A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2004. október 14. *

A C-409/02. P. sz. ügyben,

a Bíróság alapokmányának 56. cikke alapján 2002. november 18-án benyújtott fellebbezés tárgyában,

Jan Pflugradt (képviseli: N. Pflüger Rechtsanwalt, kézbesítési cím: Luxembourg)

fellebbező,

a másik fél az eljárásban:

az **Európai Központi Bank** (képviselik: V. Saintot és T. Gilliams, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: B. Wägenbaur Rechtsanwalt, kézbesítési cím: Luxembourg),

az elsőfokú eljárás alperese,

* Az eljárás nyelve: német.

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta (előadó), K. Lenaerts és S. von Bahr bírák,

főtanácsnok: P. Léger,

hivatalvezető: M.-F. Contet főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. március 18-i tárgyalásra,

a főtanácsnok indítványának a 2004. július 8-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Fellebbezésében J. Pflugradt az Európai Közösségek Elsőfokú Bíróságának (ötödik tanács) a T-178/00. és T-341/00. sz., Pflugradt kontra EKB ügyben 2002. október 22-én hozott ítéletének (EBHT 2002., II-4035. o., a továbbiakban: a megtámadott ítélet) hatályon kívül helyezését kérte, amely ítéletben az Elsőfokú Bíróság elutasította azon kereseteket, amelyek az Európai Központi Bank (a továbbiakban: EKB) két aktusának (a továbbiakban: a megtámadott aktusok) megsemmisítésére irányultak, amelyek közül az első 1999. november 23-án kelt, és az érintett szolgálati értékelésére vonatkozott (a továbbiakban: az 1999. évi értékelő jelentés), a 2000. június 28-án kelt második aktus pedig az érintett alapvető feladatainak listáját rögzítette (a továbbiakban: a 2000. június 28-i feljegyzés).

Jogi háttér

2 Az EK-Szerződéshez csatolt, a Központi Bankok Európai Rendszere és az EKB alapokmányáról szóló jegyzőkönyv (a továbbiakban: a KBER alapokmánya) többek között a következő rendelkezéseket tartalmazza:

„12. cikk

A döntéshozó szervek felelőssége

12.3. A Kormányzótanács eljárási szabályzatot fogad el, amely meghatározza az EKB-nak és döntéshozó szerveinek belső felépítését.

[...]

36. cikk

Személyzet

36.1. A Kormányzótanács az Igazgatóság javaslata alapján meghatározza az EKB személyzetének alkalmazási feltételeit.

36.2. A Bíróság hatáskörrel rendelkezik az EKB és alkalmazottai között felmerülő minden vitás ügyben az alkalmazási feltételekben megállapított keretek között és feltételek mellett."

3 Ezen rendelkezések alapján a Kormányzótanács 1998. június 9-én hozott és 1999. március 31-én módosított határozatában (HL L 125., 32. o.) elfogadta az EKB személyzetének alkalmazási feltételeit (a továbbiakban: alkalmazási feltételek), amely többek között előírja, hogy:

„9. (a) Az EKB és alkalmazottai közötti munkaviszonyt az ezen alkalmazási feltételek rendelkezéseinek megfelelő munkaszerződés rendezi. Az alkalmazási feltételek részletes szabályait az Igazgatóság által elfogadott személyzeti szabályzat tartalmazza.

[...]

(c) Az alkalmazási feltételeket semmilyen különös nemzeti jog nem szabályozza. Az EKB i) a tagállamok jogrendszereinek közös alapelveit, ii) a közösségi jog általános elveit (EK) és iii) a közösség szociális politikáját meghatározó, a tagállamoknak címzett rendeletek és irányelvek (EK) rendelkezéseit alkalmazza. Minden olyan esetben, amikor ez szükséges, az EKB végrehajtja e jogi aktusokat. Emellett megfelelően figyelembe veszi a szociális politika területén elfogadott ajánlásokat (EK). A jelen alkalmazási feltételekben meghatározott jogok és kötelezettségek értelmezéséhez az EKB megfelelően figyelembe veszi a rendeletekben, más szabályokban, illetve az ítélkezési gyakorlatban a közösségi intézmények alkalmazottaira vonatkozóan kialakított alapelveket.

10. (a) Az EKB és az EKB alkalmazottai közötti munkaszerződés formája az alkalmazottak által aláírt megbízólevél. A megbízólevél tartalmazza a szerződés [...] 1991. október 14-i, 91/533/EGK tanácsi irányelvben meghatározott elemeit.

[...]

42. Jelen alkalmazási feltételek alkalmazásával kapcsolatban — a rendelkezésre álló belső eljárások kimerítését követően — az Európai Közösségek Bírósága rendelkezik hatáskörrel az EKB és személyzetének tagja vagy volt tagja között felmerülő jogvitában.

A hatáskör kizárólag az intézkedés vagy határozat jogszerűségének vizsgálatára terjed ki, kivéve, ha a jogvita pénzügyi természetű, mivel ebben az esetben a Bíróság teljes mérlegelési jogkörrel rendelkezik."

4 A KBER alapokmányának 12.3. cikke alapján a Kormányzótanács elfogadta az EKB — 1999. április 22-én módosított — belső rendelkezését (HL L 125., 34. o., helyesbítve: HL 2000. L 273., 40. o.), amely a következőkről rendelkezik:

„11. cikk

Az EKB alkalmazottai

11.1. Az EKB valamennyi alkalmazottját tájékoztatják az EKB szervezeti felépítésében betöltött pozíciójáról, a feladatai ellátásához kapcsolódó

felelősségi köréről, valamint arról, hogy szervezeti besorolása alapján kinek tartozik jelentéstételi kötelezettséggel.

[...]

21. cikk

Alkalmazási feltételek

21.1. Az EKB és alkalmazottai közötti munkaviszonyt az alkalmazási feltételek és a személyzeti szabályzat határozza meg.

21.2. Az alkalmazási feltételeket az Igazgatóság javaslata alapján a Kormányzótanács fogadja el és módosítja. A jelen belső rendelkezésben meghatározott eljárási szabályoknak megfelelően az Általános Tanáccsal is egyeztetni kell.

21.3. Az alkalmazási feltételeket az Igazgatóság által elfogadott és módosított személyzeti szabályzat alapján kell végrehajtani."

A jogvita alapját képező tényállás

5 J. Pflugradt 1998. július 1-je óta áll az EKB alkalmazásában. Beosztása az „Informatikai rendszerek" főigazgatóságára (a továbbiakban: DG IS) szólt, ahol felvételétől kezdve „a Unix-szakértők koordinátoraként" dolgozott.

6 1998. október 9-én a fellebbező jóváhagyta a „UNIX co-ordinator responsabilities" című dokumentum szövegét, amely tartalmazta a munkaköréhez kapcsolódó különböző feladatok listáját. Ezek között szerepelt a Unix-csoport alkalmazottaira vonatkozó értékelő jelentések elkészítése is.

7 1998. október 13-án az EKB 1998. július 1-jére visszaható hatállyal rendelkező megbízólevelet adott át a fellebbezőnek.

8 1999. október 14-én a DG IS főigazgatója arról tájékoztatta a felperest, hogy nem az ő feladata lesz a Unix-csoport alkalmazottaira vonatkozó értékelő jelentés elkészítése.

9 1999. november 23-án a felperes értékelő megbeszélésen vett részt az osztályvezetőnél. Az osztályvezető az 1999. évi értékelő jelentésben írásba foglalta értékelését; ez a jelentés alkotja az Elsőfokú Bíróság előtt a T-178/00. sz. ügyben megtámadott aktust.

10 2000. január 12-én a felperes több észrevételt fogalmazott meg az őt érintő értékelésekkel kapcsolatban, és kijelentette, hogy fenntartja magának a jogot, hogy „visszautasítsa a tisztességtelen értékelést".

11 2000. március 10-én a felperes az alkalmazási feltételek 41. cikke alapján kérte az 1999. évi értékelő jelentés adminisztratív felülvizsgálatát („administrative review"), arra hivatkozva, hogy az téves tényeken alapul, következésképpen sérti a szerződésből eredő jogait. Kérte továbbá, hogy az 1999-es évre vonatkozóan független személyek bevonásával új értékelési eljárást folytassanak le.

12 2000. április 10-én a DG IS főigazgatója, egyrészt visszautasította a felperes azon állításait, hogy az 1999. évi értékelő jelentés ténybeli hibákat tartalmazott volna, másrészt nem adott helyt annak a kérésének, hogy új értékelési eljárást folytassanak le.

13 2000. május 9-én a felperes panasszal fordult az EKB elnökéhez („grievance procedure"); panaszát lényegében az adminisztratív felülvizsgálattal kapcsolatban kifejtett indokokra alapozta.

14 2000. június 8-án az EKB elnöke elutasította a panaszt.

15 A DG IS főigazgatója a felperes alapvető feladatairól készült listát tartalmazó 2000. június 28-i feljegyzést átadta a felperesnek, kiemelve, hogy ez a lista szolgál majd alapul az éves értékeléséhez. Ez a dokumentum az Elsőfokú Bíróság előtt a T-341/00. sz. ügyben megtámadott aktus.

A megtámadott ítélet

16 Az Elsőfokú Bíróság először is — miután egyesítette a T-178/00. sz. és T-341/00. sz. ügyet — úgy ítélte meg, hogy a T-178/00. sz. ügyben előterjesztett keresetében J. Pflugradt az 1999. évi értékelő jelentés megsemmisítését kéri, egyrészt azért, mert az elvonja tőle az Unix-csoport tagjainak értékelésére vonatkozó feladatkört, másrészt pedig, mert téves értékeléseket tartalmaz.

17 A kérelmek elutasításának alátámasztására a megtámadott ítélet 49–53. pontjában az Elsőfokú Bíróság kifejtette, hogy noha az EKB és az alkalmazottai között fennálló munkajogviszony szerződéses jellegű, és igaz az, hogy a szerződések kötelező erejéből következően az EKB mint munkáltató nem változtathat a szerződési feltételeken az érintett munkavállaló beleegyezése nélkül, ez az elv csak a munkaszerződés lényeges elemeire vonatkozik.

18 E tekintetben az Elsőfokú Bíróság az említett ítélet 54. pontjában a következőket állapította meg:

„Az EKB-nak ugyanis, bármely más szervezethez vagy vállalathoz hasonlóan, jogában áll meghatároznia szervezeti egységeinek kialakítását és személyzeti politikáját. Sőt, közösségi intézményként a szervezeti egységeinek kialakításával és a személyi állomány beosztásával kapcsolatban még széleskörű mérlegelési jogkörrel is rendelkezik azért, hogy elláthassa a köz érdekében végzett feladatait (lásd, hasonlóképpen, a Bíróság C-69/83. sz., Lux kontra Számvevőszék ügyben 1984. június 21-én hozott ítéletének [EBHT 1984., 2447. o.] 17. pontját, a C-294/95. P. sz., Ojha kontra Bizottság ügyben 1996. november 12-én hozott ítéletének [EBHT 1996., I-5863. o.] 40. pontját, valamint az Elsőfokú Bíróság T-33/90. sz., Von Bonkewitz-Lindner kontra Parlament ügyben 1991. november 6-án hozott ítéletének [EBHT 1991., II-1251. o.] 88. pontját és a T-176/97. sz., Hick kontra CES ügyben 1998. június 9-én hozott ítéletének [EBHT-KSZ 1998., I-A-281. o. és II-845. o.] 36. pontját). Ennélfogva az EKB-nak jogában áll a szolgálat

érdekeinek megfelelően időnként értékelni az alkalmazottakkal fennálló munkakapcsolatát — annak érdekében, hogy hatékonyan működő szervezetet alakítson ki, hogy a feladatok elosztása a személyi állomány tagjai között megfelelően történjék, és hogy alkalmazkodni tudjon a változó igényekhez. Az az alkalmazott, akit határozatlan időre neveztek ki — amely jogviszony akár a 65. életévének betöltéséig is tarthat — ésszerűen nem várhatja, hogy pályafutásának ideje alatt a belső szervezet változatlan marad, vagy a szerződéskötéskor közölt feladatai mindvégig ugyanazok maradnak."

19 A megtámadott ítélet 58–60. pontjában az Elsőfokú Bíróság kimondta:

„58 Megállapítható, hogy feladatkörének módosítása ellenére a felperes továbbra is a »professionals« osztályba és a G besorolási fokozatba tartozó »Unix-szakértők koordinátora« beosztásban maradt, és az ennek megfelelő juttatásokban részesült.

59 Az 1998. október 5-én kelt munkaköri leírásból következik, hogy a Unix-szakértők koordinátora munkakör elsősorban technikai jellegű, a személyzeti, illetve adminisztrációs feladatok itt csupán másodlagosak. Így a Unix-csoport tagjainak értékelésére vonatkozó feladat visszavonása önmagában nem járt azzal a következménnyel, hogy a felperes feladatköre összeségében kifejezetten elmaradt a munkakörének megfelelő feladatkörtől. E tekintetben hangsúlyozni kell, hogy a felperesnek soha nem volt lehetősége a Unix-csoport tagjainak értékelésére, mivel ezt a feladatot még azelőtt vonták vissza tőle, hogy az EKB-n belül egyáltalán sor került volna a személyi állomány éves értékelésének első lefolytatására. Ilyen körülmények között a szóban forgó módosítás nem járt a felperes munkakörének lefokozásával, és ennél fogva nem tekinthető úgy, mint amely a munkaszerződés lényeges elemét sérti.

60 A felperes kifogásai tehát nem megalapozottak. Következésképpen ezt a jogalapot el kell utasítani."

20 Másfelől az 1999. évi értékelő jelentésben foglalt értékelésekre vonatkozó jogalap elutasítása során az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 68–71. pontjában kifejtette:

„68 A felperes, jóllehet azt állítja, hogy az 1999. évi értékelő jelentés gyakorlatilag pontatlan tényeken alapul, valójában a felettesei által az 1999. évi munkájáról készített értékelő jelentésben foglalt megállapítások érvényességét vitatja.

69 Mindenestre nem az Elsőfokú Bíróság feladata, hogy a felperes munkájának értékelésével megbízott személyek helyett elvégezze az értékelést. Az EKB — a Közösség más intézményeihez és szervezeteihez hasonlóan — széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a saját személyi állománya munkájának értékelésére vonatkozóan. Az Elsőfokú Bíróság által végzett vizsgálat, amely az EKB személyi állománya valamely tagjának munkájáról készített éves értékelő jelentésben foglalt értékelés jogszerűségére vonatkozik, kizárólag az esetleges formai hibák, az értékelést befolyásoló nyilvánvaló ténybeli tévedések, valamint a hatáskörrel való esetleges visszaélés vizsgálatára terjed ki (lásd, hasonlóképpen, az Elsőfokú Bíróság T-63/89. sz., Latham kontra Bizottság ügyben 1991. január 24-én hozott ítéletének [EBHT 1991., II-19. o.] 19. pontját).

70 Jelen esetben mivel a felperes nem hivatkozott ilyen jellegű körülmények fennállására, kifogásai nem elfogadhatók.

71 Másfelől az 1999. évi értékelő jelentés indokolása kellően pontos ahhoz, hogy megfeleljen az EK 253. cikkben foglalt követelményeknek, amely cikk a KBER alapokmányának 34.2. cikke szerint az EKB határozataira is alkalmazandó."

21 Az Elsőfokú Bíróság másodsorban — a T-341/00. sz. ügyben benyújtott keresettel kapcsolatban — úgy ítélte meg, hogy J. Pflugradt kérelme a 2000. június 28-i feljegyzés megsemmisítésére irányul, amelyben az EKB, a felperes szerint, megváltoztatta a feladatkörét.

22 A megtámadott ítélet 81. és 82. pontjában az Elsőfokú Bíróság a feljegyzést megtámadható aktusnak minősítette, így a keresetet elfogadhatónak nyilvánította.

23 A szóban forgó ítélet 89. és 90. pontjában kifejtettek alapján azonban érdemben elutasította a kérelmet:

„89 Elsősorban — ahogyan már a korábbi T-178/00. sz. ügyben a fenti 54. pontban megállapításra került — a felperes ésszerűen nem várhatta el, hogy az EKB-hoz történő felvételekor meghatározott egyes speciális feladatai nyugdíjas koráig megmaradnak. Ebből következően a felperes igényét, amely az ő állítólagos kizárólagos feladatkörére vonatkozik, el kell utasítani.

90 Másodsorban, azon kérdést illetően, hogy az EKB szembetűnően túllépte-e szervezetalakítási hatáskörét, amikor egyoldalúan módosította a felperes feladatkörét, megjegyzendő, hogy az említett módosítások vitathatatlanul a szolgálat érdekében történtek. Ezenkívül a felperes nem támasztotta alá érvelését pontos részletekkel annak érdekben, hogy bizonyítsa: a fenti módosítások munkaszerződésének lényeges elemét sértik, mivel feladatköre így összeségében kifejezetten elmarad a munkakörének megfelelő feladatkörtől, és e módosítások ennél fogva a munkakört lefokozó intézkedésnek tekinthetők. Ezzel szemben megállapítható, hogy a felperes megőrizte az Unix-rendszerrel és az Unix-szakértők koordinálásával kapcsolatos lényegi feladatait. Ennélfogva vissza kell utasítani a felperes azon kifogásait, amelyek munkakörének állítólagos lefokozására vonatkoznak."

A felek kérelmei

24 J. Pflugradt azt kéri a Bíróságtól, hogy:

— helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet;

— semmisítse meg az 1999. évi értékelő jelentést;

— semmisítse meg a 2000. június 28-i feljegyzést annyiban, amennyiben az a felperes feladatkörének módosítására vonatkozik;

— kötelezze az EKB-t a költségek viselésére.

25 Az EKB azt kéri a Bíróságtól, hogy:

— utasítsa el a fellebbezést;

— J. Pflugradtot kötelezze a költségek viselésére.

A fellebbezésről

26 A fellebbező által előterjesztett érveket tekintve úgy tűnik, hogy J. Pflugradt azt rója fel az Elsőfokú Bíróságnak, hogy tévesen alkalmazta a jogot, helytelenül értékelte az ő jogalapjait, érveit és bizonyítékait, semmibe vette a bizonyításra vonatkozó eljárási szabályokat, valamint hogy az ítélet indokolása ellentmondásos.

27 A fenti kifogásokat az indokolás során célszerű három jogalapcsoportba sorolni, amelyek közül az első az EKB és a személyzete közötti munkaviszony szerződéses jellegére, a második a közösségi közszolgálati jogviszonyt rendező szabályok helytelen alkalmazására, a harmadik pedig az 1999. évi értékelő jelentést megalapozó tényekre vonatkozik.

Az EKB és az EKB személyzete közötti munkaviszony szerződéses jellegére vonatkozó jogalapokról

28 J. Pflugradt hangsúlyozza, hogy mivel az EKB és az EKB személyzete közötti jogviszony szerződéses jellegű — ez a KBER alapokmányának a személyi állományra vonatkozó 36.1. cikke alapján meghatározott alkalmazási feltételek 9. cikke a) pontjának első mondatából kiderül —, az Elsőfokú Bíróság az EKB szervezeti jogköre terjedelmének meghatározásához nem támaszkodhat az EK 283. cikken alapuló, a tisztviselők besorolására vonatkozó szabályokkal kapcsolatos ítélkezési gyakorlatra anélkül, hogy ez ne minősülne téves jogalkalmazásnak.

29 Bevezetőként arra hivatkozik, hogy a KBER alapokmányának 36.2. cikke, valamint az alkalmazási feltételek 42. cikke értelmében a Bíróság hatásköre az EKB és tisztviselői közötti jogvitákban csupán arra terjed ki, hogy megvizsgálja, hogy a nem pénzügyi természetű ügyekben a vitatott intézkedés vagy határozat jogszerű-e.

30 Jelen esetben egyértelmű, hogy a J. Pflugradt által az Elsőfokú Bíróság elé terjesztett vita nem pénzügyi természetű. Következésképpen ez utóbbinak kizárólag a megtámadott aktusok jogszerűségéről kellett volna nyilatkoznia, vagyis arról, hogy a kibocsátók betartották-e a rájuk vonatkozó előírásokat, és nem kellett volna állást foglalnia az EKB által hozott, az eljárás tárgyát képező munkaszerződéssel, illetve annak végrehajtásával kapcsolatos intézkedések helyességét illetően.

31 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy az EKB és az EKB alkalmazottai közötti foglalkoztatási viszonyt az alkalmazási feltételekben határozták meg, amelyet a KBER alapokmányának 36.1. cikke alapján a Kormányzótanács az Igazgatóság javaslata alapján fogadott el. Az alkalmazási feltételek 9. cikkének a) pontja előírja, hogy „az EKB és az EKB személyzete közötti munkaviszonyt a jelen alkalmazási feltételekkel összhangban kötött munkaszerződés szabályozza". Ugyanezen szabály 10. cikkének a) pontja úgy rendelkezik, hogy „az EKB és az EKB személyzete közötti munkaszerződés formája az alkalmazottak által aláírt megbízólevél".

32 Megállapítható, hogy ezek a szabályok hasonlóak az Európai Beruházási Bank (a továbbiakban: EBB) alkalmazottaira vonatkozó előírásokhoz, amelyekkel kapcsolatban a Bíróság már megállapította, hogy az EBB és az EBB alkalmazottai közötti munkaviszony rendszere szerződéses jellegű, tehát azon az elven alapul, hogy az EBB és az EBB bármely alkalmazottja között megkötött szerződés kölcsönös és egybehangzó akaratnyilatkozat eredménye (lásd a Bíróság 110/75. sz., Mills kontra EBB ügyben 1976. június 15-én hozott ítéletének [EBHT 1976., 955. o.] 22. pontját és a C-449/99. P. sz., EBB kontra Hautem ügyben 2001. október 2-án hozott ítéletének [EBHT 2001., I-6733. o.] 93. pontját).

33 Mindebből azt a következtetést lehet levonni, hogy az EKB és az EKB alkalmazottai közötti munkaviszony szerződéses jellegű, nem pedig a személyzeti szabályzat által meghatározott.

34 Mindazonáltal az eljárás tárgyát képező szerződést egy, a köz érdekében tevékenykedő közösségi intézménnyel kötötték, amelynek rendeletalkotás útján jogában áll a személyi állományára vonatkozóan szabályokat előírni. Ebből következik, hogy az ilyen szerződés megkötésénél a felek akaratnyilvánítási szabadságát korlátozzák azok a különféle természetű kötelezettségek, amelyek e sajátos feladatból adódnak, és amelyek egyaránt vonatkoznak az EKB vezető testületeire és az EKB személyzetére. Nem vitatható, hogy az alkalmazási feltételek célja e kötelezettségeknek való megfelelés, valamint — a harmadik preambulumbekezdés szerint — az, hogy az EKB számára lehetővé tegye, hogy „alkalmazottai számára a legmagasabb szintű függetlenséget, hatáskört, hatékonyságot és sérthetetlenséget (...) biztosíthassa".

35 Az alkalmazási feltételek 9. cikkének a) pontja alapján a munkaszerződéseket az alkalmazási feltételekkel összhangban kötik meg. Ennélfogva az alkalmazási feltételek 10. cikkének a) pontja szerinti megbízólevél aláírásával az alkalmazott elfogadja e feltételeket, és nincs lehetősége arra, hogy annak bármely pontját egyénileg vitassa. Az akaratnyilvánítás szabadsága ebben az esetben tehát korlátozott, és csak az alkalmazási feltételekben rögzített jogok és kötelezettségek elfogadására korlátozódik. E jogok és kötelezettségek értelmezésével kapcsolatban megjegyzendő, hogy az alkalmazási feltételek 9. cikkének c) pontja kimondja, hogy az EKB megfelelően figyelembe fogja venni azokat az alapelveket, amelyek a közösségi intézmények személyzetére alkalmazandó rendeletekben, szabályokban és az ítélkezési gyakorlatban jelennek meg.

36 Az EKB és az EKB személyzetének tagja közötti munkaszerződés ezen felül természetesen tartalmazhat olyan elemeket is, amelyeket az alkalmazott a tárgyalások során elfogadott, például a rábízandó feladat alapvető jellemzőivel kapcsolatban. Az ilyen feltételek léte önmagában nem akadálya annak, hogy az EKB vezető szervei gyakorolják azon mérlegelési jogkörüket, amellyel az EKB sajátos, a

közérdeket szolgáló feladataiból adódó intézkedéseket fogadhatnak el. E szervek tehát rákényszerülhetnek arra, hogy annak érdekében, hogy az ilyen szervezeti követelményekkel szembenézhessenek, illetve többek között azért, hogy lehetőségük legyen alkalmazkodni az új szükségletekhez, egyoldalúan is olyan határozatokat, illetve intézkedéseket fogadjanak el, amelyek módosíthatják a munkaszerződések végrehajtási feltételeit.

37 Ebből következik, hogy az alkalmazottakkal való kapcsolatot illetően az EKB irányító szervei e jogkörük gyakorlása során egyáltalán nincsenek a többi közösségi szerv és intézmény vezető testületeitől eltérő helyzetben.

38 E körülmények között jogos, hogy az Elsőfokú Bíróság — szigorúan a megtámadott aktusok jogszerűségének talaján maradva — a megtámadott aktusok szempontjából figyelembe vette azokat az alapelveket, amelyek más közösségi szervek és intézmények alkalmazottaira vonatkoznak. Következésképpen az Elsőfokú Bíróság nem ítélte meg tévesen az EKB és az EKB személyzetének tagjai közötti viszony szerződéses jellegét. Ezen felül az Elsőfokú Bíróság nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor ítéletének 59. pontjában megállapította, hogy az eljárás tárgyát képező feladatkör-módosítás a munkaszerződés egyetlen lényeges elemét sem sérti.

39 E körülményekre tekintettel, megcáfolva az e pontok tekintetében hivatkozott érvelést, az Elsőfokú Bíróság — J. Pflugradt állításával ellentétben — nem sértette meg az „intézményi egyensúly elvét" vagy „a bizonyítási eljárás szabályait", és nem értékelte helytelenül a felperes által kifejtett érveket.

40 Így tehát az EKB és az EKB alkalmazottai közötti munkaviszony szerződéses jellegére vonatkozó jogalapokat ennél fogva el kell utasítani.

A személyi állomány beosztására vonatkozó alapelvek alkalmazásával kapcsolatos jogalapokról

41 J. Pflugradt azt állítja, hogy az Elsőfokú Bíróság, mivel a közösségi közszolgálati jogviszonyra vonatkozó alapelveket megalapozatlanul alkalmazta az EKB alkalmazottaira a személyi állomány beosztásával kapcsolatban, megsértette ezen elveket.

42 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a Bíróság ítélkezési gyakorlata elismeri a Közösség intézményeinek azon széles körű mérlegelési jogkörét, hogy saját szervezeti egységeiket speciális feladataiknak megfelelően alakítsák ki, valamint a rendelkezésükre álló személyi állományt ennek megfelelően oszthassák be, azzal a feltétellel, hogy a beosztás a szolgálat érdekében és az állások egyenértékűségének tiszteletben tartásával történik (lásd a már idézett Lux kontra Számvevőszék ítélet 17. pontját, a 19/87. sz., Hecq kontra Bizottság ügyben 1988. március 23-án hozott ítélet [EBHT 1988., 1681. o.] 6. pontját, valamint a fent idézett Ojha kontra Bizottság ítélet 40. pontját).

43 A jelen ítélet 34. pontjában hivatkozott indokok alapján az EKB, hasonló módon, a ráruházott speciális feladatok ellátása érdekében széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik szervezeti egységeinek kialakításában, valamint a személyi állomány feladatainak meghatározásában és újbóli meghatározásában, azzal a feltétellel, hogy ezt a jogkört kizárólag a szolgálat érdekében alkalmazza, és tiszteletben tartja a besorolásokat és a besorolási fokozatokat, amelyekre az alkalmazási feltételeknek megfelelően az alkalmazottak mindegyike igényt tarthat.

44 Mivel a megtámadott ítélet 58. pontjával kapcsolatban egyértelmű, hogy J. Pflugradt esetében — annak ellenére, hogy feladatkörében változás történt — a „professionals" osztályba és a G besorolási fokozatba tartozó „Unix-szakértők koordinátora" munkakör, valamint az ennek megfelelő juttatások nem módosultak, az Elsőfokú

Bíróság nem alkalmazta tévesen a jogot, hiszen csupán annak megállapítására szorítkozott, hogy a fellebbező feladatainak újbóli meghatározása az addigi besorolási fokozat és osztály tiszteletben tartásával történt.

45 E tekintetben J. Pflugradt nem hivatkozhatott megalapozottan az Elsőfokú Bíróság előtt arra, hogy ezek az őt, illetve az EKB más alkalmazottait érintő egyéni besorolási határozatok jogszerűtlenek, mivel a megtámadott határozatok egyik esetben sem voltak kapcsolatban ilyen jellegű döntésekkel. A fellebbező tehát nem hivatkozhat arra, hogy az Elsőfokú Bíróság elmulasztott határozni e jogellenességi kifogásról, arra pedig még kevésbé, hogy e tekintetben megsértette volna a bizonyítási szabályokat.

46 J. Pflugradt még azt állítja, hogy mivel az EKB nem hivatkozott a szolgálat érdekeire, a megtámadott ítélet 90. pontjában az Elsőfokú Bíróság nem állíthatta volna a bizonyítási teher szabályainak megsértése nélkül, hogy a felperes nem vitatta, hogy szerződésének módosítása a szolgálat érdekében történt.

47 Megjegyzendő, hogy ezen állítással kapcsolatban az Elsőfokú Bíróság csupán annak kijelentésére szorítkozott, hogy a felek között nem képezte vita tárgyát az, hogy a megtámadott aktusokat a szolgálat érdekében hozták. Ezen aktusok jogszerűségének vitatása esetén az Elsőfokú Bíróság előtt J. Pflugradtot és nem az EKB-t terhelte volna annak bizonyítása, hogy az aktusok nem felelnek meg a rájuk vonatkozó jogszerűségi feltételeknek, és különösen, hogy nem a szolgálat érdekében hozták őket. Mivel a felperes ezt nem tette meg, nem támasztotta alá, hogy az Elsőfokú Bíróság megsértette volna a bizonyítási teherre vonatkozó szabályokat.

48 J. Pflugradt azt is felrója az Elsőfokú Bíróságnak, hogy indokolása ellentmondásos a megtámadott ítélet 59. és 90. pontjában. E tekintetben fel kell idéznünk, hogy az 59. pontban az Elsőfokú Bíróság azt jelentette ki, hogy az 1999. évi értékelő jelentés

nyomán a J. Pflugradt feladatait érintő változtatás — mivel az a „Unix-csoport" tagjainak értékelésére vonatkozott — nem minősült a munkaszerződés lényeges elemét érintő változásnak. Noha az Elsőfokú Bíróság úgy ítélte meg, hogy ez a körülmény elegendő annak kimondásához, hogy a jelentés, pusztán azért, mert ezt a feladatot visszavonta, nem volt jogszerűtlen, ettől még nem akarta kizárni annak lehetőségét, hogy olyan esetben, amikor a szerződés valamely más elemét vonnák vissza, vizsgálni lehessen, hogy ez a visszavonás a szolgálat érdekeivel kapcsolatos okból történt-e. Ennélfogva az Elsőfokú Bíróság — azzal, hogy a megtámadott ítélet 90. pontjában a 2000. június 28-i feljegyzés jogszerűségét vizsgálta, különös tekintettel a szolgálat érdekeinek szempontjára — nem tette ellentmondásossá az ítélet indokolását.

49 A személyi állomány beosztására vonatkozó alapelvek alkalmazásával kapcsolatos jogalapokat tehát szintén el kell utasítani.

Az 1999. évi értékelő jelentés alapjául szolgáló tényekre vonatkozó jogalapokról

50 J. Pflugradt azt állítja, hogy — az Elsőfokú Bíróság vélekedésével ellentétben — ő nem az EKB 1999. évi értékelő jelentésében rá vonatkozó megállapításokat vitatja, hanem azokat a tényeket, amelyek ezen értékelés alapjául szolgáltak.

51 Helytálló az a megállapítás, hogy a megtámadott ítélet 68. pontjában az Elsőfokú Bíróság úgy ítélte meg, hogy a felperes — noha azt állította, hogy az 1999. évi értékelő jelentés gyakorlatilag pontatlan tényeken alapul — valójában a felettesei által az adott évben végzett munkájára vonatkozó értékelés érvényességét akarta vitatni.

52 Mindenesetre ez az indokolás, bármilyen kétértelmű is, nem tekinthető úgy — ellentétben azzal, amit a fellebbező állít —, hogy elferdítette az ő érveit, vagy megsértette a bizonyítás szabályait. Egyrészt ugyanis ha a fellebbező a valamilyen értékelés alapjául szolgáló tényeket vitatja, akkor nyilvánvalóan az értékelés érvényességét is kétségbe vonja.

53 Másrészt az Elsőfokú Bíróság, miután a megtámadott ítélet 69. pontjában kifejtette, hogy hatásköre csupán az esetleges formai hibák, az értékelést befolyásoló nyilvánvaló ténybeli tévedések, valamint a hatáskörrel való esetleges visszaélés vizsgálatára terjed ki, a fenti ítélet 70. pontjában úgy vélekedett, hogy J. Pflugradt nem hivatkozott ilyen jellegű körülmények fennállására. Így, megállapítván, hogy nem hivatkoztak nyilvánvaló ténybeli tévedésekre, az Elsőfokú Bíróság — a fellebbező állításával ellentétben — nyilatkozott a tények gyakorlati pontatlanságára hivatkozó jogalapról, amelyhez a bizonyítékokat a felperesnek kellett volna szolgáltatnia. Az Elsőfokú Bíróság tehát egyáltalán nem vélelmezte az értékelés elfogadhatóságát, és nem sértette meg a bizonyítási szabályokat.

54 Az Elsőfokú Bíróság akkor sem alkalmazta tévesen a jogot, amikor úgy ítélte meg, hogy nem feladata az, hogy a fellebbező munkájának értékelésével megbízott személyek által készített értékelés helyett ő adjon értékelést (lásd a 29/70. sz., Marcato kontra Bizottság ügyben 1971. március 17-én hozott ítélet [EBHT 1971., 243. o.] 7. pontját, valamint a 207/81. sz., Ditterich kontra Bizottság ügyben 1983. május 5-én hozott ítélet [EBHT 1983., 1359. o.] 13. pontját).

55 Végül, amennyiben J. Pflugradt a Bíróság előtt az 1999. évi értékelő jelentést megalapozó tényeket és állításokat szándékozik vitatni, ez a jogalap a jelen fellebbezés keretében elfogadhatatlan. Emlékeztetnünk kell ugyanis arra, hogy az EK 225. cikkből, valamint a Bíróság alapkmányának 58. cikkéből következően a fellebbezés kizárólag jogi kérdésekre szorítkozhat (lásd a C-470/00. P. sz., Parlament kontra Ripa di Meana és társai ügyben 2004. április 29-én hozott ítélet [EBHT 2004., I-4167. o.] 40. pontját).

56 Ennélfogva az 1999. évi értékelő jelentés alapjául szolgáló tényekre vonatkozó jogalapokat szintén el kell utasítani.

57 A fentiekből következően J. Pflugradt fellebbezését teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

58 Az eljárási szabályzat 69. cikkének 2. §-a alapján, 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. A szabályzat 70. cikke szerint a Közösségek és azok alkalmazottai közötti jogvitákban az intézmények maguk viselik 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. A fellebbezőt, mivel pervesztes lett, az EKB kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

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

1) A fellebbezést elutasítja.

2) Jan Pflugradtot kötelezi a költségek viselésére.

Aláírások