



Határozatok Tára

AZ EURÓPAI UNIÓ KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNYSZÉKÉNEK ÍTÉLETE (harmadik tanács)
2012. június 13.

F-41/11. sz. ügy

Dana Mocová
kontra
Európai Bizottság

„Közszolgálat — Ideiglenes alkalmazottak — Határozott időre szóló szerződés meghosszabbításának elmaradása — Mérlegelési jogkör — Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikke — Az OLAF főigazgatója által 2005. június 30-án hozott, az OLAF ideiglenes alkalmazotti állományának felvételére és foglalkoztatására vonatkozó új politikáról szóló határozat 4. cikke — Az ideiglenes alkalmazotti szerződések maximális időtartama”

Tárgy: Az EAK-Szerződésre annak 106a. cikke alapján alkalmazandó EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kereset, amelyben D. Mocová az ideiglenes alkalmazotti szerződésének meghosszabbítására irányuló kérelmét elutasító – az Európai Csaláselleni Hivatal (OLAF) főigazgatója által hozott – határozat megsemmisítését kéri.

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

Összefoglaló

1. Tisztviselők — A kérelmet elutasító hallgatólagos határozat elleni kereset — Indokolás hiányán alapuló jogalap — A panaszt elutasító határozatban szereplő indokolás figyelembevétele (Személyzeti szabályzat, 90. és 91. cikk; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 46. cikk)

2. Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Felvétel — Határozott idejű szerződés meghosszabbítása — Az adminisztráció mérlegelési jogköre — Bírósági felülvizsgálat — Korlátok (Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 8. cikk, és 47. cikk, (1) bekezdés, b) pont)

3. Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Felvétel — Szerződéskötés állandó beosztásra ideiglenes alkalmazottként történő felvétel céljából — Feltételek (Személyzeti szabályzat, 1a. cikk, (1) bekezdés; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 2. cikk, b) pont, 3–5. cikk, és 8. cikk, második bekezdés)

1. Tekintettel a pert megelőző eljárás során bekövetkezett változásokra, amennyiben az adminisztráció panaszt elutasító határozata olyan indokolást tartalmaz, amely szükségszerűen hiányzott a kérelmet elutasító hallgatólagos határozatból, amely ellen a panasz irányult, a sérelmet okozó eredeti aktus jogszerűségének vizsgálata során a panaszt elutasító határozatban szereplő indokolást kell figyelembe

venni, mivel ezen indokolásnak egybe kell esnie ez utóbbi aktussal. Ennélfogva a sérelmet okozó eredeti aktust kell megvizsgálni, még hozzá a panaszt elutasító határozatban található indokokra tekintettel.

(lásd a 21. és 38. pontot)

Hivatkozás:

az Európai Unió Törvényszéke T-377/08. P. sz., Bizottság kontra Birkhoff ügyben 2009. december 9-én hozott ítéletének 58. és 59. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

2. A határozott időre szóló szerződéssel rendelkező ideiglenes alkalmazottnak főszabály szerint egyáltalán nincs joga a szerződése meghosszabbításához, mivel ez csupán egyszerű lehetőség, amely alá van rendelve annak a feltételnek, hogy ez a meghosszabbítás összhangban álljon a szolgálati érdekekkel. Eltérően ugyanis a tisztviselőktől, akik alkalmazásának stabilitását a személyzeti szabályzat garantálja, az ideiglenes alkalmazottak más rendszer alá tartoznak, amelynek alapja az érintett intézménnyel kötött munkaszerződésük. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke (1) bekezdésének b) pontjából kitűnik, hogy az intézmény és a határozott időre felvett ideiglenes alkalmazott közötti munkaviszony időtartamát pontosan a felek által megkötött szerződésben megállapított feltételek szabályozzák. Ezenkívül elismert az adminisztrációnak a szerződés meghosszabbítása tárgyában fennálló széles mérlegelési jogköre. Ezenfelül 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. Ezen összefüggésben annak megállapításához, hogy az adminisztráció a tények mérlegelésekor elkövetett-e olyan nyilvánvaló hibát, amely igazolja a megtámadott határozat megsemmisítését, a bizonyítékoknak, amelyeket a felperesnek kell előterjesztenie, elegendőnek kell lenniük ahhoz, hogy az adminisztráció által elfogadott tények értékelését hihetőségétől megfossszák. Más szavakkal, a nyilvánvaló hiba fennállása nem állapítható meg, ha az alkalmazott által felhozott bizonyítékok ellenére a vitatott értékelés továbbra is indokoltként és összefüggőként fogadható el.

(lásd a 42–44. pontot)

Hivatkozás:

az Elsőfokú Bíróság T-380/94. sz., AIUFFASS és AKT kontra Bizottság ügyben 1996. december 12-én hozott ítéletének 59. pontja; T-330/00. és T-114/01. sz., Cocchi és Hainz egyesített ügyekben 2002. október 17-én hozott ítéletének 82. pontja; T-7/01. sz., Pyres kontra Bizottság ügyben 2003. február 6-án hozott ítéletének 64. pontja; T-289/03. sz., BUPA és társai kontra Bizottság ügyben 2008. február 12-én hozott ítéletének 221. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék F-54/08. sz., Bernard kontra Europol ügyben 2009. július 7-én hozott ítéletének 44. pontja; F-8/10. sz., Gheysens kontra Tanács ügyben 2010. november 23-án hozott ítéletének 75. pontja.

3. A személyzeti szabályzat 1a. cikke (1) bekezdésének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2–5. cikkének együttes olvasatából az következik, hogy az intézményeknél fennálló állandó beosztásokat főszabály szerint tisztviselőknél kell betölteniük, ezért csak kivételképpen lehetséges, hogy ilyen beosztásokat az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó alkalmazottak töltsenek be. Így, noha az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének b) pontjában kifejezetten szerepel, hogy ideiglenes alkalmazott állandó beosztás betölthetése céljából is felvehető, azt is leszögezi azonban, hogy ez csak ideiglenesen történhet. Továbbá az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikkének második bekezdése úgy rendelkezik, hogy az ideiglenes alkalmazottak munkaszerződése a 2. cikk b) pontja értelmében legfeljebb négy évre szólhat, és egy alkalommal, legfeljebb két évvel hosszabbítható meg. Ezen időszak végén ideiglenes alkalmazotti munkaviszonyuk kötelezően megszűnik, vagy úgy, hogy megszűnik a munkaviszonyuk, vagy úgy, hogy a személyzeti szabályzat feltételeivel összhangban tisztviselőkké

nevezik ki őket. Ennek az azon elv alóli kivételnek, mely szerint az állandó beosztásokat tisztviselők kinevezése útján kell betölteni, csak az adott esetben fennálló szolgálati érdek érvényesítése lehet a célja.

(lásd a 48. pontot)

Hivatkozás:

az Európai Unió Törvényszéke T-325/09. P. sz., Adjemian és társai kontra Bizottság ügyben 2011. szeptember 21-én hozott ítéletének 79. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat