



## Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2022. december 14.\*

„Közszolgálat – Ideiglenes alkalmazottak – Határozott idejű szerződés – A meghosszabbítás mellőzése – Meghosszabbítási eljárás – Az értékelő jelentések figyelembevétele – Nem véglegesített értékelő jelentés – Felelősség – Vagyoni kár – Esély elvesztése – Nem vagyoni kár – Korlátlan felülvizsgálati jogkör – A Törvényszék ítéletének végrehajtása”

A T-296/21. sz. ügyben,

SU (képviseli: L. Levi ügyvéd),

felperes

az **Európai Biztosítás- és Foglalkoztatóinyugdíj-hatóság (EIOPA)** (képviselik: C. Coucke és E. Karatza, meghatalmazotti minőségben, segítőkük: B. Wägenbaur ügyvéd)

alperes ellen,

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács),

a tanácskozások során tagjai: S. Gervasoni elnök (előadó), L. Madise és J. Martín y Pérez de Nanclares bírák,

hivatalvezető: A. Marghelis tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára,

tekintettel a 2022. szeptember 8-i tárgyalásra,

meghozta a következő

### Ítéletet

- 1 Az EUMSZ 270. cikkén alapuló keresetében a felperes SU egyrészt az Európai Biztosítás- és Foglalkoztatóinyugdíj-hatóság (EIOPA) 2020. július 15-i határozatának megsemmisítését kéri, amelyben az nem hosszabbította meg a szerződését, és szükség esetén kéri a panaszát elutasító 2021. február 11-i határozat megsemmisítését, másrészt az őt emiatt ért vagyoni és nem vagyoni kár megtérítését.

\* Az eljárás nyelve: angol.

## A jogvita előzményei

- 2 2015. január 15-én a felperest az EIOPA hároméves szerződéssel AD 8 besorolási fokozatú ideiglenes alkalmazottként vette fel a belső modellek felügyelettel megbízott, gyakorlott szakértőjeként.
- 3 2016. november 1-jén a felperest a „Felügyeleti és ellenőrzési konvergencia” részleg „belső modellekkel” foglalkozó részlegéhez osztották be, továbbra is a belső modellek gyakorlott szakértőjeként.
- 4 2017. október 31-től 2018. március 19-ig a felperes szülési szabadságon volt, amelyet 2018. október 19-ig szülői szabadság követett.
- 5 A felperes munkaszerződését a 2018. január 15-i szerződésmódosítással három évre, 2021. január 15-ig meghosszabbították.
- 6 2018. november 1-jétől 2019. október 31-ig a felperest részmunkaidőben foglalkoztatták (80%) és heti egy napon keresztül strukturális távmunka keretében végzett munkát. 2020. február 1-jétől 2020. július 15-ig ismét e munkarendet alkalmazták. Esetenként az alkalmankénti távmunkát is engedélyezték számára.
- 7 A 2019. évre vonatkozó értékelési időszak vonatkozásában a felperes 2019. december 9-én benyújtotta önértékelését, és 2020. január 15-én megbeszélést folytatott az értékelővel.
- 8 2020. január 16-án az értékelő átadta a felperes értékelését. Az „átfogó és lehetséges értékelés” rovatban, amely „az ezen értékelési eljárással érintett időszak átfogó értékelését, és adott esetben az állást betöltő személy képességeire vonatkozó megjegyzést” tartalmazza, az értékelő a felperes teljesítményét „kielégítőnek” értékelte, és megjegyezte, hogy a felperesnek „kétségtelenül lehetősége van arra, hogy az EIOPA [belső modelljei] felügyeletét illetően kulcsfontosságú alkalmazott legyen, de e lehetőségnek jobban kell tükröződnie a felperes kézzelfogható és magasabb minőségű teljesítményében; 2019 nem volt kielégítő, és az eredményeinek javulniuk kell ahhoz, hogy 2020-ban általánosan kielégítőek legyenek”.
- 9 A felperes megtagadta értékelő jelentésének elfogadását, és 2020. január 21-én észrevételeket fogalmazott meg.
- 10 Az EIOPA ügyvezető igazgatója, aki egyben a fellebbviteli értékelő is, és aki az értékelő jelentés érintett alkalmazott általi, indokolással ellátott elutasítása esetén hatáskörrel rendelkezik, nem reagált a felperes elutasító határozatára és észrevételeire, tehát e jelentésben nem foglalt állást ezen észrevételekkel kapcsolatban.
- 11 2020. február 27-én az EIOPA ügyvezető igazgatója és a felperes – ez utóbbi kérésére – megbeszélést tartott.
- 12 2020. július 2-án a felperes megkapta a szerződésének meghosszabbítására vonatkozó jelentést, amelyben a szervezeti egység vezetője nem javasolta szerződésének második meghosszabbítását.
- 13 2020. július 8-án a felperes előterjesztette észrevételeit, és 2020. július 14-én találkozott az EIOPA ügyvezető igazgatójával annak érdekében, hogy megvitassák a szerződése meghosszabbításának mellőzéséről szóló ajánlást.

- 14 2020. július 15-én az EIOPA ügyvezető igazgatója úgy határozott, hogy nem hosszabbítja meg a felperes szerződését (a továbbiakban: a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat).
- 15 2020. október 13-án a felperes panaszt nyújtott be a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozattal és szükség esetén az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 90. cikkének (2) bekezdése alapján az ideiglenes alkalmazottakra analógia útján alkalmazandó, az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (a továbbiakban: egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) 90. cikkének (2) bekezdése alapján 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésével szemben.
- 16 2021. január 15-én az ügyvezető igazgató tájékoztatta a felperest azon szándékáról, hogy elutasítja a panaszát, és felhívta, hogy tegye meg észrevételeit, amelyeket 2021. január 22-én nyújtott be.
- 17 2021. február 1-jén az ügyvezető igazgató megküldte a felperesnek a panaszát elutasító, naprakésszé tett határozattervezetet, és felhívta, hogy nyújtsa be észrevételeit, amelyeket 2021. február 8-án terjesztett elő.
- 18 2021. február 11-i határozatával az ügyvezető igazgató a felperes panaszát elutasította (a továbbiakban: panaszt elutasító határozat).

### **A felek kérelmei**

- 19 A felperes azt kéri, hogy miután a tárgyaláson elállt a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés megsemmisítésére irányuló kereseti kérelmétől, amit a tárgyalási jegyzőkönyvben rögzítettek, a Törvényszék
  - semmisítse meg a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatot;
  - amennyiben szükséges, semmisítse meg a panaszt elutasító határozatot;
  - rendelje el a keresetlevélben kiszámított vagyoni kárának, valamint a méltányosan 10 000 euróra becsült nem vagyoni kárának megtérítését;
  - az EIOPA-t kötelezze a költségek viselésére.
- 20 Az EIOPA azt kéri, hogy a Törvényszék:
  - utasítsa el a keresetet;
  - a felperest kötelezze a költségek viselésére.

### **A jogkérdésről**

#### ***A kereset tárgyáról***

- 21 Emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 90. cikke (2) bekezdésének és 91. cikke (1) és (2) bekezdésének együttesen értelmezett rendelkezései értelmében, amelyek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 46. cikke alapján analógia útján alkalmazandók

az ideiglenes alkalmazottakra, bármely, a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó alkalmazott csak akkor indíthat keresetet a Törvényszék előtt, ha előzőleg a neki sérelmet okozó aktus ellen irányuló panasszal fordult a munkaszerződések megkötésére jogosult hatósághoz, amennyiben az említett hatóság határozatot hozott, vagy nem hozta meg a személyzeti szabályzatban előírt intézkedést. Így tehát a közigazgatási panasz és annak kifejezett vagy hallgatólagos elutasítása egy összetett eljárás szerves részét képezi, és egyszerűen csak előfeltételt jelent a bírósághoz fordulás tekintetében (lásd ebben az értelemben: 2006. október 25-i Staboli kontra Bizottság ítélet, T-281/04, EU:T:2006:334, 25. és 26. pont).

- 22 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az alakilag a panasz elutasításával szemben benyújtott megsemmisítés iránti kereseti kérelmek következménye a panasszal érintett jogi aktus Törvényszék előtti felülvizsgálata, amennyiben e kérelmek mint olyanok nem bírnak önálló tartalommal (lásd: 2007. november 20-i Ianniello kontra Bizottság ítélet, T-205/04, EU:T:2007:346, 27. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 75. pont; lásd még ebben az értelemben: 1989. január 17-i Vainker kontra Parlament ítélet, 293/87, EU:C:1989:8, 8. pont).
- 23 Ha azonban a panaszt elutasító határozat hatálya eltér azon aktus hatályától, amely ellen a panaszt benyújtották, többek között akkor, ha módosítja az eredeti határozatot, vagy ha a felperes helyzetét olyan új jogi és ténybeli elemek alapján vizsgálja felül, amelyeket – amennyiben azok az eredeti határozat meghozatala előtt az illetékes hatóság előtt következtek volna be, vagy az illetékes hatóság számára ismertek voltak – figyelembe vehettek volna, a Törvényszék kifejezetten az elutasító határozat ellen irányuló kérelmekről határozhat (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 A jelen ügyben a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat megsemmisítésén kívül a felperes – amennyiben szükséges – a panaszt elutasító határozat megsemmisítését kéri.
- 25 Ez utóbbi határozat nem szorítkozik a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat megerősítésére, mivel az EIOPA ügyvezető igazgatója új körülményeket hozott fel. Konkrétan, az EIOPA ügyvezető igazgatója új tényekre hivatkozott, nevezetesen arra, hogy fellebbviteli értékelőként soha nem tájékoztatták arról, hogy a felperes megtagadta a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés elfogadását, és hogy eljárási szempontból e jelentést nem véglegesítették.
- 26 Ilyen körülmények között mind a meghosszabbítást mellőző, mind a panaszt elutasító határozat megsemmisítése iránti kérelmet meg kell vizsgálni (lásd ebben az értelemben: 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 79. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat)
- 27 Ezenkívül a panaszt elutasító határozat pontosítja a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat indokolásának bizonyos szempontjait. Következésképpen, figyelembe véve a pert megelőző eljárás során bekövetkezett változásokat, ezt az indokolást a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat jogszerűségének vizsgálata során is figyelembe kell venni, mivel ezen indokolásnak egybe kell esnie ez utóbbi aktussal (2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 80. pont; lásd még ebben az értelemben: 2009. december 9-i Bizottság kontra Birkhoff ítélet, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 58. és 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

***A meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat megsemmisítése iránti kérelemről***

- 28 Megsemmisítés iránti kérelmének alátámasztására a felperes hat jogalapra hivatkozik, amelyek a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat jogellenességének bizonyítására irányulnak, és amelyek a következőkön alapulnak:
- az első jogalap azon alapul, hogy a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentést nem szabályszerűen véglegesítették, és hogy a szerződés meghosszabbítására vonatkozó jelentés nem véglegesített értékelő jelentésen alapul;
  - a második jogalap a pártatlanság elvének, a személyzeti szabályzat 11. cikkének és az Európai Unió Alapjogi Chartája 41. cikkének megsértésén alapul.
  - a harmadik jogalap a meghallgatáshoz való jog és az indokolási kötelezettség megsértésén, a személyzeti szabályzat 25. cikkének, az Alapjogi Charta 41. cikkének, valamint az EIOPA 2017. augusztus 14-i, a szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzata (a továbbiakban: a szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzat) 6.7., 6.9. és 6.10. pontjának megsértésén alapul;
  - a negyedik jogalap nyilvánvaló mérlegelési hibán, az ügy valamennyi szempontjára vonatkozó gondos értékelés hiányán, valamint az Alapjogi Charta 41. cikkének, valamint a szerződés meghosszabbítására irányuló eljárás 4. és 6.5. pontjának megsértésén alapul;
  - az ötödik jogalap a nemen és a családi helyzeten alapuló, a személyzeti szabályzat 1d. cikkének, valamint az Alapjogi Charta 21. és 23. cikkének megsértésével történő hátrányos megkülönböztetésre vonatkozik, és
  - a hatodik jogalap a gondossági kötelezettség megsértésén alapul.
- 29 A bíróság pergazdaságossági okokból és a megfelelő igazságszolgáltatás elvének tiszteletben tartása mellett anélkül is dönthet a keresetekről, hogy a felek által előterjesztett összes jogalapra és évrre vonatkozóan feltétlenül határoznia kellene (lásd: 2018. február 5-i Ranocchia kontra ERCEA ítélet, T-208/16, EU:T:2018:68, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A jelen ügyben először az első jogalapot kell megvizsgálni, anélkül hogy a felperes által felhozott többi jogalapot vizsgálni kellene.
- 30 Első jogalapjával a felperes arra hivatkozik, hogy a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat jogellenes, mivel az a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésen alapul, amelyet nem véglegesítettek.
- 31 A felperes hangsúlyozza, hogy a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentése lényeges elemét képezi a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat indokolásának. Márpedig az említett jelentést nem véglegesítették, mivel a felperesnek nem volt lehetősége azzal szemben hatékonyan kifejteni álláspontját. E jelentés tehát nem szolgálhat alapul a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat elfogadásához. A meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat jogszerűségét érintő eljárási hibáról van szó, amelynek így nincs jogi vagy ténybeli alapja, annál is kevésbé, mivel az említett határozat kifejezetten a felperesnek a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésben szereplő értékelésére hivatkozik.

- 32 Ezenkívül nem zárható ki, hogy ha a felperesnek a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésben szereplő értékelést vitató észrevételeit megfelelően figyelembe vették volna, a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság más határozatot hozott volna a szerződésének meghosszabbítását illetően. Semmi nem bizonyítja ugyanis, hogy figyelembe vették a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésére vonatkozó megjegyzéseit, és a panaszt elutasító határozat nem tartalmazza az értékelő negatív észrevételei megerősítésének indokolását. Az EIOPA így nem tudja megerősíteni az értékelő által a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés szerinti értékelést.
- 33 Az EIOPA erre azt válaszolja, hogy a felperes 2019. évi értékelési időszaka a fellebbezési szakaszban megfelelően követte azt, az értékelő észrevételeit közölték, és azok továbbra is érvényesek a felperes teljesítménye 2020. évi alakulásának értékelése, valamint a szerződésének meghosszabbítására vonatkozó döntés értékelése céljából.
- 34 Ezenkívül az EIOPA elismeri, hogy a felperes 2019. évre vonatkozó értékelési időszakában eljárási mulasztás történt, és úgy véli, hogy a felperes fellebbezését hallgatólagosan elutasították. A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ugyanis megemlítette, hogy ha a felperes az értékelő jelentésével szemben fellebbezést nyújtott volna be hozzá, azt megerősítette volna, és a felperesnek a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés elutasításához csatolt észrevételei nem kérdőjelezhetők volna meg a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatot. A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság egyébiránt a 2020. február 27-i megbeszélés során jelezte a felperesnek, hogy egyetért az értékelő által végzett értékeléssel.
- 35 A 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés véglegesítésének hiányára alapított ezen érvekkel kapcsolatos határozathozatalhoz előzetesen meg kell vizsgálni az említett jelentés jogi minőségét.

*A 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés véglegesítésének hiányáról*

- 36 A személyzeti szabályzat 43. cikke első bekezdésének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 15. cikke (2) bekezdésének együttesen értelmezett rendelkezéseiből következik, hogy az adminisztrációnak mind a gondos ügyintézés, mind az alkalmazottai érdekeinek védelme érdekében ügyelnie kell az alkalmazottai alkalmasságáról, teljesítményéről és feladataik teljesítése során tanúsított magatartásáról szóló jelentések rendszeres időközönként történő kidolgozására. Az értékelő jelentések ugyanis írásbeli és alakszerű bizonyítékot jelentenek az alkalmazott által az érintett időszakban végzett munka minőségét illetően (2018. december 13-i Wahlström kontra Frontex ítélet, T-591/16, nem tették közzé, EU:T:2018:938, 55. és 56. pont; 2020. február 12-i WD kontra EFSA ítélet, T-320/18, nem tették közzé, EU:T:2020:45, 60. pont).
- 37 A személyzeti szabályzat 43. cikkének általános végrehajtási rendelkezéseiről és a személyzeti szabályzat 44. cikke első bekezdésének végrehajtási szabályairól szóló, 2013. december 16-i C(2013)8985 bizottsági határozat (a továbbiakban: az EIOPA-ra analógia útján alkalmazandó 2013. december 16-i bizottsági határozat [EIOPA-MB-14/018]) 7. cikkének (1) bekezdése szerint a jelentésnek az állást betöltő személy általi, indokolással ellátott visszautasítása automatikusan a fellebbviteli értékelőhöz fordulásnak minősül. Ugyanezen cikk (3) bekezdése előírja, hogy a fellebbviteli értékelő a jelentés indokolással ellátott elutasításának időpontjától számított hús munkanapon belül, döntését indokolva jóváhagyja vagy módosítja a jelentést, míg a (4) bekezdés úgy rendelkezik, hogy a jelentés a fellebbviteli értékelő határozatát követően válik véglegessé.
- 38 A 2013. december 16-i bizottsági határozat 7. cikkének (4) bekezdése kifejezetten előírja, hogy a fellebbviteli értékelő határozatát követően a jelentés véglegessé válik, és „az állást betöltő személyt elektronikus levélben vagy bármely más módon tájékoztatni kell arról, hogy elfogadták a

- jelentést véglegessé tevő határozatot [és] ebben az időpontban a fellebbviteli értékelő határozatához is hozzáfér[; e]z az információ a határozat személyzeti szabályzat 25. cikke szerinti közlésének minősül[; a] személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésében a panasz benyújtására előírt három hónapos határidő ezen információk közlésétől kezdődik.”
- 39 E tekintetben pontosítani kell, hogy a 2013. december 16-i bizottsági határozat 7. cikke – mint a Bizottság megfelelően közzétett és végrehajtott formális határozatának 7. cikke – olyan, jogilag kötelező általános hatályú belső szabályt állapít meg, amely korlátozza ezen intézmény, valamint az EIOPA – amely úgy döntött, hogy e határozatot analógia útján alkalmazza a struktúráinak szervezése és a személyi állományának irányítása terén, amelyre a tagok az uniós bíróság előtt hivatkozhatnak – mérlegelési jogkörének gyakorlását (lásd analógia útján: 2012. április 27-i De Nicola kontra EBB ítélet, T-37/10 P, EU:T:2012:205, 40. pont; 2009. július 7-i Bernard kontra Europol ítélet, F-54/08, EU:F:2009:86, 47. pont).
- 40 E rendelkezésekből egyértelműen kitűnik, hogy ha az állást betöltő személy elutasítja az értékelő jelentést, az csak a fellebbviteli értékelő határozatát követően válik véglegessé. Az ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis, ha a fellebbviteli értékelő teljes körű felülvizsgálati jogkörrel rendelkezik az értékelő jelentésben szereplő értékelések megalapozottsága tekintetében, és azt jóváhagyhatja vagy módosíthatja, és jogellenesen tartózkodik attól, hogy felülvizsgálatot gyakoroljon, az állást betöltő személy által elutasított értékelő jelentés nem válik véglegessé (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2012. április 27-i De Nicola kontra EBB ítélet, T-37/10 P, EU:T:2012:205, 38., 41. és 60. pont).
- 41 Ezenkívül, amint azt a felperes jogosan állítja, a Bizottság 2013. december 16-i határozatából semmi nem enged arra következtetni, hogy a fellebbviteli értékelő határozatának meghozatalára nyitva álló határidő lejártát követően az értékelő jelentés indokolással ellátott visszautasítását hallgatólagosan elutasítják.
- 42 Ellentétben ugyanis azzal, amit az EIOPA állít, a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésére való, a 2013. december 16-i bizottsági határozat 7. cikkének (4) bekezdésében szereplő hivatkozásnak nem célja, és nem is következménye a jelen ügyben a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése által bevezetett szabálynak, vagyis annak alkalmazhatóvá tétele, hogy a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó személy kérelmére adandó válasz elmaradása, amely a kinevezésre jogosult hatóságot vele szemben határozathozatalra hívja fel, a négy hónapos határidő lejártá után hallgatólagos elutasító határozatnak minősül. A 2013. december 16-i bizottsági határozat 7. cikkének (4) bekezdése a jelen ügyben alkalmazandó értékelési eljárás sajátos szabályát vezeti be, amelytől nem lehet eltérni a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdésében bevezetett szabály javára. A 2013. december 16-i bizottsági határozat 7. cikke (4) bekezdésének tartalmát a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdésével bevezetett, eltérő eljárást és határidőt előíró szabály fényében történő értelmezés sem módosíthatja.
- 43 A jelen ügyben az EIOPA ügyvezető igazgatója, aki egyben a fellebbviteli értékelő is, a panasz elutasító határozatban azt állította, és ezt a tárgyaláson is megerősítették, hogy nem szerzett tudomást a felperes 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésének indokolással ellátott elutasításáról, és ezt a jelentést soha nem véglegesítették. Az EIOPA az ellenkérelmében kifejti, hogy a fellebbviteli értékelő egy technikai probléma miatt egyáltalán nem kapott értesítést arról, hogy a felperes a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentést elutasította, és erről nem szolgáltat további pontosítással, azon tényről eltekintve, hogy az illetékes szolgáltatót 2021 novemberében felkérték, hogy küldjön értesítést, amikor az állást betöltő személy elutasítja az értékelő jelentését.

- 44 Az adminisztráció azonban nem hivatkozhat a belső igazgatási szervezetére az értékelő jelentések rendszeres időközönkénti megszerkesztéséről és szabályszerű elkészítéséről való gondoskodásra vonatkozó megkerülhetetlen kötelezettsége elmulasztásának igazolása érdekében (1980. december 18-i Gratreau kontra Bizottság ítélet, 156/79 és 51/80, nem tették közzé, EU:C:1980:304, 15. pont).
- 45 A fentiekből következik, hogy a fellebbviteli értékelőnek a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés felperes általi, belső szervezeti hibából eredő elutasítása miatti tétlensége nem tekinthető az említett jelentés olyan hallgatólagos megerősítésének, amely azt véglegesítené, és azzal megindulna a vele szembeni panasz benyújtására nyitva álló határidő. Az EIOPA által hivatkozott jogbiztonság elve nem róhat a felperesre olyan gondossági kötelezettséget, amely az adminisztrációt terheli, és az EIOPA nem érvelhet úgy érvényesen, hogy a felperes nem hivatkozhat az értékelési eljárás jogellenességére, mivel nem nyújtott be panaszt ezen állítólagos hallgatólagos elutasítással szemben. Az ilyen hallgatólagos elutasítás fennállása végül nem állapítható meg, mivel az ügyvezető igazgató, aki nem tudott a felperes által az értékelő jelentésével szemben benyújtott fellebbezésről, semmilyen módon nem foglalhatott állást e fellebbezéssel kapcsolatban.
- 46 Továbbá, bár a felperes a tárgyaláson visszavonta az e jelentéssel szemben benyújtott kérelmét (lásd a fenti 19. pontot), ez nem érintette a jelentés véglegesítésének elmaradásával kapcsolatban a beadványaiban megfogalmazott kifogásokat.
- 47 Ebből következik, hogy először is a felperes 2019. évre vonatkozó értékelő jelentése nem véglegesített dokumentum, amelyet nem lehetett figyelembe venni a felperes teljesítményének értékelése céljából, másodszor pedig a felperesnek jogában áll járulékosan hivatkozni az értékelő jelentés említett évre vonatkozó véglegesítésének elmaradásához kapcsolódó jogellenességre (lásd ebben az értelemben: 2020. február 12-i WD kontra EFSA ítélet, T-320/18, nem tették közzé, EU:T:2020:45, 62. pont).

*A 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés véglegesítése elmaradásának következményeiről*

- 48 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy a határozott időre szóló szerződéssel rendelkező ideiglenes alkalmazott főszabály szerint nem rendelkezik a szerződésének meghosszabbításához való joggal, mivel az ilyen meghosszabbítás csupán egyszerű lehetőség, amelynek feltétele, hogy az megfeleljen a szolgálati érdekeknek (2003. február 6-i Pyres kontra Bizottság ítélet, T-7/01, EU:T:2003:27, 64. pont; 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 103. pont).
- 49 Eltérően ugyanis a tisztviselőktől, akik alkalmazásának stabilitását a személyzeti szabályzat garantálja, a szerződéses alkalmazottak más rendszer alá tartoznak, amelynek alapja az érintett intézménnyel kötött munkaszerződésük. Így az intézmény és a határozott időre felvett ideiglenes alkalmazott közötti munkaviszony időtartamát pontosan a felek között létrejött szerződésben megállapított feltételek szabályozzák. Ezenkívül az úgyszintén állandó ítélkezési gyakorlat elismeri az adminisztrációnak a szerződés meghosszabbítása tárgyában fennálló széles mérlegelési jogkörét (lásd: 2018. december 13-i Wahlström kontra Frontex ítélet, T-591/16, nem tették közzé, EU:T:2018:938, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 106. pont).



- 50 Noha az adminisztráció széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik, de azért az ezen jogkör gyakorlása során elfogadott határozattal szemben előterjesztett megsemmisítés iránti kereset tárgyában eljáró Törvényszék is gyakorol jogszerűségi felülvizsgálatot, és ez a felülvizsgálat több szempontra is kiterjed. Az ideiglenes alkalmazott szerződésének meghosszabbítását mellőző határozat megsemmisítése iránti kérelmet illetően az uniós bíróság felülvizsgálatának arra kell korlátozódnia, hogy nem történt-e téves jogalkalmazás, nyilvánvaló értékelési hiba és hatáskörrel való visszaélés, valamint hogy az adminisztráció nem sérti-e meg az őt terhelő gondoskodási kötelezettséget, amikor az egyik alkalmazottjával kötött szerződés meghosszabbításáról kell határoznia. Ráadásul a Törvényszék azt is vizsgálja, hogy az adminisztráció követett-e el tárgyi pontatlanságokat (lásd ebben az értelemben: 2018. december 13-i Wahlström kontra Frontex ítélet, T-591/16, nem tették közzé, EU:T:2018:938, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 51 Ezenkívül, attól kezdve, hogy az adminisztráció belső iránymutatásban sajátos rendszert dolgozott ki a szerződések meghosszabbítási folyamata átláthatóságának biztosítása céljából, e rendszer elfogadását úgy kell tekinteni, hogy az intézmény maga korlátozza saját mérlegelési jogkörét, amint azt a fenti 39. pont is kiemelte, amely a szerződéses alkalmazottak fent leírt eredeti – a határozott időre szóló szerződések bizonytalanságával jellemezhető – rendszerét a szerződések meghosszabbítását bizonyos feltételek mellett megengedő rendszerré alakította át. Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében ugyanis az intézmény valamely határozata, amelyet a teljes személyi állománnyal közöltek, és amely pontosítja a szerződések meghosszabbítására vagy meg nem hosszabbítására vonatkozó mérlegelési jogköre keretében alkalmazandó feltételeket és eljárást, belső iránymutatásnak minősül, amelyet olyan magatartási szabálynak kell tekinteni, amelyet az intézmény magára nézve írt elő, és amelytől indokolás nélkül nem térhet el, az egyenlő bánásmód elvének sérelme nélkül (lásd: 2009. július 7-i Bernard kontra Europol ítélet, F-54/08, EU:F:2009:86, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; lásd továbbá ebben az értelemben: 2012. április 27-i De Nicola kontra EBB ítélet, T-37/10 P, EU:T:2012:205, 40. pont).
- 52 A jelen ügyben az EIOPA szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzata, amely meghatározza az említett ügynökségnek a szerződések meghosszabbítására vonatkozó általános politikáját, a fent hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett belső iránymutatásnak minősül.
- 53 A szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzat 4. pontja kimondja, hogy „a munkaszerződések meghosszabbításáról szóló határozatot az ügyvezető igazgató (a szerződések megkötésére jogosult hatóság) hozza meg a szolgálati szükségleteknek megfelelően és olyan szempontok figyelembevételével, mint például: a) az álláshely folyamatos jellege [...] b) az állást betöltő személy teljesítménye [...] c) az alkalmazott készsége(i) [...] d) a hatóság igényei”.
- 54 A szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzat 4. pontjának b) alpontja konkrétan előírja, hogy amennyiben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a szerződés meghosszabbításáról az állást betöltő személy teljesítménye alapján dönt, ezt a szempontot „az állást betöltő személy által betöltött álláshelyre vonatkozó munkaköri leírás és az éves teljesítményértékelő jelentések alapján, és – amennyiben még nem készült értékelő jelentés – a próbaidőre vonatkozó jelentés és minden egyéb releváns dokumentum alapján” kell értékelni. A szerződés meghosszabbítására irányuló eljárás 6.5. pontja hozzáteszi, hogy a szervezeti egység vezetőjének a szerződés meghosszabbítására vonatkozó ajánlását a 6.4. pontban előírt párbeszédet követően terjesztik elő, és annak figyelembe kell vennie „az állást betöltő személy korábbi értékelő jelentéseit és készségeinek az álláshellyel való összhangját, amely alapján elképzelhető, hogy az elkövetkező években fejlődik; [a] humánerőforrás egység biztosítja, hogy a szervezeti egység vezetője hozzáférjen az állást betöltő személy valamennyi értékelő

jelentéséhez”. A szerződések meghosszabbítására irányuló eljárás 6.9. pontja szerint a végleges határozatot az ügyvezető igazgató hozza meg, aki figyelembe veszi egyrészt a szervezeti egység vezetőjének ajánlását és az állást betöltő személy megjegyzéseit, másrészt pedig az említett határozat 4. pontjában felsorolt szempontokat.

- 55 E rendelkezésekből következik, hogy amikor a szerződés meghosszabbításáról az állást betöltő személy teljesítményére vonatkozó szempont alapján döntenek, az érintett személy értékelő jelentéseit mind a szervezeti egység vezetője által adott ajánlás szakaszában, mind pedig a határozat elfogadásának szakaszában figyelembe kell venni.
- 56 A jelen ügyben a felperes szervezeti egysége vezetőjének a szerződése meghosszabbítására vonatkozó 2020. július 2-i ajánlása a felperes 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésében szereplő következtetés beidézésével kezdődött. Az említett ajánlás ezt követően a felperes által a 2020. év első időszakában nyújtott teljesítményre összpontosított. Az ajánlás a korábbi értékelő jelentéseket nem említette.
- 57 Ami a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatot illeti, abból kitűnik, hogy a felperes teljesítményének értékelése érdekében a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság 2019-től kezdődően kifejezetten a teljesítményt vette alapul. A meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat ugyanis a felperes által az EIOPA szolgálatában az első évek során elért jó teljesítményét „nem relevánsként” figyelmen kívül hagyja. Ezenkívül a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hangsúlyozza, hogy a felperes „már 2019 óta nem volt képes egy AD 8 besorolású vezető szakértőtől elvárt szinten munkát végezni”. Hozzáteszi, hogy a felperes már a 2019. évre vonatkozó értékelési időszak óta kapott ilyen értelmű „világos figyelmeztetést”, és e figyelmeztetés ellenére a teljesítménye nem javult. A meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat nem említ semmilyen más értékelő jelentést, csak a 2019. évre vonatkozót.
- 58 A panaszt elutasító határozat kifejti, hogy a felperes szerződésének első meghosszabbítását a 2015 és 2017 közötti jó teljesítménye indokolta, azonban a szerződés második alkalommal, ráadásul határozatlan időre történő meghosszabbítása esetén az első meghosszabbítást követő időszakokra kell összpontosítani. A panaszt elutasító határozat hangsúlyozza, hogy a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság számára ez az időszak lényegében a 2019. évet és 2020 első félévét fedi le, mivel a felperes szülési és szülői szabadság folytán 2018 októberéig távol volt az irodától.
- 59 E megállapításokból kitűnik, hogy az egyetlen értékelő jelentés, amelyet a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ténylegesen figyelembe vett, a felperes 2019. évi teljesítményére vonatkozó értékelő jelentés. Márpedig ez az értékelő jelentés soha nem vált véglegessé, és azt nem lehetett figyelembe venni a felperes teljesítményének értékelése céljából (lásd a fenti 47. pontot).
- 60 Következésképpen a felperes teljesítményének értékelésére hiányos iratanyag alapján került sor, mivel az nem tartalmazta a 2019. évre vonatkozó végleges értékelő jelentést (lásd ebben az értelemben: 2020. február 12-i WD kontra EFSA ítélet, T-320/18, nem tették közzé, EU:T:2020:45, 61. pont).
- 61 Ennélfogva a szerződés meghosszabbításának mellőzéséről szóló határozat megsértette a szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzat azon rendelkezéseit, amelyek előírják az állást betöltő személy korábbi értékelő jelentésének figyelembevételét (lásd a fenti 53. pontot).

- 62 Az ítélkezési gyakorlat értelmében az ilyen eljárási szabálytalanság csak akkor szankcionálható a megtámadott határozat megsemmisítésével, ha megállapítható, hogy ez az eljárási szabálytalanság befolyásolhatta a határozat tartalmát (lásd ebben az értelemben: 2013. január 30-i Wahlström kontra Frontex ítélet, F-87/11, EU:F:2013:10, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Pontosabban az a pusztán tény, hogy a felperes teljesítményének értékelése során a személyi aktája – többek között az értékelő jelentés hiánya miatt – hiányos volt, nem elegendő a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat megsemmisítéséhez, kivéve ha bizonyítást nyer, hogy e körülmény döntő hatással lehetett a meghosszabbítási eljárásra (lásd ebben az értelemben: 2020. február 12-i WD kontra EFSA ítélet, T-320/18, nem tették közzé, EU:T:2020:45, 63. pont).
- 63 A jelen esetben ez a helyzet.
- 64 Mindenekelőtt ugyanis, ellentétben az EIOPA állításaival, nem zárható ki, hogy a fellebbviteli értékelő, ha megfelelően tudomást szerzett volna arról, hogy a felperes megtagadta a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentését, amely egyébként tartalmazta az értékelőnek az „elégséges” megjegyzéssel összefoglalt értékelését és a felperes megjegyzéseit, figyelembe vehette volna e megjegyzéseket, és módosíthatta volna az említett jelentést vagy annak indokolását. E tekintetben az ítélkezési gyakorlat hangsúlyozza, hogy az adminisztráció köteles az értékelő jelentést kellően és részletesen indokolni, és az érdekelt számára lehetővé tenni, hogy ezen indokolásra vonatkozóan észrevételeket tegyen; ezeknek a követelményeknek a tiszteletben tartása még fontosabb, ha az értékelés kedvezőtlenebb a korábbi értékelésnél (lásd ebben az értelemben: 2014. december 11-i DE kontra EMA ítélet, F-103/13, EU:F:2014:265, 38. pont). Így el kell utasítani az EIOPA azon érvét, amely szerint, ha a felperes fellebbezésével a munkaszerződések megkötésére jogosult hatósághoz fordult volna, és e hatóság határozatot hozott volna e fellebbezésről, a Bizottság megerősítette volna a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentést, és amely érv szerint ezt a jelentést figyelembe kell venni a szerződés meghosszabbítására irányuló eljárás céljából, különben értelmetlenné válna az értékelési eljárás és a 2013. december 16-i bizottsági határozat 7. cikkében előírt eljárás.
- 65 Ezt követően, amint azt a felperes hangsúlyozza, figyelembe kell venni, hogy a 2019. évi teljesítményének értékelése meghatározó jelentőségű a szervezeti egység vezetőjének ajánlása és a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat szempontjából.
- 66 Végül nem zárható ki, hogy a szerződések meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzat 6.5. pontjának megfelelően a felperes szakmai teljesítményéről érdemben határozó szervezeti egység eltérő vagy más indokolással ellátott javaslatokat tehetett volna a felperes szerződésének meghosszabbítását illetően, és hogy a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság eltérő határozatot hozhatott volna (lásd ebben az értelemben: 2013. január 30-i Wahlström kontra Frontex ítélet, F-87/11, EU:F:2013:10, 58. pont).
- 67 Ennélfogva az, hogy a felperes által a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésével kapcsolatosan tett megjegyzéseket nem vették figyelembe, és e jelentés nem vált véglegessé, döntő hatással lehetett a meghosszabbítási eljárásra.
- 68 Az előzőekben kifejtettek egészére való tekintettel a felperes első jogalapjának helyt kell adni.
- 69 Következésképpen a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatot és a panaszt elutasító határozatot meg kell semmisíteni, anélkül hogy a felperes által felhozott többi jogalapot vizsgálni kellene.

### *A kártérítési kérelemről*

- 70 A felperes úgy véli, hogy bizonyította a szerződése meghosszabbítását mellőző határozat és a panaszt elutasító határozat jogellenességét, amelyek számára vagyoni és nem vagyoni kárt okoztak, amelyet az EIOPA köteles megtéríteni.
- 71 Az EIOPA vitatja a felperes érvelését.
- 72 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a tisztviselő vagy alkalmazott által benyújtott, kártérítés iránti kérelem keretében az Unió felelősségének megállapításához több feltételnek – nevezetesen az intézményeknek felrótt magatartás jogellenességének, a kár tényleges bekövetkezésének, valamint a magatartás és a hivatkozott kár közötti okozati összefüggés fennállásának – a teljesülése szükséges (lásd: 2010. július 12-i Bizottság kontra Petrilli ítélet, T-143/09 P, EU:T:2012:531, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 73 E tekintetben pontosítani szükséges, hogy az EUMSZ 270. cikk és a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikke szerinti közszolgálati jogvitákat – beleértve a tisztviselőnek vagy alkalmazottnak okozott kár megtérítésére irányuló eljárásokat is – az EUMSZ 268. cikk és az EUMSZ 340. cikk második bekezdése keretében az Unió szerződésen kívüli felelősségét szabályozó általános elvekből következő szabályokhoz képest egyedi és különleges szabályok jellemzik. Többek között a személyzeti szabályzatból kitűnik ugyanis, hogy bármely más magánszemélytől eltérően az Unió tisztviselője vagy alkalmazottja különös kölcsönös jogok és kötelezettségek egyensúlyát magában foglaló, az intézménynek az érintett irányába fennálló gondoskodási kötelezettségében tükröződő munkajogi viszonytal kapcsolódik ahhoz az intézményhez, amelytől függ. Ezen egyensúly alapvetően azon bizalmi viszony védelmét szolgálja, amelynek az intézmények és a tisztviselők, valamint alkalmazottaik között annak érdekében kell fennállnia, hogy biztosítsák a polgároknak az intézményekre bízott közérdekű feladatok megfelelő ellátását. Következésképpen, amikor az Unió munkáltatóként jár el, megnövekedett felelősség terheli, amely azon kötelezettségben nyilvánul meg, hogy meg kell térítenie az általa munkáltatóként elkövetett bármely jogsértéssel a személyi állományának okozott kárt (lásd: 2010. december 16-i Bizottság kontra Petrilli ítélet, T-143/09 P, EU:T:2010:531, 46. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 74 Mivel a Törvényszék az első jogalapnak helyt adott, a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat jogellenes. Az EIOPA felelőssége megállapításának első feltétele, vagyis a felrótt magatartás jogellenessége tehát teljesül.
- 75 A másik két feltételt, a kár tényleges bekövetkezését és az okozati összefüggést illetően különbséget kell tenni a vagyoni kár és a nem vagyoni kár között.

### *A vagyoni kárról*

- 76 Ami a vagyoni kárt illeti, a felperes azt állítja, hogy az az általa kapott munkanélküli ellátás figyelembevételével magában foglalja azon munkabér és juttatások késedelmi kamatokkal növelt összegét, amelyekre szerződésének meghosszabbítása időpontjától, 2021. január 16-tól a Törvényszék ítéletének végrehajtásáig jogosult volt. A felperes kéri továbbá a nyugdíj járulékok visszamenőleges megfizetését is. A felperes úgy véli, hogy a szerződése meghosszabbítását mellőző határozat és a panaszt elutasító határozat megsemmisítésének a szerződésének visszamenőleges hatályú meghosszabbítását kellene eredményeznie, és a meghosszabbításról szóló határozat e vagyoni kár megtérítését vonja maga után.

- 77 A felperes hozzáteszi, hogy ha a Törvényszék úgy ítélné meg, hogy elvesztette annak esélyét, hogy szerződését meghosszabbítsák, ez az esély komoly és nagy. Ezen esély elvesztését 90%-ra értékeli, amely arányt arra az összegre kell alkalmazni, amelyet akkor kapott volna, ha még alkalmazásban állt volna, mégpedig észszerű időtartamra.
- 78 Az EIOPA erre azt válaszolja, hogy még ha a Törvényszéknek meg is kellene semmisítenie a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatot és a panaszt elutasító határozatot, az ítélet végrehajtása nem járna *ipso iure* szerződéshosszabbítással, és a felperes tévesen állítja, hogy alanyi joga van szerződésének meghosszabbítására. Ezenkívül semmilyen hibát és jogsértést sem követtek el, és a felperes nem hivatkozhat a munkaszerződése meghosszabbításába vetett jogos bizalomra.
- 79 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 91. cikkének (1) bekezdésében az uniós bíróságra ruházott korlátlan felülvizsgálati jogkör e bíróság feladatává teszi, hogy az előtte folyamatban lévő jogvitákban teljes körű megoldást adjon. E jogkör elsősorban arra szolgál, hogy lehetővé tegye az Unió bíróságainak a közszolgálati jogvitákban hozott megsemmisítésről rendelkező ítéletek tényleges érvényesülésének biztosítását oly módon, hogy amennyiben a kinevezésre jogosult hatóság egy téves jogalkalmazással hozott határozatának a megsemmisítése nem elegendő az érintett tisztviselő jogainak érvényesítéséhez vagy érdekeinek hatékony védelméhez, úgy az uniós bíróság hivatalból kártérítést ítélhet meg számára (lásd ebben az értelemben: 2010. május 20-i Gogos kontra Bizottság ítélet, C-583/08 P, EU:C:2010:287, 49. és 50. pont). Ugyanezen hatáskört gyakorolhatja, ha a felperesnek nem származik haszna a megsemmisítésből eredő kötelezettségek teljesítéséből (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 16-i EMA kontra Drakeford ítélet, T-231/14 P, EU:T:2015:639, 47. pont).
- 80 Meg kell állapítani, hogy a hivatkozott vagyoni kár két különböző kárt foglal magában. Az elsődlegesen hivatkozott első kár azon díjazás elvesztéséből áll, amelyre a felperes akkor lett volna jogosult, ha szerződését meghosszabbították volna. A felperes úgy véli, hogy ezt a kárt a szerződés visszamenőleges hatályú meghosszabbításáról szóló határozat elfogadásával kell orvosolni, mivel az EIOPA ebben az esetben megfizeti számára azokat az összegeket – figyelembe véve az egyébként általa kapott munkanélküli ellátást is –, amelyektől jogellenesen megfosztották. A második vagyoni kár, amelyre másodlagosan, arra az esetre hivatkozik, ha nem ismerhető el, hogy a felperesnek joga van szerződésének meghosszabbítására, az e meghosszabbításra vonatkozó esély elvesztéséből ered. A felperes úgy véli, hogy e kár orvosolható azzal, hogy az EIOPA-t arra kötelezik, hogy 90%-os mértékű kártérítést fizessen meg számára, amely százalékos arány azt jelenti, hogy szerződését mekkora eséllyel hosszabbítják meg az előbbi kár jogcímén felhozottakkal megegyező összegek mellett.
- 81 A díjazás elvesztéséből álló állítólagos vagyoni kár első részét illetően, előzetesen meg kell jegyezni, hogy a felperes nem támaszthatja alá érvényesen a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszát elutasító határozat megsemmisítése iránti kérelmeivel egyidejűleg benyújtott kártérítési kérelmeit azzal az állítással, hogy az említett jogi aktusok megsemmisítése a szerződésének visszamenőleges meghosszabbítását eredményezi, és azzal a hatással jár, hogy az EIOPA a szerződése lejártá óta jogellenesen megfizeti számára azokat az összegeket, amelyektől jogellenesen megfosztották. Ha ezt az érvelést követnénk, a jelen megsemmisítést kimondó ítélet kihirdetésének időpontjában okafogyottá tenné a díjazás elvesztéséből álló kár megtérítése iránti kérelmet. Ezen érvelés végeredményben nem fogadható el. Kétségtelen, hogy – amint arra a fenti 79. pont emlékeztet – az uniós bíróság gyakorolhatja a pénzügyi természetű jogviták terén ráruházott korlátlan felülvizsgálati jogkörét, ideértve a megsemmisítés iránti egyszerű kérelmek esetét is, ha a hatáskörrel rendelkező hatóság által hozott, a jogot tévesen alkalmazó határozat

megsemmisítése nem elegendő ahhoz, hogy az érintett tisztviselő jogait érvényesítse, vagy érdekeinek hatékony védelmét biztosítsa, mivel a felperes – aki kijelenti, hogy nem származik haszna a jogi aktus megsemmisítéséből eredő kötelezettségek teljesítéséből – adott esetben felhívhatja a bíróságot arra, hogy gyakorolja ezt a hatáskört. Ugyanakkor a jelen ügyben nem lehet azt előírni az EIOPA-nak, hogy teljesítse, amit a felperes kér, azaz, hogy visszamenőleges hatállyal helyezze vissza a szolgálatba, mivel a fenti 67. pontban megállapított jogellenesség nem azt jelenti, hogy őt automatikusan vissza kell helyezni, hanem csak azt, hogy a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentést véglegesíteni kell, és a szerződés meghosszabbítása iránti kérelmet újból meg kell vizsgálni. Következésképpen a felperesnek a díjazás elvesztéséhez kapcsolódó vagyoni kár megtérítése iránti kérelmének alátámasztása érdekében előadott fő érve nem fogadható el.

- 82 Ezenkívül, ami az állítólagosan elszenvedett első kárt illeti, rá kell mutatni arra, hogy a díjazás elvesztése a határozott időre szóló szerződés bármilyen megszűnésével együtt jár, és pontosítandó, hogy az ilyen szerződés meghosszabbítása nem jog, hanem egyszerűen lehetőség (lásd a fenti 48. és 49. pontot). Így, mivel az EIOPA a felperes szerződésének meghosszabbítására vonatkozóan nem adott semmilyen pontos és konkrét ígéretet, a felperes nem számíthatott arra, hogy a határozott időre szóló szerződésének lejártát követően továbbra is részesül díjazásában (lásd ebben az értelemben: 2019. szeptember 12-i Manéa kontra CdT ítélet, T-225/18, nem tették közzé, EU:T:2019:595, 130. pont). Ugyanezen okból nem lehet azt állítani, hogy a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat megsemmisítése az EUMSZ 266. cikk értelmében azzal a hatással járna, hogy új, visszamenőleges hatályú határozatot kellene hozni, amellyel az EIOPA meghosszabbítaná a felperes szerződését. Következésképpen a díjazás elvesztésében megnyilvánuló kár megtérítése iránti kérelmet el kell utasítani.
- 83 A második, állítólagos vagyoni kárt illetően, amely az esély elvesztéséből ered, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint annak ahhoz, hogy megállapítható legyen és kártérítésre jogosítson, valódinak és véglegesnek kell lennie (lásd ebben az értelemben: 2008. február 21-i Bizottság kontra Girardot ítélet, C-348/06 P, EU:C:2008:107, 54. és 55. pont; 2004. október 5-i Eagle és társai kontra Bizottság ítélet, T-144/02, EU:T:2004:290, 165. pont; 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 110. pont).
- 84 Először az esély elvesztésének valódi jellegére vonatkozó feltételt kell megvizsgálni.
- 85 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy az elvesztett esély valódi jellegének értékeléséhez figyelembe kell venni azt az időpontot, amikor a szerződés meghosszabbításának mellőzéséről szóló döntés megszületett (lásd ebben az értelemben: 2016. április 12-i CP kontra Parlament ítélet, F-98/15, EU:F:2016:76, 82. pont).
- 86 Az ítélkezési gyakorlat szerint az elvesztett esély valódi jellegének meghatározásához meg kell vizsgálni, hogy jogilag megkövetelt módon bizonyított-e, hogy a felperest nem feltétlenül a szerződésének meghosszabbításától fosztották meg, amit soha nem tud bizonyítani, hanem a szerződésének meghosszabbítására vonatkozó komoly esélytől, aminek következtében a felperesnek jövedelemkiesés folytán vagyoni kára keletkezett (lásd ebben az értelemben: 2004. október 5-i Eagle és társai kontra Bizottság ítélet, T-144/02, EU:T:2004:290, 165. pont; 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 111. pont).

- 87 A komoly esély fennállása nem függ attól, hogy milyen valószínűséggel valósult volna meg ez az esély; ez utóbbi tényezőt – amennyiben annak fennállását elismerik – figyelembe kell venni az elszenvedett vagyoni kár és a kártérítés mértékének meghatározása érdekében (lásd ebben az értelemben: 2006. június 6-i Girardot kontra Bizottság ítélet, T-10/02, EU:T:2006:148, 119. pont; 2013. március 13-i AK kontra Bizottság ítélet, F-91/10, EU:F:2013:34, 74. pont). Így már megállapításra került, hogy az 50%-ra becsült esély elvesztése (2006. június 6-i Girardot kontra Bizottság ítélet, T-10/02, EU:T:2006:148, 119. pont) vagy a 25%-os esély elvesztése (2016. április 12-i CP kontra Parlament ítélet, F-98/15, EU:F:2016:76, 83. pont), vagy akár a „rendkívül csekély” mértékű esély elvesztése (2013. március 13-i AK kontra Bizottság ítélet, F-91/10, EU:F:2013:34, 74. pont) kellően komoly volt ezen ügy valós jellegének bizonyítására.
- 88 A jelen ügyben az iratokból kitűnik, hogy a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat jogellenessége hiányában nem lehetett kizárni, hogy a felperes szerződését meghosszabbítsák, ráadásul határozatlan időre. A felperes ugyanis a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat meghozatalának időpontjában több mint öt évig végzett munkát az EIOPA alkalmazásában, és értékelő jelentései összességéből kitűnik, hogy feladatait kielégítő módon látta el. Ezenfelül a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat nem utal arra, hogy annak elfogadásakor a szolgálati érdekek vagy az EIOPA szükségleteivel ellentétes lett volna a felperes szerződésének meghosszabbítása. A meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatból kitűnik, hogy az elsősorban a felperes 2019. évi teljesítményén és a felperes 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésén alapult, anélkül hogy figyelembe vette volna a felperesnek az ezen – véglegessé nem váló – jelentésre vonatkozó észrevételeit, amely tényezőkre tekintettel a Törvényszék felülbírálta ezt a határozatot. E megfontolások egy sor, kellően pontos és elfogadható információt adnak annak bizonyításához, hogy a felperes a szerződés meghosszabbítására irányuló eljárás keretében 2020-ban – figyelemmel a szerződés meghosszabbítására vonatkozó eljárási szabályzat rendelkezéseire és a munkaszerződés meghosszabbításával kapcsolatos széles mérlegelési jogkörűtől függetlenül – konkrét és kellően komoly, másként fogalmazva valódi eséllyel rendelkezett arra, hogy munkaszerződését határozatlan időre meghosszabbítsák (lásd ebben az értelemben: 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 196. pont). Ezt az esélyt veszítette el 2020-ban a nem végleges értékelő jelentésnek a fenti 67. pontban megállapított jogellenessége miatt.
- 89 Másodszor pedig az esély állítólagos elvesztésének végleges jellegét kell vizsgálni.
- 90 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy az esély elvesztésének végleges jellegét az uniós bíróság határozathozatalának időpontjában kell értékelni, figyelembe véve az ügy összes körülményét, ideértve a kárt okozó jogellenes aktus elfogadását követő körülményeket is (lásd ebben az értelemben: 2006. június 6-i Girardot kontra Bizottság ítélet, T-10/02, EU:T:2006:148, 50. pont, amely figyelembe vette, hogy azon álláshelyeket, amelyekre a felperes pályázott, már betöltötték; 2021. július 14-i Carbajo Ferrero kontra Parlament ítélet, T-670/19, nem tették közzé, fellebbezett, EU:T:2021:435, 164. pont, amely figyelembe vette a Törvényszék ítélete kihirdetésének időpontjában még be nem következett olyan eseményeket, mint a felperes közvetlenül utána történő nyugdíjba vonulását).
- 91 A jelen ügyben e végleges jelleg értékelése érdekében meg kell vizsgálni, hogy a jelen ítélet kihirdetésének napján és a jelen ítéletben foglaltak teljesítésére irányuló azon intézkedések fényében, amelyeket az EIOPA köteles elfogadni, a felperes véglegesen elvesztette-e annak esélyét, hogy szerződését annak lejártakor, azaz 2021. január 16-tól meghosszabbítsák (2021.

július 14-i Carbajo Ferrero kontra Parlament ítélet, T-670/19, nem tették közzé, fellebbezett, EU:T:640, 21. pont; 1994. október 27-i C kontra Bizottság ítélet, T-47/93, EU:T:1994:262, 52. pont).

- 92 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EUMSZ 266. cikk szerint az az intézmény, szerv vagy hivatal, amelynek aktusait megsemmisítették, köteles megtenni a megsemmisítést kimondó ítéletben foglaltak teljesítéséhez szükséges intézkedéseket. Az alperes intézmény ezért e rendelkezés értelmében köteles megtenni a szükséges intézkedéseket a feltárt jogellenességek hatásainak megszüntetése érdekében (lásd ebben az értelemben: 2002. április 23-i Campolargo kontra Bizottság ítélet, T-372/00, EU:T:2002:103, 109. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Amennyiben a megsemmisített jogi aktus már végrehajtásra került, a joghatásainak megsemmisítése főszabály szerint megköveteli annak a jogi helyzetnek a helyreállítását, amelyben a felperes a jogi aktus elfogadása előtt volt (lásd ebben az értelemben: 2004. március 31-i Girardot kontra Bizottság ítélet, T-10/02, EU:T:2004:94, 84. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 93 Mindazonáltal az adminisztráció azon kötelezettsége, hogy megtegye a megsemmisítést kimondó ítélet végrehajtásához szükséges intézkedéseket, nem zárja ki szükségszerűen a rá vonatkozó határozat megsemmisítését elérő felperes esélye elvesztésének végleges jellegét. Ha ugyanis a megsemmisítést kimondó ítélet végrehajtása érdekében az adminisztráció által a jogerőnek való megfelelés érdekében elfogadandó intézkedések nem rendelkeznek a fenti 79. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett hatékony érvényesüléssel, és a felperesnek nem adják meg a lehetőséget, hogy abba a helyzetbe kerüljön, mintha a megállapított jogellenesség nem következett volna be, a bíróság megállapíthatja a – felperes által hivatkozott – esély elvesztésének végleges jellegét, és az adminisztrációt kártérítés fizetésére kötelezheti.
- 94 Így a 2021. július 14-i Carbajo Ferrero kontra Parlament ítélet (T-670/19, nem tették közzé, fellebbezett, EU:T:2021:435, 164. pont) alapjául szolgáló ügyben a Törvényszék, noha az adminisztráció még nem fogadta el a megsemmisítést kimondó ítélet végrehajtási intézkedéseit, kártérítést ítél meg az igazgatói állásra „korábban” – vagyis a határozat közlésének időpontjában történő – kinevezés esélyének elvesztése, a felperes pályázatának elutasítása és egy másik jelölt kinevezése miatt. A Törvényszék kártérítést ítél meg az egységvezetői tisztségben való megerősítés esélyének elvesztéséért is, elismerve, hogy a felperesnek az egységvezetői álláshelyre való utólagos kinevezése nem egyenértékű a korábban a megerősítést mellőző megsemmisített határozat joghatásainak megfelelő ellentételezésével (2016. április 12-i CP kontra Parlament ítélet, F-98/15, EU:F:2016:76, 76. pont).
- 95 A pályázatokat elutasító határozatokra vonatkozó jogvitákban a Törvényszék kimondta, hogy a felvétel esélye elvesztésének végleges jellege azon harmadik személyek jogainak védelméből ered, akiknek a pályázatát a szóban forgó álláshelyek tekintetében elfogadták (lásd ebben az értelemben a 2006. június 6-i Girardot kontra Bizottság ítélet, T-10/02, EU:T:2006:148, 49. pont, és a 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 91. pont), és nem abból ered, hogy az adminisztráció nem tudja jogszerűen kijavítani az elkövetett jogellenességet.
- 96 Egy, a szerződés meghosszabbításának mellőzésére vonatkozó ügyben a Törvényszék elismerte, hogy az, hogy az érintett ideiglenes alkalmazott elvesztette a szerződésének meghosszabbítására vonatkozó esélyt, okot adhat kártérítésre, noha az adminisztrációnak még nem volt alkalma a megsemmisítést kimondó ítélet végrehajtási intézkedéseinek elfogadására (2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 197. pont).



- 97 Az ítélezési gyakorlat ezen ismertetéséből kitűnik, hogy az esély elvesztésének végleges jellege nem feltételezi azt, hogy az adminisztrációnak nem áll módjában jogi szempontból kijavítani aktusai jogellenességét. E jelleg megállapítható akkor is – még ha az adminisztráció el is fogadhat is olyan intézkedéseket, amelyek lehetővé teszik az elkövetett jogellenesség orvoslását –, ha ezen intézkedések az ügy valamennyi körülményére tekintettel a felperes számára nem érvényesülnének hatékonyan azáltal, hogy nem adják meg neki ugyanazt az esélyt, amelytől e jogellenesség megfosztotta őt.
- 98 A jelen esetben ez a helyzet. Egyrészt ugyanis a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat megsemmisítése önmagában nem vonja maga után jogilag a felperesnek az EIOPA szolgálatába való visszahelyezését e határozat hatálybalépésének időpontjában. A határozatlan időre szóló szerződéssel rendelkező tisztviselő vagy alkalmazott kizárásáról szóló határozattól eltérően a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat nem szakította meg azt a munkaviszonyt, amely a közreműködése nélkül folytatódott volna. Az adminisztráció tehát úgy tekintheti, hogy a jelen ítélet nyomán általa meghozandó új határozat csak a jövőre vonatkozik. Másrészt, még ha feltételezzük is, hogy az EIOPA a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat Törvényszék általi megsemmisítését követően olyan új határozatot fogad el, amely az előző szerződésének lejártától kezdve meghosszabbítja a felperes szerződését, e határozatnak a felperes számára nem lenne semmilyen hasznos hatása a korábbi szerződésének lejártától az új határozat elfogadásáig terjedő időszak tekintetében. A felperes ugyanis ezen időszak tekintetében nem követelheti díjazásának kifizetését, és az EIOPA-nál csak akkor láthat el feladatokat, amikor visszahelyezik ehhez az ügynökséghez.
- 99 Ennélfogva a jelen ügy összes körülményére tekintettel a felperes megalapozottan állítja, hogy véglegesen elvesztette annak esélyét, hogy amennyiben a jelen ítéletben megállapított jogellenességet nem követték volna el, szerződését lejártakor meghosszabbítsák.
- 100 Következésképpen e körülmények alapján meg kell állapítani, hogy az EIOPA által elkövetett jogsértések biztosan megfosztották a felperest attól a valós esélytől, hogy az EIOPA-val fennálló munkaviszonyát 2021. január 16-tól megszakítás nélkül meghosszabbítsák a szerződése lejártát követően (lásd ebben az értelemben: 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 117. pont). Az EIOPA felelőssége megállapításának második feltétele tehát teljesül.
- 101 Ez a kár az EIOPA jogellenes magatartásából ered, amely határozottan megfosztotta a felperest a szerződés meghosszabbításának komoly esélyétől (lásd ebben az értelemben: 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 111. pont). Az EIOPA felelőssége megállapításának harmadik feltétele, amely a hivatkozott jogellenesség és az állítólagos kár közötti okozati összefüggésre vonatkozik, szintén teljesül, és ennélfogva meg kell határozni az esély elvesztése címén fizetendő kártérítés összegét.
- 102 Az ítélezési gyakorlat szerint az ilyen esély elvesztése miatt fizetendő kártérítés összegének megállapításához meg kell határozni, hogy a tisztviselőt vagy alkalmazottat milyen esélytől fosztották meg, mely időponttól rendelkezhetett volna ezen eséllyel, továbbá ezen esélyt számszerűsíteni kell, végül meg kell határozni, hogy az esély elvesztése számára milyen pénzügyi következményekkel járt (lásd: 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 118. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).

- 103 Amennyiben lehetséges, az esélyt, amelytől a tisztviselőt vagy alkalmazottat megfosztották, objektív módon, pontos számításra alapuló matematikai együttható segítségével kell kiszámítani. Ha azonban az említett esély e módon nem számszerűsíthető, a bekövetkezett kárt méltányossági alapon kell megállapítani (lásd ebben az értelemben a 2018. október 24-i Fernández González kontra Bizottság ítélet, T-162/17 RENV, nem tették közzé, EU:T:2018:711, 119–121. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; a 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 199. pont).
- 104 A felperes számszerű értékelést adott az esély elvesztéséhez kapcsolódó kártérítés összege kiszámításának alapjául szolgáló összegről. Mindazonáltal ez az értékelés nem fogadható el. Ezen esély pontos számszerűsítése és az esély elvesztése pénzügyi következményeinek pontosítása ugyanis nem lehetséges azon az alapon, hogy a felperes vagyoni kárának helyes kiszámítása különböző körülményektől függ, különösen az EIOPA által a jelen ítélet fényében elfogadott új határozat értelmezése, a felperes EIOPA-nál töltött teljes pályafutásának hossza vagy akár előléptetései tekintetében. Következésképpen az ügy összes körülményét figyelembe véve méltányosan kell értékelni az elszenvedett kárt (lásd ebben az értelemben: 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 200. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 105 A jelen ügy körülményei között a felperes által az EIOPA-val fennálló munkaviszonya megszakítás nélküli meghosszabbításával kapcsolatos, azaz az arra vonatkozó esély elvesztése miatt elszenvedett teljes vagyoni kárt, hogy szerződését a korábbi szerződésének lejártát követően 2021. január 16-tól meghosszabbítsák, az EIOPA arra való kötelezése mellett, hogy *ex aequo et bono* fizessen meg számára 10 000 euró átalányösszeget, igazságosan kell értékelni. Ez az átalányértékelés figyelembe veszi többek között a felperes besorolási fokozatát, szerződésének lejáratát és az EIOPA új határozatának a jelen ítélet fényében történő elfogadása között eltelt időszakot, azt a tényt, hogy álláshelyét hat éven át töltötte be, az értékelő jelentései kielégítőek voltak, valamint, hogy munkanélküli ellátásban részesült.

#### *A nem vagyoni kárról*

- 106 A felperes azt állítja, hogy őt nem vagyoni kár érte, amely először is abból eredt, hogy a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat idegösszeomlást és egészségkárosodást okozott neki, másodszor a 2019. évi teljesítményére vonatkozó értékelő jelentés negatív értékeléséből és a meghosszabbítás mellőzésével kapcsolatos, a méltóságát, a jó hírnevét és az önbecsülését sértő határozatból, harmadszor pedig abból a bizonytalanságból eredt, amelyet az okozott, hogy elveszítette a lehetőséget arra, hogy tíz év szolgálati időt szerezzen az öregségi nyugdíj igénylése érdekében. Nem vagyoni kárát méltányosan 10 000 euróra becsüli.
- 107 Az EIOPA azt válaszolja, hogy a felperes teljesítményének negatív értékelései és a szerződése meghosszabbítását mellőző határozatok nem tekinthetők nem vagyoni kárt megalapozónak. Ezenkívül az öregségi nyugdíjban való részesülés lehetőségének elvesztése csak egyszerű feltételezés, mivel még ha meg is hosszabbították volna a felperes szerződését, egyáltalán nem biztos, hogy teljesítette volna az e célból szükséges tízéves szolgálati időt.
- 108 Először is a felperes szerint az abból eredő nem vagyoni kárt illetően, hogy a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat idegösszeomlást és egészségkárosodást okozott neki, hangsúlyozni kell, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, ha a kártérítési kérelem a megsemmisített aktus jogellenességén alapul, mint a jelen ügyben is, a

Törvényszék által kimondott megsemmisítés önmagában megfelelő és főszabály szerint elegendő jóvátételt jelenthet a felperesnek (lásd: 2015. szeptember 18-i Wahlström kontra Frontex ítélet, T-653/13 P, EU:T:2015:652, 82. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), kivéve ha a felperes igazolja, hogy olyan nem vagyoni kár érte, amely teljes mértékben nem orvosolható a megsemmisítés által (lásd ebben az értelemben: 2013. december 12-i CH kontra Parlament ítélet, F-129/12, EU:F:2013:203, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 109 Így a Bíróság kimondta, hogy valamely aktus megsemmisítése, amennyiben az meg van fosztva hatékony érvényesülésétől, önmagában a megsemmisített jogi aktus által okozott nem vagyoni kár megfelelő és elegendő jóvátételét képezheti (2019. január 15-i HJ kontra EMA ítélet, T-881/16, nem tették közzé, EU:T:2019:5, 60. pont; 2010. március 9-i N kontra Parlament ítélet, F-26/09, EU:F:2010:17, 107. pont).
- 110 A jelen ügyben a meghosszabbítás mellőzésével kapcsolatos határozatnak az e határozat hatékony érvényesülésének a fenti 98. pontban kifejtett korlátai miatti megsemmisítése önmagában nem jelenthet megfelelő jóvátételt, és a szerződés meghosszabbítása mellőzésének a nem anyagi jogi, különösen a felperes egészségére gyakorolt következményei nem lennének könnyen helyrehozhatók (lásd: 2020. december 16-i VP kontra Cedefop ítélet, T-187/18, nem tették közzé, EU:T:2020:613, 205. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 111 E tekintetben a felperes a jogilag megkövetelt módon bizonyította, hogy nem vagyoni kárt szenvedett, és hogy ez utóbbit a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat, valamint az e határozatok meghozatalának az EIOPA-nak felróható körülményei okozták neki. A felperes ugyanis a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat elfogadásának napját követő naptól, azaz 2020. július 16-tól szerződésének megszűnéséig betegszabadságon volt, és orvosi igazolást nyújtott be a Törvényszékhez, amely tanúsítja, hogy szorongásban és depresszióban szenvedett, és orvosi kezelés alatt állt. Az EIOPA nem vitatja a felperes stresszes és gyötrelmes helyzetét, és nem nyilatkozott a benyújtott orvosi igazolásról sem, hanem csupán annak megjegyzésére szorítkozik, hogy a felperes szerződése meghosszabbításának mellőzését elegendő indok támasztotta alá.
- 112 Következésképpen a felperest az EIOPA-nak betudható nem vagyoni kár érte, amely nem orvosolható teljes mértékben a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozat és a panaszt elutasító határozat megsemmisítésével.
- 113 Másodszor, a felperes nem állíthatja, hogy teljesítményének a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentésben és a meghosszabbítás mellőzéséről szóló határozatban szereplő negatív értékelése szintén nem vagyoni kárt okozott neki. Egyrészt ugyanis a jelen ítéletben nem azt állapították meg, hogy a 2019. évre vonatkozó értékelő jelentés jogellenes, hanem csak azt, hogy az nem készült el, másrészt pedig a felperes nem bizonyítja, hogy ez a jelentés és a meghosszabbítás mellőzésével kapcsolatos határozat mennyiben tartalmaz kifejezetten negatív értékelést a képességeiről, amely alkalmas arra, hogy számára sértő legyen, továbbá aláássa méltóságát, jó hírnevét és önbecsülését, túllépve azon a kereten, amelyet az ideiglenes alkalmazottnak a felettese által történő objektív értékelése jelent (lásd ebben az értelemben: 2010. december 9-i Bizottság kontra Strack ítélet, T-526/08 P, EU:T:2010:506, 108. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2010. március 9-i N kontra Parlament ítélet, F-26/09, EU:F:2010:17, 103. és 104. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 114 Harmadszor, a felperes nem igényelheti olyan nem vagyoni kár megtérítését sem, amely azon bizonytalansághoz kapcsolódik, hogy elveszítette a lehetőséget, hogy tíz év szolgálati időt szerezzen az öregségi nyugdíj igénylése érdekében. Ugyanis mivel az EIOPA feladata, hogy a jelen ítélet végrehajtása keretében határozzon a felperes szerződésének meghosszabbításáról, ami lehetőséget biztosíthat a felperes számára a nyugdíjjogosultság további megszerzésére, az erre irányuló kérelme idő előtti.
- 115 Következésképpen a felperes által elszenvedett nem vagyoni kár megtérítésének méltányossági alapon 5000 euróban való megállapítása a jelen ügynek a fenti 110. és 111. pontban kifejtett sajátos körülményei helyes értékelésének minősül.

### **A költségekről**

- 116 A Törvényszék eljárási szabályzata 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a peresztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte.
- 117 A jelen esetben az EIOPA-t, mivel lényegében peresztes lett, a felperes kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács)

a következőképpen határozott:

- 1) A Törvényszék megsemmisíti az Európai Biztosítás- és Foglalkoztatónyugdíj-hatóság (EIOPA) 2020. július 15-i, SU ideiglenes alkalmazotti szerződésének határozatlan időre történő meghosszabbítását mellőző határozatát.**
- 2) A Törvényszék megsemmisíti az EIOPA 2021. február 11-i, SU panaszát elutasító határozatát.**
- 3) A Törvényszék kötelezi az EIOPA-t, hogy fizessen 10 000 eurót SU vagyoni kára megtérítéseként.**
- 4) A Törvényszék kötelezi az EIOPA-t, hogy fizessen 5000 eurót SU nem vagyoni kára megtérítéseként.**
- 5) A Törvényszék a keresetet az ezt meghaladó részében elutasítja.**
- 6) A Törvényszék az EIOPA-t kötelezi a költségek viselésére.**

Gervasoni

Madise

Martín y Pérez de Nanclares

Kihirdetve Luxembourgban, a 2022. december 14-i nyilvános ülésen.

Aláírások