



Határozatok Tára

T-24/23. sz. ügy

**UF
kontra
Európai Bizottság**

A Törvényszék ítélete (negyedik tanács), 2024. május 8.

„Közszolgálat – Ideiglenes alkalmazottak – Határozatlan időre szóló szerződés – A szerződés megszüntetése – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja – A bizalmi viszony megszűnése – A tények megállapításának hiánya”

1. *Tisztviselők – Ideiglenes alkalmazottak – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikke c) pontjának hatálya alá tartozó ideiglenes alkalmazottak – A Bizottság tagjai mellett személyvédelmi feladatokat ellátó alkalmazott – Határozatlan időre szóló szerződés megszüntetése – Az adminisztráció mérlegelési jogköre – Felmondási idővel való megszüntetés – A bizalmi viszony megszűnésére alapított indokolás – Fegyelmi eljárás indítására vonatkozó kötelezettség – Hiány (Személyzeti szabályzat, IX. melléklet; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 47. cikk, c) pont, i. alpont, és 49. cikk, (1) bekezdés)*

(lásd: 53–57. pont)

2. *Tisztviselők – Ideiglenes alkalmazottak – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikke c) pontjának hatálya alá tartozó ideiglenes alkalmazottak – A Bizottság tagjai mellett személyvédelmi feladatokat ellátó alkalmazott – Határozatlan időre szóló szerződés megszüntetése – A bizalmi viszony megszűnésére alapított indokolás – Bírósági felülvizsgálat – Korlátok (Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 2. cikk, c) pont, és 47. cikk, c) pont, i. alpont)*

(lásd: 58. pont)

3. *Tisztviselők – Ideiglenes alkalmazottak – Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikke c) pontjának hatálya alá tartozó ideiglenes alkalmazottak – A Bizottság tagjai mellett személyvédelmi feladatokat ellátó alkalmazott – Határozatlan időre szóló szerződés megszüntetése – A bizalmi viszony megszűnésére alapított indokolás – Elbocsátásról szóló határozat – A hivatkozott tények valóságtartalmának bizonyítására vonatkozó kötelezettség – Terjedelem – Be nem tartás – Következmények (Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 2. cikk, c) pont, és 47. cikk, c) pont, i. alpont)*

Összefoglalás

Az Európai Bizottság tagjai mellett személyvédelmi feladatokat ellátó alkalmazott, UF keresete nyomán eljáró Törvényszék megsemmisíti ezen intézménynek a felperes határozatlan időre szóló ideiglenes alkalmazotti munkaszerződését megszüntető határozatát.

Ennek alkalmával a Törvényszék pontosította az intézmények kötelezettségeit, különösen az intézmény és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja szerinti ideiglenes alkalmazott közötti szerződésnek a bizalmi viszony megszűnése miatti megszüntetése keretében a tényállás megállapítását illetően.

A jelen ügyben, miután az orvosi szolgálat panaszt tett a felperesnek két polimeráz láncreakcióra vonatkozó virológiai, ún. „PCR”-teszt során tanúsított állítólagos nem megfelelő magatartása miatt, amelyeknek feladatai ellátásával összefüggésben kellett alávetnie magát, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a bizalmi viszony megszűnése miatt öt hónapos felmondási idővel megszüntette a szerződését. A felperes panaszt nyújtott be e határozattal szemben, amelyet azonban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elutasított. Következésképpen a felperes a Törvényszékhez fordult egyrészt a munkaszerződését megszüntető határozat megsemmisítése, másrészt az őt ért nem vagyoni kár megtérítése iránt.

A Törvényszék álláspontja

Először is a Törvényszék rámutat, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján jogosult volt felmondani a felperes szerződését annak lejárta előtt és teljesített szolgálati évenként egy hónapos, de legalább három és legfeljebb tíz hónapos felmondási idővel anélkül, hogy fegyelmi eljárást kellett volna indítania.

Ugyanis azon széles mérlegelési jogkör miatt, amellyel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az ideiglenes alkalmazott elbocsátásának igazolására alkalmas köteleességszegés esetén rendelkezik, semmi nem kötelezi arra, hogy inkább fegyelmi eljárást indítson ez utóbbival szemben, mintsem hogy éljen az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikkének c) pontjában szabályozott, a szerződés egyoldalú megszüntetésére vonatkozó lehetőséggel. A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság kizárólag akkor köteles az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 49. cikkének (1) bekezdése alapján a személyzeti szabályzat IX. mellékletében előírt és analógia útján az ideiglenes alkalmazottakra is alkalmazandó fegyelmi eljárás lefolytatására, ha felmondási idő nélkül kívánja elbocsátani a kötelezettségeit súlyosan megszegő ideiglenes alkalmazottat.

A jelen ügyben a felperes szerződésének megszüntetését, amelynek felmondási idejét tiszteletben tartották, a Bizottság és a felperes közötti bizalmi viszony megszűnése indokolta az említett PCR-tesztek során neki felrótt magatartások miatt, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján, nem pedig az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 49. cikkének (1) bekezdése alapján. E tekintetben, noha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak nem feladata, hogy saját értékelésével váltsa fel a felperes hivatali felettesének a bizalmi viszony megszűnésének ténylegességére vonatkozó értékelését, először is ellenőriznie kell azt, hogy a bizalmi viszony hiányára vagy elvesztésére ténylegesen hivatkoztak-e, továbbá meg kell győződnie arról, hogy a

tények megfelelnek-e a valóságnak, végül arról is meg kell győződnie, hogy a felhozott indokokra tekintettel a megszüntetés iránti kérelem nem sért-e alapvető jogokat, illetve nem valósít-e meg hatáskörrel való visszaélést. Ebben az összefüggésben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az érintett személy által előadott észrevételekre tekintettel azt is megállapíthatja, hogy bizonyos sajátos körülmények az elbocsátáson kívüli más intézkedések – például az érintettnek a Bizottságon belüli más munkakörbe helyezése – kilátásba helyezését indokolják.

Továbbá, ha az ideiglenes alkalmazott szerződésének megszüntetéséről határozó intézmény különösen a bizalomvesztés miatti elbocsátásról szóló határozat alapjául szolgáló konkrét tényekre hivatkozik, a bíróságnak meg kell vizsgálnia e tények valóságát. Különösen abban az esetben, ha az intézmény a bizalomvesztés indokát konkrét tényekre való hivatkozással támasztja alá, a bíróságnak ellenőriznie kell, hogy ezen indokok ténylegesen valós tényeken alapulnak-e. Ennek során a bíróság nem helyettesítheti saját értékelésével a hatáskörrel rendelkező hatóság azon értékelését, amely szerint a bizalomvesztés bebizonyosodott, hanem annak felülvizsgálatára kell szorítkoznia, hogy az intézmény által megjelölt, a határozat alapjául szolgáló tények ténybelileg pontosak-e.

E tekintetben, a kérdéses tények megvizsgálását követően a Törvényszék megállapította, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság határozata jogellenes annyiban, amennyiben e hatóság úgy ítélte meg, hogy a két vitatott PCR-tesztet végző ápolók – akiknek tényekre vonatkozó változatát a felperes vitatta – tanúvallomásai alapján kellő információval rendelkezik, és megtagadta a megtámadott határozat alapjául szolgáló tények vizsgálatát más, egyébként rendelkezésre álló bizonyítékok alapján, vagy akár igazgatási vizsgálat lefolytatása révén. Következésképpen a Törvényszék helyt adott a felperes arra vonatkozó érvelésének, hogy a megtámadott határozatot igazoló tények nem nyertek bizonyítást. A Törvényszék a kártérítési kérelmet azonban elutasította, mivel a felperesnek az őt terhelő kötelezettség ellenére nem sikerült bizonyítania, hogy az általa hivatkozott nem vagyoni kár nem orvosolható teljes mértékben a megtámadott határozat megsemmisítésével, ezért azt meg kellene téríteni.