



Határozatok Tára

AZ EURÓPAI UNIÓ KÖZSZOLGÁLATI TÖRVÉNYSZÉKÉNEK ÍTÉLETE (harmadik tanács)
2012. december 5.

F-88/09. és F-48/10. sz. egyesített ügyek

Z
kontra
az Európai Unió Bírósága

„Közszolgálat — Tisztviselők — Újrabeosztás — Szolgálati érdek — A besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabálya — Védelemhez való jog — Lelki zaklatás — A személyzeti szabályzat 12. cikke — Gondoskodási kötelezettség — A gondos ügyintézés elve — Fegyelmi eljárás — Fegyelmi szankció — Írásbeli figyelmeztetés — Védelemhez való jog és a kontradiktórius eljárás elve”

Tárgy: Egyrészt az EK 236. cikk és az EA 152. cikk, másrészt az EAK-Szerződésre annak 106a. cikke alapján alkalmazandó EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kereset, amelyben Z elsődlegesen az újrabeosztásáról szóló, 2008. december 18-i határozat, illetőleg a vele szemben írásbeli figyelmeztetés szankciót alkalmazó, 2009. július 10-i határozat megsemmisítését kéri.

Határozat: A Közzolgálati Törvényszék az F-88/09. és az F-48/10. sz. egyesített ügyekben előterjesztett kereseteket elutasítja. Az F-88/09. sz. ügyben Z maga viseli a saját költségei háromnegyedét, az F-48/10. sz. ügyben pedig maga viseli saját költségeit, és köteles viselni a Bíróság részéről felmerült költségeket. Az F-88/09. sz. ügyben a Bíróság maga viseli saját költségeit és köteles viselni a Z részéről felmerült költségek egynegyedét.

Összefoglaló

1. Tisztviselők — A szervezeti egységek szervezése — A személyi állomány beosztása — Az adminisztráció mérlegelési jogköre — Terjedelem — Bírósági felülvizsgálat — Korlátok — A tisztviselő ahhoz való joga, hogy konkrét feladatkört lásson el — Hiány (Személyzeti szabályzat, 7. cikk)

2. Tisztviselők — A szervezeti egységek szervezése — A személyi állomány beosztása — Kapcsolati nehézségek miatt a tisztviselő szolgálati érdekből történő újrabeosztása — Hatáskörrel való visszaélés — Hiány (Személyzeti szabályzat, 7. cikk, (1) bekezdés)

3. Tisztviselők — A szervezeti egységek szervezése — A személyi állomány beosztása — Újrabeosztás — A munkakörök egyenértékűségének tiszteletben tartása — Terjedelem — Az érdekelt által sikeresen teljesített versenyvizsgálóval érintett feladatkör figyelembevétele — Korlátok (Személyzeti szabályzat, 7. cikk; I. melléklet)

4. Tisztviselők — Elvek — Védelemhez való jog — Arra vonatkozó kötelezettség, hogy az érdekeltet meghallgassák a neki sérelmet okozó aktus elfogadása előtt — Terjedelem — Az újrabeosztási intézkedésekre való alkalmazás

(Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 41. cikk, (2) bekezdés)

5. Tisztviselők által benyújtott keresetek — Előzetes közigazgatási panasz — A panasz és a kereset összhangja — Tárgybeli és jogcímbeli azonosság

(Személyzeti szabályzat, 90. és 91. cikk)

6. Tisztviselők — Jogok és kötelezettségek — A véleménynyilvánítás szabadsága — Olyan tények nyilvánosságra hozatala, amelyek okot adnak jogellenes tevékenység vagy súlyos kötelezettségszegés feltételezésére — Fegyelmi eljárásokkal szembeni védelem — Feltételek

(Személyzeti szabályzat, 22a. és 22b. cikk)

7. Tisztviselők — Jogok és kötelezettségek — A függetlenség és a tisztesség követelménye — Az érdek-összeütközés kockázata abban az esetben, ha szakmai kapcsolatok állnak fenn a valamely ügyben állásfoglalásra köteles tisztviselő és az ebben az ügyben érintett harmadik személy között — Hiány

(Személyzeti szabályzat, 11a. cikk)

8. Tisztviselők — Újrabeosztás — Az adminisztráció gondoskodási kötelezettsége — A gondos ügyintézés elve — A szolgálati érdekekkel való összeegyeztetés

(Személyzeti szabályzat, 24. cikk)

9. Tisztviselők — Jogok és kötelezettségek — A véleménynyilvánítás szabadsága — Gyakorlás — Korlátok — A hivatás méltósága — Olyan cselekmények, amelyek rossz fényt vethetnek a hivatás méltóságára — Fogalom — Állítólag jogellenes tények bejelentése — A tisztviselő kötelezettségei

(Személyzeti szabályzat, 12. cikk)

10. Tisztviselők — Jogok és kötelezettségek — A hivatás méltóságának tiszteletben tartása — Terjedelem — Állítólagos lelki zaklatásra utaló tények bejelentése — Az állítólagos elkövető lejárataására alkalmas tények nyilvános terjesztése — Megengedhetetlenség

(Személyzeti szabályzat, 12. és 22a. cikk)

11. Tisztviselők — Fegyelmi felelősségi rendszer — A fegyelmi eljárás megindítását megelőző vizsgálat — Az adminisztráció mérlegelési jogköre — Terjedelem

(Személyzeti szabályzat, 86. cikk, IX. melléklet, 1. cikk, 2. cikk, (1) bekezdés, és 3. cikk)

12. Tisztviselők — Fegyelmi felelősségi rendszer — Fegyelmi eljárás — Az érdekeltnek a kinevezésre jogosult hatóság általi meghallgatása — Jegyzőkönyv-felvételi kötelezettség — Terjedelem

1. Tekintettel arra a széles mérlegelési jogkörre, amely az intézményeket a szervezeti egységeiknek a rájuk bízott feladatoknak megfelelő szervezése, valamint erre tekintettel a rendelkezésükre álló személyi állomány beosztása terén megilleti – ez utóbbit illetően azzal a feltétellel, hogy e beosztás a szolgálati érdekeknek megfelelően, valamint a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabályának tiszteletben tartásával történik –, az uniós bíróság által a szolgálati érdekre vonatkozó feltétel tiszteletben tartását illetően gyakorolt felülvizsgálatnak arra a kérdésre kell korlátozódnia, hogy a kinevezésre jogosult hatóság ésszerű és nem kifogásolható korlátok között maradt-e, és mérlegelési jogkörében nem nyilvánvalóan hibásan járt-e el.

Következésképpen, amennyiben az újrabeosztási intézkedést szolgálati érdek indokolja, továbbá ez az intézkedés tiszteletben tartja a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabályát, az uniós bíróságnak nem feladata meghatározni, hogy más intézkedések célszerűbbek lettek volna-e. Ugyanis

igaz, hogy az adminisztráció érdeke, hogy a tisztviselőket különleges képességeiknek és személyes kívánalmaiknak megfelelően ossza be, ez azonban nem jelenti a tisztviselő ahhoz való jogának elismerését, hogy konkrét feladatkört lásson el.

(lásd a 121., 122. és 202. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság 69/83. sz., Lux kontra Számvevőszék ügyben 1984. június 21-én hozott ítéletének 17. pontja; C-116/88. és C-149/88. sz., Hecq kontra Bizottság egyesített ügyekben 1990. március 7-én hozott ítéletének 11. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-49/91. sz., Turner kontra Bizottság ügyben 1992. június 18-án hozott ítéletének 34. pontja; T-80/92. sz., Turner kontra Bizottság ügyben 1993. december 16-án hozott ítéletének 53. pontja; T-78/96. és T-170/96. sz., W kontra Bizottság ügyben 1998. május 28-án hozott ítéletének 105. pontja; T-223/99. sz., Dejaiffe kontra OHIM ügyben 2000. december 12-én hozott ítéletének 53. pontja; T-325/02. sz., Soubies kontra Bizottság ügyben 2004. szeptember 21-én hozott ítéletének 50. pontja.

2. Amikor a belső kapcsolatokban jelentkező nehézségek a szervezeti egység jó működésére nézve káros feszültséget keltenek, akkor e nehézségek éppen a szolgálati érdekből igazolhatják a tisztviselő áthelyezését, anélkül hogy meg kellene határozni a szóban forgó incidensekért felelős személyek személyazonosságát, vagy meg kellene győződni a mindkét részből megfogalmazott kifogások valóságtartalmáról.

E tekintetben az, hogy valamely tisztviselő kiemelkedő képességekkel rendelkezik, vagy hogy a szervezeti egységnél magas a rotáció, nem jelenti azt, hogy az érdekelttel szemben ne lehetne újrabeosztási intézkedést alkalmazni, mivel jöllehet igaz, hogy az adminisztráció érdeke, hogy a tisztviselőt a képességeinek és a törekvéseinek megfelelő álláshelyre ossza be, egyéb megfontolások – amelyek különösen a szervezeti egység nyugodt működése biztosításának szükségességéhez kapcsolódnak – a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabályának tiszteletben tartásától függően azt eredményezhetik, hogy a tisztviselőt másik álláshelyre osztják be. Ez annál inkább így van, hogy amennyiben az érdekelt adott munkakörben megfelelően ellátta a feladatkörét, az adminisztráció számíthat arra, hogy ez olyan másik munkakörben is így lesz, amely az érdekeltre bízható.

Másfelől, amennyiben az újrabeosztási intézkedést nem ítélték a szolgálati érdekekkel ellentétesnek, a hatáskörrel való visszaélés kérdése fel sem merülhet. A hatáskörrel való visszaélés fogalmának terjedelme ugyanis pontosan meg van határozva; arra a helyzetre utal, amikor valamely igazgatási hatóság a hatásköreit olyan cél érdekében gyakorolja, amely eltér attól a céltól, amelyre tekintettel e hatáskörökkel felruházták. Valamely határozat révén csak akkor valósul meg hatáskörrel való visszaélés, ha objektív, releváns és egyező valószínűsítő körülmények alapján feltehető, hogy a határozatot a kifejezett céloktól eltérő célok elérése érdekében hozták, vagy az ügy körülményeinek kezelésére az alkalmazandó szabályok által kifejezetten előírt eljárás megkerülése érdekében fogadták el.

(lásd a 123., 127., 155., 156., 201., 311. és 312. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság 176/82. sz., Nebe kontra Bizottság ügyben 1983. július 14-én hozott ítéletének 25. pontja; C-121/01. P. sz., O'Hannrachain kontra Parlament ügyben 2003. június 5-én hozott ítéletének 46. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-59/91. és T-79/91. sz., Eppe kontra Bizottság egyesített ügyekben 1992. július 10-én hozott ítéletének 57. pontja; T-118/95. sz., Anacoreta Correia kontra Bizottság ügyben 1996. június 11-én hozott ítéletének 25. pontja; fent hivatkozott W kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 91. pontja; T-131/97. sz., Gómez de Enterría y Sanchez kontra Parlament 1998. november 17-én hozott ítéletének 62. pontja; T-112/96. és T-115/96. sz., Séché kontra Bizottság ügyben 1999. július 6-án hozott ítéletének 139. pontja; T-100/00. sz., Campoli kontra Bizottság ügyben 2001. március 6-án hozott ítéletének 62. és 63. pontja; T-389/02. sz., Sandini kontra Bíróság ügyben

2004. október 14-én hozott ítéletének 123. pontja; T-339/03. sz., Clotuche kontra Bizottság ügyben 2007. február 7-én hozott ítéletének 71. pontja; T-118/04. és T-134/04. sz., Caló kontra Bizottság egyesített ügyekben 2007. február 7-én hozott ítéletének 99., 115. és 116. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék F-55/06. sz., de Albuquerque kontra Bizottság ügyben 2007. január 25-én hozott ítéletének 60. és 61. pontja, és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

3. A besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabálya a tisztviselőre bízott feladatkör módosítása esetén kizárólag a jelenlegi feladatkörének és a hierarchiában elfoglalt besorolási fokozatának összehasonlítását vonja maga után. Így a tisztviselő felelősségének tényleges korlátozása kizárólag akkor sérti a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabályát, ha a tisztviselő új feladatköre összességében nyilvánvalóan elmarad a besorolási fokozatának és munkakörének megfelelő feladatkörtől, figyelembe véve annak jellegét, jelentőségét és terjedelmét, függetlenül attól, hogy az érdekelt milyennek tekinti az új feladatkört.

E megállapítást nem vonja kétségbe az, hogy a felperes új feladatköre nem kapcsolódik a korábbi feladatköréhez, sem az a versenyvizsga-kiírás, amelynek alapján a felperest felvették, sem pedig a személyzeti szabályzat I. melléklete, sőt még az a körülmény sem, hogy a felperes feladatköréhez hasonló feladatkört ellátó tisztviselők alacsonyabb besorolási fokozatban vannak. A valamely tisztviselőnek megszabott feladatkör módosítása esetében ugyanis a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabálya kizárólag az érintett jelenlegi feladatkörének és a hierarchiában elfoglalt besorolási fokozatának, nem pedig az érdekelt jelenlegi és korábbi feladatkörének összehasonlítását vonja maga után. E tekintetben az intézményeket a rendelkezésükre álló tisztviselők beosztása terén megillető széles körű mérlegelési jogkörből levezethető, hogy a versenyvizsga-kiírás a benne szereplő feladatkört szükségképpen tájékoztató céllal említi, feltéve hogy tiszteletben tartják a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabályát.

Hasonlóképp, azonos vagy hasonló feladatkört különböző besorolási fokozatban lévő személyek is elláthatnak, mint ez kitűnik a személyzeti szabályzat I. mellékletéből, amely az ott felsorolt legtöbb feladatkört illetően akként rendelkezik, hogy azokat különböző besorolási fokozatban lévő tisztviselők is elláthatják. Így a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés szabálya csak akkor sérül, ha az ellátott feladatkör összességében nyilvánvalóan elmarad az érintett tisztviselő besorolási fokozatának és munkakörének megfelelő feladatkörtől.

(lásd a 131., 135., 136. és 138. pontot)

Hivatkozás:

az Elsőfokú Bíróság fent hivatkozott Eppe kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 49. pontja; T-51/01. sz., Fronia kontra Bizottság ügyben 2002. április 16-án hozott ítéletének 53. pontja; fent hivatkozott Clotuche kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 91. pontja és az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

4. Amennyiben az olyan újrabeosztási intézkedés, amelynek tekintetében nem nyert bizonyítást, hogy azt nem szolgálati érdekből fogadták el, nem tartozik az érintett tisztviselővel szemben indított eljárás kereteibe, akkor abból a körülményből, hogy valamely jogi aktus érinti a tisztviselő személyzeti szabályzat szerinti helyzetét, nem lehet automatikusan, az érdekelttel szemben indított eljárás jellegének figyelembevétele nélkül levezetni a védelemhez való jog alkalmazandóságát.

A védelemhez való jog azonban bizonyosan magában foglalja – egyúttal szélesebb körre is kiterjedően – mindenkinek a jogát arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák, mint azt az Európai Unió Alapjogi Chartája 41. cikke (2) bekezdésének a) pontja kimondja.

Ugyanakkor, amennyiben megsértették a meghallgatáshoz való jogot – mint ahogy egyébként tágabb értelemben a védelemhez való jogot –, a jogalap csak akkor eredményezheti a megtámadott határozat megsemmisítését, ha e szabálytalanság hiányában az eljárás eltérő eredményre vezethetett volna. Ezzel összefüggésben, amennyiben az érintett tisztviselő maga is elismeri, hogy a felettesével nyílt konfliktushelyzetben van, az adminisztráció megalapozottan vélheti úgy, hogy a tisztviselőt nem kell meghallgatni a konfliktusnak magáról a létezéséről azt megelőzően, hogy az adminisztráció bármi olyan újrabeosztási intézkedést tenne, amelyet e konfliktus folytán szolgálati érdekből jogosult megtenni. Azok az esetleges magyarázatok, amelyekkel az említett tisztviselő az újrabeosztási határozat meghozatalát megelőzően szolgálhatott volna az ügy körülményeiről, nem eredményezhették volna az adminisztráció határozatának módosítását.

(lásd a 144., 146., 149. és 299. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság C-32/95. P. sz., Bizottság kontra Lisrestal és társai ügyben 1996. október 24-én hozott ítéletének 21. pontja; C-344/05. P. sz., Bizottság kontra De Bry ügyben 2006. november 9-én hozott ítéletének 37. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-290/94. sz., Kayserberg kontra Bizottság ügyben 1997. november 27-én hozott ítéletének 108. pontja; T-24/98. és T-241/99. sz., E kontra Bizottság egyesített ügyekben 2001. július 3-án hozott ítéletének 93. pontja; T-11/03., Afari kontra EKB ügyben 2004. március 16-án hozott ítéletének 90. pontja; T-406/04. sz., Bonnet kontra Bíróság ügyben 2006. október 17-én hozott ítéletének 76. pontja;

a Közszolgálati Törvényszék F-51/07. sz., Bui Van kontra Bizottság ügyben 2008. szeptember 11-én hozott ítéletének 81. pontja; F-80/08. sz., Wenig kontra Bizottság ügyben 2009. november 30-án hozott ítéletének 48. pontja;

az Európai Unió Törvényszéke T-491/08. P. sz., Bui Van kontra Bizottság ügyben 2010. május 12-én hozott ítéletének 24. pontja.

5. A megfelelés szabálya csak abban az esetben alkalmazható, ha a peres eljárást megindító keresetnek nem ugyanaz a tárgya, mint a panasznak, vagy ha a peres eljárást megindító keresetben megfogalmazott kérelmek nem ugyanazokra az alapokra támaszkodnak, mint a panaszban megfogalmazott kérelmek, így különösen akkor, ha a peres eljárás szakaszában előterjesztett kifogás olyan ténybeli állításokon és megfontolásokon alapul, amelyek a pert megelőző eljárás iratanyagából nem következnek.

(lásd a 170. pontot)

Hivatkozás:

a Közszolgálati Törvényszék F-45/07. sz., Mandt kontra Parlament ügyben 2010. július 1-jén hozott ítéletének 119. pontja.

6. Jóllehet a személyzeti szabályzat 22a. cikke védelemben részesíti azokat a tisztviselőket vagy alkalmazottakat, akik valamely más tisztviselő vagy alkalmazott olyan magatartására hívják fel az intézményük figyelmét, amely súlyos kötelezettségszegésnek minősülhet, e védelem feltételezi, hogy a „visszaéléseket bejelentő” tisztviselők vagy alkalmazottak maguk is tiszteletben tartották a személyzeti szabályzat 22a. és 22b. cikkében szabályozott eljárást, amely arra irányul, hogy mindaddig megőrizze az intézmény tudomására hozott információkkal érintett tisztviselő vagy alkalmazott szakmai hírnevét, amíg a fegyelmi hatóság határozatot nem hoz. A személyzeti szabályzat 22a. és 22b. cikke ugyanis nem minden olyan határozattal szemben biztosít védelmet az e rendelkezések alapján eljáró személyeknek, amely sérelmes lehet számukra, hanem a sérelmet okozó magatartások és határozatok közül kizárólag azokkal szemben, amelyeket az e rendelkezésekben szabályozott eljárás alá tartozó nyilvánosságra hozatal folytán tanúsítottak vagy fogadtak el.

Következésképpen nem részesülhet a személyzeti szabályzat 22a. cikke szerinti védelemben az a tisztviselő, aki a személyzeti szabályzat 22b. cikke szerinti eljárás lefolytatása helyett úgy dönt, hogy az állításait az egységének teljes személyi állománya körében terjeszti.

(lásd a 184. és 253. pontot)

Hivatkozás:

a Közzolgálati Törvényszék F-2/09. sz., Menghi kontra ENISA ügyben 2010. február 24-én hozott ítéletének 139. pontja; F-77/09. sz., Nijs kontra Számvevőszék ügyben 2011. január 13-án hozott ítéletének 62. pontja.

7. Amennyiben nincs olyan körülmény, amelynek alapján érdek-összeütközés fennállására lehetne következtetni, a Bíróság hivatalvezetője és valamely harmadik személy házastársa – sőt akár maga a harmadik személy – közötti szakmai kapcsolatok fennállása nem elegendő ahhoz, hogy megkérdőjelezze a hivatalvezető függetlenségét önmagában amiatt, hogy a hivatalvezetőnek az említett harmadik személyt közvetetten érintő ügyben kell állást foglalnia. Hasonlóképp az, hogy az említett hivatalvezető kinevezésre jogosult hatóságként eljárva úgy döntött, hogy az említett harmadik személlyel alkalmazotti szerződéseket köt és meghosszabbítja azokat, valamint fegyelmi szankciót alkalmaz azzal a tisztviselővel szemben, aki az intézmény személyi állományának e-mailt küldött ezen állítólagos érdek-összeütközésről, nem teszi lehetővé annak megállapítását, hogy a harmadik személy és a hivatalvezető közötti szakmai kapcsolat meghaladta volna a rendes kereteket, vagy hogy a hivatalvezető azzal a szándékkal hozott volna az említett tisztviselő újrabeosztásáról szóló határozatot, hogy hátrányt alkalmazzon vele szemben azért, mert feltárta a harmadik személlyel szembeni állítólagos kivételező bánásmódot.

(lásd a 190. és 281. pontot)

Hivatkozás:

az Elsőfokú Bíróság T-89/01. sz., Willeme kontra Bizottság ügyben 2002. szeptember 11-én hozott ítéletének 58. pontja; T-100/04. sz., Giannini kontra Bizottság ügyben 2008. március 12-én hozott ítéletének 224. pontja.

8. Jóllehet az adminisztrációnak az alkalmazottaival szembeni gondoskodási kötelezettsége tükrözi a kölcsönös jogok és kötelezettségek közötti egyensúlyt, amelyet a személyzeti szabályzat hozott létre a hatóság és annak alkalmazottai közötti viszonyokban, e kötelezettség nem akadályozhatja meg a kinevezésre jogosult hatóságot a szolgálat érdekében általa szükségesnek ítélt újrabeosztási intézkedések meghozatalában. Következésképpen a tisztviselő a gondos ügyintézés vagy a gondoskodási kötelezettség alapján nem kifogásolhatja az adminisztrációval szemben, hogy újrabeosztási határozatot hozott annak elkerülése érdekében, hogy az érdekelt egységen belüli kapcsolatok helyzete tovább romoljon.

(lásd a 200. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság 123/75. sz., Küster kontra Parlament ügyben 1976. november 25-én hozott ítéletének 10. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-20/89. sz., Moritz kontra Bizottság ügyben 1990. december 13-án hozott ítéletének 39. pontja; a fent hivatkozott W kontra Bizottság ügyben hozott ítéletének 95. pontja; T-103/01. sz., Cwik kontra Bizottság ügyben 2002. november 26-án hozott ítéletének 52. pontja.

9. Megsérti a személyzeti szabályzat 12. cikkében előírt, a beosztásra rossz fényt vető minden cselekménytől vagy magatartástól való tartózkodásra irányuló kötelezettséget az a tisztviselő, aki nyilvánosan súlyosan sértő kijelentéseket tesz, amennyiben e kijelentések sértik az érintett személyek becsületét, nem csupán a személyes méltóságuk megsértésére alkalmas gyanúsítások folytán, hanem olyan állítások következtében is, amelyek rossz fényt vethetnek e személyek szakmai tisztességére. Az

említett állítások formájának nincs jelentősége: az kiterjed mind a közvetlen támadásokra, mind azokra az állításokra, amelyeket kételkedő, közvetett, leplezett formában, célzás útján, vagy kifejezetten nem említett, de azonosítható személyre tettek.

Jóllehet ugyanis a véleménynyilvánítás szabadsága olyan alapvető jognak minősül, amelynek tiszteletben tartását az uniós bíróság biztosítja, és amely magában foglalja az Európai Unió tisztviselőinek és az alkalmazottainak ahhoz való jogát, hogy szóban vagy írásban építő jellegű kritikát fogalmazzanak meg, e jog gyakorlását korlátozza többek között a személyzeti szabályzat 12. cikke.

Továbbá annak eldöntése során, hogy a tisztviselő által megfogalmazott gyanúsítások a véleménynyilvánítás szabadságának korlátain belül maradnak-e, mérlegelni kell egyrészt azokat a tényezőket, amelyek a méltóság megsértését jellemezhetik, vagyis az előadott gyanúsítások súlyát, azok formáját és az alkalmazott terjesztési módot, másrészt pedig az előadott gyanúsítások hátterét, továbbá azt, hogy esetleg nem lehetett egyéb, az érintett személy méltóságát kevésbé sértő kifejezési módokat alkalmazni, valamint a kritika építő jellegét, amely feltételezi, hogy e kritika ésszerűen megalapozottnak tűnhet, továbbá szolgálati érdekből fogalmazzák meg, és nem lépi túl a megértéséhez szükséges mértéket.

Ami az állítólag jogellenes tevékenység tisztviselő általi bejelentését illeti, a tisztviselő köteles tartózkodóan és visszafogottan eljárni, mint azt az objektivitás és a pártatlanság kötelezettsége, valamint a hivatás méltóságának, a személyek becsületének és az ártatlanság vélelmének a tiszteletben tartása megköveteli tőle. Mindez nem teljesül, ha a tisztviselő ahelyett, hogy a személyzeti szabályzat 22a. és 22b. cikkében részére biztosított jogi lehetőségekkel élne, súlyos gyanúsításokat tartalmazó olyan e-maileket intéz az egységének teljes személyi állományához, amelyek sértik több tisztviselő becsületét és szakmai tisztességét.

(lásd a 242., 246., 247., 251. és 252. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság C-100/88. sz., Oyowe és Traore kontra Bizottság ügyben 1989. december 13-án hozott ítéletének 16. pontja; C-274/99. P. sz., Connolly kontra Bizottság ügyben 2001. március 6-án hozott ítéletének 43–49. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-146/97. sz., Williams kontra Számvevőszék ügyben 1996. március 7-én hozott ítéletének 66. és 67. pontja; T-259/97. sz., Teixeira Neves kontra Bíróság ügyben 2000. szeptember 12-én hozott ítéletének 29., 30. és 47. pontja; T-76/03. sz., Meister kontra OHIM ügyben 2004. október 28-án hozott ítéletének 157. és 159. pontja;

a Közzolgálati Törvényszék F-40/05. sz., Andreasen kontra Bizottság ügyben 2007. november 8-án hozott ítéletének 234. pontja; a fent hivatkozott Nijs kontra Számvevőszék ügyben hozott ítéletének 67., 70. és 73. pontja.

10. Előfordulhat, hogy valamely tisztviselő – különösen akkor, ha a felettese nem reagáltak a panaszaira – kénytelen nyilvánosságra hozni az olyan lelki zaklatásra utaló tényállást, amelynek ő a sértettje, anélkül hogy az ilyen magatartás a személyzeti szabályzat 12. cikke értelmében felróható lenne, még akkor is, ha az ilyen tényállás nyilvánosságra hozatala önmagában alkalmas az állítólagos lelki zaklatás elkövetőjének, sőt az adminisztrációnak a lejáratására.

Ugyanakkor nem ez a helyzet, ha az érintett tisztviselő ezen ismertetés előadása vagy e kritikák megfogalmazása során a szavainak hangvétele vagy tartalma révén túllépi azon keret leírását, amelyben a lelki zaklatás állítólagos tényállása megvalósult, továbbá túllépi a lelki zaklatásban érintett személyek körének és az azt lehetővé tevő háttérnek az ismertetését.

Ez annál inkább így van, hogy a személyzeti szabályzat 22a. cikke szerinti eljárás nem kifejezetten alkalmas a tulajdonképpeni lelki zaklatási helyzetek megoldására, amelyek az adminisztráció részéről különleges intézkedéseket igényelnek.

(lásd a 257. és 258. pontot)

11. A személyzeti szabályzat 86. cikke értelmében a kinevezésre jogosult hatóság széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik annak eldöntésére, hogy a tudomására hozott adatokra tekintettel szükséges-e adminisztratív vizsgálatot indítani annak ellenőrzése érdekében, hogy valamely tisztviselő megsértette-e a személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeit. Következésképpen az olyan másik tisztviselő, aki a személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségek megsértésével kapcsolatos állításokat fogalmazott meg, e mérlegelési jogkör kétségbevonása nélkül nem alapíthat érvet önmagában arra, hogy az említett hatóság ezen állítások tárgyában nem ítélte célszerűnek adminisztratív vizsgálat indítását, annak bizonyítása érdekében, hogy e hatóság nélkülözte az objektivitást, amikor e másik tisztviselővel szemben fegyelmi szankciót alkalmazott.

Ezzel szemben, amennyiben adminisztratív vizsgálat indul, jöllehet a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 3. cikkéből kitűnik, hogy az említett hatóságnak a fegyelmi eljárás megindítása érdekében vizsgálati jelentésre kell támaszkodnia, ami feltételezi, hogy az előadott tények és az azok háttérét képező körülmények valóságának feltárása érdekében pártatlan és kontradiktórius vizsgálatot folytat, az alkalmazandó rendelkezések egyike sem írja elő, hogy e vizsgálatot elmarasztalásig vagy felmentésig kellene folytatni.

Kétségtelen, hogy a gondos ügyintézés elve alapján az említett hatóság köteles az előtte folyamatban lévő ügy minden releváns tényezőjét gondosan és pártatlanul megvizsgálni, az adminisztráció azonban nem köteles átvenni a meggyanúsított tisztviselő helyét annak érdekében, hogy helyette felkutasson minden olyan körülményt, amely mentesítheti őt a felelősség alól, vagy enyhítheti az adott esetben kiszabott szankciót.

Ugyanakkor a személyzeti szabályzat IX. mellékletének együtt értelmezett 1. cikkéből és 2. cikkének (1) bekezdéséből következik, hogy az érintett tisztviselőnek a vizsgálat lefolytatása után, de még azt megelőzően, hogy a kinevezésre jogosult hatóság rá vonatkozóan következtetéseket vonna le, lehetőséget kell biztosítani arra, hogy az őt érintő tényekkel kapcsolatban előadja észrevételeit.

(lásd a 266., 267., 270. és 285. pontot)

Hivatkozás:

a Bíróság 35/67. sz., Van Eick kontra Bizottság ügyben 1968. július 11-én hozott ítélete; 247/87. sz., Star Fruit kontra Bizottság ügyben 1989. február 14-én hozott ítéletének 11. pontja;

az Elsőfokú Bíróság T-12/94. sz., Daffix kontra Bizottság 1997. december 18-án hozott ítéletének 104. pontja; T-31/99. sz., ABB Asea Brown Boveri kontra Bizottság ügyben 2002. március 20-án hozott ítéletének 99. pontja.

12. Abban az esetben, ha az adminisztrációnak valamely meghallgatásról jegyzőkönyvet kell felvennie, vagyis ha ezt valamely norma a kötelezettségévé teszi, továbbá ha az adminisztráció fel kívánja használni az említett meghallgatáson elhangzottakat, vagy ha akár az érintett személy ezt legkésőbb a meghallgatás kezdetén kéri, az adminisztráció kizárólag arra köteles, hogy a meghallgatáson elhangzottakat a lényegre kiterjedően, nem pedig teljes terjedelemben rögzítse írásban.

(lásd a 305. pontot)