A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2022. március 23.*

„Közszolgálat – Ideiglenes alkalmazottak – Az eu-LISA személyi állománya – Fegyelmi eljárás – Fegyelmi intézkedés – Megrovás – Az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések – Jogellenességi kifogás – A személyzeti szabályzat 110. cikke – A személyzeti bizottsággal való konzultáció hiánya – A védelemhez való jog és a meghallgatáshoz való jog – A személyzeti szabályzat 12., 12a., 17. és 19. cikke – Mérlegelési hiba – A megfelelő ügyintézés elve – A személyzeti szabályzat IX. mellékletének 10. cikke – Gondoskodási kötelezettség – Felelősség – Nem vagyoni kár”

A T-661/20. sz. ügyben,

NV (képviselik: S. Rodrigues és A. Champetier ügyvédek)

felperesnek

A Szabadságon, a Biztonságon és a Jog Érvényesülésén Alapuló Térség Nagyméretű IT-rendszereinek Üzemeltetési Igazgatását Végző Európai Uniós Ügynökség (eu-LISA) (képviseli: M. Chiodi, meghatalmazotti minőségben, segítői: D. Waelbroeck és A. Duron ügyvédek)

alperes ellen

egyrészt az eu-LISA 2020. február 3-i, a felperessel szemben megrovás szankciót kiszabó határozatának megsemmisítése, másrészt a felperest e határozat következtében ért nem vagyoni kár megtérítése iránt az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács),

tagjai: S. Gervasoni elnök, L. Madise és J. Martín y Pérez de Nanclares (előadó) bírák,

hivatalvezető: E. Coulon,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: angol.

Ítéletet[1]

I. A jogvita előzményei

1 A felperest, NV-t 2012. október 16-án vette fel A Szabadságon, a Biztonságon és a Jog Érvényesülésén Alapuló Térség Nagyméretű IT-rendszereinek Üzemeltetési Igazgatását Végző Európai Uniós Ügynökség (eu-LISA) az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének a) pontja szerinti (AD 7 besorolási fokozatba tartozó 2. fizetési fokozatú) ideiglenes alkalmazottként. A felperes az alkalmazásadminisztrátori beosztást töltötte be, amely 2019. szeptember 1-jétől (AD 7 besorolási fokozatba tartozó 5. fizetési fokozatú) informatikai operátori beosztássá változott.

2 2018. október 19-én a felperes több címzettnek küldött e-mailben jelzett egy incidenst, amelyben munkatársa, A, az eu-LISA egy másik tisztviselője, állítólag verbálisan és fizikailag megfenyegette őt. Pontosabban, e munkatárs megragadott egy széket, és azzal fenyegette meg a felperest, hogy megüti vele, mielőtt egy másik kolléga közbeavatkozott volna.

3 Ugyanezen a napon a felperest betegszabadságra küldték, és tájékoztatta a rendőrséget, hogy félti a saját és családja biztonságát.

4 A felperes a fenti 2. pontban említett incidenst követően A-val kapcsolatban 2018. október 21-én az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 24. cikke alapján segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be.

5 Az eu-LISA ügyvezető igazgatójának 2019. február 15-i határozatával, amelyről a felperest másnap tájékoztatták, megindult az igazgatási vizsgálat a felperes által A-val szemben felhozott, lelki zaklatásról szóló állításokkal kapcsolatos valamennyi releváns tény és körülmény feltárása érdekében. Ugyanez a határozat az Európai Bizottság egy nyugalmazott tisztviselőjét (a továbbiakban: vizsgáló) nevezte ki a vizsgálat vezetésére.

6 2019. március 4-én a vizsgálat keretében a vizsgáló meghallgatta a felperest. E beszélgetés során a felperesnek lehetősége volt ismertetni azokat a tényeket, amelyek alapján benyújtotta a segítségnyújtás iránti kérelmet, és példákat hozott az A által állítólagosan elkövetett zaklatási cselekményekre. Az ezen beszélgetésről készült jegyzőkönyvet ezután elküldték a felperesnek, aki egy aláírt példányt visszaküldött a vizsgálónak azzal a pontosítással, hogy az nem tartalmazza a beszélgetés és az általa feltett kérdések teljes vagy hiánytalan leiratát.

7 2019. május 22-én a felperest tájékoztatták arról, hogy az eu-LISA ügyvezető igazgatójának határozata kiterjesztette az igazgatási vizsgálat hatályát a személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeknek állítólag mind a felperes, mind A által megvalósított megsértésére. A vizsgálat során kiderült ugyanis, hogy a felperes a személyzeti szabályzat 11., 12., 17. és 19. cikke szerinti kötelezettségeit A-val kapcsolatban, de az A-val való kapcsolatától függetlenül is megsérthette. Konkrétabban, a felperes magatartása alkalmas volt arra, hogy növelje az A-val szembeni feszültséget, rontsa a felperes munkakörülményeit és rossz hírnevét keltse. Ezen túlmenően a felperes több alkalommal is helytelenül viselkedett az eu-LISA két biztonsági őrével szemben. Végül a felperes állítólag megsértette azon kötelezettségét, amely szerint előzetes engedélyt kellett volna kérnie az eu-LISA-tól, mielőtt az A-val fennálló konfliktusos viszonyával kapcsolatban feljelentést tesz a francia rendőrségnél.

[1] A jelen ítéletnek csak azok a pontjai kerülnek ismertetésre, amelyek közzétételét a Törvényszék hasznosnak tartja.

8 2019. július 16-án a felperest a vizsgáló másodszor is meghallgatta. E második meghallgatás során a felperesnek lehetősége volt arra, hogy magyarázatot adjon a vele szemben felhozott, a személyzeti szabályzat megsértésére vonatkozó vádakra. E második meghallgatás jegyzőkönyvét 2019. július 18-án küldték meg neki.

9 2019. július 28-án a felperes két további dokumentumot kapott, nevezetesen két jelentést, amelyek az eu-LISA két biztonsági őrétől származó – a felperes velük szemben tanúsított magatartását illető – vádakat tartalmaztak.

10 2019. augusztus 21-én megküldték a felperesnek a vizsgálati jelentés megállapításainak előzetes változatát.

[omissis]

14 A vizsgáló 2019. szeptember 10-én fejezte be jelentését, miután többek között 27 tanút hallgatott meg, és megvizsgálta a felperes észrevételeit. Végleges jelentésében a vizsgáló megállapította, hogy a felperes súlyosan megsértette a személyzeti szabályzat 12a. cikkét, egyes esetekben megsértette a személyzeti szabályzat 12. cikkét, valamint megsértette a személyzeti szabályzat 17. és 19. cikkét.

[omissis]

16 Az eu-LISA ügyvezető igazgatója 2019. november 18-i levelében tájékoztatta a fellebbezőt, hogy az igazgatási vizsgálat megállapításaira tekintettel azt tervezi, hogy a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 11. cikke alapján megrovást szab ki vele szemben. A felperest tehát felkérték, hogy éljen a meghallgatáshoz való jogával úgy, hogy részt vesz a 2019. november 27-i meghallgatáson, vagy írásbeli észrevételeket nyújt be. A levélhez csatolták a végleges vizsgálati jelentés szerkesztett változatát.

[omissis]

18 2019. november 27-én a meghallgatásra a felperes és az eu-LISA ügyvezető igazgatója jelenlétében került sor. A fő jogtanácsos [M. CHIODI], a humánerőforrás-egység vezetője [K. TÄHT] és egy jogi tanácsadó [R. MODESTO DAMIAO] videókonferencia útján vett részt a meghallgatáson. A meghallgatás során a felperes lehetőséget kapott arra, hogy ismertesse észrevételeit, és magyarázatot adjon az eu-LISA ügyvezető igazgatója által tervezett megrovás intézkedésre.

[omissis]

20 2019. december 9-én megküldték a felperesnek a fenti 18. pontban említett, 2019. november 27-i meghallgatás jegyzőkönyvét. A felperes lehetőséget kapott arra, hogy tizenegy munkanapon belül benyújtsa észrevételeit, amit 2020. január 3-án meg is tett.

21 Az eu-LISA ügyvezető igazgatója 2020. február 3-i levelében (a továbbiakban: megtámadott határozat) a következőkről tájékoztatta a felperest:

„Az Ön aktájának alapos átvizsgálását követően, és különösen miután kellőképpen figyelembe vettük az Ön aggályait és a vizsgálat eljárási szempontjaival kapcsolatos írásbeli beadványait (többek között azt is, hogy újra megbizonyosodtunk arról, hogy a vizsgálat során nem történt

szabálytalanság, és arra a következtetésre jutottunk, hogy az [eu-LISA] nem követett el hibát), valamint az Ön által 2020. január 3-án hozzánk eljuttatott észrevételeket, sajnálattal tájékoztatjuk, hogy megrovást szabunk ki, amelyet az Ön aktájában fogunk feltüntetni.”

22 A felperes az eu-LISA ügyvezető igazgatójától egy 2020. március 16-án kelt, „A 2019. február 15-én indított vizsgálat lezárása – A vizsgálat eredményének közlése [a felperes neve]-vel” című dokumentumot is kapott. Ebben a dokumentumban többek között az állt, hogy a felperes teljes aktájának átnézése után az ügyvezető igazgató arra a következtetésre jutott, hogy a felperes elkövette a végleges vizsgálati jelentésben jelzett jogsértéseket (lásd a fenti 14. pontot). Az ügyvezető igazgató szerint a vizsgálati eljárás során a felperes valamennyi jogát tiszteletben tartották. Ezért úgy döntöttek, hogy megrovás büntetést kell rá kiszabni. A-val kapcsolatban megállapították, hogy megsértette a személyzeti szabályzat 11. és 12. cikkét. Ugyanis hasonló eljárásra került sor A-val szemben is, akivel szemben ennek következtében fegyelmi intézkedést alkalmaztak és a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 9. cikkében előírtak szerint megrovást szabtak ki rá.

[omissis]

III. Jogi háttér

30 Keresetében a felperes egyfelől a megtámadott határozat és a panaszt elutasító határozat megsemmisítését kéri. Másfelől a felperes méltányosságból 5000 euró összegben megállapított kártérítést kér azon nem vagyoni kár megtérítéseként, amelyet állítása szerint a megtámadott határozat meghozatala miatt szenvedett el.

A. A megsemmisítés iránti kérelmek

[omissis]

2. A megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem

34 A megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelmének alátámasztása céljából a felperes négy jogalapra hivatkozik. Az első jogalap az eu-LISA igazgatótanácsa által elfogadott, az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések jogellenességén alapul. A második jogalap a védelemhez való jog és az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 41. cikkének, valamint a meghallgatáshoz való jog megsértésén alapul. A harmadik jogalap a személyzeti szabályzat 12., 12a., 17. és 19. cikkének megsértésén, a megfelelő ügyintézés elvének megsértésén, valamint értékelési hibákon alapul. A negyedik jogalap a személyzeti szabályzat IX. melléklete 10. cikkének megsértésén és a gondoskodási kötelezettség megsértésén alapul.

a) Az első, a vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések jogellenességére alapított jogalapról

35 Első jogalapjával a felperes az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések jogszerűségét kifogásolja, amelyek elfogadására 2014. október 18-án – a (2014. november 5-én megalakult) személyzeti bizottsággal való előzetes konzultáció nélkül – került sor. Ezek a rendelkezések, amelyeket később az eu-LISA igazgatótanácsának 2015. január 28-i (2015–014)

határozatába foglaltak, és amelyeken állítólag az ügyvezető igazgatónak az igazgatási vizsgálat megindításáról szóló, 2019. február 15-i, illetve a vizsgálat meghosszabbításáról szóló, 2019. május 22-i határozatai (lásd a fenti 5. és 7. pontot) alapulnak, a felperes szerint jogellenesek.

36 Konkrétabban, az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket a személyzeti szabályzat 110. cikkének (1) bekezdését megsértve fogadták el, mivel e cikk rendelkezéseivel ellentétben azok elfogadása előtt nem konzultáltak az eu-LISA személyzeti bizottságával.

[omissis]

38 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 110. cikkének (1) bekezdése szerint „[a] személyzeti szabályzat végrehajtására szolgáló általános rendelkezéseket az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatóságai fogadják el a személyzeti bizottsággal és a személyzeti szabályzati bizottsággal történő konzultációt követően”.

39 A jelen ügyben nem vitatott, hogy a személyzeti bizottsággal nem konzultáltak az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadása előtt, mivel e bizottság az említett rendelkezések 2014. október 18-i elfogadásakor még nem alakult meg. Egyébiránt a személyzeti szabályzatnak az eu-LISA által elfogadott végrehajtási rendelkezéseiről szóló, 2014. július 28-i C(2014) 5392 final bizottsági határozat preambulumában a következő szerepel:

„Tekintettel arra, hogy az eu-LISA személyzeti bizottságával, amelyet a személyzeti szabályzat 110. cikkével összhangban kell létrehozni, még nem folytattak konzultációt, ezért jelenleg nem lehetséges az említett rendelkezésben említett követelményeknek megfelelni. Felkérjük a személyzeti bizottságot, hogy a kérdéses végrehajtási rendelkezésekről a megalakulását követően azonnal nyilvánítson véleményt, amelynek figyelembevételére megfelelően sor kerül. E körülmények között az igazgatótanács felhatalmazást kap a rendelkezések azonnali jóváhagyására.”

40 Annak értékelése előtt, hogy a felhozott jogellenességi ok, nevezetesen az, hogy az eu-LISA az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadásakor nem konzultált a személyzeti bizottságával, vezethet-e az említett végrehajtási rendelkezések jogellenességének megállapításához, meg kell vizsgálni magának az említett rendelkezésekkel kapcsolatos jogellenességi kifogásnak az elfogadhatóságát.

41 E tekintetben fontos emlékeztetni arra, hogy az EUMSZ 277. cikk értelmében az Európai Unió valamely intézménye, szerve, hivatala vagy ügynöksége által elfogadott általános hatályú jogi aktust megtámadó eljárásban bármely fél támaszkodhat az EUMSZ 263. cikk második bekezdésében előírt jogalapokra annak érdekében, hogy az Európai Unió Bírósága előtt az említett jogi aktus alkalmazhatatlanságára hivatkozzon.

42 Az EUMSZ 277. cikk azon általános elv kifejeződése, amely minden fél számára biztosítja azt a jogot, hogy annak a határozatnak a megsemmisítése céljából, amelynek ő a címzettje, járulékosan vitassa az e határozat jogi alapját képező általános hatállyal bíró jogi aktusok érvényességét (lásd: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet, C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

43 Mivel az EUMSZ 277. cikknek nem célja az, hogy lehetővé tegye valamely fél számára bármely általános hatállyal bíró jogi aktus alkalmazhatóságának valamely kereset érdekében történő vitatását, azon aktusnak, amelynek a jogellenességére hivatkoznak, a kereset tárgyát képező

ügyben közvetlenül vagy közvetve alkalmazandónak kell lennie (lásd: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet, C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

44 Ily módon – az egyedi határozatokkal szemben indított megsemmisítés iránti keresetekkel összefüggésben – a Bíróság elismerte, hogy érvényesen képezhetik jogellenességi kifogás tárgyát egy általános hatállyal bíró jogi aktus azon rendelkezései, amelyek az említett határozatok alapját képezik (lásd: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet, C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

45 A Bíróság ezzel szemben megállapította, hogy elfogadhatatlan az azon általános hatállyal bíró jogi aktussal szemben felhozott jogellenességi kifogás, amely jogi aktusnak a megtámadott egyedi határozat nem képezi a végrehajtási intézkedését (lásd: 2020. szeptember 8-i Bizottság és Tanács kontra Carreras Sequeros és társai ítélet, C-119/19 P és C-126/19 P, EU:C:2020:676, 70. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

46 E megfontolások fényében kell eldönteni, hogy a jelen ügyben van-e közvetlen jogi kapcsolat egyfelől a megtámadott határozat, másfelől az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések között.

47 E tekintetben fontos megjegyezni, hogy a felperes csupán azt állítja, hogy nem tartották be a személyzeti szabályzat 110. cikkében foglalt azon formai követelményt, hogy az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadása előtt konzultálni kell a személyzeti bizottsággal. Ezt a kifogást az ellene folytatott vizsgálat lezárását követően terjesztette elő, miután megállapította, hogy a megtámadott határozattal megrovásban részesítették.

48 Konkrétabban, a felperes szerint az a körülmény, hogy az eu-LISA nem várta meg a személyzeti bizottság megalakulását, mielőtt elfogadta volna az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket, azt jelenti, hogy ez utóbbiakat egy „alapvető eljárási követelmény” megsértésével fogadták el. A felperes ebből arra következtet, hogy az ügyvezető igazgatónak az igazgatási vizsgálatokkal kapcsolatos végrehajtási rendelkezései alapján meghozott, az igazgatási vizsgálatot megindító 2019. február 15-i határozata (lásd a fenti 5. pontot) és ez utóbbi 2019. május 22-i, az említett vizsgálat célkitűzését kiterjesztő határozata (lásd a fenti 7. pontot) jogellenes volt. Végül a felperes előadja, hogy magát a megtámadott határozatot, amelyet a 2019. május 22-i határozat alapján lefolytatott vizsgálatot követően fogadtak el, jogellenesnek kell tekinteni, mivel az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések jogellenessége a „dominóhatás” miatt a megtámadott határozat jogellenességét eredményezi.

49 Ugyanakkor – ellentétben azzal, amit a felperes a pervezető intézkedésre adott válaszában állít – a Törvényszéknek a fellebbezés alapján részben hatályon kívül helyezett ítéletére hivatkozva (2001. október 2-i Martinez és társai kontra Parlament ítélet, T-222/99, T-327/99 és T-329/99, EU:T:2001:242, EU:T:2001:242, 135. pont), a közelmúltbeli ítélkezési gyakorlat (lásd a fenti 44. és 45. pontot) nem terjeszti ki az EUMSZ 277. cikk hatályát az intézmények minden olyan jogi aktusára, amely általában releváns a megsemmisítés iránti kereset tárgyát képező határozat elfogadása szempontjából.

50 Ellenkezőleg, az ítélkezési gyakorlat (lásd a fenti 44. és 45. pontot) azt mutatja, hogy ahhoz, hogy valamely általános hatályú jogi aktussal szembeni jogellenességi kifogás elfogadható legyen, „közvetlen jogi kapcsolatot” kell megállapítani a megtámadott jogi aktus és a jogellenességi kifogás tárgyát képező jogi aktus között.

51 A jelen ügyben meg kell jegyezni, hogy a megtámadott határozat semmiképpen sem az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezésekhez kapcsolódó elemeken, hanem kizárólag a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek a végleges vizsgálati jelentésben (lásd a fenti 14. és 22. pontot) megállapított megsértésén alapul.

52 A megtámadott határozat nem minősül az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó rendelkezések végrehajtására vonatkozó intézkedésnek. Ezt a határozatot – amint azt az eu-LISA helyesen állítja – a személyzeti szabályzat IX. melléklete 9. cikke (1) bekezdésének b) pontja alapján fogadták el, nem pedig az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések alapján.

53 Annak megállapítása, hogy nem áll fenn közvetlen jogi kapcsolat a megtámadott határozat és az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések között, még nyilvánvalóbb annak figyelembevételével, hogy a Törvényszék szerint szoros kapcsolatnak kell fennállnia magának a megtámadott határozatnak az indokolása és az általános hatályú jogi aktus szabálytalanságára alapított jogalap között (lásd ebben az értelemben: 2017. december 14-i PB kontra Bizottság ítélet, T-609/16, EU:T:2017:910, 29. pont).

54 Márpedig semmilyen szoros kapcsolat nem ismerhető el egyrészt a megtámadott határozatnak a személyzeti szabályzat 12a. cikkének súlyos megsértésére, a személyzeti szabályzat 12. cikkének eseti megsértésére és a személyzeti szabályzat 17. és 19. cikkének megsértésére alapított indokolása (lásd a fenti 22. pontot), másrészt pedig az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések jogellenességére vonatkozó jogalap között, amely azon alapul, hogy az említett rendelkezések elfogadása előtt nem konzultáltak a személyzeti bizottsággal.

55 Ráadásul az ügy irataiból nem tűnik ki, hogy a személyzeti bizottsággal az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadása előtt folytatott konzultáció elmulasztása bármilyen hatással lett volna a vizsgálat során az eljárási biztosítékok betartására vagy a megtámadott határozat tényleges tartalmára.

56 E tekintetben fontos megjegyezni, hogy – amint az a felperes védelemhez és a meghallgatáshoz való jogának megsértésére alapított második jogalap elemzése során kifejtésre kerül – az igazgatási eljárás során nem merült fel semmilyen olyan jellegű elem, amely sértette volna a felperes védelemhez való jogát (lásd a lenti 91. pontot). Az ügyvezető igazgató a 2020. március 16-án kelt dokumentumban kijelenti továbbá, hogy megvizsgálta a felperes teljes aktáját, és arra a következtetésre jutott, hogy a vizsgálati eljárás során a felperes jogait tiszteletben tartották (lásd a fenti 22. pontot).

57 Egyébiránt igaz, hogy a személyzeti szabályzat 110. cikke előírja a személyzeti bizottsággal való konzultáció követelményét az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadása előtt. Az ítélkezési gyakorlatból ugyanakkor világosan kitűnik, hogy a személyzeti bizottsággal folytatott, a személyzeti szabályzat 110. cikkében említett konzultáció nem jelenti azt, hogy követik is az említett bizottság véleményét *(lásd ebben az értelemben: 2015. július 16-i* Murariu kontra EIOPA ítélet, F-116/14, EU:F:2015:89, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 Így nem állapítható meg közvetlen vagy szoros jogi kapcsolat az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések és a megtámadott határozat között.

59 Mindenesetre az a tény, hogy a személyzeti bizottsággal nem konzultáltak, nem elegendő annak bizonyítására, hogy az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések másképp is rendelkezhettek volna, és hogy a felperest megfosztották az eljárási garanciáktól.

60 A fenti 57. pontban foglalt értékelésen túlmenően az aktából kiderül, hogy az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezéseket az a tanácsos „szerkesztette és nézte át”, akit az eu-LISA személyzeti bizottság megalakulásakor, azaz 2014. november 5-én az eu-LISA személyzeti bizottságának elnökévé neveztek ki. Így bizonyos mértékig úgy tekinthető, hogy a személyzeti bizottság leendő elnöke legalábbis kifejthette véleményét az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezésekről azok elfogadása előtt.

61 Ezenkívül fontos megjegyezni, hogy az eu-LISA ügyvezető igazgatója 2014. június 16-i levelében többek között az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések állásáról érdeklődött a Bizottság Humánerőforrásügyi Főigazgatóságánál. E tekintetben a Bizottság 2014. július 28-i határozatával felhatalmazta az eu-LISA-t, hogy ezeket a rendelkezéseket elfogadás céljából az igazgatótanács elé terjessze.

62 Ezen túlmenően, egyrészt, amint arra az eu-LISA helyesen rámutat, az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadására irányuló eljárás 2014. október 18-án az összes tagállam és a Bizottság képviselőiből álló igazgatótanács tagjainak kifogása nélkül lezárult. Másfelől a személyzeti bizottság a megalakulása óta a szóban forgó vizsgálat során nem kérte az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések felülvizsgálatát, és nem is emelt kifogást az azokban szereplő megfogalmazásokkal kapcsolatban.

63 Tekintettel a jelen ügy körülményeire, nevezetesen arra, hogy az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadását a Bizottság engedélyezte, hogy a személyzeti bizottság jövőbeli elnöke felülvizsgálta ezeket a rendelkezéseket, és hogy a személyzeti bizottság soha nem kérte az említett rendelkezések felülvizsgálatát, a személyzeti bizottsággal való előzetes konzultáció elmulasztása nem lehetett hatással a felperest megillető eljárási garanciákra.

64 A fentiek összességére tekintettel azt a következtetést kell levonni, hogy a jelen ügy körülményei között nem állapítható meg közvetlen jogi kapcsolat egyfelől az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések, másfelől a megtámadott határozat között. Továbbá az a tény, hogy a személyzeti bizottsággal nem konzultáltak az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó végrehajtási rendelkezések elfogadása előtt, a fenti 59–62. pontban kifejtett megfontolások fényében nem befolyásolhatta az említett rendelkezések tartalmát és következésképpen a megtámadott határozat jogszerűségét.

65 A kereset első jogalapját ezért el kell utasítani.

[omissis]

c) A harmadik, a személyzeti szabályzat 12., 12a., 17. és 19. cikkének megsértésére, a megfelelő ügyintézés elvének megsértésére és a „nyilvánvaló mérlegelési hibákra” alapított jogalapról

93 Harmadik jogalapjában a felperes több kifogásra hivatkozik. Az első kifogás a személyzeti szabályzat 12a. cikkének megsértésén, a megfelelő ügyintézés elvének megsértésén és „nyilvánvaló értékelési hibákon” alapul. A második kifogás a személyzeti szabályzat 17. és 19. cikkének megsértésén alapul. A harmadik kifogás a személyzeti szabályzat 12. cikkének megsértésére vonatkozik.

[omissis]

2) A második, a személyzeti szabályzat 17. és 19. cikkének megsértésére vonatkozó kifogásról

124 A felperes azt állítja, hogy nyilvánvalóan nem sértette meg a személyzeti szabályzat 17. és 19. cikkét, és hogy e rendelkezéseknek a panaszt elutasító határozatban történő értelmezése téves, és annak e határozat megsemmisítését kell eredményeznie.

125 A személyzeti szabályzat 17. cikkének állítólagos megsértésével kapcsolatban a felperes azt állítja, hogy a személyzeti szabályzat 17. cikkének hatálya szigorúan a feladatai ellátásával kapcsolatos információk nyilvánosságra hozatalára korlátozódik. Márpedig nem adott volna át a rendőrségnek (lásd a fenti 3. pontot) bármilyen olyan „információt”, amely feladatai ellátása során jutott tudomására. Ráadásul az eu-LISA nem bizonyította, hogy milyen, a felperes feladatainak ellátásával kapcsolatos információkat hoztak nyilvánosságra. A felperes – állítása szerint – az eu-LISA-n kívüli magánszférájában csak azt nyilatkozta, hogy félti saját és családja testi épségét.

126 A felperes szerint – *amint az a Törvényszék előtt bemutatott* különböző e-mailekből kitűnik – ő korábban tájékoztatta az eu-LISA-t az A által tanúsított felróható magatartásról. Különösen az a körülmény, hogy nem kapott választ az adminisztrációtól, késztette arra egyrészt, hogy benyújtsa segítségnyújtás iránti kérelmét, másrészt hogy tájékoztassa a rendőrséget a helyzetéről, mivel jogosan féltette saját és családja testi épségét.

127 A személyzeti szabályzat 19. cikkének állítólagos megsértését illetően a felperes azt állítja, hogy a „köznyelvi” stílusban tett nyilatkozat – különösen a magánszférát érintő kérdésben – nem tekinthető azon információknak a „bírósági eljárás során” való kiadásának, amelyekről a feladataival összefüggésben van tudomása. A felperes szerint a rendőr vagy a rendőrőrsön a bejelentéseket kezelő, adminisztratív feladatokat ellátó személy nem feleltethető meg igazságügyi hatóságnak. Ebből az következik, hogy nem kötelező az ügyvezető igazgatóhoz fordulni a bírósági panasz benyújtásának engedélyezése érdekében.

[omissis]

129 Fontos emlékeztetni elöljáróban arra, hogy a személyzeti szabályzat 17. cikke a következőképpen szól:

„(1) A tisztviselő tartózkodik a feladatainak ellátása során tudomására jutott információk jogosulatlan nyilvánosságra hozatalától, kivéve, ha az említett információt már nyilvánosságra hozták, vagy az a nyilvánosság számára hozzáférhető.

(2) A tisztviselőt e kötelezettség a szolgálati jogviszonyának megszűnését követően is terheli.”

130 A személyzeti szabályzat 19. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tisztviselő bírósági eljárás során a kinevezésre jogosult hatóság engedélye nélkül semmilyen alapon nem adhat ki semmilyen olyan információt, amelyről feladataival összefüggésben van tudomása. Az engedély csak akkor tagadható meg, ha az Unió érdekei úgy kívánják, és annak megtagadása nem jár büntetőjogi következményekkel a tisztviselőre nézve. A tisztviselőt ez a kötelezettség a szolgálati jogviszonyának megszűnését követően is terheli.

Az első bekezdés rendelkezései nem alkalmazandók azon tisztviselőre vagy volt tisztviselőre, aki az Európai Unió Bírósága vagy valamely intézmény fegyelmi tanácsa előtt tesz tanúvallomást olyan ügyben, amely az Európai Unió alkalmazottját vagy volt alkalmazottját érinti.”

131 Másodszor, a felperes által a 2020. április 9-i panaszában idézett végleges vizsgálati jelentésből és a vizsgáló megállapításainak előzetes változatából (lásd a jelen ítélet 10. pontját) az alábbiak tűnnek ki:

„[A]z európai unió alkalmazottai a munkahelyükön felmerülő kérdésekben nem fordulhatnak egyszerűen külső igazságügyi hatósághoz, például a rendőrséghez, amellyel egyfajta külső bírósági eljárást kezdeményeznek. Az ilyen keresetindításhoz a személyzeti szabályzat rendelkezései, különösen annak 17. és 19. cikke értelmében a kinevezésre jogosult hatóság engedélye szükséges. Semmi sem képezte akadályát annak, hogy [a felperes] ennek engedélyezését kérje a kinevezésre jogosult hatóságtól, amit meg is kaphatott volna, de nem tette meg, noha erre köteles lett volna.”

132 Harmadszor, a panaszt elutasító határozatból kitűnik, hogy megállapítást nyert, hogy a felperes a francia rendőrséghez fordult, és hogy az, hogy ezt azért tette, mert féltette a saját vagy a családja testi épségét, nem kérdőjelezi meg azt a tényt, hogy nem tájékoztatta előzetesen az eu-LISA-t, és nem kért engedélyt, és ezzel megsértette a személyzeti szabályzatot.

133 Elsőként meg kell vizsgálni, hogy a 17. és 19. cikk vonatkozik-e arra az esetre, amikor egy tisztviselő a rendőrséghez fordul, hogy egy munkatársával való konfliktusos viszonnyal kapcsolatos feljelentést tegyen.

134 E tekintetben megállapítást nyert, hogy a személyzeti szabályzat 17. cikkében előírt engedélyezési rendszer célja az, hogy az adminisztráció számára lehetővé tegye annak biztosítását, hogy a tisztviselő tudomására jutott információk nyilvánosságra hozatala ne sértse az Unió érdekeit, különösen pedig az Unió működését és jóhírnevét. A személyzeti szabályzat 17. cikke által létrehozott engedélyezési rendszer célja tehát az, hogy az adminisztrációt olyan helyzetbe hozza, amely a megfelelő időben biztosítja, hogy a tisztviselők magatartásukat az intézmények érdekeinek és az EUMSZ 339. cikke alapján rájuk háruló kötelezettségeknek megfelelően szabályozzák. E rendszer célja tehát többek között az, hogy megőrizze az intézmények és alkalmazottaik között fennálló bizalmi kapcsolatot. A végrehajtása megköveteli a különböző érdekek mérlegelését annak meghatározása érdekében, hogy az Unió érdekeinek vagy a nyilvánosság információhoz jutásához fűződő érdeknek kell-e elsőbbséget élveznie (lásd ebben az értelemben: 2011. január 20-i Strack kontra Bizottság ítélet, F-132/07, EU:F:2011:4, 71. és 72. pont). Így a személyzeti szabályzat 17. cikke különösen a tisztviselők szakmai titoktartási kötelezettségére emlékeztet, és többek között azt a kötelezettséget írja elő, hogy engedélyt kell kérni olyan információk közlésére, amelyek jellegüknél fogva a szakmai titoktartás körébe tartoznak.

135 Ebből következik, hogy a személyzeti szabályzat 17. cikke nem terjed ki arra az esetre, amikor egy tisztviselő a rendőrséghez fordul, hogy egy kollégájával fennálló konfliktusos viszonyával kapcsolatos feljelentést tegyen. A megtámadott határozatban a személyzeti szabályzat 17. cikkére való hivatkozás tehát téves.

136 A személyzeti szabályzat 19. cikkének hatálya tekintetében, ahogyan azt az említett cikk első mondata meghatározza, meg kell jegyezni, hogy az e rendelkezésben szereplő, „a bírósági eljárás során [kiadott] információ” kifejezésnek különböző nyelvi változatai születtek. Az angol változat az általános „disclos[e] in any legal procedur[e]” (bármilyen jogi eljárásban nyilvánosságra hoz) kifejezést használja, míg a spanyol „revelar en un procedimiento judicial” (a bírósági eljárásban felhoz), az olasz „deporre in giudizio” (tanúvallomást tesz) és a német „vor Gericht vorbringen oder […] aussagen” (a bíróság előtt előad vagy […] nyilatkozik) változat konkrétabb kifejezéseket használja.

137 Mindazonáltal egyrészt azt állapították meg, hogy a személyzeti szabályzat 19. cikkének hatálya, ahogyan azt az említett cikk első mondata meghatározza, nem értelmezhető szűkítően úgy, hogy az kizárólag a bíróság előtt tanúvallomást tevő tisztviselő esetére vonatkozzon. Ennek hatálya ugyanis minden olyan helyzetre kiterjed, amelyben a tisztviselőnek „bármilyen minőségben” be kell számolnia a bíróság előtt a feladatai ellátása során tett megállapításairól, anélkül hogy különbséget tenne aközött, hogy az ilyen megállapításokat tanúként történő meghallgatás vagy a nemzeti bíróság előtti eljárás – például büntetőfeljelentés benyújtása – keretében használják-e fel (2002. június 13-i Ferrer de Moncada kontra Bizottság ítélet, T-74/01, EU:T:2002:158, 48. pont). A bíróságra tanúvallomásra beidézett tisztviselő helyzete tehát nem az egyetlen olyan helyzet, amelyre a személyzeti szabályzat 19. cikke vonatkozik (lásd ebben az értelemben: 2002. június 13-i Ferrer de Moncada kontra Bizottság ítélet, T-74/01, EU:T:2002:158, 49. pont).

138 Másrészt meg kell jegyezni, hogy több tagállamban a rendőrség igazságszolgáltatási szerepet tölthet be, és különösen bíró felkérésére járhat el. Ezen túlmenően a rendőrséghez fordulás a bírósági eljárás szükséges, sőt elengedhetetlen feltétele lehet. Végül, a rendőrségi feljelentés jogi következményekkel járhat, illetve felhasználható bírósági eljárás során.

139 Bár el kell ismerni, hogy bizonyos mértékig a személyzeti szabályzat 17. és 19. cikke egyaránt azt a célt szolgálja, hogy biztosítsa a titoktartási kötelezettség betartását, és ezáltal az érintett intézményt terhelje, ha a tisztviselő feladatai folytán rendelkezésére álló információk a külvilág számára hozzáférhetővé válnak, mindazonáltal különbséget kell tenni a két cikk hatálya között. A személyzeti szabályzat 17. cikkének célja az intézmény működése és jóhírneve befolyásolásának elkerülése, és azokra az esetekre alkalmazandó, amikor a tisztviselő olyan információkat kíván nyilvánosságra hozni, amelyek jellegükből kifolyólag szakmai titok körébe tartoznak.

140 Ezzel szemben a személyzeti szabályzat 19. cikke foglalkozik azzal az esettel, amikor egy tisztviselő a bírósági eljárás során olyan, munkahelyi konfliktusos viszonyhoz kapcsolódó információkat kíván kiadni, amelyek természetüknél fogva nem tartoznak a szakmai titok körébe, de amelyek érinthetik az intézmény működését és jóhírnevét.

141 Fontos hangsúlyozni, hogy a személyzeti szabályzat 19. cikke kifejezetten csak egyetlen kivételt ír elő a tisztviselő által a feladatai ellátása során tett megállapítások bíróság előtti hivatkozásának előzetes engedélyezésére vonatkozó szabály alól, nevezetesen azt, ha a tisztviselőt vagy volt tisztviselőt az Unió alkalmazottját vagy volt alkalmazottját érintő ügyben az Európai Unió Bírósága vagy valamely intézmény fegyelmi tanácsa elé idézik tanúvallomást tenni.

142 Ezenkívül a személyzeti szabályzat 19. cikke második mondatának megszorító megfogalmazásából kitűnik (lásd a fenti 130. pontot), hogy az „Unió érdekeinek”, amelyek az említett cikk értelmében indokolhatják a feladataival összefüggő információknak a bírósági eljárás során történő kiadásával kapcsolatos engedély megtagadását, szükségszerűen jelentős és az Unió számára létfontosságú érdekeknek kell lenniük (lásd: 2002. június 13-i Ferrer de Moncada kontra Bizottság ítélet, T-74/01, EU:T:2002:158, 58. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Így az engedélyezés megtagadásának esetei szigorúan korlátozottak.

143 Végül a személyzeti szabályzat 19. cikkének e megszorító megfogalmazásából és a szolgálati feladataival összefüggésben a bírósági eljárásban kiadandó információkra vonatkozó engedélykérésre előírt alakiság hiányából az is következik, hogy a tisztviselő vagy alkalmazott nem kötelezhető előzetes engedélyre bizonyos súlyossági és sürgősségi fokú helyzetekben, különösen az érintett tisztviselő vagy alkalmazott közvetlen veszélyeztetése esetén.

144 Másodszor, ami azt a kérdést illeti, hogy a felperes ebben az esetben megsértette-e a személyzeti szabályzat 19. cikkét, először is fontos megjegyezni, hogy a felperes nem hivatkozhat arra, hogy az egyik munkatársával egy – elismerten vitatható módon lezajlott – vitát követően történt incidens az eu-LISA-nál ellátott feladataitól függetlennek tekintendő, és nem felel meg annak a feltételnek, hogy a felperesnek arról a feladataival összefüggésben van tudomása.

145 E tekintetben, amint az abból kitűnik, ahogy az incidenst maga a felperes bemutatta, A visszatért az irodájába, hogy egy másik munkatársával munkaügyeket vitasson meg, és a felperes anélkül, hogy A erre kérte volna, beavatkozott a beszélgetésbe, és ezzel A-ból azt a reakciót váltotta ki, hogy kifejezte a beavatkozással kapcsolatos egyet nem értését, és egy széket emelt fel előtte.

146 Másodszor meg kell jegyezni, hogy a felperes által a rendőrségen előadott tények még nem voltak nyilvánosak. Így a felperes köteles volt tartózkodni attól, hogy az eu-LISA irodáiban kialakult helyzetet előzetes engedély nélkül nyilvánosságra hozza.

147 Harmadszor, ami a felperes azon érvelését illeti, hogy a személyzeti szabályzat 19. cikkének megfelelően a 2017. június 16-án kelt e-mailben figyelmeztette az eu-LISA-t az A által elkövetett kötelességszegésre, fontos megjegyezni, hogy a felperes által a rendőrségnek bejelentett eseményekre 2018. október 19-én került sor. Így az említett e-mail nem tekinthető az eu-LISA előzetes tájékoztatásának, sem pedig az adott napon történt eseményekre vonatkozó engedélykérésnek.

148 Ráadásul a felperes 2018. október 19-én kelt, az A-val aznap történt incidenst bejelentő e-mailje nem tájékoztatta az eu-LISA-t arról, hogy fontolgatja az incidenssel kapcsolatos rendőrségi feljelentést, és még csak erre vonatkozó felhatalmazás iránti kérelmet sem tartalmaz.

149 Negyedszer, meg kell jegyezni, hogy a felperes állításával ellentétben a francia rendőrség pontos tájékoztatást kapott, és – amint azt az eu-LISA megállapítja – felhívta a felperes irodáját, és kérte, hogy beszélhessen vele mindarról, ami A-nak, aki egy széket felemelve fenyegette őt, az agresszív viselkedésével kapcsolatos feljelentésében szerepeltek.

150 Ötödször, amint azt a végső vizsgálati jelentés helyesen megállapította, semmi akadálya nem volt annak, hogy a felperes előzetes engedélyt kérjen az eu-LISA-tól, és azt meg is kapja. Meg kell jegyezni ugyanis, egyrészt, hogy a felperes nem volt közvetlen veszélyben, másrészt, hogy a személyzeti szabályzat 19. cikke alapján a felperes által kért engedély megtagadására vonatkozó lehetőségek nagyon korlátozottak voltak (lásd a fenti 142. pontot).

151 Ebből következik, hogy még ha el is fogadnánk, hogy bizonyos körülmények között, különösen a munkahelyen történt incidensekkel kapcsolatos feljelentések megtétele céljából a rendőrséghez való fordulás érdekében jogszerű lehet a személyzeti szabályzat 19. cikkében említett előzetes engedélyezési rendszertől való eltérés, a jelen esetben nem ez volt a helyzet, különösen azért, mert a felperes nem állt közvetlen veszélyben.

152 Ezért meg kell állapítani, hogy amennyiben a felperes az eu-LISA előzetes engedélye nélkül a munkahelyen kívül olyan tényeket közölt, amelyek az eu-LISA-n belüli feladatai ellátása során merültek fel, az adminisztráció joggal állapíthatta meg, hogy a felperes megsértette a személyzeti szabályzat 19. cikkét.

153 A fentiekre tekintettel a harmadik jogalap második kifogása részben megalapozott, nevezetesen amennyiben az a személyzeti szabályzat 17. cikkének téves értelmezésén és alkalmazásán alapul. A megtámadott határozatban szereplő, említett hiba azonban nem befolyásolja a határozat jogszerűségét, és önmagában nem vezethet annak megsemmisítéséhez. A felperesnek felrótt azon jogsértés megállapítását ugyanis, hogy a felperes a rendőrséghez fordulás előtt nem kért engedélyt, jogosan alapították a személyzeti szabályzat 19. cikkére.

[omissis]

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács)

a következőképpen határozott:

1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.

2) A Törvényszék NV-t kötelezi a költségek viselésére.

Gervasoni Madise Martín y Pérez de Nanclares

Kihirdetve Luxembourgban, a 2022. március 23-i nyilvános ülésen.

Aláírások