



Határozatok Tára

AZ EURÓPAI UNIÓ KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNYSZÉKÉNEK ÍTÉLETE
(második tanács)
2015. szeptember 9.

F-28/14. sz. ügy

Stéphane De Loecker
kontra
Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ)

„Közszolgálat — Az EKSZ személyi állománya — Ideiglenes alkalmazott — Harmadik országbeli küldöttségvezető — A bizalmi viszony megszűnése — Az EKSZ székhelyére való áthelyezés — A munkaszerződés idő előtti megszüntetése — Felmondási idő — A határozat indokolása — A személyzeti szabályzat 26. cikke — Védelemhez való jog — A meghallgatáshoz való jog”

Tárgy: Az EAK-Szerződésre annak 106a. cikke alapján alkalmazandó EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kereset, amelyben S. De Loecker a következőket kéri: az Európai Unió külügyi és biztonságpolitikai főképviselője (a továbbiakban: főképviselő) által 2013. december 20-án hozott, a felperes ideiglenes alkalmazotti szerződését 2014. március 31-i hatállyal megszüntető határozat megsemmisítése; a főképviselő azon határozatának megsemmisítése, amelyben elutasította, hogy az Európai Külügyi Szolgálat (EKSZ) igazgatási főigazgatója ellen lelki zaklatás tárgyában tett panasza nyomán meghallgassa a felperest, továbbá elutasította a felperes azon kérelmét, hogy jelöljenek ki nagyon magas szintű külső vizsgálóbiztost a lelki zaklatás tárgyában tett panasza kivizsgálására, és amelyben a felperes említett panaszának segítségnyújtás iránti kérelemként kezelésével az Európai Bizottság hatáskörrel rendelkező szolgálatait bízta meg; valamint ideiglenes intézkedések meghozatala.

Határozat: A Közzolgálati Törvényszék a keresetet elutasítja. S. De Loecker maga viseli saját költségeit, valamint köteles viselni az Európai Külügyi Szolgálat részéről felmerült összes költséget.

Összefoglaló

1. Tisztviselői kereset — Ideiglenes alkalmazottak — Sérelmet okozó aktus — Fogalom — Az újraosztása pontos okairól való tájékoztatása céljából az érdekelttel tartandó megbeszélés elutasítása — Már megsemmisítés iránti kereset tárgyát képező áthelyező határozat — Kizártság (Személyzeti szabályzat, 90. cikk, (2) bekezdés, és 91. cikk, (1) bekezdés)

2. Tisztviselők — A tisztviselő hivatali státuszát érintő határozat — Az érintett személyi aktájában nem szereplő, de korábban a tudomására hozott ténybeli körülmények figyelembevétele — Jogszerűség — Feltételek (Személyzeti szabályzat, 26. cikk, és 90. cikk, (1) bekezdés; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 11. cikk)

3. *Tisztviselők — Személyi akta — Iratok, amelyeket kötelezően tartalmaznia kell — A tisztviselő hivatali státuszát érintő határozat — Fogalom — Közigazgatási vizsgálati jelentés — Kizártság — A tisztviselő súlyos mulasztásait feltáró, értékelő kiküldetésről szóló jelentés — Bennfoglaltság (Személyzeti szabályzat, 26. cikk, első bekezdés, a) pont, és IX. melléklet, 2. cikk, (2) bekezdés)*

4. *Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Határozott időre szóló szerződés megszüntetése — A határozat azt követő elfogadására vonatkozó kötelezettség, hogy az érintettnek az észrevételei megtételére lehetőséget biztosítottak — Terjedelem — Megsértés — Következmények (Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 41. cikk, (2) bekezdés, a) pont; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 47. cikk, b) pont, ii. alpont]*

1. Csak azok az intézkedések minősülnek sérelmet okozó aktusnak, és következésképpen támadhatók meg, amelyek olyan kötelező joghatásokat váltanak ki, amelyek a felperes érdekeit érinthetik, jelentősen módosítva annak jogi helyzetét.

E tekintetben azon ideiglenes alkalmazottal való megbeszélésnek a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság általi elutasítása, aki azért kéri meghallgatását, hogy tájékoztassák a felvétele során betöltött álláshelyről egy másik álláshelyre való áthelyezése pontos okairól, nem minősül sérelmet okozó aktusnak, ha az áthelyező határozat már megsemmisítés iránti kereset tárgyát képezte az uniós bíróság előtt.

Az ilyen elutasítás ugyanis az érintettet újrabeosztó határozat következményének tekinthető, és pusztán az említett határozatnak az ellene benyújtott és folyamatban lévő, megsemmisítés iránti keresettel összefüggésben való védelmét szolgáló megelőző intézkedésnek minősül.

(lásd a 46–48. pontot)

Hivatkozás:

Elsőfokú Bíróság: 2004. július 13-i Comunidad Autónoma de Andalucía kontra Bizottság végzés, T-29/03, EU:T:2004:235, 29. pont; 2006. október 4-i Tillack kontra Bizottság ítélet, T-193/04, EU:T:2006:292, 67. pont;

az Európai Unió Törvényszéke: 2010. május 20-i Bizottság kontra Violetti és társai ítélet, T-261/09 P, EU:T:2010:215, 46. pont;

Közszolgálati Törvényszék: 2013. február 26-i Labiri kontra EGSZB ítélet F-124/10, EU:F:2013:21, 42. pont.

2. A személyzeti szabályzat – az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 11. cikke értelmében az ideiglenes alkalmazottakra is alkalmazandó – 26. cikkének célja a tisztviselők és alkalmazottak védelemhez való jogának annak elkerülésével történő biztosítása, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által hozott, a hivatali státuszukat és előmenetelüket érintő határozatok az alkalmasságával, a teljesítményével vagy a magatartásával kapcsolatos, ám a személyi aktájában nem szereplő tényeken alapuljanak. Ebből következik, hogy az ilyen tényekre alapított határozat ellentétes a személyzeti szabályzatban foglalt biztosítékokkal, és azt – mint jogellenes eljárás alapján hozott határozatot – meg kell semmisíteni.

Mindamellert a személyzeti szabályzat 26. cikke első bekezdése a) pontjának megsértése csak akkor indokolja az aktus megsemmisítését, ha bebizonyosodik, hogy az érintett iratok lényeges hatással lehettek volna a szóban forgó aktusra. Önmagában az a tény, hogy az ilyen iratokat nem csatolták a tisztviselő személyi aktájához, nem indokolja a sérelmet okozó határozat megsemmisítését, amennyiben azokat ténylegesen az érintett tudomására hozták. A személyzeti szabályzat 26. cikke második bekezdéséből ugyanis kitűnik, hogy a hivatali státuszával kapcsolatos iratok közül ugyanis csak azokra nem lehet a tisztviselővel szemben hivatkozni, amelyeket előzetesen nem hoztak a tudomására. Ez nem vonatkozik azon iratokra, amelyeket bár a tudomására hoztak, még nem csatoltak a személyi aktájához. Abban az esetben, ha az intézmény nem csatolta az ilyen iratokat a tisztviselő

személyi aktájához, ez utóbbi még mindig benyújthatja az személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdésén alapuló ilyen tartalmú kérelmét, és elutasítás esetén a közigazgatási panaszt. Az intézmény azonban semmi esetre sem akadályozható abban, hogy a szolgálat érdekében határozatot hozzon az érdekelttel korábban közölt iratok alapján, mindössze amiatt, hogy az iratokat nem csatolták a személyi aktájához.

(lásd a 74. és 84. pontot)

Hivatkozás:

Bíróság: 1996. november 12-i Ojha kontra Bizottság ítélet, C-294/95 P, EU:C:1996:434, 68. pont;

Közszolgálati Törvényszék: 2007. június 28-i Bianchi kontra EKA ítélet, F-38/06, EU:F:2007:117, 45. pont.

3. A személyzeti szabályzat 26. cikke első bekezdésének a) pontja önmagában nem kötelezi arra az adminisztrációt, hogy a tisztviselővel kapcsolatos bármely dokumentumot az személyi aktához csatoljon. Különbséget tesz tehát egyrészt az „iratok” – amelyeknek csak akkor kell az személyi aktában szerepelniük, ha az érintett tisztviselő hivatali státuszát érintik – és a „jelentések” – amelyeket csak akkor kell az aktához csatolni, ha az alkalmasságával, a teljesítményével vagy a magatartásával kapcsolatosak –, másrészt az érintett tisztviselőre vonatkozó minden egyéb dokumentum között. A személyzeti szabályzat 26. cikke első bekezdésének a) pontja az ilyen jelentésekre utalva olyan hivatalos dokumentumokra vonatkozik, amelyek tárgya a tisztviselő alkalmassága, teljesítménye vagy magatartása.

Mindazonáltal a személyzeti szabályzat 26. cikke egyáltalán nem tiltja meg az intézménynek, hogy vizsgálatot indítson és e célból aktát nyisson, továbbá az ezen akta alapján hozott, esetleges szankciók megállapító határozatok képezik az e vizsgálattal kapcsolatos azon kizárólagos iratokat, amelyeket a tisztviselő aktájához kell csatolni.

E tekintetben a személyzeti szabályzat 26. cikkéből nem derül ki, hogy az adminisztrációnak a közlés után a tisztviselő személyi aktájához kell csatolnia az azt érintő közigazgatási vizsgálatról szóló jelentést. A személyzeti szabályzat IX. melléklete 2. cikke (2) bekezdésének alkalmazásában a vizsgálat végén az adminisztráció köteles az érintettet tájékoztatni a vizsgálati jelentés megállapításairól, valamint ezenkívül csak a tisztviselő kérésére és harmadik felek jogos érdekei védelme mellett közli adminisztráció a tisztviselővel mindazon dokumentumokat, amelyek a vonatkozásában felhozott állításokkal közvetlen kapcsolatban vannak.

Minden olyan iratot, amely a sérelmet okozó határozatra meghatározó hatással lehet, főszabály szerint közölni kell az érintett tisztviselővel, majd az személyi aktájához kell csatolni. Annak ellenére, hogy személyzeti szabályzat 26. cikke értelmében véve nincs kapcsolatban az érintett tisztviselő alkalmasságával, teljesítményével vagy magatartásával, e közlés és ezen, személyi aktához csatolás vonatkozik az érintett tisztviselő súlyos mulasztásait feltáró, értékelő kiküldetéséről szóló jelentésre, mivel e jelentés meghatározó hatással lehet azon döntésre, hogy elbocsássák-e, vagy sem.

(lásd a 75., 77., 78. és 83. pontot)

Hivatkozás:

Bíróság: 1996. november 12-i Ojha kontra Bizottság ítélet, EU:C:1996:434, 67. pont;

Elsőfokú Bíróság: 1998. április 2-i Apostolidis kontra Bíróság ítélet, T-86/97, EU:T:1998:71, 36. pont; 2001. szeptember 20-i Recalde Langarica kontra Bizottság ítélet, T-344/99, EU:T:2001:237, 66. pont; 2009. október 5-i de Brito Sequeira Carvalho és Bizottság kontra Bizottság és de Brito Sequeira Carvalho ítélet, T-40/07 P és T-62/07 P, EU:T:2009:382, 96. pont;

Közszolgálati Törvényszék: 2014. november 13-i De Loecker kontra EKSZ ítélet, F-78/13, EU:F:2014:246, 50. pont; 2015. április 15-i Pipiliagkas kontra Bizottság ítélet, F-96/13, EU:F:2015:29, 48. pont.

4. Az Európai Unió Alapjogi Chartája 41. cikke (2) bekezdésének a) pontja szerint mindenkinek joga van arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák. Ezenkívül a meghallgatáshoz való jog tiszteletben tartása akkor is kötelező, ha az alkalmazandó szabályozás nem ír elő kifejezetten ilyen alakszerűséget. A meghallgatáshoz való jog mindenki számára biztosítja azt a lehetőséget, hogy hasznos és hatékony módon ismertethesse az álláspontját minden közigazgatási eljárásban és minden olyan határozat elfogadása előtt, amely az érdekeit hátrányosan érintheti.

E tekintetben az ideiglenes alkalmazott munkaszerződését az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke b) pontjának ii) alpontja alapján megszüntető határozat az érintett alkalmazottat hátrányosan érintő egyedi intézkedés. Az érintettet akkor is meg kell tehát hallgatni az ilyen határozat elfogadása előtt, ha az említett rendelkezés külön nem biztosít ilyen jogot.

Ugyanis annak a szabálynak, miszerint a sérelmet okozó határozat címzettjének olyan helyzetben kell lennie, hogy a határozat elfogadása előtt képes legyen észrevételeit megtenni, az a célja, hogy az érintett hatóság megfelelően figyelembe vehesse a releváns körülmények összességét. Az említett címzett tényleges védelmének biztosítása érdekében e szabálynak többek között az a célja, hogy a címzett kijavíthatassa a hibákat, vagy a személyes helyzetére vonatkozóan olyan tényekre hivatkozhasson, amelyek a határozat meghozatala mellett, az ellen vagy amellett szólnak, hogy annak mi legyen a konkrét tartalma.

Mindazonáltal ahhoz, hogy a meghallgatáshoz való jog megsértése a megtámadott határozat megsemmisítéséhez vezessen, azt is meg kell megvizsgálni, hogy e szabálytalanság hiányában az eljárás vezethetett volna-e más eredményre.

Ha az elbocsátásról szóló határozatot anélkül fogadták el, hogy az érintettet meghallgatták volna, és az adott ügy körülményekből kitűnik, hogy az ilyen, az említett határozat elfogadását megelőző meghallgatás nem győzte volna meg a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot arról, hogy ne bocsássa el az érintettet a munkaszerződése lejártáig, nincs helye az elbocsátásról szóló határozat megsemmisítésének. Különösen ez a helyzet akkor, amikor a vezető és irányító feladatok végzésére az Európai Unió küldöttségének vezetőjeként szerződtetett érintett súlyos mulasztásokat valósít meg e küldöttség vezetése során, aminek következtében a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elveszti az abba vetett bizalmát, hogy az érintett alkalmas egy küldöttség vezetésére, és amikor ezen érintettet, az elbocsátásról szóló határozat elfogadását megelőzően meghallgatták a küldöttségvezetőként megvalósított mulasztásaival kapcsolatban.

Ilyen körülmények között a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot az érintettel kapcsolatban terhelő gondoskodási kötelezettség nem terjedhet addig, hogy kötelezővé tegye e hatóság számára az érintettnek a szerződése lejártáig való szolgálatban tartását, jóllehet – feltételezve akár, hogy az érintett meghallgatták az elbocsátásról szóló határozat meghozatala előtt – mindenképpen úgy döntött volna, hogy elbocsátja azt a szerződése lejártáig.

(lásd a 122–124., 127., 128. és 133. pontot)

Hivatkozás:

Bíróság: 2008. december 18-i Sopropé ítélet, C-349/07, EU:C:2008:746, 49. pont; 2009. október 1-jei Foshan Shunde Yongjian Housewares & Hardware kontra Tanács ítélet, C-141/08 P, EU:C:2009:598, 83. pont; 2014. július 3-i Kamino International Logistics és Datema Hellmann Worldwide Logistics ítélet, C-129/13 és C-130/13, EU:C:2014:2041, 39–79. pont;

Közszolgálati Törvényszék: 2013. december 12-i CH kontra Parlament ítélet, F-129/12, EU:F:2013:203, 34. és 38. pont; 2014. május 14-i Delcroix kontra EKSZ ítélet, F-11/13, EU:F:2014:91, 42. pont; 2014. szeptember 10-i Tzikas kontra ERA ítélet, F-120/13, EU:F:2014:197, 46. pont; 2014. szeptember 17-i Wahlström kontra Frontex ítélet, F-117/13, EU:F:2014:215, 28. pont.