



Határozatok Tára

T-355/19. sz. ügy

(kivonatos közzététel)

**CE
kontra
Régiók Bizottsága**

A Törvényszék ítélete (hetedik tanács), 2021. június 16.

„Közszolgálat – Ideiglenes alkalmazottak – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja – Határozatlan időre szóló szerződés – Idő előtti megszüntetés felmondási idővel – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja – A bizalmi viszony megszűnése – A felmondási idő részletes szabályai – Eljárással való visszaélés – A meghallgatáshoz való jog – A megfelelő ügyintézés elve – Védelemhez való jog – Nyilvánvaló értékelési hiba”

1. *Tisztviselői kereset – Az eljáráshoz fűződő érdek – Kereset, amelyből a felperesnek előnye származhat – A felperes kérelmének helyt adó aktus elleni kereset – Elfogadhatatlanság (A tisztviselők személyzeti szabályzata, 90. és 91. cikk)*

(lásd: 49–53. pont)

2. *Tisztviselők – Ideiglenes alkalmazottak – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikke c) pontjának hatálya alá tartozó ideiglenes alkalmazottak – A Régiók Bizottságának egyik politikai csoportjához beosztott ideiglenes alkalmazott – Határozatlan időre szóló szerződés megszüntetése – Az adminisztráció mérlegelési jogköre – Felmondási idővel való megszüntetés – Arról szóló határozat, hogy az érintettre a felmondási idő alatt semmiféle feladatot nem bízhatnak – A bizalmi viszony megszűnésére alapított indokolás – Fegyelmi eljárás indítására vonatkozó kötelezettség – Az érintettel szemben felhozott súlyos kötelességszegés hiánya – Hiány (A tisztviselők személyzeti szabályzata, IX. melléklet, 23. cikk; az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételei, 47. cikk, c) pont, i. alpont és 49. cikk, (1) bekezdés)*

(lásd: 60–76. pont)

3. *Tisztviselők – Ideiglenes alkalmazottak – Határozatlan időre szóló szerződés megszüntetése – Indokolási kötelezettség és a védelemhez való jog tiszteletben tartása – Terjedelem (Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 41. cikk, (2) bekezdés; az egyéb alkalmazottak alkalmazási feltételei, 47. cikk, c) pont, i. alpont)*

(lásd: 82–91. pont)

4. *Tisztviselők – Ideiglenes alkalmazottak – Határozatlan időre szóló szerződés megszüntetése – Felmondási idővel és a szolgálatból való egyidejű felfüggesztéssel történő megszüntetés – A határozat anélkül történő elfogadása, hogy az érintettnek lehetőséget adtak volna a felmondási idő végrehajtására vonatkozó részletes szabályokkal kapcsolatos észrevételeinek megtételére – A meghallgatáshoz való jog megsértése – Következmények (Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 41. cikk, (2) bekezdés)*

(lásd: 92–106., 139. pont)

5. *Tisztviselők – Az intézmények szerződésen kívüli felelőssége – Kár – Megtérítendő kár – A pert megelőző és a peres eljárás céljából felmerült költségek – Kizártság (EUMSZ 340. cikk)*

(lásd: 144. pont)

Összefoglalás

CE felperest az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (a továbbiakban: az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) 2. cikkének c) pontja alapján ideiglenes alkalmazottként vették fel a Régiók Bizottsága egyik politikai csoportjának (a továbbiakban: csoport) főtitkárává.

A felperes alárendeltjeivel szembeni vezetői feladatai ellátásának zavaraira vonatkozó több panaszt követően a Régiók Bizottságának munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján hat hónapos felmondási idővel felmondta a felperes ideiglenes alkalmazotti szerződését azzal az indokkal, hogy a felperes és a csoport közötti bizalmi viszony a felperes által a munkatársakkal szemben gyakorolt, egészségügyi problémákat okozó nem megfelelő igazgatás miatt megszűnt (a továbbiakban: megtámadott határozat).

E határozat a végrehajtást szabályozó intézkedéseket is tartalmazott. E tekintetben jelezték, hogy a felperes a felmondási idő alatt fel van mentve a szolgálat alól, és hogy feladatkörében helyettesítik, hogy bizonyos ideig hozzáférhet az irodájához annak érdekében, hogy személyes tárgyait elvihesse, valamint hogy olyan új belépési kártyát fog kapni, amely nem teszi lehetővé számára sem a politikai csoport elnökségének ülésein való részvételt, sem a plenáris üléseken való részvételt, és „csak olvasási módban” férhet hozzá az elektronikus leveleihez. E határozat azt is pontosította, hogy a szerződés a felmondási idő lejártakor szűnik meg. A felperes panaszt nyújtott be a Régiók Bizottságának munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságához, amelyet elutasítottak.

A Törvényszék a megtámadott határozat megsemmisítése iránti kereset folytán eljárva pontosítja a felmondási idő különös végrehajtási szabályait a szerződésnek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján történő megszüntetése keretében, és megállapítja, hogy a Régiók Bizottságának munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján jogosult volt felmondani a felperes szerződését annak lejárt előtt, hat hónapos felmondási idővel, miközben úgy határozott, hogy a felperesnek a felmondási idő alatt fegyelmi

eljárás megindítása nélkül sem kell dolgoznia. A Törvényszék azonban megsemmisíti a megtámadott határozatot annyiban, amennyiben a felperesnek a megtámadott határozat meghozatala előtti meghallgatáshoz való jogát megsértették a felmondási idő végrehajtására vonatkozó sajátos részletes szabályokat illetően.

A Törvényszék álláspontja

A Törvényszék mindenekelőtt rámutat, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot az ideiglenes alkalmazott elbocsátását igazoló kötelességszegés esetén megillető széles mérlegelési jogkör miatt semmi nem kötelezi arra, hogy az ideiglenes alkalmazottal szemben fegyelmi eljárást indítson, ahelyett hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikkének c) pontjában előírt, a szerződés felmondására vonatkozó lehetőséghez folyamodna, és hogy csak abban az esetben szükséges az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 49. cikkének (1) bekezdése alapján fegyelmi eljárást indítani, ha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az ideiglenes alkalmazottat súlyos kötelességszegés miatt azonnali hatállyal kívánja elbocsátani.

Továbbá, a felmondási időt illetően a Törvényszék megállapítja, hogy bár az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja nem írja elő kifejezetten, hogy azon alkalmazott munkafeltételei, akinek a szerződését felmondják, a felmondási idő alatt módosíthatók oly módon, hogy ez az időszak rendes munkaidőnek minősül, ugyanakkor az Unió intézményei, szervei és hivatalai széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek a szervezeti egységek szervezése és a rendelkezésükre álló személyi állomány beosztása terén, amennyiben e beosztás a szolgálat érdekében történik, és tiszteletben tartja a munkakörök egyenértékűségének elvét, beleértve a személyi állomány felmondási időt töltő tagjait is. E tekintetben nem zárható ki, hogy bizonyos különleges körülmények között a szolgálati érdek megköveteli, hogy a felmondási idő alatt az érintettet a teljes feladatköréből eltávolítsák. Ez lehet a helyzet különösen akkor, ha az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja alapján felvett olyan alkalmazottat a bizalmi viszony megszűnése miatt elbocsátják, akivel szemben az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) IX. mellékletének 23. cikke értelmében vett súlyos kötelességszegést nem állapítottak meg, sőt nem is állítottak. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja alapján felvett valamennyi ideiglenes alkalmazott ugyanis *intuitu personae* munkaszerződéssel rendelkezik, amelynek alapvető eleme a kölcsönös bizalom. Így az ilyen kölcsönös bizalmi viszony megszűnése lehetetlenné teheti azt, hogy az ideiglenes alkalmazottat felvevő személy vagy szervezet bármiféle feladatot bízjon az ideiglenes alkalmazottra a felmondási idő alatt. Hasonló esetben az a döntés, hogy a felmondási idő alatt semmilyen feladatot nem bíznak ezen ideiglenes alkalmazottra, a szolgálat érdekében hozott intézkedésnek minősül, és nem feltétlenül tekinthető a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 23. és 24. cikke alapján hozott, felfüggesztést elrendelő határozatnak. Hasonlóképpen, ha az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja alapján felvett ideiglenes alkalmazotthoz fűződő bizalmi viszony megszűnésének alapjául szolgáló helyzet lehetetlenné teszi azt, hogy ezen alkalmazottra a felmondási idő alatt feladatokat bízzanak, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem kötelezhető arra, hogy ezen időszak alatt fegyelmi eljárást indítson.

A Törvényszék e tekintetben megállapítja, hogy a Régiók Bizottságának munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága fegyelmi eljárás megindítása nélkül felmondhatta a felperes szerződését az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján, annak lejártá előtt, hat hónapos felmondási idővel, úgy határozva, hogy a felperesnek a felmondási idő alatt nem kell dolgoznia.

Végül, a meghallgatáshoz való, a megtámadott határozat elfogadásával összefüggésben fennálló jogot illetően, amennyiben e határozat a felmondási idő végrehajtásának részletes szabályait írja elő, a Törvényszék megállapítja, hogy a megtámadott határozat elfogadása előtt a felperes nem kapott lehetőséget arra, hogy e tárgyban közölje az észrevételeit. Márpedig az ilyen intézkedéseket nem lehet az érintett előzetes meghallgatása nélkül elfogadni; ez annak biztosítását szolgálja, hogy az érintett kifejthette az ezen intézkedésekkel kapcsolatos álláspontját. E tekintetben a Törvényszék emlékeztet arra, hogy a meghallgatáshoz való jog célja többek között az, hogy lehetővé tegye az érintett számára bizonyos elemek pontosítását vagy más, például személyes helyzetére vonatkozó olyan elemek felhozását, amelyek amellet szólhatnak, hogy a tervezett határozatot ne vagy más tartalommal hozzák meg. A Törvényszék úgy ítéli meg, hogy észszerűen nem zárható ki, hogy a felmondási idő végrehajtásának a megtámadott határozatban szereplő különleges módja, különösen az, hogy a felperest a felmondási idő alatt mentesíti a szerződéséből eredő kötelezettségek teljesítése alól, másként alakulhatott volna, ha a felperest megfelelően meghallgatták volna. Következésképpen a Törvényszék a felperes meghallgatáshoz való jogának megsértése miatt megsemmisíti a megtámadott határozatot annyiban, amennyiben az megállapítja a felmondási idő végrehajtására vonatkozó sajátos részletes szabályokat. Mindazonáltal ez a jogellenesség önmagában nem kérdőjelezi meg e határozatnak a felperes szerződését megszüntető részének jogszerűségét.