció álláspontjának kialakulásához vezethettek az adminisztráció a nem kifogásolható kereteken belül maradt-e, és mérlegelési jogkörével nem élt-e nyilvánvalóan hibásan.

Márpedig az értékelési hibát csupán akkor lehet nyilvánvalónak tekinteni, ha az könnyen észrevehető, és nyilvánvalóan megállapítható több olyan kritérium alapján, amelyeknek a jogalkotó az adminisztráció döntési jogkörének gyakorlását alá kívánta vetni. Annak megállapítása érdekében, hogy az adminisztráció a tények értékelése során olyan nyilvánvaló hibát vétett, amely igazolja az ezen értékelés alapján hozott határozat megsemmisítését, a felperes által benyújtandó bizonyítékoknak tehát elegendőnek kell lenniük ahhoz, hogy az adminisztráció által elfogadott értékelést hiteltelenné tegyék.

(lásd a 152. és 153. pontot)

Hivatkozás:

az Elsőfokú Bíróság T-380/94. sz., AIUFFASS és AKT kontra Bizottság ügyben 1996. december 12-én hozott ítéletének 59. pontja; T-289/03. sz., BUPA és társai kontra Bizottság ügyben 2008. február 12-én hozott ítéletének 221. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék F-104/09. sz., Canga Fano kontra Tanács ügyben 2011. március 24-én hozott ítéletének 35. pontja, az ítélettel szemben T-281/11. P. ügyszám alatt fellebbezés van folyamatban az Európai Unió Törvényszéke előtt; F-105/11. sz., Davids kontra Bizottság ügyben 2012. június 13-án hozott ítéletének 38. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

8. Az adminisztrációnak az alkalmazottaival szembeni gondoskodási kötelezettsége, valamint a gondos ügyintézés elve többek között magában foglalja, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóság a tisztviselője vagy az alkalmazottja helyzetéről való döntéshozatal során tekintettel legyen a döntést befolyásoló összes körülményre, és így nemcsak a szolgálati érdeket, hanem az érintett tisztviselő vagy alkalmazott érdekeit is figyelembe vegye.

Ebben a tekintetben az adminisztráció nem kötelezhető arra, hogy új beosztást ajánljon annak az ideiglenes alkalmazottnak, akinek szakmai teljesítményét elégtelennek ítélték. Az adminisztráció még kevésbé kötelezhető arra, hogy meghosszabbítsa azon ideiglenes alkalmazott szerződését, akinek szakmai teljesítményét elégtelennek ítélték.

Ugyanis, noha a gondoskodási kötelezettség magában foglalja, hogy a hatáskörrel rendelkező hatóság a szolgálati érdek értékelése során köteles figyelembe venni az összes olyan körülményt, amely döntését meghatározhatja, különösen pedig az érintett alkalmazott érdekét is, az érintett alkalmazott személyes

érdekének figyelembevétele azonban nem vezethet annak tilalmához, hogy az említett hatóság ezen alkalmazott ellenkezése ellenére ne hosszabbítsa meg a határozott idejű szerződést, amennyiben azt a szolgálati érdek megkívánja.

(lásd a 166–168. pontot)

Hivatkozás:

az Elsőfokú Bíróság T-7/01. sz., Pyres kontra Bizottság ügyben 2003. február 6-án hozott ítéletének 51. és 87. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék F-35/07. sz., Klug kontra EMEA ügyben 2008. november 27-én hozott ítéletének 67. és 79. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; F-116/07., F-13/08. és F-31/08. sz., Tomas kontra Parlament ügyben 2010. július 7-én hozott ítéletének 166. pontja; F-54/10. sz., Verheyden kontra Bizottság ügyben 2011. február 4-én hozott végzésének 37. pontja.

9. A férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló 2006/54 irányelv 24. cikkét ezen irányelv céljának fényében kell értelmezni, amely cél az irányelv 1. cikke szerint a foglalkoztatás és a munkavégzés területén az esélyegyenlőség, valamint a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elve végrehajtásának biztosításából áll. Ennélfogva ez a cél azon megtorló intézkedések elleni védelemre irányul, amelyeket a munkáltató a foglalkoztatás és munkavégzés területén a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének betartására irányuló panaszokra és a keresetekre reagálva hajt végre.

(lásd a 184. pontot)