A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2008. október 9.*

A C-16/07. P. sz. ügyben,

Marguerite Chetcuti (az Európai Közösségek Bizottságának kisegítő alkalmazottja, lakóhelye: Zejtun [Málta], képviseli: M.-A. Lucas ügyvéd)

fellebbezőnek

a Bíróság alapokmányának 56. cikke alapján 2007. január 18-án benyújtott fellebbezése tárgyában,

a másik fél az eljárásban:

az **Európai Közösségek Bizottsága** (képviselik: V. Joris és K. Herrmann, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg)

alperes az elsőfokú eljárásban,

* Az eljárás nyelve: francia.

A BÍRÓSÁG (negyedik tanács),

tagjai: K. Lenaerts tanácselnök, T. von Danwitz, R. Silva de Lapuerta, Juhász E. (előadó) és G. Arestis bírák,

főtanácsnok: Y. Bot,
hivatalvezető: C. Strömholm tanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2008. március 13-i tárgyalásra,

a főtanácsnok indítványának a 2008. június 12-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Fellebbezésében M. Chetcuti az Elsőfokú Bíróság T-357/04. sz., Chetcuti kontra Bizottság ügyben 2006. november 8-án hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2006., I-A-2-255. és II-A-2-1323. o.; a továbbiakban: megtámadott ítélet) hatályon kívül helyezését kéri, amely ítéletével az Elsőfokú Bíróság elutasította a fellebbezőnek a versenyvizsga-bizottság 2004. június 22-i, a fellebbező versenyvizsgára való jelentkezését elutasító

határozatának (a továbbiakban: megtámadott határozat), valamint a versenyvizsga-eljárás ezt követő aktusainak megsemmisítése iránt benyújtott keresetét.

Jogi háttér

2 Az Európai Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 2004. április 30-ig hatályos, a jelen esetre alkalmazandó változatának 4. cikke kimondja:

„Kinevezésre vagy előléptetésre kizárólag e személyzeti szabályzat rendelkezéseinek megfelelően, a megüresedett beosztások betöltése céljából kerülhet sor.

Az intézményekben megüresedő beosztásokról értesíteni kell az adott intézmény személyzetét, mihelyt a kinevezésre jogosult hatóság úgy dönt, hogy az üresedést be kell tölteni.

Ha az üresedés nem tölthető be áthelyezés [helyesen: intézményen belüli áthelyezés], előléptetés vagy belső versenyvizsga útján, a megüresedett beosztásról értesíteni kell a három Európai Közösség személyzetét."

3 A személyzeti szabályzat 27. cikke kimondja:

„A felvétel során arra kell törekedni, hogy az intézmények részére olyan tisztviselők munkáját biztosítsák, akik megfelelnek az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek, és akiket a Közösségek tagállamainak állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon toboroztak.

[…]”

4 A személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdése előírja:

„Mielőtt egy intézmény egy üres beosztását betöltené, a kinevezésre jogosult hatóság mérlegeli, hogy:

a) a beosztás betölthető-e előléptetéssel vagy az intézmények közötti áthelyezéssel [helyesen: betölthető-e az intézményen belüli előléptetéssel vagy áthelyezéssel];

b) tartsanak-e az intézményen belüli versenyvizsgát;

c) milyen áthelyezésre [helyesen: intézmények közötti áthelyezésre] vonatkozó kérelmeket nyújtottak be a három Közösség többi intézményének tisztviselői;

és ezután követi a vagy képesítéseken, vagy vizsgákon, vagy mind képesítéseken, mind vizsgákon alapuló versenyvizsgára vonatkozó eljárást. A versenyvizsgákra vonatkozó eljárást a III. melléklet állapítja meg.

Az eljárás a jövőbeli felvétel számára történő tartalékképzés céljából is lefolytatható.”

5 A személyzeti szabályzat „Versenyvizsgák” elnevezésű III. mellékletének 1. cikke kimondja:

„(1) A versenyvizsgák kiírását a kinevezésre jogosult hatóság a vegyes bizottsággal folytatott konzultációt követően készíti el.

A kiírás tartalmazza:

a) a versenyvizsga jellegét (intézményen belüli versenyvizsga, intézményeken belüli versenyvizsga, nyílt […] versenyvizsga);

b) a versenyvizsga típusát (vagy képesítéseken, vagy vizsgákon, vagy mind képesítéseken mind vizsgákon alapuló);

c) a betöltendő beosztással járó tevékenységek és feladatok jellegét;

d) a betöltendő beosztáshoz szükséges okleveleket és a képesítés megszerzéséről szóló egyéb tanúsítványokat vagy tapasztalatokat;

[…]”

6 Az Európai Közösségek egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2004. április 30-ig hatályos, a jelen esetre alkalmazandó változatának 3. cikke előírja:

„Ezen alkalmazási feltételek alkalmazásában »kisegítő alkalmazottak«:

a) az 52. cikkben megállapított keretek között egy intézményben teljes munkaidős vagy részmunkaidős feladatokat ellátó, de nem a költségvetés adott intézményre vonatkozó részéhez mellékelt beosztásjegyzékben felsorolt beosztás betöltésére alkalmazott alkalmazottak;

b) a tisztviselők intézményen belüli ideiglenes beosztásba helyezése lehetőségeinek megvizsgálása után azon alkalmazottak, akiket a feladataikat ideiglenesen ellátni képtelen alábbi személyek helyettesítésére alkalmaznak:

– a B., C. vagy D. besorolási osztályba vagy a nyelvi szolgálathoz tartozó tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak;

– kivételesen az A. besorolási osztályba tartozó – az A1 vagy A2 besorolási fokozatba tartozók kivételével – magas szaktudást igénylő beosztást betöltő tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak;

az ilyen alkalmazottak fizetése a költségvetés adott intézményre vonatkozó részének e célra elkülönített teljes előirányzatából történik.”

7 Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 9. cikkének megfelelően ideiglenes alkalmazottak a II. címmel összhangban a költségvetés egyes intézményekre vonatkozó részéhez mellékelt beosztásjegyzékben felsorolt megüresedett beosztások betöltésén kívül más célból nem alkalmazhatók.

8 Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke kimondja:

„(1) Az ideiglenes alkalmazottak alkalmazása során arra kell törekedni, hogy az intézmény részére olyan személyek munkáját biztosítsák, akik megfelelnek

az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek, és akiket a Közösségek tagállamainak állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon toboroztak.

[…]”

9 Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek azonban semmiféle, a kisegítő alkalmazottakkal szemben a felvételkor támasztott alkalmassággal vagy teljesítménnyel kapcsolatos követelményt nem fogalmaznak meg.

10 Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 52. cikke előírja:

„A kisegítő alkalmazott tényleges alkalmazási ideje – a szerződés esetleges meghosszabbításával együtt – nem haladhatja meg:

a) ha az alkalmazottat egy a feladatait ideiglenesen ellátni képtelen tisztviselő vagy ideiglenes alkalmazott helyettesítésére alkalmazzák, az e célból történő alkalmazás időtartamát;

b) minden más esetben a három évet.”

A jogvita előzményei

11 A fellebbező 1991. november 1-je és 2004. április 30-a között az Európai Közösségek Bizottsága máltai képviseletének helyi alkalmazottjaként tevékenykedett. A fellebbező szerződését azért szüntették meg, mert a Máltai Köztársaság 2004. május 1-jén csatlakozott az Európai Unióhoz, és ennek következtében a képviseletet megszüntették.

12 2004. április 27-én a fellebbező B. besorolási osztályba tartozó kisegítő alkalmazotti szerződést írt alá a 2004. május 1-jétől 2004. december 31-ig terjedő időszakra. Szerződésének 2. cikke értelmében a fellebbező feladatköre „összetett szerkesztői, korrektori, könyvelői vagy technikai jellegű feladatok" elvégzéséből állt.

13 2004. április 6-án a Bizottság „COM/PA/04 – B. besorolási osztályból A. besorolási osztályba történő osztályváltás" elnevezéssel versenyvizsga-kiírást tett közzé. E vizsgákon alapuló versenyvizsga célja (A7/A6 besorolási fokozatú) tisztviselők tartaléklistájának létrehozása volt.

14 A versenyvizsga-kiírás „jelentkezési feltételek" elnevezésű III.1. pontja a következőképpen fogalmazott:

„1. Jelentkezhetnek a[z] [egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek] 1. címének (Általános rendelkezések) 2. cikkében említett, a B. besorolási osztály valamely besorolási fokozatába tartozó tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak,

valamint az [egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek] 1. címének 2. cikkében említett azon tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak, akik a magasabb besorolási osztály valamely besorolási fokozatába tartoznak

és akik a pályázatok benyújtására nyitva álló határidő lejártakor […]:

[…]

b) legalább öt év szolgálati idővel rendelkeznek, amelyet B. besorolási osztályba vagy magasabb besorolási osztályba tartozó tisztviselőként [vagy ideiglenes alkalmazottként vagy az I., II., III., IV. vagy V. csoportba tartozó kisegítő alkalmazottként] szereztek a Bizottság vagy részben más intézmény vagy olyan ügynökség (1. melléklet) szolgálatában, amelynek személyi állománya a személyzeti szabályzat vagy [az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek] hatálya alá tartozik.

[…]”

15 A fellebbező jelentkezett a fent említett versenyvizsgára.

16 A vitatott határozat a fellebbező pályázatát azzal az indokolással utasította el, hogy M. Chetcuti nem teljesítette sem a szolgálati időre, sem a szolgálati jogállásra vonatkozó feltételt, ugyanis kizárólag tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak jelentkezhettek.

Az Elsőfokú Bíróság előtti eljárás és a megtámadott ítélet

17 Az Elsőfokú Bíróság Hivatalához 2004. augusztus 31-én benyújtott keresetlevelével M. Chetcuti keresetet indított a megtámadott határozat, valamint a versenyvizsga-eljárás ezt követő aktusainak megsemmisítése iránt.

18 Első jogalapjában a fellebbező azt állítja, hogy a versenyvizsga-kiírás ellentétes a személyzeti szabályzat 4. és 27. cikkével és 29. cikke (1) bekezdésének b) pontjával, valamint az egyenlő bánásmód elvével annyiban, amennyiben a vitatott versenyvizsgán való részvétel lehetőségét kizárólag tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak számára biztosítja, kizárva a kisegítő alkalmazottakat. Ebből következően a vitatott határozat jogellenes.

19 Második jogalapjában M. Chetcuti azzal érvel, hogy a versenyvizsga-kiírás ellentétes a személyzeti szabályzat 27. és 29. cikkével, valamint a szolgálati érdekkel és az egyenlő bánásmód elvével annyiban, amennyiben öt év B. vagy magasabb besorolási osztályban tisztviselőként, ideiglenes alkalmazottként vagy I–V. csoportba tartozó kisegítő alkalmazottként megszerzett szolgálati idő megszerzését írja elő, és kizárja a helyi alkalmazottként megszerzett szolgálati idő beszámításának lehetőségét. Így a vitatott határozat ezen indok alapján ugyancsak jogellenes.

20 Az első jogalapra vonatkozóan az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 49–51. pontjában megvizsgálta az intézmény számára a felvételi eljárásra vonatkozóan biztosított mérlegelési jogkör természetét és terjedelmét. Az Elsőfokú Bíróság úgy ítélte meg, hogy a személyzeti szabályzat a felvételi eljárásra vonatkozóan széles mérlegelési jogkört biztosít az intézmények számára, és a közösségi bíróság felülvizsgálati jogköre arra a kérdésre korlátozódik, hogy az érintett hatóság nem követett-e el nyilvánvaló mérlegelési hibát e jogkörének gyakorlása során.

21 Ugyanezen ítélet 52. és 53. pontjában az Elsőfokú Bíróság rámutatott, hogy a Közösségek által alkalmazott személyek különféle csoportokba sorolása a közösségi igazgatás jogos igényeit elégíti ki. Az Elsőfokú Bíróság hozzátette, hogy a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak alkalmazásához meghatározott lényeges követelmények eltérnek a kisegítő alkalmazottakra vonatkozó követelményektől.

22 Az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 56. pontjában megállapította, hogy a versenyvizsga-kiírásból kitűnik, hogy a vitatott versenyvizsga a „B. besorolási osztályból A. besorolási osztályba történő osztályváltási belső versenyvizsga" volt, amelynek célja lényegében a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak B. besorolási osztályból A. besorolási osztályba történő átlépésének lehetővé tétele volt. Az említett ítélet 57. pontjában az Elsőfokú Bíróság úgy ítélte meg, hogy az adott esetben nem bizonyított, hogy a Bizottság helytelenül gyakorolta mérlegelési jogkörét, amikor a versenyvizsgán való részvétel feltételeként tisztviselői vagy ideiglenes alkalmazotti minőség meglétét írta elő, kizárva a kisegítő alkalmazottakat.

23 Az Elsőfokú Bíróság irrelevánsnak ítélte a fellebbező azon érvét, amely szerint a vitatott versenyvizsga, amely egyrészt A. és B. besorolási osztályba tartozó ideiglenes alkalmazottak, másrészt az A. besorolási osztályba tartozó tisztviselők számára állt nyitva, nem csupán B. besorolási osztályból A. besorolási osztályba történő osztályváltási versenyvizsga volt, hanem más jellegű belső versenyvizsga is. Az Elsőfokú Bíróság hangsúlyozta, hogy azon ideiglenes alkalmazottak és – akár A., akár B. besorolási osztályba tartozó – tisztviselők, akik e versenyvizsgán indulhattak, a személyzeti szabályzat 27. cikkének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikkének megfelelően már eredeti felvételük alkalmával bizonyították alkalmasságukat, ellentétben a kisegítő alkalmazottakkal.

24 Mivel ez utóbbi rendelkezéseket már a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak eredeti felvételekor is alkalmazták, az Elsőfokú Bíróság megállapította, hogy megalapozatlan a fellebbező azon érve, amely szerint a Bizottság megsértette a fent említett rendelkezésekben meghatározott, minden felvételre irányadó célkitűzést.

25 A megtámadott ítélet 61. pontjában az Elsőfokú Bíróság megállapította, hogy noha az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3. cikke értelmében a kisegítő alkalmazottak bármilyen feladatot elláthatnak, ha felvételük nem valamely tisztviselő helyettesítésére szolgál, ez nem elegendő ahhoz, hogy az előmeneteli versenyvizsga szempontjából tisztviselőként vagy ideiglenes alkalmazottként kezeljék őket.

26 Végezetül az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 62. pontjában kimondta, hogy mivel a két csoport – egyfelől a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak, másfelől a kisegítő alkalmazottak – jogi helyzete a felvételükkor alkalmazott feltételek különbözősége miatt nem hasonlítható össze, így a fellebbező tévesen hivatkozott az egyenlő bánásmód elvének megsértésére.

27 Ezek alapján az Elsőfokú Bíróság elutasította a fellebbező első jogalapját, és megállapította, hogy – mivel a Bizottságnak jogában állt, hogy a vitatott versenyvizsgán való részvétel lehetőségét a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak körére korlátozza – a fellebbező pályázatát elutasító határozat jogszerű volt. Következésképpen az Elsőfokú Bíróság nem tartotta szükségesnek, hogy az említett versenyvizsgán való részvételhez szükséges szolgálati időre vonatkozó második jogalapról határozzon.

A felek kérelmei

28 A Bíróság Hivatalához 2007. január 18-án benyújtott fellebbezésével a fellebbező a jelen fellebbezést terjesztette elő, és azt kéri, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet;

– semmisítse meg a vitatott határozatot;

– semmisítse meg a versenyvizsga-eljárás ezt követő aktusait és különösen a versenyvizsga-kiírásban megjelölt feltételeknek megfelelő jelölteknek a versenyvizsga-bizottság által megállapított listáját, a betöltendő álláshelyek számát ennek alapján meghatározó bizottsági határozatot, az alkalmas jelölteknek a versenyvizsga-bizottság által munkája végén meghatározott listáját, valamint a kinevezésre jogosult hatóság által ennek alapján elfogadott kinevezési határozatokat, és

– kötelezze a Bizottságot az Elsőfokú Bíróság és a Bíróság előtti eljárás költségeinek viselésére.

29 A Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság:

– utasítsa el a fellebbezést, és

– kötelezze a fellebbezőt a költségek viselésére.

A fellebbezésről

30 A fellebbezésből kitűnik, hogy a fellebbező fellebbezésének alátámasztására lényegében három jogalapra hivatkozik.

31 Első jogalapjában a fellebbező azzal érvel, hogy a megtámadott ítélet sérti a személyzeti szabályzat 4. cikkének és 29. cikke (1) bekezdése b) pontjának értelmében vett „belső versenyvizsga" fogalmát, továbbá figyelmen kívül hagyja a személyzeti szabályzat 4. cikkének (1) bekezdésében és 27. cikkében meghatározott, minden felvételre irányadó célkitűzést. Második jogalapjában a fellebbező előadja, hogy az Elsőfokú Bíróság megsértette az egyenlő bánásmód elvét. Harmadik jogalapjában a fellebbező azt állítja, hogy a megtámadott ítélet jogilag nem megfelelően indokolt.

32 Tekintettel arra, hogy a fellebbező legfontosabb és leghangsúlyosabb jogalapja arra vonatkozik, hogy pályázatát az egyenlő bánásmód elvével ellentétes módon kezelték, a Bíróság megítélése szerint a jelen fellebbezés vizsgálatát célszerű a második jogalappal kezdeni.

A második jogalapról

A felek érvelése

33 Második jogalapjában a fellebbező azt állítja, hogy a megtámadott ítélet sérti az egyenlő bánásmód elvét. A fellebbező szerint az Elsőfokú Bíróság tévesen ítélte úgy, hogy a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak helyzete nem hasonlítható össze a kisegítő alkalmazottak helyzetével.

34 A fellebbező különösen azzal érvel, hogy az Elsőfokú Bíróság tévesen alkalmazta a jogot, amikor e következtetését azon megállapítással igazolta, hogy a tisztviselőktől és ideiglenes alkalmazottaktól eltérően a kisegítő alkalmazottaknak eredeti felvételük alkalmával nem kellett igazolniuk, hogy megfelelnek az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek.

35 A fellebbező hangsúlyozza, hogy a B. besorolási osztályba tartozó tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak kizárólag az ezen osztályhoz tartozó feladatok vonatkozásában igazolták alkalmasságukat, azt azonban nem bizonyították, hogy az A. besorolási osztályhoz tartozó feladatokat is képesek ellátni. Következésképpen az Elsőfokú Bíróság által megállapítottakkal ellentétben, a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak felvételének eltérő körülményeiből nem következik, hogy helyzetük a vitatott versenyvizsgán való részvétel szempontjából ne volna összehasonlítható a kisegítő alkalmazottak helyzetével.

36 A fellebbező érvelése szerint az a körülmény, hogy a kisegítő alkalmazottak ugyanúgy mindenfajta feladatot elláthatnak, akárcsak a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak, megfelelően mutatja, hogy alkalmasak a betöltendő munkakörben végzendő feladatok teljesítésére.

37 A Bizottság szerint a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak alkalmazása, valamint a kisegítő alkalmazottak alkalmazása közötti különbségekre tekintettel ez utóbbiak kizárása a vitatott versenyvizsgán való részvételből nem sérti az egyenlő bánásmód elvét.

38 A Bizottság pontosítja, hogy az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményei, amelyek teljesítése a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak felvételéhez szükséges, nem csupán az intézménnyel való jogviszonyukat határozza meg, hanem az intézményen belüli előmenetelük lehetőségét is.

39 A Bizottság szerint semmilyen konkrét bizonyíték nem támasztja alá a fellebbező azon érvelését, amely szerint a kisegítő alkalmazottak bármilyen feladatot elláthatnak. A kisegítő alkalmazottak számára bármilyen feladat ellátására nyitva álló egyszerű lehetőség nem elegendő azon következtetés levonásához, hogy a vitatott versenyvizsgán való részvétel lehetőségét számukra is biztosítani kellene. A Bizottság e tekintetben hangsúlyozza, hogy a kisegítő alkalmazottakkal szemben a tisztviselők és az ideiglenes alkalmazottak kötelesek megfelelni a személyzeti szabályzat 27. cikkében és az egyéb alkalmazottakra vonatozó alkalmazási feltételek 12. cikkében előírt feltételeknek. Ezenkívül a Bizottság emlékeztet arra, hogy a kisegítő alkalmazottak általi valós munkavégzést a második felvételi szempont keretében vették figyelembe, amely a szükséges szolgálati idő kiszámításakor magában foglalja a kisegítő alkalmazottként szerzett tapasztalatot.

A Bíróság álláspontja

40 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy hasonló helyzeteket ne kezeljenek eltérő módon, és hogy az eltérő helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, kivéve ha az ilyen bánásmód objektíven igazolható (lásd a C-303/05. sz. Advocaten voor de Wereld ügyben 2007. május 3-án hozott ítélet [EBHT 2007., I-3633. o.] 56. pontját és a C-276/07. sz. Delay-ügyben 2008. május 15-én hozott ítélet [EBHT 2008., I-3635. o.] 19. pontját).

41 E tekintetben meg kell vizsgálni, hogy az Elsőfokú Bíróság – ahogyan azt a fellebbező állítja – tévesen alkalmazta-e a jogot, amikor megállapította, hogy a kisegítő alkalmazottak helyzete nem hasonlítható össze a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak helyzetével.

42 Amint arra a főtanácsnok indítványának 87–92. pontjában rámutatott, a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek rendelkezéseiből kitűnik, hogy szolgálati jogállásukat, a felvételi követelményeket és az alkalmazás feltételeit tekintve különbség van a kisegítő alkalmazottak, valamint a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak között.

43 Elsősorban a személyzeti szabályzat 5. és 6. cikkének, valamint az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3. és 9. cikkének együttes olvasatából kitűnik, hogy a létszámtáblázatban külön megjelölt állást betöltő tisztviselőkkel és ideiglenes alkalmazottakkal ellentétben a kisegítő alkalmazottak – a helyettesítés esetét leszámítva – e táblázatban nem szereplő igazgatási tevékenységet látnak el (lásd ebben az értelemben a 17/78. sz., Deshormes kontra Bizottság ügyben 1979. február 1-jén hozott ítélet [EBHT 1979., 189. o.] 35. pontját és a 106/80. sz., Fournier kontra Bizottság ügyben 1981. november 19-én hozott ítélet [EBHT 1981., 2759. o.] 9. pontját).

44 Másodsorban, ahogyan arra az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítéletben rámutatott, a kisegítő alkalmazottakra nem vonatkozik olyan rendelkezés, mint amely a személyzeti szabályzat 27. cikkének első bekezdése és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikkének (1) bekezdése értelmében a tisztviselőkre és ideiglenes alkalmazottakra alkalmazandó. Ebből következik, hogy a tisztviselőkkel és ideiglenes alkalmazottakkal ellentétben a kisegítő alkalmazottaknak nem kellett igazolniuk, hogy megfelelnek az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek.

45 Harmadsorban a tisztviselőkkel és ideiglenes alkalmazottakkal ellentétben a kisegítő alkalmazottakra nem vonatkozik a rendszeres időközönként elvégzendő értékelés vagy jelentéstétel rendszere.

46 Negyedsorban meg kell jegyezni, hogy a személyzeti szabályzat 32. cikke és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikke az ideiglenes alkalmazottak számára lehetővé teszi szakmai pályafutásuk tisztviselőként történő folytatását, a személyzeti szabályzatban előírt eljárásnak megfelelően. Ilyen esetben az ideiglenes alkalmazottak megőrzik a fizetési fokozatban e minőségükben megszerzett szolgálati idejüket, amennyiben közvetlenül az ideiglenes szolgálati időszakot követően ugyanolyan beosztású tisztviselőnek nevezik ki őket. Márpedig a kisegítő alkalmazottakra semmiféle ehhez hasonló rendelkezés nem vonatkozik.

47 Ötödsorban a kisegítő alkalmazottak nem tartoznak a Közösségek által közös megegyezéssel létrehozott társadalombiztosítási rendszerhez, amelynek a tisztviselők és az ideiglenes alkalmazottak tagjai.

48 E különbségek alapján meg kell állapítani, hogy a kisegítő alkalmazottakat nem a közösségi intézmények állandó feladatainak ellátása céljából veszik fel. Éppen ellenkezőleg, ahogyan azt a Bíróság már kimondta, a kisegítő alkalmazotti szerződés megkülönböztető ismérve az alkalmazás időtartamának bizonytalansága, mivel e

szerződés csupán rövid idejű helyettesítés vagy átmeneti jellegű, vagy sürgősséget igénylő, vagy pontosan meg nem határozott igazgatási feladatok ellátása céljából vehető igénybe (lásd a fent hivatkozott Deshormes kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 37. pontját és a fent hivatkozott Fournier kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 9. pontját). Ennélfogva a kisegítő alkalmazottak az alkalmazottak olyan különálló csoportjába tartoznak, amely az őket alkalmazó intézmény specifikus szükségleteinek felel meg.

49 Ebből következik, hogy a kisegítő alkalmazottak nem számíthatnak arra, hogy a közösségi intézményeknél való előmeneteli lehetőségek szempontjából a tisztviselőkkel vagy az ideiglenes alkalmazottakkal esnek egy tekintet alá.

50 Ennélfogva az Elsőfokú Bíróság helyesen állapította meg, hogy a kisegítő alkalmazottak helyzete különbözik a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak helyzetétől, valamint azt, hogy e különbségre tekintettel a kisegítő alkalmazottak kizárása a vitatott versenyvizsgán való részvételből nem sérti az egyenlő bánásmód elvét.

51 Következésképpen a fellebbező második jogalapját – mint megalapozatlant – el kell utasítani.

Az első jogalapról

Az elfogadhatóságról

52 A Bizottság mindenekelőtt azzal érvel, hogy a fellebbező érvelése elfogadhatatlan annyiban, amennyiben kétségbe vonja a vitatott versenyvizsga Elsőfokú Bíróság általi minősítését. A Bizottság emlékeztet arra, hogy kizárólag az Elsőfokú Bíróság, mint első fokon eljáró bíróság, rendelkezik hatáskörrel a tényállás megállapítására és értékelésére. Márpedig az Elsőfokú Bíróság a tényállás független értékelésének keretében, annak eltorzítása nélkül, az említett versenyvizsga-kiírás szövegének és a versenyvizsgára való jelentkezési feltételek alapján, vagyis objektív módon azt állapította meg, hogy e belső versenyvizsga lényegében besorolási osztályváltási vagy előléptetési versenyvizsgának minősül.

53 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, amint az Elsőfokú Bíróság megállapította vagy értékelte a tényállást, az EK 225. cikk értelmében a Bíróság rendelkezik hatáskörrel a tények jogi minősítésének és az abból az Elsőfokú Bíróság által levont jogi következtetések felülvizsgálatára (lásd a C-551/03. P. sz., General Motors kontra Bizottság ügyben 2006. április 6-án hozott ítéletének [EBHT 2006., I-3173. o.] 51. pontját és a C-266/06. P. sz., Degussa kontra Bizottság és Tanács ügyben 2008. május 22-én hozott ítéletének 72. pontját).

54 Ebből következik, hogy elfogadható a fellebbező azon érvelése, amely szerint az Elsőfokú Bíróság jogilag tévesen minősítette a vitatott versenyvizsgát.

A jogalap érdeméről

– A felek érvei

55 Első jogalapjában a fellebbező azzal érvel, hogy az Elsőfokú Bíróság tévesen ítélte meg a személyzeti szabályzat 4. cikke és 29. cikke (1) bekezdésének b) pontja értelmében vett „belső versenyvizsga" fogalmát, valamint a személyzeti szabályzat 4. cikkének első bekezdésében és 27. cikkében meghatározott, minden felvételre irányadó célkitűzést.

56 A fellebbező elsősorban azt állítja, hogy az Elsőfokú Bíróság annak megállapítása céljából, hogy a jelöltek mely köre vehet részt jogszerűen a vitatott versenyvizsgán, tévesen a versenyvizsga-kiírásban szubjektív módon megjelölt fő célkitűzésre, vagyis az „osztályváltási belső versenyvizsga" címre támaszkodott.

57 A fellebbező azt állítja, hogy az ilyen megállapításnak inkább az említett versenyvizsga objektív természetén kellett volna alapulnia, amely magukból a versenyvizsga-kiírásban előírt, objektív részvételi feltételekből derül ki. A fellebbező e tekintetben pontosítja, hogy a vitatott versenyvizsga nem csupán B. besorolási osztályba tartozó, az A. besorolási osztályba átlépni kívánó tisztviselők, hanem a tisztviselővé történő kinevezésre törekvő, A. és B. besorolási osztályba tartozó ideiglenes alkalmazottak számára is nyitva állt.

58 A fellebbező azt állítja, hogy amint a vitatott versenyvizsgát „intézményen belüli versenyvizsgának" minősítik, a kisegítő alkalmazottak azon való részvételét a Bíróság és az Elsőfokú Bíróság ítélkezési gyakorlata, többek között a 16/64. sz., Rauch kontra

Bizottság ügyben 1965. március 31-én hozott ítélet (EBHT 1965., 179. o.) és a T-142/00.- sz., Van Huffel kontra Bizottság ügyben 2001. november 15-én hozott ítélet (EBHT-KSZ 2001., I-A-219. o. és II-1011. o.) értelmében nem lehet kizárni.

59 A fellebbező másodlagosan azt állítja, hogy ha úgy lehet tekinteni, hogy az Elsőfokú Bíróság a vitatott versenyvizsgát „osztályváltási versenyvizsgának" minősítette, „intézményen belüli versenyvizsga" kizárásával, akkor az Elsőfokú Bíróság tévesen alkalmazta a jogot, mivel az ilyen minősítés a felek által elfogadott szubjektív szempontokon alapul. A fellebbező előadja, hogy még ha feltételezzük is, hogy a versenyvizsga elsődleges célja a B. besorolási osztályból az A. besorolási osztályba történő átlépés volt, akkor is igaz, hogy egyben tisztviselői kinevezésre irányuló versenyvizsgáról is szó volt, és így az „belső versenyvizsgának" minősítendő, mivel a személyzeti szabályzat 4. és 29. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlat úgy határozza meg az ilyen versenyvizsgát, mint az intézmény tág értelemben vett személyzete, vagyis minden az intézmény szolgálatában közjogi jogviszony alapján álló személy számára nyitva álló versenyvizsga.

60 Másodsorban a fellebbező azt állítja, hogy az Elsőfokú Bíróság tévesen alkalmazta a jogot annak megállapításakor, hogy a vitatott versenyvizsga nem sérti a személyzeti szabályzat 4. cikkének (1) bekezdésében és 27. cikkében meghatározott, minden felvételre irányadó célkitűzést, valamint az Elsőfokú Bíróság ítélkezési gyakorlatát és különösen a fent hivatkozott Van Huffel kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet.

61 A fellebbező azt állítja, hogy az említett célkitűzés megköveteli, hogy a versenyvizsgán való részvétel feltételei a betöltendő munkakör igényeinek megfelelően legyenek meghatározva. Márpedig a fellebbező szerint a vitatott versenyvizsgán való részvétel feltételei esetében nem ez a helyzet, mivel azok kizárják a pályázók olyan lehetséges csoportjait, akik az említett versenyvizsgára bocsátott pályázókéval azonos képességekkel rendelkeznek.

62 A fellebbező e tekintetben ismét előadja, hogy a vitatott versenyvizsga szempontjából a kisegítő alkalmazottak helyzete a B. besorolási osztályba tartozó tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak helyzetéhez hasonlítható, amennyiben e három csoportba tartozó személyek nem bizonyították az A. besorolási osztályhoz tartozó feladatok ellátására való alkalmasságukat. Ezenkívül az a tény, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3. cikkének megfelelően a kisegítő alkalmazottak mindenfajta feladatot végezhetnek, egyúttal azt jelenti, hogy ezen alkalmazottak képességei egyenértékűek vagy közel egyenértékűek a tisztviselők képességeivel. A fellebbező azt is állítja, hogy maga a versenyvizsga-kiírás is releváns szakmai tapasztalatként fogadta el nem csupán a tisztviselőként vagy ideiglenes alkalmazottként teljesített szolgálati időt, hanem a kisegítő alkalmazottként teljesítettet is. A fellebbező szerint ebből az következik, hogy az e beosztások egyikében vagy másikában megszerzett szakmai tapasztalat egyenértékű. A fellebbező úgy véli, hogy az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményei bizonyítékának az előválogatási és kiválasztási vizsgákon való sikeres részvételnek kellene lennie.

63 A Bizottság azzal érvel, hogy az Elsőfokú Bíróság helyesen ismerte el, hogy a vitatott versenyvizsga lényegében B. besorolási osztályból A. besorolási osztályba történő osztályváltási versenyvizsga volt, amelynek célja a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak előmenetelének elősegítése volt, minthogy mindkét csoportba a Bizottság által a személyzeti szabályzat 27. cikkének és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikke alapján már felvett személyek tartoztak.

64 A Bizottság szerint – még ha a vitatott versenyvizsga bizonyos esetekben egyben tisztviselői kinevezésre irányuló versenyvizsga is volt – e körülmény nem kötelezheti a kinevezésre jogosult hatóságot arra, hogy a versenyvizsgát az intézmény teljes személyi állománya számára megnyissa, és így megkerülje annak elsődleges célját. Ebben az esetben sérülne a kinevezésre jogosult hatóság számára a versenyvizsgákra vonatkozóan biztosított széles mérlegelési jogkör.

65 A Bizottság azt állítja, hogy a fellebbező állításával ellentétben a szolgálati érdek a tisztviselők és az ideiglenes alkalmazottak előmenetelének elősegítése, amely célkitűzést a közösségi bíróság már jogszerűnek ítélt (a Bíróság 90/74. sz., Deboeck kontra Bizottság ügyben 1975. október 16-án hozott ítélete [EBHT 1975., 1123. o.]

és az Elsőfokú Bíróság T-40/96. sz., de Kerros és Kohn-Bergé kontra Bizottság ügyben 1997. március 6-án hozott ítéletének EBHT-KSZ 1997., I-A-47. és II-135. o.46. pontja). Másrészt a Bizottság azzal érvel, hogy a személyzeti szabályzat 45. cikkének (2) bekezdése belső versenyvizsga szervezését írja elő, kizárólag tisztviselők számára annak érdekben, hogy magasabb besorolási osztályba léphessenek, ami kizárja a kisegítő alkalmazottak részvételét, mivel ők alkalmazási feltételeik sajátosságaiból adódóan nem jelentkezhetnek ilyen versenyvizsgára.

66 A Bizottság azt állítja, hogy a fent hivatkozott Rauch kontra Bizottság ügyben hozott ítéletnek nincs olyan döntő jelentősége, mint amelyet a fellebbező látszólag neki tulajdonít. Az említett ítélet alapjául szolgáló ügy egy 1963-ban szervezett versenyvizsgára vonatkozik, amelyre az akkori körülmények voltak jellemzőek, hiszen a Bizottság akkor alakította ki szervezetét, és nagy számban vett fel kisegítő alkalmazottakat. A Bizottság előadja, hogy 2004 folyamán jelentős számú tisztviselővel és ideiglenes alkalmazottal rendelkezett, akik számára a vitatott versenyvizsga által utolsó lehetőséget kívánt biztosítani a magasabb besorolási osztályba belső versenyvizsga útján történő átlépésre, az e lehetőséget megszüntető rendelet hatálybalépése előtt.

67 A Bizottság úgy véli, hiábavaló a fellebbező azon törekvése, hogy a betöltendő beosztáshoz szükséges követelményekre hivatkozzon az eredeti felvételre vonatkozó szempont helytállósága teljes hiányának alátámasztásaként. A vitatott versenyvizsga lefolytatása idején ugyanis a betöltendő beosztások még nem voltak pontosan meghatározva. A vitatott versenyvizsga célja bizonyos területeken tartaléklista létrehozása volt. Következésképpen az eredeti felvételhez kapcsolódó követelmények helytálló szempontnak minősülnek. Ezt erősíti az a tény is, hogy a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak alkalmasságának, teljesítményének és tisztességének fennállása rendszeres értékelés tárgya.

– A Bíróság álláspontja

68 Meg kell állapítani, hogy a megtámadott ítélet 56. pontjában az Elsőfokú Bíróság úgy ítélte meg, a versenyvizsga-kiírásból kitűnik, hogy a vitatott versenyvizsgát „B. besorolási osztályból A. besorolási osztályba történő osztályváltási versenyvizsgának" kell minősíteni. A személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének b) pontja szerinti „intézményen belüli versenyvizsgáról" van szó.

69 A fellebbező a fent hivatkozott Rauch kontra Bizottság ítéletre hivatkozva azzal érvel, hogy az ilyen versenyvizsgának bármilyen jogviszonyban az intézmény szolgálatában álló összes személy számára nyitva kell állnia. Következésképpen ellentétben azzal, amit az Elsőfokú Bíróság kimondott, a kisegítő alkalmazottakat nem szabadna *a priori* kizárni az intézményen belüli versenyvizsgából.

70 Ezen érvelésnek nem lehet helyt adni.

71 Meg kell állapítani, hogy a fent hivatkozott Rauch kontra Bizottság ügyben a fellebbező a kinevezésre jogosult hatóság azon jogosultságát vitatta, hogy az intézményen belüli versenyvizsgán való részvételhez való jogot kiterjessze a kisegítő alkalmazottakra. Az ügy azon kérdésre vonatkozott, hogy van-e a kinevezésre jogosult hatóságnak hatásköre arra, hogy ilyen versenyvizsgán kisegítő alkalmazottak részvételét is lehetővé tegye.

72 E kérdésre a Bíróság igenlő választ adott, azonban ebből nem következik, hogy a kinevezésre jogosult hatóság ettől fogva köteles az összes intézményen belüli versenyvizsgát az intézmény szolgálatában álló minden személy számára megnyitni.

73 Még ha igaz is, hogy a fent hivatkozott Rauch kontra Bizottság ítélet tisztán szó szerinti olvasata arra engedhet következtetni, hogy az intézmény szolgálatában álló összes személy érintett az intézményen belüli versenyvizsgán, a szóban forgó rendelkezéseket a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek rendszerére és céljára tekintettel is kell értelmezni.

74 Ilyen körülmények között az Elsőfokú Bíróság a fent hivatkozott Rauch kontra Bizottság ítéletre hivatkozással helyesen döntött, amikor a megtámadott ítélet 48. pontjában megállapította, hogy a belső versenyvizsga „főszabály szerint" az intézmény szolgálatában álló összes személyre vonatkozik, azonban az intézmény számára a versenyvizsgák szervezésére vonatkozóan a személyzeti szabályzat által biztosított széles mérlegelési jogkörre tekintettel a fellebbező érvelését elutasította.

75 A Bizottság által a jelen ítélet 66. pontjában kifejtett érvelést követve meg kell továbbá állapítani, hogy a Bíróságnak az intézmények személyi állományára vonatkozóan 1965-ben hozott ítéletét a jelenlegi igényekre tekintettel kell értelmezni.

76 Végezetül fel kell hívni a figyelmet, hogy azon értelmezés, amely szerint a kinevezésre jogosult hatóság köteles intézményen belüli versenyvizsgára bocsátani az intézmény szolgálatában álló összes személyt, sérti azon széles mérlegelési jogkört, amely a bíróság állandó ítélkezési gyakorlata szerint a közösségi intézményeket szervezeti egységeik szervezése és különösen a versenyvizsgák módjának és feltételeinek meghatározása tekintetében megilleti (lásd a fent hivatkozott Deboeck kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 29. pontját; a 39/83. sz., Fabius kontra Bizottság ügyben 1984. február 9-én hozott ítélet [EBHT 1984., 627. o.] 7. pontját; a 135/87. sz., Vlachou kontra Számvevőszék ügyben 1988. június 8-án hozott ítélet [EBHT 1988., 2901. o.] 23. pontját, valamint a C-409/02. P. sz., Pflugradt kontra EKB ügyben 2004. október 14-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-9873. o.] 42. pontját).

77 A versenyvizsgán való részvétel feltételeit a szolgálati érdek függvényében kell meghatározni, és ezen érdek meghatározása során a közösségi intézmények széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek (lásd ebben az értelemben a 324/85. sz., Bouteiller kontra Bizottság ügyben 1987. február 4-én hozott ítéletének [EBHT 1987., 529. o.] 6. pontját, a 233/85. sz., Bonino kontra Bizottság ügyben 1987. február 12-én hozott ítélet [EBHT 1987., 739. o.] 5. pontját, valamint a C-277/01. P. sz., Parlament kontra Samper ügyben 2003. április 3-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-3019. o.] 35. pontját).

78 E megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy az Elsőfokú Bíróság nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor megállapította, hogy a kisegítő alkalmazottakat jogszerűen ki lehetett zárni a vitatott versenyvizsgából, anélkül hogy ez szükségképpen az intézményen belüli versenyvizsga fogalmának sérelmét jelentette volna.

79 A fellebbező ezenkívül azt állítja, hogy a vitatott versenyvizsga megsértette a személyzeti szabályzat 4. cikke (1) bekezdésének és 27. cikke első bekezdésének kötelező erejű rendelkezéseit, amelyek szerint a versenyvizsgára bocsátás feltételeit a betöltendő munkakör igényeinek megfelelően kell megállapítani. E kötelezettséget szegték meg a vitatott versenyvizsga esetében, mivel a vitatott versenyvizsgára bocsátás feltételei kizárták a lehetséges pályázók olyan csoportjait, akik a versenyvizsgára bocsátott pályázókéval egyenértékű képességekkel rendelkeztek.

80 Ez az érvelés azonban nem meggyőző.

81 Elsősorban a jelen ítélet 44. pontjában kifejtett okokból nem bizonyított, hogy a kisegítő alkalmazottak szükségszerűen a tisztviselők és ideiglenes alkalmazottak képességeivel egyenértékű képességekkel rendelkeznek.

82 Másodsorban abból a kötelezettségből, hogy a versenyvizsgára bocsátás feltételeit a betöltendő munkakörnek megfelelően kell megállapítani, nem következik, hogy a kinevezésre jogosult hatóság a lehetséges pályázók minden csoportja számára köteles lehetővé tenni az intézményen belüli versenyvizsgán való részvételt.

83 Ebből következik, hogy az Elsőfokú Bíróság nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor megállapította, hogy a kisegítő alkalmazottak kizárása a vitatott versenyvizsgából nem sérti a személyzeti szabályzat 4. cikke (1) bekezdésének és 27. cikkével összhangban minden felvételre irányadó célkitűzést.

84 Következésképpen az első jogalapot – mint megalapozatlant – el kell utasítani.

A harmadik jogalapról

A felek érvei

85 Harmadik jogalapjában a fellebbező azzal érvel, hogy az Elsőfokú Bíróság nem adott választ a fellebbező által eléterjesztett bizonyos érvekre, különösképpen azokra, amelyek a Bizottság azon elméletének megdöntésére irányultak, amely szerint a versenyvizsga-kiírásban a szükséges képesítésre vonatkozó követelmények hiányát az magyarázza, hogy a vitatott versenyvizsga olyan pályázókat célzott meg, akik eredeti felvételükkor már bizonyították, hogy eleget tesznek az alkalmasság, a teljesítmény és a tisztesség legmagasabb követelményeinek.

86 A Bizottság úgy véli, hogy a fellebbező állításával ellentétben a megtámadott ítélet kellőképpen indokolt, mivel az Elsőfokú Bíróság az első jogalap elutasításakor azt a szempontot vette figyelembe, hogy a tisztviselőkre és az ideiglenes alkalmazottakra

eredeti felvételük során alkalmazták a személyzeti szabályzat 27. cikkét és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 12. cikkét.

A Bíróság álláspontja

87 Az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a Bíróság alapokmánya 36. cikkének első mondata és 53. cikkének első bekezdése alapján az Elsőfokú Bíróságra háruló indokolási kötelezettség alapján ez utóbbi nem köteles olyan magyarázatot adni, amely egyenként és részletesen sorra veszi a felek által előadott összes érvet. Az indokolás tehát lehet hallgatólagos is, amennyiben lehetővé teszi az Elsőfokú Bíróság határozatával érintett személy számára, hogy megismerje e határozat indokait, és a Bíróság számára elegendő adatot szolgáltat felülvizsgálatának gyakorlásához (lásd a fent hivatkozott Degussa kontra Bizottság és Tanács ügyben hozott ítélet 103. pontját).

88 E tekintetben a megtámadott ítélet 49–53., 56., 57., valamint 59–62. pontjából kitűnik, hogy az Elsőfokú Bíróság jogilag megkövetelt módon elmagyarázta, milyen okok miatt jogszerű a kisegítő alkalmazottak kizárása a vitatott versenyvizsgából, és bemutatta, hogy a minden felvételre irányadó célkitűzést tiszteletben tartották.

89 Ennélfogva a harmadik jogalapot – mint megalapozatlant – el kell utasítani.

90 A fenti megfontolások alapján a fellebbezést teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

91 Az eljárási szabályzat 69. cikke 2. §-ának első bekezdése értelmében, amelyet ugyanezen szabályzat 118. cikke alapján a fellebbezési eljárásban is alkalmazni kell, a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Az eljárási szabályzat 70. cikke alapján a Közösségek és azok alkalmazottai közötti jogvitákban az intézmények maguk viselik saját költségeiket. Az említett eljárási szabályzat 122. cikke második bekezdésének értelmében azonban a 70. cikk nem alkalmazható valamely intézmény tisztviselője vagy egyéb alkalmazottja által az intézmény ellen benyújtott fellebbezés esetén.

92 Mivel M. Chetcuti pervesztes lett, a Bizottság kereseti kérelmének megfelelően őt kell kötelezni a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján a Bíróság (negyedik tanács) a következőképpen határozott:

1) A Bíróság a fellebbezést elutasítja.

2) A Bíróság M. Chetcutit kötelezi a fellebbezési eljárás költségeinek viselésére.

Aláírások