



Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2021. április 28.*

„Közszolgálat – Az EGSZB személyi állománya – Ideiglenes alkalmazottak – Az átsorolás megtagadása – Megsemmisítés iránti kereset – Panaszbenyújtási határidő – Az előírt határidő túllépésével kapcsolatos bizonyítási teher – Sérelmet okozó aktus – Elfogadhatóság – Egyenlő bánásmód – Jobbiztonság – Kártérítési kereset – Nem vagyoni kár”

A T-843/19. sz. ügyben,

Paula Correia (lakóhelye: Woluwe-Saint-Étienne [Belgium], képviselik: L. Levi és M. Vandebussche ügyvédek)

felperesnek

az **Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB)** (képviselek: M. Pascua Mateo, X. Chamodraka és K. Gambino, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: B. Wägenbaur ügyvéd)

alperes ellen

egyrészt az EGSZB által a felperes számára ismeretlen időpontban elfogadott, a felperes tudomására 2019. április 12-én jutott, a 2019. évi átsorolási időszakban a felperes AST 7 besorolási fokozatba való átsorolását megtagadó határozat megsemmisítése, másrészt a felperest állítólagosan e határozat következtében ért nem vagyoni kár megtérítése iránt az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott keresete tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács),

tagjai: S. Gervasoni elnök, P. Nihoul és R. Frenco (előadó) bírák,

hivatalvezető: L. Ramette tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2021. január 13-i tárgyalásra,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: francia.

Ítéletet

A jogvita előzményei

- 1 Az Európai Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) tanácsadó szerv, amely az európai munkaadói és munkavállalói szervezeteket, valamint a civil társadalom egyéb reprezentatív szereplőit képviseli, különösen társadalmi-gazdasági, polgári, szakmai és kulturális területeken. Három csoportból áll, nevezetesen a munkaadók csoportjából (a továbbiakban: I. csoport), a munkavállalók csoportjából és a Sokféleség Európája csoportból. E csoportok mindegyike saját titkársággal rendelkezik, amelyhez az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja alapján ideiglenes alkalmazottakat vesznek fel.
- 2 A felperest, Paula Correiat 2000. július 11-én az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja értelmében 2000. szeptember 1-jei szolgálatba lépéssel határozatlan időre szóló szerződéssel alkalmazták az I. besorolási csoport (jelenleg AST 4) C 3 besorolási fokozatába tartozó ideiglenes alkalmazottként.
- 3 2008. január 9-én a felperest 2007. január 1-jei hatállyal az AST 4 besorolási fokozat 5. fizetési fokozatából átsorolták az AST 5 besorolási fokozat 1. fizetési fokozatába. 2016. január 18-án a felperest 2016. január 1-jei hatállyal az AST 5 besorolási fokozat 3. fizetési fokozatából átsorolták az AST 6 besorolási fokozat 1. fizetési fokozatába.
- 4 2019. március 26-án találkozóra került sor a felperes és az I. csoport elnöke között (a továbbiakban: 2019. március 26-i találkozó). 2019. március 28-án a felperes megbeszélést folytatott az EGSZB Emberi erőforrások és pénzügyek igazgatóságának (a továbbiakban: 2019. március 28-i megbeszélés, illetve személyzeti igazgatóság) ideiglenes igazgatójával.
- 5 2019. április 12-én a felperes részt vett az egységvezetőjével a 2018-as értékelési időszakról folytatott megbeszélésen (a továbbiakban: 2019. április 12-i találkozó).
- 6 2019. július 10-én a felperes az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be azon határozattal szemben, amelyben 2019-ben mellőzték az AST 7 besorolási fokozatba való átsorolását (a továbbiakban: megtámadott határozat). E panaszban a felperes többek között jelezte, hogy nem ismeri e határozat elfogadásának időpontját.
- 7 2019. október 21-én az EGSZB levelet küldött a felperesnek, amelyben arról tájékoztatta, hogy az EGSZB munkaszerződések megkötésére jogosult hatósága a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésében előírt határidőn belül nem tud választ adni a felperes panaszára.
- 8 2019. november 10-én a panaszt hallgatólagosan elutasították.
- 9 2020. január 16-án az EGSZB tájékoztatta a felperest a panasz elutasításáról (a továbbiakban: a panaszról szóló határozat).

Az eljárás és a felek kérelmei

- 10 A Törvényszék Hivatalához 2019. december 12-én benyújtott keresetlevelével a felperes előterjesztette a jelen keresetet. Az ellenkérelmet, a választ és a viszonzválaszt 2020. március 16-án, június 30-án, illetve július 17-én nyújtották be.

- 11 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:
- semmisítse meg a megtámadott határozatot;
 - kötelezze az EGSZB-t az e határozattal okozott, *ex aequo et bono* 2000 euróra becsült nem vagyoni kár megtérítésére;
 - az EGSZB-t kötelezze a költségek viselésére.
- 12 Az EGSZB azt kéri, hogy a Törvényszék:
- utasítsa el a keresetet;
 - a felperest kötelezze a költségek viselésére.
- 13 A Törvényszék Hivatalához 2021. január 5-én benyújtott levelében a felperes két észrevételt tett a tárgyalásra készített jelentésre vonatkozóan, amelyek közül az egyik a 2019. március 28-i találkozó megtörténteire vonatkozott.
- 14 A Törvényszék a 2021. január 13-i tárgyaláson meghallgatta a felek szóbeli előadásait és a Törvényszék által feltett kérdésekre adott válaszait.
- 15 A fenti 13. pontban említett levelet illetően a felperes a tárgyaláson jelezte, hogy lemond a 2019. március 28-i találkozó megtörténteinek vitatásáról, de vitatja az említett találkozó tárgyát. A felperesnek a tárgyalásra készített jelentésre tett észrevételeire válaszul az EGSZB a tárgyaláson benyújtott egy 2019. március 15-i, az I. csoport elnökétől származó és az EGSZB főtitkárához (a továbbiakban: főtitkár) a 2019. március 28-i találkozó létrejöttének és tartalmának alátámasztása céljából küldött elektronikus levelet (a továbbiakban: 2019. március 15-i elektronikus levél). A felperes e dokumentum elfogadhatatlanságára hivatkozott azzal az indokkal, hogy azt késedelmesen nyújtották be. A Törvényszék e dokumentumot az elfogadhatósága vizsgálatának kizárása nélkül csatolta az iratokhoz.

A jogkérdésről

A kereset elfogadhatóságáról

- 16 Ellenkérelmében az EGSZB elfogadhatatlansági kifogást hoz fel annak alapján, hogy a felperes nem nyújtott be panaszt a megtámadott határozattal szemben a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésében előírt három hónapos határidőn belül. E tekintetben az EGSZB azt állítja, hogy a 2019. március 26-i találkozó során az I. csoport elnöke tájékoztatta a felperest azon határozatáról, hogy nem javasolja a főtitkárnak a 2019. évi időszakban való átsorolását. Csupán a határozat minősül olyan aktusnak, amely sérelmet okozhat a felperesnek, mivel az elvesztette minden esélyét arra, hogy 2019-ben átsorolják, így a 2019. július 10-én benyújtott panasz a jelen keresethez hasonlóan elfogadhatatlan.
- 17 A felperes vitatja az EGSZB által felhozott elfogadhatatlansági kifogást, lényegében arra hivatkozva, hogy a 2019. március 26-i találkozó kizárólag a felperes előmenetelének helyreállítására vonatkozott, nem pedig az átsorolását mellőző határozatra. A tárgyaláson a felperes hozzátette, hogy mivel informális jellegű találkozóról van szó, azt nem lehet a személyzeti szabályzat 25. cikkének második bekezdése értelmében vett, egyedi határozat közlésére vonatkozó lehetőségnek tekinteni. Egyébiránt, mivel az EGSZB-hez beosztott ideiglenes alkalmazottak átsorolására vonatkozó határozatokat nem

teszik közzé, a felperes nem tudhatja, hogy a megtámadott határozatot mely időpontban fogadták el. A felperes hangsúlyozza, hogy erről a 2018. évi értékelési időszakra vonatkozó 2019. április 12-i találkozó során mellékesen tudomást szerzett.

- 18 Ennélfogva a felperes úgy véli, hogy a megtámadott határozattal szemben a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján 2019. július 10-én benyújtott panasza nem tekinthető határidőn túl benyújtottnak, így a keresete elfogadható.
- 19 Válaszában a felperes hangsúlyozza, hogy a vele 2020. január 16-án – vagyis a jelen kereset benyújtását követően – közölt, a panaszról szóló határozatban az EGSZB nem állapította meg panasz elfogadhatatlanságát. Ezáltal az EGSZB hallgatólagosan elismerte, hogy a felperest a megtámadott határozatról csupán a 2019. április 12-i találkozó során tudták tájékoztatni.
- 20 E tekintetben mindenekelőtt meg kell állapítani, hogy az ellenkérelmében felhozott elfogadhatatlansági kifogás ellenére az EGSZB a panaszról szóló határozat 5. pontjának hatodik bekezdésében kifejezetten elismerte, hogy a megtámadott határozatot a 2019. április 12-i találkozón hozták a felperes tudomására, ahogyan azt a felperes állítja.
- 21 Ugyanakkor az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, és ahogyan arra az EGSZB a tárgyaláson hivatkozott, a panasz és a kereset benyújtására nyitva álló, a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkében előírt határidők eljárásgátló jellegűek, és nem bízhatók a felek vagy a bíróság belátására; a bíróság feladata, hogy akár hivatalból is vizsgálja e határidők betartását (lásd: 2008. szeptember 8-i Kerstens kontra Bizottság ítélet, T-222/07 P, EU:T:2008:314, 53. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2019. december 12-i Feral kontra Régiók Bizottsága ítélet, T-529/16, nem tették közzé, EU:T:2019:851, 34. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 22 A személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése értelmében, amely az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 46. cikke értelmében az ideiglenes alkalmazottakra is alkalmazandó, a panaszokat három hónapos határidőn belül kell benyújtani, amelynek kezdő időpontja a jelen ügyszámhoz hasonlóan „egy meghatározott személyre vonatkozó intézkedés esetében az az időpont, amikor az érintett személyt a határozatról értesítették, de semmiképpen sem később, mint amikor az érintett a határozatot kézhez kapta”.
- 23 Ezenkívül az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a határidő túllépésére hivatkozó félnek, vagyis a jelen ügyben az EGSZB-nek kell bizonyítania azt az időpontot, amikor az említett határidő elkezdődött (lásd: 2005. szeptember 7-i Krahl kontra Bizottság végzés, T-358/03, EU:T:2005:301, 53. pont; 2020. július 9-i Bizottság kontra HM ítélet, C-70/19 P, nem tették közzé, EU:C:2020:544, 123. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 24 Szintén az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a határozat alakszerű közlésén kívüli más körülmények is megfelelő bizonyítéknak minősülhetnek azon időpontra vonatkozóan, amikor az érintett az említett határozatot megismerte. E tekintetben, noha a határozat kézbesítésére utaló egyszerű jelek nem lehetnek elegendőek, e bizonyíték következhet többek között az érintett elektronikus leveléből, amelyből kétségtelenül kitűnik, hogy a hivatkozott időpontot megelőzően érdemben megismerte az említett határozatot (lásd ebben az értelemben: 2012. február 15-i AT kontra EACEA ítélet, F-113/10, EU:F:2012:20, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 25 E tekintetben az EGSZB egyrészt a felperes és a személyzeti igazgatóság közötti elektronikuslevél-váltásra, másrészt ezen igazgatóság elektronikus naptárának kivonatára támaszkodik. A tárgyaláson ez utóbbi kinyilvánította azon szándékát, hogy egy másik körülményre, mégpedig egy 2019. március 15-i elektronikus levélre is hivatkozzon.

26 Ami először is az ellenkérelemhez csatolt elektronikuslevél-váltást illeti, az iratokból kitűnik, hogy 2019. március 26-án a felperes a személyzeti igazgatósághoz a következő módon megfogalmazott kérelmet intézte:

„[Az I. csoport elnöke] arról tájékoztatott, hogy az Önökkel folytatott utolsó egyeztetést követően kapcsolatba kellene lépnem Önökkel egy találkozó rögzítése érdekében. E kérés oka az, hogy módot találjunk az előmenetel helyreállításának és az átsorolásomnak az előmozdítására.”

27 Az EGSZB azzal érvel, hogy a felperes nem kért volna sürgősen találkozót, ha ugyanazon a napon nem szerzett volna tudomást arról, hogy a 2019. évi időszakban nem javasolják az átsorolását.

28 Válaszában a felperes pontosította, hogy az említett elektronikus levelet az I. csoport elnökével folytatott beszélgetést követően küldte el, aki meglátogatta az irodájában. Egy másik munkatárs jelenlétében ez az elnök azt javasolta neki, hogy lépjen kapcsolatba a személyzeti igazgatósággal az előmenetel helyreállítása tárgyában. Az „átsorolásnak” ebben az elektronikus levélben való említését illetően a felperes a tárgyaláson megjegyezte, hogy az előmenetel helyreállítása iránti eljárás szükségyszerűen maga után vonja a besorolási fokozatba való átsorolást.

29 2019. március 27-én a személyzeti igazgatóság a felperes fenti 26. pontban említett elektronikus levelére az alábbi választ adta:

„Kérelmére válaszul tudná jelezni, hogy mikor tudunk találkozni az [...] előmenetel megvitatása céljából”.

30 Márpedig a fenti 24. pontban hivatkozott ítélezési gyakorlatra tekintettel meg kell állapítani, hogy önmagában ez az elektronikuslevél-váltás egyáltalán nem bizonyítja a 2019. március 26-i találkozó tartalmát. Következésképpen e levélváltás nem alkalmas annak bizonyítására, hogy e találkozó során a megtámadott határozatot a felperes tudomására hozták, ahogyan azt az EGSZB állítja.

31 A felperes által a tárgyaláson adott magyarázatból (lásd a fenti 28. pontot) ugyanis kitűnik, hogy a 2019. március 26-i elektronikus levélben az átsorolására tett egyszerű utalás nem teszi lehetővé annak minden kétséget kizáró megállapítását, hogy a felperes az EGSZB által hivatkozott időpontban tudomást szerzett a megtámadott határozatról. Ez annál is inkább így van, mivel ebben az elektronikus levélben a felperes csupán az átsorolása „előmozdítása” miatt aggódott, nem pedig annak elutasítása miatt, ami teljesen érthető lépés az előmenetel helyreállítása iránti kérelem keretében.

32 Másodszor, ezen elektronikuslevél-váltás kiegészítéseként az EGSZB benyújtotta a személyzeti igazgatóság elektronikus naptárának kivonatát, amely annak tanúsítására hivatott, hogy 2019. március 28-án a felperes és ezen igazgatóság között egy körülbelül egyórás találkozó jött létre. E találkozó során ezen igazgatóság tájékoztatta a felperest a megtámadott határozat indokairól, amely határozatról a felperes 2019. március 26-án szerzett tudomást. Mindazonáltal előzetesen meg kell jegyezni, hogy ezen állítás ellentmond a panaszcímű határozatnak, ahogyan az a fenti 20. pontból kitűnik.

33 Ezenkívül az említett állítást semmilyen bizonyíték nem támasztja alá. Közelebbről, a fenti 32. pontban említett elektronikus naptár kivonata nem tartalmaz semmilyen pontosítást a 2019. március 28-i találkozó tárgyát illetően, és az EGSZB nem közölte sem e találkozó jegyzőkönyvét, sem pedig a személyzeti igazgatóságtól származó, az e találkozó során érintett témákkal kapcsolatos információkat tartalmazó nyilatkozatot.

34 Harmadszor, az EGSZB a tárgyaláson előterjesztett 2019. március 15-i elektronikus levélre hivatkozik, amelyben az I. csoport elnöke javasolta az említett csoport titkárságára beosztott két alkalmazott átsorolását. Az EGSZB szerint ebből az következik, hogy a felperes a 2019. március 26-i találkozó során szükségyszerűen tudomást szerzett a megtámadott határozatról.

- 35 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a Törvényszék eljárási szabályzata 85. cikkének (3) bekezdése többek között úgy rendelkezik, hogy a felek az eljárás szóbeli szakaszának befejezését megelőzően további bizonyítékokat ajánlhatnak fel, feltéve hogy a késedelmes előterjesztés vagy felajánlás igazolt.
- 36 Márpedig a jelen ügyben az EGSZB nem igazolta a fenti 34. pontban említett bizonyítékfelajánlás késedelmes előterjesztését. E megállapítás annál is inkább érvényes, mivel a felperes már a válasz szakaszában vitatta az EGSZB-nek az ellenkérelemben szereplő, a 2019. március 28-i találkozó tartalmával kapcsolatos állítását. Ebből következik, hogy a 2019. március 15-i elektronikus levél benyújtását az eljárási szabályzat 85. cikkének (3) bekezdése értelmében elkésettnek kell tekinteni, így ezt az iratot mint elfogadhatatlant el kell utasítani.
- 37 Mindenesetre meg kell állapítani, hogy a 2019. március 15-i elektronikus levél az I. csoport elnökétől származó egyszerű átsorolási javaslat, amely – mint előkészítő aktus – nem minősül olyan határozatnak, amellyel a főtítkárnak munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságként elutasította a felperes átsorolását.
- 38 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy csak azok a kötelező joghatásokat kiváltó intézkedések minősülnek megsemmisítés iránti keresettel megtámadható jogi aktusoknak és határozatoknak, amelyek azáltal, hogy lényegesen módosítják a felperes jogi helyzetét, érintik annak érdekeit. Ha olyan jogi aktusokról vagy határozatokról van szó, amelyek kidolgozása több szakaszban, különösen valamely belső eljárás során történik – mint amilyen az ideiglenes alkalmazottak átsorolására vonatkozó eljárás –, akkor csak azok az intézkedések minősülnek megtámadható aktusnak, amelyek ezen eljárás végén véglegesen meghatározzák az intézmény álláspontját. Ezzel szemben a közbenső intézkedések, amelyek célja a végleges határozat előkészítése, nem okoznak sérelmet a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése értelmében, és csak a megsemmisíthető aktusok elleni kereset keretében, járulékosan vitathatók (lásd analógia útján: 2003. március 5-i Staelen kontra Parlament ítélet, T-24/01, EU:T:2003:52, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. szeptember 21-i Anagnostu és társai kontra Bizottság ítélet, F-72/11, EU:F:2015:103, 38. pont).
- 39 Márpedig meg kell állapítani, hogy még ha feltételezzük is, hogy a felperes nevének a 2019. március 15-i e-mailben való említésének hiánya az I. csoport elnöke által hozott azon döntésként értelmezhető, hogy nem javasolja a főtítkárnak a felperes átsorolását, ezen aktus az átsorolási eljárásnak csupán az egyik szakaszát képezi, amely – adott esetben – más ideiglenes alkalmazottak átsorolásáról szóló határozattal zárul, amely határozatot végül közzé kell tenni a személyzeti szabályzat 25. cikke harmadik bekezdésének megfelelően, amely az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 11. cikke alapján az ideiglenes alkalmazottakra is alkalmazandó. Az átsorolásra jogosult ideiglenes alkalmazottak jogi helyzete csak akkor minősülhet érintettnek, amikor megfelelően közzéteszik az átsorolt ideiglenes alkalmazottak listáját. Ebből következik, hogy az I. csoport elnökének javaslatai a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságnak az átsorolt ideiglenes alkalmazottak listáját megállapító határozatának előkészítő aktusai (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2003. március 19-i Tsarnavas kontra Bizottság ítélet, T-188/01–T-190/01, EU:T:2003:77, 73. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2015. szeptember 21-i Anagnostu és társai kontra Bizottság ítélet, F-72/11, EU:F:2015:103, 39. pont).
- 40 Mindazonáltal, mivel nem vitatott, hogy az ideiglenes alkalmazottak átsorolásáról szóló, a főtítkárnak által hozott határozatokat nem tették közzé a személyzeti szabályzat 25. cikke harmadik bekezdésének megfelelően, és mivel az EGSZB a tárgyaláson úgy nyilatkozott, hogy nem ismerte a főtítkárnak azon határozata meghozatalának időpontját, amelyet a főtítkárnak a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságként a 2019. március 15-i elektronikus levélben szereplő, átsorolásra vonatkozó javaslatokkal kapcsolatban hozott, a felperes még kevésbé tudhatta, hogy mikor hozták meg a megtámadott határozatot. Az EGSZB tehát nem állíthatja érvényesen, hogy a felperes legkésőbb 2019. március 26-án érdemben megismerte az említett határozatot, így a panasz nem volt elkésett.

- 41 Következésképpen az EGSZB által felhozott elfogadhatatlansági kifogást el kell utasítani, és a jelen keresetet elfogadhatónak kell nyilvánítani.

A megsemmisítésre irányuló kereseti kérelmekről

- 42 A megsemmisítés iránti kérelmeinek alátámasztása érdekében a felperes négy jogalapot terjeszt elő. A keresetlevél tartalmára tekintettel azonban öt jogalapot kell megkülönböztetni. Az első jogalap lényegében a megtámadott határozat indoklására vonatkozó kötelezettség megsértésére vonatkozik. A másik négy jogalap közül a második az egyenlő bánásmód elvének megsértésén, a harmadik a jogbiztonság elvének megsértésén, a negyedik nyilvánvaló értékelési hibán, az ötödik pedig a gondoskodási kötelezettség megsértésén alapul.
- 43 A jelen ügy körülményei között a Törvényszék célszerűnek tartja elsőként és egyidejűleg az egyenlő bánásmód és a jogbiztonság elvének megsértésére alapított második és harmadik jogalapot megvizsgálni.
- 44 A felperes lényegében azt rója fel az EGSZB-nek, hogy megsértette az egyenlő bánásmód elvét, amelynek értelmében az EGSZB köteles lett volna olyan objektív és átlátható kritériumokat meghatározni, amelyek lehetővé teszik az ideiglenes alkalmazottak számára az átsorolásuk módjának megismerését, és azt állítja, hogy az egyértelmű, pontos, előrelátható és átlátható eljárás hiánya sérti a jogbiztonság elvét.

A második és a harmadik jogalap elfogadhatóságáról

- 45 Az EGSZB elfogadhatatlansági kifogást hoz fel a második és harmadik jogalapot illetően, mivel a felperes nem fejt ki, hogy az ideiglenes alkalmazottak átsorolására vonatkozó írott szabályok hiánya miért okoz számára személyesen sérelmet, így az e jogalapok keretében előadott érvekre kizárólag a jogszerűség érdekében hivatkoznak, következésképpen azokat elfogadhatatlannak kell tekinteni.
- 46 E tekintetben meg kell állapítani, hogy bár az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a tisztviselő nem léphet fel a jogszerűség védelme vagy az intézmények érdekében, és a megsemmisítés iránti kereset alátámasztására kizárólag személyes kifogásokra hivatkozhat, elegendő, ha az állítólagos jogsértés hatással volt a jogi helyzetére nézve ahhoz, hogy a felperes által e jogsértésre alapított kifogást személyes kifogásnak lehessen tekinteni (2011. november 10-i Merhzaoui kontra Tanács ítélet, F-18/09, EU:F:2011:180, 63. pont). Márpedig a felperes a jelen ügyben pontosan arra hivatkozik, hogy személyes jogi helyzetét érintette az ideiglenes alkalmazottaknak a 2019. évi átsorolási időszakban történő átsorolására vonatkozó egyértelmű és pontos kritériumok hiánya, amely sérti az egyenlő bánásmód és a jogbiztonság elvét. Ebből következik, hogy a második és a harmadik jogalap elfogadható.

A második és a harmadik jogalap megalapozottságáról

- 47 A jogbiztonság elve az uniós jogból eredő helyzetek és jogviszonyok előreláthatóságának biztosítására irányul (2019. július 3-i PT kontra EBB ítélet, T-573/16, EU:T:2019:481, 233. pont) és megköveteli, hogy az adminisztráció minden joghatást kiváltó aktusa egyértelmű és pontos legyen, lehetővé téve azt, hogy az érdekelt félreérthetőség nélkül megismerjék jogukat és kötelezettségeiket, és ezeknek megfelelően járjanak el (lásd ebben az értelemben: 2016. január 27-i DF kontra Bizottság ítélet, T-782/14 P, EU:T:2016:29, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E követelmény különösen akkor érvényesül, ha a szóban forgó aktus az érintetteknek kedvezőtlen következményekkel járhat (lásd ebben az értelemben: 2017. május 11-i Deza kontra ECHA ítélet, T-115/15, EU:T:2017:329, 135. pont).

- 48 Ebben az összefüggésben rá kell mutatni, hogy az EGSZB az előléptetésre vonatkozó szabályok elfogadásáról szóló 114/16 A határozattal a szerződéses alkalmazottak és a tisztviselők átsorolására vonatkozóan írásbeli és kodifikált szabályokat állapított meg.
- 49 Ezzel szemben nem vitatott, hogy az EGSZB nem fogadott el ilyen jellegű határozatot az ideiglenes alkalmazottak átsorolása tárgyában. Nincs tehát semmilyen olyan kötelező szöveg vagy más dokumentum, amely pontosítaná azon elemzési szempontokat, amelyek alapján sor kerülhet ezen alkalmazottak átsorolására vagy azon kapcsolatot, amely az EGSZB által bevezetett, az ideiglenes alkalmazottakra vonatkozó értékelési mechanizmus és az átsorolási lehetőségek között áll fenn, vagy akár azon garanciákat, amelyek e téren az egyedi helyzeteknek a határozatok meghozatala előtti vizsgálatát övezik.
- 50 Az EGSZB mindazonáltal az ideiglenes alkalmazottak átsorolása terén kialakult gyakorlat fennállására hivatkozik, amelyet az utóbbiak ismernek, és amely megfelel az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek és az ítélkezési gyakorlat követelményeinek. A felperes vitatja e gyakorlat létezését, és mindenesetre úgy véli, hogy az nem felel meg sem az egyenlő bánásmód, sem a jogbiztonság elvének.
- 51 Az EGSZB eljárási szabályzata 80. cikkének (3) bekezdése pontosítja, hogy a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság hatásköreit többek között az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 10. cikke az egyéb alkalmazottak átsorolását szabályozó (3) bekezdésének alkalmazása tekintetében a főtitkár gyakorolja az EGSZB három csoportjának elnökei által előterjesztett javaslatok alapján. E javaslatok maguk is az egységvezetők által az egységükhöz beosztott ideiglenes alkalmazottak tekintetében tett javaslatok eredményeként jöttek létre, és egyébként a költségvetési lehetőségektől függenek.
- 52 Az EGSZB által a tárgyaláson tett pontosításokból kitűnik, hogy az általa hivatkozott gyakorlat különösen az átsorolási eljárás lefolytatására vonatkozik, míg érdemi szempontból az ideiglenes alkalmazottak átsorolására az érdemek összehasonlítása alapján és az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartásával kerül sor. Mindazonáltal az EGSZB hangsúlyozta, hogy azon sajátossága, hogy összetétele „rendkívül politikai” jellegű kizárja, hogy az ideiglenes alkalmazottak átsorolásának az érdemek értékelésén alapuló olyan rendszerét hozza létre, mint amely a személyzeti szabályzat 45. cikke alapján a tisztviselőkre alkalmazandó. E tekintetben az EGSZB hozzátette, hogy az ideiglenes alkalmazottak átsorolási eljárása szempontjából releváns szempontok „alapvetően eltérnek” a tisztviselők előléptetése során figyelembe veendő szempontoktól.
- 53 Írásbeli beadványaiban az EGSZB arra is hivatkozik, hogy az ideiglenes alkalmazottaknak az EKSZB-t alkotó három csoporton belüli átsorolásához számításba veszi többek között a költségvetési jogcímek rendelkezésre állását, valamint a személyzeti szabályzat I. B. mellékletében meghatározott előléptetési arányokat az alkalmazottak által a besorolási fokozatukban eltöltött szolgálati idő figyelembevétele érdekében (mivel az egy besorolási fokozatban eltöltött átlagos időtartam négy év).
- 54 Az ítélkezési gyakorlat szerint az intézmények a személyzeti állomány szervezete és igazgatása terén választási szabadsággal rendelkeznek, és különösen nem kötelesek arra, hogy egyik vagy másik sajátos értékelési és átsorolási rendszert fogadják el (lásd ebben az értelemben: 2007. február 14-i Simões Dos Santos kontra OHIM ítélet, T-435/04, EU:T:2007:50, 132. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), feltéve, hogy tiszteletben tartják az uniós jog általános elveit, különösen az egyenlő bánásmód elvét.
- 55 Ezenkívül az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek nem írnak elő az ideiglenes alkalmazottak átsorolására vonatkozó, a személyzeti szabályzat 45. cikkében szereplő, a tisztviselőkre alkalmazandóhoz hasonló különös rendelkezést. Az EGSZB ezzel kapcsolatban helyesen hivatkozik arra, hogy az ideiglenes alkalmazottak átsorolására alkalmazandó szabályok nem lehetnek azonosak a tisztviselőkre alkalmazandó szabályokkal. Az ideiglenes alkalmazottaknak ugyanis az intézményükön

belül nem ugyanolyan előmeneteli lehetőségeik vannak, mint a tisztviselőknek (a tisztviselők előmeneteli lehetőségéről lásd: 2007. február 25-i Silva kontra Bizottság ítélet, F-21/06, EU:F:2007:116, 70., 71. és 76. pont). Ugyanígy a felpereshez hasonló, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének c) pontja alapján felvett ideiglenes alkalmazottak szakmai érdemeinek értékelése alapulhat olyan elemzési szempontokon alapulhat, amelyek figyelembe veszik az őket az intézményhez fűző munkaviszony sajátosságát, különösen a sajátos jellegű bizalmi viszony fennállását, és adott esetben azon politikai környezetet, amelyben a feladataikat ellájták.

- 56 Mindazonáltal minden átsorolási eljárást az általános jogelvek, mint amilyen az egyenlő bánásmód elve tiszteletben tartásával kell lefolytatni, amely elvet az Európai Unió Alapjogi Chartájának 21. cikke szintén rögzít, és amely az Unió valamennyi szervére, szervezetére és intézményére kötelező, valamint a jogbiztonság elvének tiszteletben tartásával (lásd: 2018. július 13-i K. Chrysostomides & Co. és társai kontra Tanács és társai ítélet, T-680/13, EU:T:2018:486, 440. pont; 2019. július 3-i PT kontra EBB ítélet, T-573/16, EU:T:2019:481, 233. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az EGSZB ezt végeredményben nem vitatta.
- 57 E tekintetben az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód elve az uniós jog általános és alapvető elve, amely megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és a különböző helyzeteket ne kezeljék azonos módon, hacsak ez a különbségtétel objektív módon nem igazolható. Az egyenlő bánásmód elve akkor sérül, ha olyan személyek két csoportját kezelik eltérően, akik jogi és ténybeli helyzete között nincs lényeges különbség vagy ha eltérő helyzeteket azonos módon kezelnek (lásd ebben az értelemben: 2009. február 20-i Bizottság kontra Bertolote és társai ítélet, T-359/07 P–T-361/07 P, EU:T:2009:40, 37. és 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 58 Az említett elv tiszteletben tartása megköveteli, hogy az uniós intézmény, szerv vagy szervezet elemzési szempontok – mint amilyen az értékelő jelentés – csoportját határozza meg az érdemek értékelésének megalapozásához, az önkényesség kockázatának elkerülése és az előléptetésre jogosult pályázók közötti egyenlő bánásmód biztosítása érdekében (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2015. december 15-i Bonazzi kontra Bizottság ítélet, F-88/15, EU:F:2015:150, 61. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 59 Továbbá, noha a fenti 54. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az intézmények mérlegelési jogkörrel rendelkeznek, az uniós bíróság feladata ellenőrizni, hogy a szóban forgó uniós intézmény, szerv vagy szervezet, a jelen esetben az EGSZB, tiszteletben tartotta-e az egyenlő bánásmód és a jogbiztonság elveit az ideiglenes alkalmazottak átsorolási eljárásának szervezése keretében, és különösen az ezen eljáráshoz kapcsolódó összehasonlító vizsgálat során (lásd ebben az értelemben: 2018. július 13-i K. Chrysostomides & Co. és társai kontra Tanács és társai ítélet, T-680/13, EU:T:2018:486, 440. pont; 2019. július 3-i PT kontra EBB ítélet, T-573/16, EU:T:2019:481, 233. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 60 Márpedig, ahogyan az a fenti 49. pontból kitűnik, az ideiglenes alkalmazottak átsorolását illetően az EGSZB nem határozott meg olyan elemzési szempontokat, amelyek lehetővé tennék, hogy az érdemek összehasonlítását az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartása mellett végezzék el. A fenti 53. pontban említett feltételek önmagukban nem elegendőek ahhoz, hogy döntsenek az átsorolásra pályázó ideiglenes alkalmazottak között. Az EGSZB által e területen követett gyakorlat tehát nem biztosítja, hogy az átsorolási javaslatokat az egységvezetők és a csoportigazgatók közös alapokon alakítsák ki, és hogy a főtitkár a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóságként hozott határozatai tiszteletben tartásuk az egyenlő bánásmód elvét.
- 61 Az elemzési szempontok e hiánya annál is inkább vitatható, mivel – ahogyan az a fenti 40. pontban szerepel – az átsorolás tárgyában hozott határozatokat nem teszik közzé az EGSZB belül, ahogyan azt a személyzeti szabályzat 25. cikkének harmadik bekezdése előírja, ami szintén sérti a jogbiztonság elvét.

- 62 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az átláthatóság kötelezettsége az egyenlő bánásmód elvének velejárója, mivel a nyilvánosság megfelelő szintjének biztosítására irányul, lehetővé téve az adminisztráció részéről a részrehajlás és önkényesség hiányának ellenőrzését (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2011. április 15-i IPK International kontra Bizottság ítélet, T-297/05, EU:T:2011:185, 124. pont).
- 63 Ebből következik, hogy az átsorolásról szóló határozatok EGSZB általi közzétételének hiánya nem csupán a személyzeti szabályzat rendelkezéseivel ellentétes, hanem sértheti az EGSZB különböző csoportjainak titkárságaihoz tartozó ideiglenes alkalmazottak jogait is, mivel megakadályozza az adminisztráció pártatlanságának az újrbesorolási eljárás során történő ellenőrzését.
- 64 A felperes ezzel kapcsolatban azzal érvel, hogy az ugyancsak az EGSZB három csoportjának titkárságaihoz tartozó munkatársaival ellentétben az ő előmenetele különösen lassan haladt. 19 év alatt ugyanis a besorolásának módosítására csupán két alkalommal, 2007. január 1-jei hatállyal, illetve 2016. január 1-jei hatállyal került sor.
- 65 Érvelésének alátámasztására egy általa készített összehasonlító táblázatot terjesztett elő, amely annak bizonyítására irányul, hogy az EGSZB három csoportjánál foglalkoztatott ideiglenes alkalmazott munkatársainak előmenetele gyorsabb volt, mint az övé.
- 66 Márpedig az ideiglenes alkalmazottak átsorolása terén a négyéves szolgálati idő szempontjának alkalmazása, akárcsak az egyenlő bánásmód elvének alkalmazása, amelyre az EGSZB hivatkozni próbál (lásd a fenti 53. pontot), nem tűnik ki a felperes által készített összehasonlító táblázatból. E táblázat ugyanis azt mutatja, hogy jelentős különbségek állnak fenn az EGSZB három csoportjának titkárságaihoz tartozó különböző ideiglenes alkalmazottak átsorolásának üteme tekintetében. Például az I. csoportot illetően, amelyhez a felperes tartozik, e táblázatból az következik, hogy az egyik ideiglenes alkalmazott alig két év alatt három (AST 2-ből AST 5-be) besorolási fokozatot lépett előre, míg egy másik alkalmazott majdnem hat év alatt ért el hasonló előmenetelt (AST 3-ból AD 6-ba). Ugyanez vonatkozik a munkavállalói csoport titkárságára beosztott ideiglenes alkalmazottakra is, akik esetében az előmenetel terén fennálló különbségek még hangsúlyosabbak. Például úgy tűnik, hogy ez utóbbi csoportban az egyik ideiglenes alkalmazott hat év alatt két besorolási fokozattal került feljebb (AST 4-ből AST 6-ba), míg egy másik alkalmazott tizenkilenc év alatt lépett előre három besorolási fokozatot (AST 4-ből AST 7-be).
- 67 Az EGSZB semmiféle olyan érvet nem hoz fel, amely cáfolná e táblázat tartalmát, illetve a felperes azon érveit, amelyek az EGSZB csoportjainak titkárságaihoz, különösen az I. csoport titkárságához tartozó ideiglenes alkalmazottak szakmai előmenetelének ütemével kapcsolatos különbségekre vonatkoznak. Közelebbről az EGSZB nem nyújt semmiféle tájékoztatást, amely lehetővé tenné annak megállapítását, hogy azon szempontok megállapítása, amelyek alapján állítólagosan az ideiglenes alkalmazottak átsorolását végzi, vagyis többek között az álláshelyek rendelkezésre állása és a besorolási fokozatban eltöltött szolgálati idő, az egyenlő bánásmód elvének tiszteletben tartásával történt.
- 68 A felperes érvelését alátámasztó, kellően egybehangzó valószínűsítő körülmények fennállása esetén az alperes intézmény feladata az említett elvvel összhangban álló gyakorlat fennállásának bizonyítása olyan objektív tényezők alapján, amelyek bírósági felülvizsgálat tárgyát képezhetik (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2018. november 8-i RA kontra Számvevőszék ítélet, T-874/16, nem tették közzé, EU:T:2018:757, 56. pont).
- 69 Márpedig meg kell állapítani, hogy az EGSZB a 2019. évi átsorolási időszak megszervezésének módját úgy írja le, hogy elkerüli a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság által az átsorolásra pályázó ideiglenes alkalmazottak érdemeinek összehasonlítása céljából követett módszer pontosítását. Az EGSZB által adott magyarázatok ugyanis nem teszik lehetővé annak meghatározását, hogy a munkaszerződések megkötésére jogosult hatóság, illetve az I. csoport elnöke milyen módon, illetve milyen alapon végezte el ténylegesen az érdemek ezen összehasonlítását az EGSZB felépítését, igényeit

és sajátos szervezetét tükröző elemzési szempontok alapján (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2018. november 8-i RA kontra Számvevőszék ítélet, T-874/16, nem tették közzé, EU:T:2018:757, 57. pont).

- 70 E következtetéseket az EGSZB többi érve sem kérdőjelezi meg.
- 71 Elsősorban az EGSZB azzal érvel, hogy számára nem lehetséges az ideiglenes alkalmazottaknak átsorolásának kizárólag az érdemek összehasonlításán alapuló rendszerének létrehozása, mint amilyen a tisztviselők előmeneteli rendszere, mivel az EGSZB-n belül az ideiglenes alkalmazottak átsorolása eltérő megfontolások alapján történik. E tekintetben az EGSZB különféle szervezeti jellegű kötöttségekre hivatkozik.
- 72 Először is, az EGSZB szerint az ideiglenes alkalmazott átsorolása az általa ellátott feladatok jelentős módosítását feltételezi. Másodsor az EGSZB megjegyzi, hogy a hozzá tartozó ideiglenes alkalmazottak a tisztviselőkétől eltérő költségvetési tétel alá tartoznak, mivel nem állandó álláshelyeket töltenek be. Ennek megfelelően minden besorolás feltétele az évente nyújtott költségvetés rendelkezésre állása. Harmadszor és következésképpen, mivel a költségvetési korlátok miatt az ideiglenes alkalmazottak számára előírt álláshelyek száma korlátozott, az ideiglenes alkalmazott átsorolására csak az új besorolási fokozatnak megfelelő álláshely megüresedése esetén kerülhet sor. E tekintetben az EGSZB megjegyzi többek között, hogy az érdemek összehasonlításán alapuló olyan átsorolási rendszer, mint amely a tisztviselők előléptetésére vonatkozik, nem teszi lehetővé az AST 1–AST 9 besorolási fokozatnak megfelelő feladatoknak az EGSZB-n belüli egységes elosztását, különösen a nagyon kis létszámmal működő szervezeti egységeknél, mint amilyenek az EGSZB-t alkotó csoportok titkárságai.
- 73 Meg kell azonban állapítani, hogy az EGSZB által hivatkozott kötöttségek önmagukban nem kapcsolódnak az említett csoportok titkárságainak felépítéséhez és szervezetéhez, és nem is leküzdhetetlenek, továbbá nem alkalmasak arra, hogy megakadályozzák az ideiglenes alkalmazottak átsorolási eljárása keretében a jogbiztonság és az egyenlő bánásmód elvei tiszteletben tartásának biztosítását lehetővé tévő, egyértelmű, objektív és átlátható összehasonlító elemzési szempontokat.
- 74 Az EGSZB által hivatkozott költségvetési megfontolásokkal kapcsolatban hangsúlyozni kell, hogy azok önmagukban nem igazolhatják az ideiglenes alkalmazottak átsorolására vonatkozó egyértelmű, pontos és hátrányos megkülönböztetéstől mentes eljárás vagy belső szabályok hiányát (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2016. július 20-i RN kontra Bizottság ítélet, F-104/15, EU:F:2016:163, 72. pont).
- 75 Másodsorban a tárgyaláson az EGSZB azzal érvelt, hogy mivel „rendkívül politikai” jellegű szervnek minősül, az ideiglenes alkalmazottainak átsorolása keretében figyelembe veendő érdemek eltérnek a tisztviselőknek a személyzeti szabályzat 45. cikke által szabályozott előléptetése során figyelembe veendő érdemeiktől.
- 76 Kétségtelen, hogy – amint az a fenti 54. és 59. pontból kitűnik – az intézmények szabadon határozhatják meg az elemzés szempontjait saját szolgálati igényeiknek és szervezeti sajátosságaiknak megfelelően, és nem kötelesek átültetni a tisztviselők előléptetésére alkalmazandó szabályokat az ideiglenes alkalmazottak átsorolására.
- 77 E tekintetben az EGSZB megjegyzi, hogy noha az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 16. cikkének első bekezdése alkalmazhatóvá teszi a személyzeti szabályzat 45. cikkének rendelkezéseit az Európai Parlament képviselőcsoportjaiba beosztott ideiglenes alkalmazottakra, az EGSZB csoportjaiba beosztott ideiglenes alkalmazottakra azonban nem, az említett 45. cikk szempontjai, amelyek az érdemek összehasonlítására és a besorolási fokozatban eltöltött szolgálati idő figyelembevételére irányulnak, az EGSZB személyi állományára alkalmazandó belső iránymutatások összességének szerves részét képező elveknek minősülnek.

- 78 Mindazonáltal, először is, ezen általános állítás nem teszi lehetővé sem annak megértését, hogy a személyzeti szabályzat 45. cikkében foglalt szempontokat hogyan alkalmazzák az EGSZB ideiglenes alkalmazottainak átsorolására, sem annak ellenőrzését, hogy azokat a jelen ügyben ténylegesen alkalmazták-e.
- 79 Másodszor és mindenesetre úgy tűnik, hogy ezen állítás ellentmond az EGSZB által a tárgyaláson előadott azon érveknek, amely szerint az EGSZB „rendkívül politikai” jellegével ellentétes az, hogy az ideiglenes alkalmazottaknak az érdemek összehasonlításán alapuló, a személyzeti szabályzat 45. cikkében előírt előléptetési rendszerhez hasonló átsorolási rendszerét vezesse be. Ezenkívül elegendő megjegyezni, hogy mivel e rendelkezés az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 16. cikkének első bekezdésével összefüggésben értelmezve az érdemeken alapuló előléptetési rendszert ír elő többek között a Parlament politikai csoportjaihoz tartozó ideiglenes alkalmazottak számára, amely csoportok kiváltképpen politikai csoportoknak minősülnek, az EGSZB megalapozatlanul állítja, hogy az EGSZB-t alkotó csoportok politikai jellege megakadályozza abban, hogy az említett csoportokhoz tartozó ideiglenes alkalmazottak érdemeinek összehasonlítására szolgáló rendszert hozzon létre.
- 80 Az uniós intézmények, szervek és szervezetek feladata, hogy a fenti 54. és 59. pontban említett szervezeti szabadságuk gyakorlása keretében előzetesen meghatározzák az összehasonlító elemzés szempontjait az egyenlő bánásmód és a jogbiztonság elvének tiszteletben tartása érdekében, figyelembe véve a sajátos szolgálati igényeiket. Ebből következik, hogy az EGSZB nem hivatkozhat megalapozottan arra, hogy számára nem lehetséges az érdemek elemzése átlátható, előre látható és hátrányos megkülönböztetéstől mentes szempontjainak elfogadása annak érdekében, hogy lehetővé tegye a személyi állománya számára az átsorolásról szóló határozatok jogszerűségének értékelését, a Törvényszék számára pedig e jogszerűségnek a jogbiztonság és az egyenlő bánásmód elvére tekintettel történő felülvizsgálatát.
- 81 E körülmények között helyt kell adni a második és a harmadik jogalapnak, következésképpen meg kell semmisíteni a megtámadott határozatot, mivel sérti az egyenlő bánásmód és a jogbiztonság elveit, anélkül hogy meg kellene vizsgálni a felperes által a megsemmisítés iránti kérelmei keretében előterjesztett többi jogalapot.

A kártérítési kérelemről

- 82 A felperes úgy véli, hogy nem vagyoni kár érte a szakmai előmenetelével kapcsolatos bizonytalan helyzete miatt, amely annak a következménye, hogy az EGSZB nem fogadott el egyértelmű, átlátható és hátrányos megkülönböztetéstől mentes kritériumokat az ideiglenes alkalmazottak átsorolása terén. A felperes úgy véli, hogy mindig is kétséges lesz azon érdemek értékelése, amelyeket bizonyíthatott volna, ha előzetesen világos és pontos kritériumokat határoztak volna meg. Ebből következően azt kéri, hogy a Törvényszék kötelezze az EGSZB-t arra, hogy fizessen neki *ex aequo et bono* 2000 euró kártérítést.
- 83 Az EGSZB úgy véli, hogy a felperes által a kártérítési kérelemben előadott érvek megalapozatlanok. Először is, az EGSZB nem követett el olyan jogsértést, amely kárt okozhatott volna a felperesnek. Másodszor, mivel a megtámadott határozatot a felperes számára ismert körülmények között fogadták el, a felperes kártérítési kérelmének alátámasztása érdekében nem hivatkozhat a szakmai előmenetelével kapcsolatos bizonytalanság fennállására.
- 84 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy valamely uniós intézmény, szerv vagy szervezet felelősségének megállapítása több feltétel – nevezetesen a neki felrótt magatartás jogellenessége, az állítólagos kár bekövetkezése, valamint a felrótt magatartás és az állítólagos kár közötti okozati összefüggés – együttes fennállásától függ (lásd: 2019. október 3-i DQ és társai kontra Parlament ítélet, T-730/18, EU:T:2019:725, 47. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

- 85 A jelen ügyben teljesül a fenti 84. pontban említett három együttes feltétel, azaz az EGSZB által elkövetett jogsértés, a felperest ért kár és az e két elem közötti okozati összefüggés.
- 86 Az ítélezési gyakorlat szerint az olyan jogellenes aktus, mint a megtámadott határozat megsemmisítése, önmagában megfelelő és főszabályként elégséges jóvátételét jelenti minden olyan nem vagyoni kárnak, amelyet ezen aktus okozhatott, kivéve, ha a felperes bizonyítja, hogy őt a megsemmisítést megalapozó jogsértéstől független és e megsemmisítéssel teljes mértékben helyre nem hozható nem vagyoni kár érte (lásd: 2015. május 19-i Brune kontra Bizottság ítélet, F-59/14, EU:F:2015:50, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat; 2015. július 16-i Murariu kontra EIOPA ítélet, F-116/14, EU:F:2015:89, 150. pont, valamint az ott hivatkozott ítélezési gyakorlat).
- 87 A jelen ügyben azonban a megtámadott határozat megsemmisítése önmagában nem alkalmas a felperest ért nem vagyoni kár teljes kompenzálására.
- 88 Kétségtelen, hogy az EUMSZ 266. cikk értelmében az EGSZB köteles a jelen ítéletet úgy végrehajtani, hogy az ideiglenes alkalmazottak átsorolását világos, átlátható és hátrányos megkülönböztetéstől mentes elemzési szempontok alapján végzi el. Mindazonáltal az említett szempontoknak a jelen kereset benyújtását megelőző hiányán alapuló jogellenességet nem lehet visszamenőleges hatállyal könnyen orvosolni. Lehetetlen ugyanis előre látni azon elemzési szempontok jellemzőit, amelyeket az EGSZB elfogadhat, és nehéz meghatározni, hogy a felperes teljesítményét hogyan lehet azok alapján értékelni. Így az EGSZB által elfogadott rendelkezések tartalmától függetlenül továbbra is kétséges a felperes kilátása a visszamenőleges hatállyal történő átsorolásra, valamint adott esetben kétséges, hogy a felperes milyen teljesítményt tudott volna bizonyítani, amennyiben már a kezdetektől meghatározzák az átsorolással kapcsolatos elemzési szempontokat. E kétség közvetlenül az EGSZB által elkövetett jogsértésből eredő kárnak minősül, és a felperes által az előmenetelét illetően érzett bizonytalanság nem orvosolható az EGSZB által az ítéletben foglaltak végrehajtásaként meghozott intézkedések révén (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2011. május 12-i AQ kontra Bizottság ítélet, F-66/10, EU:F:2011:56, 110. pont).
- 89 E körülmények között a Törvényszék a felperest emiatt ért kárt *ex aequo et bono* értékelve a felperes kérelmeinek megfelelően úgy véli, hogy 2000 euró az EGSZB által elkövetett jogsértés miatt bekövetkezett nem vagyoni kár megfelelő jóvátételének minősül.

A költségekről

- 90 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Mivel az EGSZB pervesztes 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 Gazdasági és Szociális Bizottság (EGSZB) azon határozatát, amelyben az megtagadta Paula Correia átsorolását a 2019. évi átsorolási időszakban.
- 2) A Törvényszék az EGSZB-t arra kötelezi, hogy fizessen Paula Correiának 2000 eurót az őt ért nem vagyoni kár megtérítéseként.

3) A Törvényszék az EGSZB-t kötelezi a költségek viselésére.

Gervasoni

Nihoul

Frendo

Kihirdetve Luxembourgban, a 2021. április 28-i nyilvános ülésen.

E. Coulon
hivatalvezető

M. Van der Woude
elnök