RIMVYDAS NORKUS
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2025. január 30.[1]

C-364/23. P. sz. ügy

ZR
kontra

az Európai Unió Szellemi Tulajdoni Hivatala

„Fellebbezés – Közszolgálat – Intézményközi áthelyezés – Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának 8. cikke szerinti áthelyezés iránti kérelem, amelyet álláshirdetésre válaszul nyújtottak be – E kérelem elutasítása – Az e szabályzat 29. cikkének (1) bekezdése szerinti rangsor hatása – Téves jogalkalmazás”

1. A jelen ügy lehetőséget ad az Európai Unió Törvényszékének 2023. március 29-i ZR kontra EUIPO ítélete (T-400/21, EU:T:2023:169; a továbbiakban: megtámadott ítélet) ellen benyújtott fellebbezés középpontjában álló probléma elemzésére, amely az intézményközi mobilitásra, és különösen azon rendelkezések közötti kapcsolatra vonatkozik, amelyek egyrészről a tisztviselőnek egy másik uniós intézményéhez történő kirendelését[2] követően benyújtott áthelyezés iránti kérelmére vonatkozó rendelkezésekről, másrészről az intézményen belüli üres álláshelyek betöltése érdekében követendő eljárásról szólnak.

I. Jogi háttér

2. A jelen ügy jogi hátterét az Európai Unió tisztviselőinek a 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelettel (HL 2013. L 287., 15. o.) módosított személyzeti szabályzata (továbbiakban: személyzeti szabályzat) alapjogvitára alkalmazandó változatának alábbi rendelkezései határozzák meg.

3. A személyzeti szabályzat 4. cikke értelmében:

„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.

[1] Eredeti nyelv: francia.

[2] A jelen indítványban az intézményre való hivatkozást úgy kell értelmezni, hogy az az Unió egyéb szerveire is vonatkozik.

Ha az üresedés nem tölthető be áthelyezés, a beosztásra a 45a. cikkel összhangban történő kinevezés vagy előléptetés útján, a megüresedett beosztásról értesítik a többi intézmény személyzetét és/vagy belső versenyvizsgát szerveznek.”

4. A személyzeti szabályzat 8. cikke előírja:

„Az Európai Unió egy másik intézményéhez kirendelt tisztviselő hat hónap elteltével kérelmezheti az áthelyezését az adott intézményhez.

Ha a tisztviselő anyaintézménye és azon intézmény, amelyhez a tisztviselőt kirendelték, egyaránt hozzájárul az áthelyezéshez, a tisztviselőt úgy kell tekinteni, mint aki a teljes uniós szolgálati előmenetele során az utóbbi intézmény alkalmazásában állt. A tisztviselő az ilyen áthelyezés következtében nem részesülhet azon pénzügyi előnyökben, amelyekben egy tisztviselő e személyzeti szabályzat értelmében az Uniónál fennálló szolgálatának megszűnésekor részesülhet.

[…]”

5. A személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésében a következők szerepelnek:

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

a) a beosztás betölthető-e az intézményen belüli:

   i. áthelyezéssel, vagy

   ii. a 45a. cikknek megfelelő kinevezéssel, vagy

   iii. előléptetéssel;

b) érkeztek-e áthelyezés iránti kérelmek a többi intézmény azonos besorolási fokozatban lévő tisztviselőitől, és/vagy

c) amennyiben a) és b) pontban említett lehetőségek révén nem lehetett betölteni az üres álláshelyet, figyelembe vegye-e a 30. cikk szerinti alkalmas pályázók jegyzékét, adott esetben tekintetbe véve az alkalmas pályázókra vonatkozóan a III. mellékletben foglalt megfelelő rendelkezéseket, és/vagy

d) tartson-e az intézményen belüli versenyvizsgát, amelyen kizárólag a tisztviselők és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkében meghatározott ideiglenes személyzet vehet részt;

   vagy megkezdje-e a vagy képesítéseken, vagy vizsgákon, vagy mind képesítéseken, mind vizsgákon alapuló versenyvizsgára vonatkozó eljárást. […]

   […]”

6. A személyzeti szabályzat 110. cikkének (1) bekezdése értelmében:

„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.”

II. Az eljárás előzményei

7. A jogvita előzményei, amelyeket a Törvényszék a megtámadott ítélet 2–13. pontjában ismertetett, lényegében a következőképpen foglalhatók össze.

8. A fellebbezőt, aki az Európai Bizottság AD 5 besorolási fokozatú tisztviselője, saját kérelmére 2013. szeptember 16-i hatállyal az Európai Unió Szellemi Tulajdoni Hivatalához (EUIPO) rendelték ki a személyzeti szabályzat 39. cikke szerint. A fellebbező először szellemi tulajdonjogi asszisztensként az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének a) pontja szerinti ideiglenes alkalmazottként, majd 2019. március 1-jétől AD 6 besorolási fokozatú ideiglenes alkalmazottként szellemi tulajdonnal foglalkozó szakemberként látta el feladatait.

9. Az EUIPO 2020. március 10-én a hozzá kirendelt alkalmazottaknak az EUIPO-hoz tisztviselőként történő kinevezésére vonatkozó részvételi szándék kifejezésére való belső felhívást (a továbbiakban: részvételi szándék kifejezésére való felhívás) tett közzé az éves áthelyezési eljárás (a továbbiakban: éves áthelyezési eljárás) keretében. E felhívás pontosította, hogy az minden szakmai profil előtt nyitva áll, beleértve a szellemi tulajdonnal kapcsolatos profilokat is. E felhívásban az EUIPO jelezte, hogy a kinevezésre jogosult hatóság a benyújtott pályázatokat a szolgálati érdek figyelembevételével, valamint olyan kritériumok alapján elemzi, mint: i. az [EUIPO]-n belüli kulcspozíciók vagy kulcsfontosságú ismeretek, ii. az [EUIPO]-n belüli szakmai előmenetel és teljesítmény, iii. a létszámterv alapján rendelkezésre álló lehetőségek, iv. költségvetési vonzatok, és v) a szerződés fennmaradó időtartama vagy a tartalékliszták hátralévő érvényességi ideje.

10. A fellebbező az előírt 2020. március 31-i határidőn belül válaszolt a részvételi szándék kifejezésére irányuló felhívásra, és a személyzeti szabályzat 8. cikkének megfelelően kérte az EUIPO-hoz történő áthelyezését. Kifejtette, hogy megfelel az említett kritériumoknak, és esetleges áthelyezése összhangban állna az EUIPO szolgálati érdekeivel.

11. Az EUIPO 2020. április 28-án IM/FT&TA/20/47/AD/OD számon álláshirdetést tett közzé AD 5–AD 8 besorolási fokozatú tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak számára, szellemi tulajdonnal foglalkozó szakértői állás betöltése céljából (a továbbiakban: betöltetlen álláshely).

12. A fellebbező 2020. május 12-én benyújtotta az említett álláshirdetésre vonatkozó pályázatát. A fellebbező ugyanezen a napon a kinevezésre jogosult hatóságnak címzett e-mailben az említett álláshirdetésre hivatkozással a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján kérte áthelyezését az EUIPO-hoz a személyzeti szabályzat 8. és 29. cikkének megfelelően (a továbbiakban: vitatott kérelem).

13. 2020. szeptember 8-i határozatával a kinevezésre jogosult hatóság elutasította a vitatott kérelmet (a továbbiakban: vitatott határozat).

14. Az EUIPO 2020. november 5-én ideiglenes alkalmazottat vett fel, akit a pályázók tartaléklistájának összeállítása céljából közzétett külső álláshirdetés alapján választottak ki, és akinek a szolgálatba lépését 2020. december 1-jére tűzték ki.

15. A fellebbező 2020. december 8-án a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a vitatott határozattal szemben, amelyet a 2021. március 22-i határozattal elutasítottak (a továbbiakban: panaszt elutasító határozat).

III. A Törvényszék előtti eljárás és a megtámadott ítélet

16. A Törvényszék Hivatalához 2021. július 2-án benyújtott keresetlevelével a fellebbező keresetet nyújtott be a vitatott határozat, és amennyiben szükséges, a panaszt elutasító határozat hatályon kívül helyezése iránt.

17. Keresetének alátámasztására a fellebbező három jogalapra hivatkozott, amelyek közül az elsőt a személyzeti szabályzat 4., 8., 27., 29. és 110. cikkének, valamint az előmenetel folyamatossága, az uniós tisztviselők érdemeinek összehasonlító vizsgálata és az átláthatóság elvének megsértésére, a másodikat az egyenlő bánásmód elvének megsértésére, a harmadikat pedig az indokolási kötelezettség és a gondoskodási kötelezettségnek a fennálló érdekek mérlegelésének nyilvánvaló értékelési hibáját eredményező megsértésére alapította.

18. A Törvényszék a megtámadott ítéletben e három jogalapot és következésképpen a keresetet teljes egészében elutasította. Különösen az első jogalappal kapcsolatban a vitatott kérelmet illetően a Törvényszék mindenekelőtt úgy ítélte meg, hogy annak megszövegezésével, tartalmával és szövegkörnyezetével kapcsolatos kritériumokra tekintettel e kérelmet a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett „áthelyezés iránti kérelemnek” kell minősíteni. Másodszor, lényegében úgy ítélte meg, hogy egy ilyen, intézményközi áthelyezésre vonatkozó kérelem jellegénél fogva nem tekinthető álláshirdetés tárgyát képező üres álláshely betöltésére irányuló kérelemnek. Végül a Törvényszék megállapította, hogy az EUIPO-nak az említett kérelem vizsgálata során nem kellett figyelembe vennie sem a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének b) pontját, sem pedig 4. cikkét, mivel e két rendelkezés álláspontja szerint mindössze a többi intézmény személyi állományának a betöltetlen álláshelyekről való tájékoztatására vonatkozik. A Törvényszék álláspontja szerint a fellebbező első jogalapja megalapozatlan és részben hatástalan, amennyiben az az éves áthelyezési eljárással kapcsolatos jogvitára vonatkozik.

19. Ami a második és harmadik jogalapot illeti, a Törvényszék lényegében úgy ítélte meg, hogy egyrészről a fellebbező helyzete vagy összehasonlíthatatlan az érvelésében említett helyzetekkel, vagy eltérő azoktól. Mindenesetre az a tény, hogy az adminisztráció az éves áthelyezési eljárás időszakán kívül benyújtott kérelmét megvizsgálta, még nem jelentette azt, hogy annak helyt is ad. Másrészről, a vitatott határozat kellően indokolt volt, nem tartalmazott nyilvánvaló értékelési hibát, és a gondoskodási kötelezettség tiszteletben tartásával fogadták el.

IV. A Bíróság előtti eljárás és a felek kérelmei

20. Fellebbezésében ZR azt kéri, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet, nyilvánítsa elfogadhatónak és megalapozottnak a T-400/21. sz. ügyben előterjesztett kérelmét, következésképpen

– érdemben semmisítse meg a vitatott határozatot, vagy ennek hiányában ítélethozatal céljából utalja vissza az ügyet a Törvényszék elé, és

– az EUIPO-t kötelezze a költségek viselésére.

21. Az EUIPO azt kéri, hogy a Bíróság

– a fellebbezést mint nyilvánvalóan elfogadhatatlant, másodlagosan pedig mint megalapozatlant teljes egészében utasítsa el, és

– a fellebbezőt kötelezze a Törvényszék előtti eljárás és a jelen eljárás költségeinek viselésére.

22. A Bíróság az eljárási szabályzat 76. cikkének (2) bekezdése alapján eltekintett a tárgyalás megtartásától.

V. Jogi elemzés

23. Fellebbezésének alátámasztása érdekében a fellebbező három jogalapra hivatkozik. A Bíróság kérésének megfelelően a jelen indítvány az első két jogalap elemzésére összpontosít. E jogalapok megalapozottságának elemzése előtt azonban meg kell vizsgálni az EUIPO által a jelen fellebbezés elfogadhatóságával kapcsolatban felhozott kétségeket.

A. Az elfogadhatóságról

24. Az EUIPO a jelen fellebbezés elfogadhatóságát azzal az indokkal vitatja, hogy az nem határozza meg pontosan az ítélet vitatott elemeit, nem tartalmaz jogalapjainak alátámasztására szolgáló jogi érveket, nem kellően koherens és érthető, ezért csupán a Törvényszékhez benyújtott keresetlevél újbóli megvizsgálására irányul. Úgy véli, hogy az egész fellebbezés a vitatott kérelem állítólagos téves értelmezésén alapul. A fellebbező ugyanis ezen érvelésével a jogvita tárgyának megváltoztatására törekszik azáltal, hogy először a Bíróság előtt próbál olyan érveket felhozni, amelyeket nem terjesztett a Törvényszék elé.

25. A fellebbező azt állítja, hogy a fellebbezése elfogadható.

26. E tekintetben nem osztom az EUIPO azon álláspontját, miszerint a jelen fellebbezés lényegében teljes egészében elfogadhatatlan. A jelen fellebbezés ugyanis a Törvényszék által a megtámadott ítéletben elfoglalt álláspontot vitatja, azon jogalapokra és jogi érvekre hivatkozva, amelyek alapján a fellebbező ezt az álláspontot meg kívánja kérdőjelezni. A fellebbező különösen a téves jogalkalmazást és a tények elferdítését rója fel a Törvényszéknek, az említett ítélet szempontjainak és pontjainak konkrét megnevezésével. Hozzá kell tenni, hogy amennyiben valamely fél azt vitatja, hogy a Törvényszék miként értelmezi vagy alkalmazza az uniós jogot, mint ahogyan ez a jelen esetben is történt a személyzeti szabályzat különböző rendelkezései vonatkozásában, akkor természetesen az első fokon vizsgált jogi szempontokat a fellebbezési eljárás során ez utóbbi igazságszolgáltatási fórum előtt újból meg lehet tárgyalni,[3] különben a fellebbezési eljárás részben értelmét vesztené.

27. Nem tartom meggyőzőnek az EUIPO-nak a fellebbezés fő érve – amely a fellebbező kérelmének állítólagos téves értelmezésére vonatkozik – elfogadhatatlanságáról szóló állításait sem. Amint ugyanis az a fellebbezőnek a Bírósághoz benyújtott írásbeli beadványaiból kitűnik, a fellebbező azt kifogásolja, hogy a Törvényszék lényegében elferdítette az ügy iratait,

[3] 2000. július 13-i Salzgitter kontra Bizottság ítélet (C-210/98 P, EU:C:2000:397, 43. pont).

következésképpen tévesen alkalmazta a jogot a vitatott kérelem jogi minősítése és az abból levont következtetések tekintetében. Márpedig az ilyen kérdések, mint olyanok, a Bíróság által a fellebbezés keretében gyakorolt felülvizsgálat körébe tartoznak.[4]

28. Továbbá, kétségtelenül igaz, hogy a Bíróság eljárási szabályzata 170. cikkének (1) bekezdése szerint a Törvényszék előtti jogvita tárgyát a fellebbezésben nem lehet megváltoztatni, és hogy a Bíróság hatásköre a fellebbezési eljárás keretében az első fokon megtárgyalt jogalapokról hozott jogi döntés megítélésére korlátozódik.[5] Mindazonáltal a Törvényszékhez benyújtott keresetlevélből egyértelműen kitűnik, hogy a fellebbező lényegében azt vitatta, hogy a betöltetlen álláshelyre benyújtott pályázatát nem vizsgálták meg, amelynek a jogi minősítését a megtámadott ítélet pontosította. Márpedig ez utóbbit immár e fellebbezés keretében vitatják a Bíróság előtt. Ennélfogva az EUIPO állításával ellentétben a fellebbező ezen „fő” érve nem tekinthető úgy, mint amely módosítja a Bíróság előtti jogvita tárgyát.

29. Úgy vélem tehát, hogy a fellebbezés, valamint „fő” érvelésének elfogadhatósága nem vonható kétségbe. Ezért tovább kell folytatni az érdemi jogi elemzést.

B. Az ügy érdeméről

1. Kontextuális észrevételek

30. Mielőtt rátérnék a felvetett és fentiekben ismertetett jogi kérdések elemzésére, néhány bevezető megjegyzést kívánok tenni a kontextusra vonatkozóan, amelyek szükségesek a jelen ügyben a Bíróság előtt fekvő kérdés megfelelő megértéséhez.

31. E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a fellebbező két, a jelen indítvány 10. és 12. pontjában ismertetett kérelmet terjesztett elő. Így felmerül több, a jelen ügyben összefonódó eljárás, nevezetesen i. álláshirdetésre való pályázat, a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésében az üres álláshelyek betöltésére vonatkozóan meghatározott szabályok szerint, ii. a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett, a tisztviselő fogadó intézményhez való kirendelését követően benyújtott intézményközi áthelyezés iránti kérelem, és iii. az éves áthelyezési eljárás egymáshoz való kapcsolatának kérdése, amely utóbbi – amint az az ügy irataiból kitűnik – az EUIPO belső és sajátos, a személyzeti szabályzatban nem szereplő *sui generis* eljárásának (a továbbiakban: *sui generis* eljárás) minősül.[6]

32. Ugyanakkor a Törvényszékhez benyújtott kereset alapjául szolgáló határozatot kizárólag a jelen indítvány 12. pontjában leírt második kérelemre tekintettel hozták meg, amelyből alapvetően az következik, hogy a kinevezésre jogosult hatóság lényegében azért határozott úgy, hogy nem vizsgálja meg a fellebbező álláshirdetésre benyújtott pályázatát, mert ez az álláshirdetés nem a fellebbezőnek, mint egy másik uniós intézmény tisztviselőjének szólt. A kinevezésre

[4] Lásd: 2021. január 28-i Qualcomm és Qualcomm Europe kontra Bizottság ítélet (C-466/19 P, EU:C:2021:76, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); továbbá ebben az értelemben: 2011. július 28-i Diputación Foral de Vizcaya és társai kontra Bizottság ítéletet (C-474/09 P-C-476/09 P, EU:C:2011:522, 58. pont).

[5] Lásd: 2019. július 10-i VG kontra Bizottság ítélet (C-19/18 P, EU:C:2019:578, 51. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[6] Ami közelebbről az utóbbi eljárást illeti, az ügy iratainak olvasata alapján úgy értelmezem, hogy ez az eljárás a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése szerinti eljárással szemben, amely kizárólag az Unió tisztviselőinek szól, nemcsak a többi intézmény azon tisztviselőit foglalja magában, akik kifejezik érdeklődésüket az áthelyezésük iránt, hanem a szerződéses és az ideiglenes alkalmazottakat, valamint az Európai Személyzeti Felvételi Hivatal (EPSO) tartaléklistáján szereplő személyeket is. Ezen túlmenően ez az eljárás abból áll, hogy a jelen indítvány 9. pontjában ismertetett kritériumok alapján összehasonlítják a különböző profilú és hivatali státuszú pályázókat annak megállapítása érdekében, hogy közülük melyeket lehet kinevezni az EUIPO tisztviselőiként a költségvetésben erre a célra fenntartott álláshelyekre, amelyeket kizárólag e belső eljárás útján, álláshirdetés közzététele nélkül lehet betölteni.

jogosult hatóság azonban e második kérelmet az éves áthelyezési eljárásból eredő szempontok alapján a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett áthelyezési kérelemként elemezte,[7] amelynek jogszerűségét a Törvényszék a megtámadott ítéletben jóváhagyta.

33. Nem világos azonban egyrészt az, hogy az álláshirdetés tekinthető-e olyannak, mint ami a fellebbezőhöz is szólhat,[8] másrészt pedig az, hogy a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett áthelyezés iránti kérelem és az éves áthelyezési eljárás közötti kapcsolat fennállása igazolhatja-e az ezen eljárásból eredő szempontok alkalmazását az említett kérelem elemzése során, annál is inkább, mivel ezt a kérelmet az említett eljárás keretein kívül nyújtották be.[9] Az egyértelműség hiánya a két fent említett jellemző vonatkozásában, valamint a megtámadott ítéletben a Törvényszék erre vonatkozó hallgatása különösen sajnálatosnak tűnik számomra.

34. Az ebből eredő zavar ellenére azonban, amely jelentősen megnehezíti a jelen ügy jogi elemzését, helyénvaló az alábbiak szerint folytatni az említett az elemzést.

2. Az első fellebbezési jogalapról

35. A három részből álló első jogalapjával a fellebbező a személyzeti szabályzat 4., 8., 27., 29. és 110. cikkének a jelen ügy szerinti kapcsolatával kapcsolatos kifogásokat hoz fel.

36. E jogalap, és különösen annak első része keretében kell elemezni a jelen ügy fő kihívását jelentő kérdést, nevezetesen azt, hogy a Törvényszék egyrészt helyesen állapította-e meg a vitatott kérelem jogi minősítését, másrészt pedig az abból eredő jogi következtetéseket helytállóan vonta-e le.

a) Az első jogalap első részéről

37. Az első jogalap első része keretében a fellebbező azt állítja, hogy a Törvényszéknek a vitatott kérelem minősítésére és a megtámadott ítéletben ebből levont következtetésekre vonatkozó megállapításai[10] téves jogalkalmazáson alapulnak. Úgy véli, hogy a személyzeti szabályzat 8. és 29. cikke nem két külön eljárást szabályoz. A személyzeti szabályzat 8. cikke nem értelmezhető úgy, hogy az üresedés nélküli helyzetre vonatkozik, mivel egy ilyen megközelítés nemcsak a személyzeti szabályzat 4. cikkének szövegével, hanem ez utóbbi 4. és 29. cikkében meghatározott célokkal is ellentétes lenne. Szükséges ugyanis, hogy létezzen egy olyan betöltetlen álláshely, amelybe a tisztviselő áthelyezhető, mivel a tisztviselőt nem az anyaintézményben betöltött álláshelye megtartásával helyezik át, annál is inkább, mivel a különböző álláshelyeket az egyes fogadó intézmények költségvetésében kell szerepeltetni. A fellebbező azt is felrója a

[7] Lásd a jelen indítvány 9. pontját.

[8] Mindenesetre meg kell jegyezni, hogy – amint az a szóban forgó álláshirdetésből kitűnik – az álláshirdetés nem idézte jogalapként a személyzeti szabályzat egyetlen rendelkezését sem, hanem kizárólag a „belső mobilitásra” hivatkozott. Márpedig a Törvényszék előtt a fellebbező vitatta az említett hirdetés ezen vonatkozásait, hozzátéve, hogy az EUIPO ideiglenes alkalmazottjaként mindenképpen jelentkezhetett a szóban forgó betöltetlen álláshelyre.

[9] A jelen fellebbezés keretében (lásd a jelen indítvány 61–69. pontját) a fellebbező a Törvényszék azon álláspontját kívánja megváltoztatni, amely szerint a fellebbezőnek az éves áthelyezési eljárás jogalapját és az ezen eljárásból eredő szempontoknak az ő kérelmére történő alkalmazását vitató érvei megalapozatlanok vagy irrelevánsak voltak, és így arra hivatkozik, hogy kérelmét a meghirdetett álláshely vonatkozásában és érdemeire tekintettel kellett megvizsgálni.

[10] Lásd a jelen indítvány 18. pontját.

Törvényszéknek, hogy elferdítette az ügy iratanyagának elemeit, és különösen magának a vitatott kérelemnek a megszövegezését, amikor úgy ítélte meg, hogy az a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett áthelyezés iránti kérelemnek minősül.

38. A jelen ügyben a Bíróságnak azt kell meghatároznia, hogy a Törvényszék helyesen zárhatta-e ki többek között a személyzeti szabályzat 8. cikkének és 29. cikke (1) bekezdésének egyidejű alkalmazását, lényegében úgy tekintve, hogy e 8. cikk első bekezdése értelmében vett intézményközi áthelyezés iránti kérelem nem irányulhat közvetlenül egy álláshirdetés tárgyát képező, konkrét megüresedett álláshelyre.[11]

39. Véleményem szerint a Törvényszéknek többek között a megtámadott ítélet 60–64. pontjában szereplő azon érvelése,[12] amely szerint lényegében a tisztviselő kirendelését követő – a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett – intézményközi áthelyezés iránti kérelmet abszolút jelleggel meg kell különböztetni a betöltetlen álláshelyeknek többek között a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdése értelmében vett intézményközi áthelyezés iránti kérelem útján történő betöltésének lehetőségeire vonatkozó szabályoktól, az alábbiakban kifejtésre kerülő okok miatt téves jogalkalmazáson alapul. Közelebbről, mivel úgy tűnik, hogy e különbségtétel a vitatott kérelem jogi minősítésétől kezdve áthatja a Törvényszék érvelésének egészét, célszerűbbnek tűnik számomra a jelen elemzést e különbségtétel megalapozottságának vizsgálatával kezdeni, mielőtt rátérnék az említett minősítés ismertetésére.

40. E tekintetben először is meg kell állapítani, hogy a személyzeti szabályzat 8. cikkének és 29. cikke (1) bekezdésének *szó szerinti* értelmezésével ellentétes a Törvényszék által a megtámadott ítéletben megállapított abszolút különbségtétel. E rendelkezések közül az első ugyanis többek között arra az esetre vonatkozik, amikor a tisztviselő egy másik uniós intézményhez való kirendelését követően áthelyezés iránti kérelmet nyújt be. Így tehát a személyzeti szabályzat 8. cikke semmilyen korlátozást nem ír elő a tisztviselők számára többek között a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének b) pontja alapján biztosított áthelyezési lehetőségre vonatkozóan.

41. Ami a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdését illeti, ez a rendelkezés a kinevezésre jogosult hatóság által az üres álláshelyek betöltése érdekében mérlegelendő konkrét lehetőségekre vonatkozik, nevezetesen az áthelyezésre, a személyzeti szabályzat 45a. cikke szerinti kinevezésre vagy az intézményen belüli előléptetésre, az intézményközi áthelyezésre, az alkalmas pályázók jegyzékének vizsgálatán alapuló kiválasztási eljárásra és a versenyvizsgára.

42. A személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének szövegéből tehát kitűnik, hogy e rendelkezés meghatározza a kinevezésre jogosult hatóság által az üres álláshelyek betöltése céljából követendő rangsorolást, amely szerint elsőbbséget élveznek a már az intézményben dolgozó tisztviselők, majd a többi intézmény tisztviselői, őket követik az alkalmassági listán

[11] A megtámadott ítélet 61. pontja és 63. pontjának első franciabekezdése.

[12] A különbségtételhez kapcsolódó előfeltevést a megtámadott ítélet 39. pontja már a vitatott kérelem jogi minősítését megelőzően ismertette, majd az ezen ítélet 60–64. pontjában ugyanezen minősítés alapján részletesebben kifejtésre került.

szereplő pályázók, végül pedig a szervezett versenyvizsga keretében pályázók.[13] Ennélfogva nem vitatható, hogy ez utóbbi rendelkezésnek megfelelően a kinevezésre jogosult hatóság köteles a legnagyobb gondossággal megvizsgálni az említett rendelkezésben foglalt rangsorolás alapján benyújtott pályázatokat.[14]

43. Másodszor, a személyzeti szabályzat 8. cikkének és 29. cikke (1) bekezdésének *rendszertani* értelmezésével szintén ellentétes a Törvényszék által e rendelkezések alkalmazása tekintetében tett megkülönböztetés. Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy az I. címben szereplő 8. cikk – amint azt a megnevezése is jelzi – a személyzeti szabályzat általános rendelkezéseinek részét képezi. A 29. cikk pedig „A tisztviselők előmenetele” címet viselő III. cím „Felvétel” című 1. fejezetében található.

44. Mindezek után úgy vélem – amint arra Kokott főtanácsnok már korábban rámutatott[15] –, hogy a személyzeti szabályzat általános rendelkezései az európai közszolgálat minden területén horizontális jelleggel alkalmazandók. Ezt a megfontolást a Bíróság ítélkezési gyakorlata is megerősíti.[16] Következésképpen a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdésében foglalt, a tisztviselő kirendelését követő áthelyezés iránti kérelemre vonatkozó rendelkezés általános jellege amellett szól, hogy azt a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésével együttesen kell értelmezni, amely rendelkezés egyrészt a fogadó intézményeken belüli álláshelyek betöltésének konkrét lehetőségeire, másrészt az e célból betartandó rangsorra vonatkozik.

45. Az ezzel ellentétes – többek között a megtámadott ítélet 62. és 63. pontjából következő – értelmezés, amely szerint a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése alapján benyújtott áthelyezés iránti kérelem nem irányulhat közvetlenül a kinevezésre jogosult hatóság által meghirdetett konkrét betöltendő álláshelyre, azzal a következménnyel járna, hogy korlátozná a kirendelt tisztviselők azon lehetőségét, hogy meghatározott álláshelyekre jelentkezzenek, míg a nem kirendelt tisztviselők esetében ilyen korlátozás nem áll fenn. Márpedig ahelyett, hogy a kirendelt tisztviselők részére kiegészítő jogosultságot biztosítana az áthelyezés vonatkozásában, e cikk a Törvényszék értelmezése szerint e joguk korlátozását eredményezi. *Teleológiai* szempontból értelmezve kétlem, hogy ez lett volna az uniós jogalkotó szándéka.

46. Nem meggyőző számomra a Törvényszék azon érve sem, amely szerint a kirendelt tisztviselőknek a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének b) pontjában előírt eljárásból való kizárását annak szükségessége indokolja, hogy a kinevezésre jogosult hatóság a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének a) pontja által biztosított lehetőségeken túlmenően

[13] Ez a következtetés az 1999. március 18-i Carbajo Ferrero kontra Parlament ügyben hozott ítélet (C-304/97 P, EU:C:1999:152, 29. és 30. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) óta érvényes. Igaz, hogy az említett ítéletet a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének eredeti változatára hivatkozva hozták meg, amely erőteljesen a már az intézménynél szolgálatot teljesítő tisztviselőkre és egyéb alkalmazottakra összpontosító rangsort állapított meg, mivel annak a) és b) pontja elsősorban az intézményen belüli előléptetés vagy áthelyezés lehetőségéről, másodsorban az intézményen belüli versenyvizsga megszervezésének lehetőségéről rendelkezett, amelyet csak harmadikként követett a többi intézmény tisztviselői által benyújtott áthelyezés iránti kérelmek vizsgálata. Az említett ítéletben megállapított elsőbbségi sorrendre vonatkozó következtetés azonban a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének a jelen ügyben alkalmazandó új változata alapján még inkább érvényesül, amely most már az érintett intézmény tisztviselőit helyezi az első helyre, és a második helyre sorolja a többi intézmény tisztviselőit, hangsúlyozva ezzel a tisztviselők elsőbbségét egy megüresedett álláshelyre történő esetleges beosztásuk mérlegelésekor, amelyeket csak ezután követ az alkalmas pályázók jegyzéke megvizsgálásának vagy a belső versenyvizsga megszervezésének lehetősége.

[14] Mindazonáltal a „lehetőség” kifejezésnek a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésében történő használata egyértelműen azt jelenti, hogy a kinevezésre jogosult hatóság ahhoz nincs abszolút módon kötve (2000. július 13-i Parlament kontra Richard ítélet, C-174/99 P, EU:C:2000:412, 38. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[15] Kokott főtanácsnok Bizottság kontra Strack ügyre vonatkozó állásfoglalása (C-579/12 RX-II, EU:C:2013:573, 30. pont).

[16] Lásd a személyzeti szabályzat 4. és 29. cikkének, valamint lényegében a 7. cikkének az „áthelyezés” tekintetében történő egyidejű alkalmazását illetően: 1981. február 24-i Carbognani és Coda Zabetta kontra Bizottság ítélet (161/80 és 162/80, EU:C:1981:51, 19. pont), valamint a személyzeti szabályzat 4. és 29. cikkének egyidejű alkalmazása tekintetében: 1986. október 2-i R. kontra Bizottság ítélet (75/85, EU:C:1986:347, 18. pont).

kibővítse a választási lehetőségeit,[17] előmozdítva ezzel az uniós tisztviselők mobilitását, valamint a szolgálati érdeket.[18] Megértem, hogy a kirendelt tisztviselőnek a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése alapján benyújtott kérelme alapján történő áthelyezése – amint az a megtámadott ítélet 43. pontjában kifejtésre kerül – nem kínálna további emberi erőforrásokat az érintett uniós intézmény számára azon személyek foglalkoztatásához képest, akik nem ugyanazon intézmény alkalmazottai, ami lehetséges érdekeltséget jelenthet abban, hogy korlátozzák a kirendelt tisztviselők azon lehetőségét, hogy a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdésének b) pontja alapján üres álláshelyekre jelentkezzenek.

47. Mindazonáltal egy ilyen megfontolás figyelembevétele lényegében azt jelentené, hogy a más intézményeknél dolgozó tisztviselők igénybevételével történő létszámbővítéshez fűződő szolgálati érdek elsőbbséget élvezne az alkalmasság, a hatékonyság és a feddhetetlenség legmagasabb követelményeinek megfelelő személyek felvételére irányuló célkitűzéssel szemben,[19] mivel a kirendelt tisztviselőt már attól a lehetőségtől is megfosztaná, hogy meggyőzze a kinevezésre jogosult hatóságot e tulajdonságairól a ki nem rendelt tisztviselőkéihez képest. Következésképpen ez a megfontolás ahelyett, hogy bővítené, valójában korlátozná a kinevezésre jogosult hatóság választási lehetőségeit.

48. Végül, gyakorlati szempontból az az értelmezés, amely szerint a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett intézményközi áthelyezés iránti kérelem nem irányulhat közvetlenül egy konkrét üres álláshelyre, amely álláshirdetés tárgyát képezi, azzal a kockázattal járna, hogy teljesen megfosztja az e rendelkezésben előírt áthelyezés lehetőségét a hatékony érvényesüléstől.

49. E tekintetben számomra kevéssé tűnik logikusnak különösen a személyzeti szabályzat 8. és 29. cikke egyidejű alkalmazásának a Törvényszék által elhatározott kizárása. Ha ugyanis az áthelyezés iránti kérelem nem kapcsolódik egy álláshirdetés tárgyát képező betöltetlen álláshelyhez, akkor az érintett tisztviselő hová lenne áthelyezhető?[20] Továbbá félő, hogy egy ilyen kizárás ellentétes volna a költségvetési korlátozásokkal, amennyiben az egyes uniós intézményeken belül a költségvetési hatóságok által állandónak minősített valamennyi álláshelyet gondosan fel kell tüntetni az egyes intézményekre vonatkozó költségvetési szakaszokhoz mellékelt létszámtervben.[21] Márpedig, amint arra a fellebbező helyesen rámutat, a tisztviselőt nem az anyaintézményben betöltött álláshelyével együtt helyezik át a fogadó intézménybe. Másként fogalmazva, a tisztviselőt csak akkor lehet áthelyezni a fogadó intézményhez, ha ott betöltendő állandó álláshelyet írnak ki, és ha a betöltésére vonatkozóan betartják a vonatkozó személyzeti szabályzati rendelkezéseket.

50. Ugyanakkor a Törvényszéknek a jelen indítvány 38. pontjában idézett megfontolása úgy értelmezhető, hogy az áthelyezés iránti kérelem kizárólag a fogadó intézmény által kifejezetten erre a célra kialakított olyan belső eljárás – nevezetesen az éves áthelyezési eljárás – keretében kiírt álláshelyekre vonatkozhat, amelyet a személyzeti szabályzat nem ír elő. Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy az ilyen értelmezés, amely egyáltalán nem következik kifejezetten a

[17] A megtámadott ítélet 60. pontjának második franciabekezdése.

[18] A megtámadott ítélet 61. pontja.

[19] A személyzeti szabályzat 27. cikke.

[20] Amennyiben úgy kell érteni, hogy a tisztviselőt az éves áthelyezési időszak keretében e célból fenntartott álláshelyre helyezik át, lásd a jelen indítvány 50. pontját.

[21] A személyzeti szabályzat 6. cikkének (1) bekezdése.

megtámadott ítéletből, sérti a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdésében előírt, a tisztviselő kirendelését követő intézményközi áthelyezésre vonatkozó rendelkezés általános jellegét.

51. Ezenkívül nem látok objektív okot arra, hogy egy tisztviselőnek a kirendelését követően benyújtott áthelyezés iránti kérelmét miért kellene az intézményen belül a fogadó intézmény belső eljárása keretében kifejezetten előirányzott álláshelyekre korlátozni. Márpedig az éves áthelyezési eljárás, mint olyan *sui generis* eljárás, amely a személyzeti szabályzatban előírtakon túl kiegészítő lehetőséget biztosít az EUIPO-n belüli tisztviselői álláshelyek intézményközi áthelyezés útján való betöltésére, nem élvezhet elsőbbséget a tisztviselő kirendelését követő áthelyezésekre vonatkozóan a személyzeti szabályzatban előírt rendszerrel szemben, amely az EUIPO-ra is vonatkozik az azt létrehozó uniós jogi aktus szerint.[22] E rendszert annak hatékony érvényesülése biztosítása érdekében a 4. és 29. cikkel összefüggésben kell értelmezni.[23] Mindenesetre egy ilyen korlátozás azzal a veszéllyel járna, hogy objektív indokolás nélkül eltérő bánásmódot alkalmaz egyrészről azon kirendelt tisztviselők között, akik a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése alapján kérik az EUIPO-hoz való áthelyezésüket, amely intézmény sajátos belső eljárással rendelkezik, másrészről az ilyen eljárást nem alkalmazó másik uniós intézményhez kirendelt, és ahhoz áthelyezésüket kérő tisztviselők között.

52. Ez a végkövetkeztetés még inkább érvényes arra a tényre tekintettel, hogy a Törvényszék elé terjesztett iratok alapján úgy tűnik, hogy az éves áthelyezési eljárás eltérő alkalmazási körrel bír, mint a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett áthelyezés iránti kérelemre vonatkozó eljárás.[24] Márpedig, amint az a megtámadott ítéletből kitűnik, a Törvényszék anélkül erősítette meg a vitatott határozatban elvégzett és az említett eljárásból eredő – a vitatott kérelemre alkalmazott – értékelési szempontokon alapuló elemzést, hogy megvizsgálta volna – noha a fellebbező erre felhívta –, hogy fennáll-e kapcsolat ezen eljárás és a 29. cikkel összefüggésben értelmezett 8. cikk első bekezdésében foglalt eljárás között.

53. Pusztán kiegészítő jelleggel érdemes hangsúlyozni, hogy különösen a 8. és 29. cikk egyidejű alkalmazásának kizárása nem egyeztethető össze magával a vitatott határozatban kifejtett érveléssel. Ezen érvelés szerint a fellebbező által az álláshirdetésre benyújtott pályázat vizsgálatát azért zárták ki, mert a fellebbező, mint egy másik intézmény tisztviselője, nem volt ezen álláshirdetés címzettje, ami a panaszt elutasító határozat meghozatalakor is kifejtésre került. Mindazonáltal a vitatott határozat egyetlen eleme sem utal arra, hogy ez a kérelem semmilyen esetben sem irányulhatott volna betöltetlen álláshelyre.[25] Ebben az összefüggésben meg kell jegyezni, hogy az EUIPO-nak az álláshirdetés jogszerű címzettjeire vonatkozó következtetését, amelyet a fellebbező a Törvényszék előtt vitat, a megtámadott ítélet nem vizsgálta. Ennélfogva az EUIPO ezzel ellentétes érvei, amelyek az említett ítélet 62. és 64. pontjának téves értelmezéséből erednek, nem kérdőjelezhetik meg a fentieket.

54. E körülmények összességére tekintettel úgy vélem, hogy a Törvényszék a megtámadott ítéletben tévesen alkalmazta a jogot, amennyiben úgy ítélte meg, hogy a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése értelmében vett áthelyezés iránti kérelemnek minősített vitatott kérelem jellegénél fogva nem irányulhat egy adott üres álláshelyre, és következésképpen tévesen

22 A személyzeti szabályzat 1a. cikkének (2) bekezdése.

23 Valójában a személyzeti szabályzat rendszeréből következik, hogy amikor egy betöltetlen álláshelyről van szó, a személyzeti szabályzat 4. és 29. cikke alkalmazandó (lásd ebben az értelemben: 1981. február 24-i Carbognani és Coda Zabetta kontra Bizottság ítélet, 161/80 és 162/80, EU:C:1981:51, 19. pont), mivel a 4. cikk kötelezettséget ír elő valamennyi betöltetlen álláshely közzétételére, és a 29. cikk előírja az ezen üres álláshely betöltése céljából rendelkezésre álló konkrét lehetőségek rangsorát.

24 Lásd a jelen indítvány 6. lábjegyzetét.

25 Lásd a jelen indítvány 32. pontját.

utasította el mint hatástalanokat a fellebbező lényegében arra vonatkozó érveit, miszerint többek között a személyzeti szabályzat 29. cikkében foglalt rendelkezés és a fent említett rendelkezés egyidejű alkalmazására nem került sor.

55. E tekintetben meg kell állapítani, hogy – amint arra a jelen elemzés elején már rámutattam – ez a hiba kihat a Törvényszék által a kereset megalapozottságának vizsgálatára vonatkozóan kifejtett érvelés többi részére. Ugyanez vonatkozik a vitatott kérelem jogi minősítésére is, amelynek céljából a Törvényszék szükségesnek ítélte, hogy e kérelmet binárisan kategorizálva azt vagy áthelyezési kérelemnek, vagy álláshirdetésre válaszként benyújtott pályázatnak minősítse. Márpedig, amint az a fenti pontokból kitűnik, a két eljárás párhuzamosan is alkalmazható volt, és következésképpen a személyzeti szabályzat 8. cikkének első bekezdése szerinti áthelyezés iránti kérelem ténylegesen irányulhatott az álláshirdetésben meghirdetett betöltetlen álláshelyre. A Törvényszék azáltal, hogy a vitatott kérelmet annak jogi minősítése során szétbontotta, tévesen alkalmazta a jogot.

56. A teljesség kedvéért megjegyzem, hogy mivel a vitatott kérelemből az következik, hogy a fellebbezőnek az álláshirdetés közzétételére adott válaszával az volt a szándéka, hogy áthelyezzék az EUIPO-hoz, és ott tisztviselővé váljon, e vitatott kérelem megfogalmazásának pontos módja véleményem szerint nem releváns. Valójában a kinevezésre jogosult hatóság feladata, hogy a kérelem jogi minősítését elvégezze oly módon, hogy az tükrözze a szerzője szándékát.[26] Márpedig a jelen ügyben pontosan az ellenkezője történt: az EUIPO-n belüli álláshirdetés nem jelölt meg semmilyen jogalapot, míg azt a tényt, hogy a fellebbező a vitatott kérelmében két jogalapra, nevezetesen a személyzeti szabályzat 8. és 29. cikkére hivatkozott, véleményem szerint teljesen helyesen, az ő hátrányára értelmezték.

57. Ebből következik, hogy az első jogalap első részének véleményem szerint helyt kell adni. Ennélfogva csak a teljesség kedvéért vizsgálom meg az első jogalap fennmaradó részeit és a második jogalapot.

b) Az első jogalap második részéről

58. Ami az első jogalap második részét illeti, a fellebbező arra hivatkozik, hogy a Törvényszék megsértette a védelemhez való jogát, vagy legalábbis tévesen értelmezte az első jogalapját, és egyes érveit figyelmen kívül hagyta azáltal, hogy az EUIPO értékelő jelentésekre vonatkozó érveire összpontosított anélkül, hogy azokkal szembeállította volna az általa előterjesztett érveket, annál is inkább, mivel e jelentések nem szerepeltek a Törvényszék előtti iratanyagban.

59. Ezeket az érveket nem tartom meggyőzőnek. Valóban igaz, hogy a Törvényszék az EUIPO érveire támaszkodott a fellebbezőre vonatkozó értékelő jelentésekkel kapcsolatban. Mindazonáltal a fellebbező, aki nem állítja, hogy nem volt tisztában azok tartalmával, hatékonyan gyakorolhatta a védelemhez való jogát az arra alapozott értékelések tekintetében. A védelemhez való jogának állítólagos megsértése tehát nem következhet abból, hogy e jelentések nem szerepelnek a Törvényszék rendelkezésére álló iratanyagban, annál is inkább, mivel maga a fellebbező sem tartotta célszerűnek e dokumentumok benyújtását a Törvényszékhez.

[26] E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a kérelmező, aki a kinevezésre jogosult hatósághoz fordul, akár tévedhet is a kérelme jogalapját illetően. Ez a körülmény azonban nem válhat a fellebbező kárára, mivel a kinevezésre jogosult hatóság, amelynek figyelembe kell vennie minden olyan tényezőt, amely a döntését megalapozhatja, köteles az elé terjesztett iratok helyes jogi minősítését elvégezni.

60. Ezenfelül a megtámadott ítélet 52. és 53. pontjából kitűnik, hogy a fellebbező állításával ellentétben a Törvényszék az értékelés során nemcsak az értékelő jelentéseket vette figyelembe, hanem más tényezőket is, mint például a fellebbező készségeit és az EUIPO-n belüli pályafutása során betöltött álláshelyeit. Mindazonáltal az a tény, hogy a Törvényszék elutasította a fellebbező érveit, nem jelentheti azt, hogy ezzel megsértette a védelemhez való jogát, vagy legalábbis tévesen értelmezte az első jogalapját, és bizonyos érveit nem vizsgálta meg. Ennélfogva az első jogalap második részét el kell utasítani.

c) Az első jogalap harmadik részéről

61. Az első jogalap harmadik részében a fellebbező azt rója fel a Törvényszéknek, hogy tévesen alkalmazta a jogot, mivel egyrészt az éves áthelyezési eljárásra vonatkozó kifogásait mint irrelevánsakat elutasította, holott az ezen eljárásból eredő szempontokat figyelembe vették a kérelme vizsgálata során, másrészt pedig elferdítette az ügy iratait, amikor úgy ítélte meg, hogy a vitatott kérelmet az éves áthelyezési eljárás keretében nem vizsgálták meg. Továbbá a fellebbező azt rója fel a Törvényszéknek, hogy megsértette az őt terhelő indokolási kötelezettséget azzal, hogy csak részben válaszolt az érveire.

62. Emlékeztetőül, a megtámadott ítélet 69. pontjában a Törvényszék lényegében úgy ítélte meg, hogy a fellebbező éves áthelyezési eljárásra vonatkozóan előadott érvei nem bírnak jelentőséggel a vitatott határozat jogszerűségének felülvizsgálata során, amely egy másik áthelyezés iránti kérelemre vonatkozott. A megtámadott ítélet 70. és 71. pontjában a Törvényszék elfogadhatatlannak nyilvánította a fellebbezőnek a személyzeti szabályzat 110. cikkének megsértésére alapított érvelését, lényegében azzal az indokkal, hogy az nem tartalmaz kellően világos és pontos utalásokat arra vonatkozóan, hogy e jogsértés milyen hatást gyakorol személyes helyzetére vagy a vitatott határozat tartalmára.

63. Elöljáróban nem osztom az EUIPO-nak a fellebbező jelen indítvány 61. pontjában összefoglalt érvelésére adott válaszában kifejtett azon álláspontját, miszerint ezen érvelés nem jogi elemeken alapul, hanem pusztán a fellebbezőnek a Törvényszék előtt már felhozott érveit ismétli meg, amely által állítólagosan a tényállás Törvényszék általi értékelésének vitatására törekszik. Valójában ha a Törvényszék előtt már előadott érvek puszta megismétlése alapján az említett érvek elutasítását lehet megállapítani,[27] emlékeztetni kell arra, hogy amennyiben valamely fél az uniós jognak a Törvényszék általi értelmezését vagy alkalmazását kifogásolja, mint ahogyan ez a jelen esetben is történt a vitatott kérelem vizsgálata során alkalmazott eljárás jogszerűségét illetően a személyzeti szabályzat különböző rendelkezéseire tekintettel, akkor természetesen az első fokon vizsgált jogi szempontokat a fellebbezési eljárás során ez utóbbi igazságszolgáltatási fórum előtt újból meg lehet tárgyalni,[28] különben a fellebbezési eljárás részben értelmét vesztené. Ennélfogva el kell utasítani az EUIPO-nak az első jogalap jelen részének elfogadhatatlanságára vonatkozó érvelését.

64. Mindemellett a fellebbező érvelésének érdemét illetően a következőket kell megállapítani. Először is emlékeztetni kell arra, hogy a vitatott kérelmet az éves áthelyezési eljárásból eredő szempontok alapján értékelték. Így a Törvényszék is ezen értékelés alapján állapította meg, hogy a vitatott kérelmet az EUIPO megfelelően vizsgálta.[29]

[27] Lásd ebben az értelemben: 1998. november 19-i Parlament kontra Gutiérrez de Quijano y Lloréns ítélet (C-252/96 P, EU:C:1998:551, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat); 2021. július 15-i DK kontra EKSZ ítéletet (C-851/19 P, EU:C:2021:607, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[28] 2000. július 13-i Salzgitter kontra Bizottság ítélet (C-210/98 P, EU:C:2000:397, 43. pont).

[29] Lásd a jelen indítvány 32. pontját, valamint a megtámadott ítélet 5. pontjával összefüggésben értelmezett 51–55. pontját.

65. Véleményem szerint a Törvényszék – anélkül, hogy a megtámadott ítéletben tévesen alkalmazta volna a jogot – nem utasíthatta volna el irrelevánsként a fellebbezőnek lényegében az éves áthelyezési eljáráshoz kapcsolódó érveit, pusztán azon körülmény alapján, hogy az elé terjesztett kereset tárgya egy másik, a részvételi szándék kifejezésére előírt határidőn túl benyújtott áthelyezés iránti kérelemre vonatkozott. A Törvényszék e megfontolása ugyanis jelentősen eltér a vitatott kérelem valós értékelésétől, mivel – annak ellenére, hogy e kérelmet egy álláshirdetésre válaszul nyújtották be – azt egy másik, éves áthelyezési eljárásból eredő szempontok figyelembevételével végezték el, és azt a Törvényszék ezen értékelés alapján hagyta jóvá. [30]

66. Márpedig azon kívül, hogy a Törvényszék semmilyen módon nem elemezte az éves áthelyezési eljárás, mint *sui generis* eljárás, és a személyzeti szabályzat 29. cikkével összefüggésben értelmezett 8. cikkének első bekezdésében foglalt eljárás között fennálló kapcsolatot az első eljárásból eredő szempontok második eljárásban való alkalmazása megalapozottságának értékelése céljából, [31] általánosságban megfosztotta a fellebbezőt attól a lehetőségtől, hogy kérelmének vizsgálata során vitassa ezen értékelés relevanciáját. E tekintetben különösen érzékeny vagyok a fellebbező azon állítására, miszerint semmilyen befolyása nem volt az eljárásra vagy a kérelme elbírálásakor alkalmazott szempontokra.

67. Ilyen körülmények között az éves áthelyezési eljárás véleményem szerint elválaszthatatlannak bizonyul annak szempontjaitól. [32] Így meg kell állapítani, hogy az ezen eljárásból eredő szempontoknak a vitatott kérelem vizsgálata során történő alkalmazása lehetővé teszi a fellebbező számára, hogy vitassa ezen eljárás jogszerűségét, amelyből az említett szempontok erednek.

68. Ennélfogva a Törvényszék azon következtetése, miszerint a fellebbezőnek az éves áthelyezési eljárásnak a személyzeti szabályzat 4. és 29. cikke fényében vizsgált jogszerűségére vonatkozó érveit mint irrelevánsakat el kell utasítani, véleményem szerint jogilag téves.

69. Ebből következik, hogy az első jogalap harmadik része megalapozott.

3. A második fellebbezési jogalapról

70. A jelen, három részből álló jogalap keretében a fellebbező úgy véli, hogy a Törvényszék az egyenlő bánásmód elvének megsértésére alapított jogalapjának elutasításával tévesen alkalmazta a jogot, megsértette az indokolási kötelezettséget és a védelemhez való jogát, valamint elferdítette az ügy iratait.

a) A második jogalap első részéről

71. A második jogalap jelen része keretében a fellebbező két fő érvet terjeszt elő. Először is vitatja a Törvényszék azon megállapítását, amely szerint nem relevánsak a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésében foglalt rangsor be nem tartására – amely a külső pályázók és az áthelyezésüket kérő tisztviselők között egyenlőtlen bánásmódot eredményezett – vonatkozó érvei. Másodszor, a fellebbező kifogásolja, hogy a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy a helyzete olyan tisztviselőként, aki egy másik intézménynél áll alkalmazásban, és az EUIPO-hoz való

[30] Lásd a jelen indítvány 29. lábjegyzetét.

[31] Lásd a jelen indítvány 33. és 52. pontját.

[32] Lásd analógia útján: 2020. december 17-i BP kontra FRA ítélet (C-601/19 P, EU:C:2020:1048, 38. pont).

állandó jellegű áthelyezését kéri, nem hasonlítható össze az ideiglenes jelleggel felvett pályázó helyzetével, és arra hivatkozott, hogy e megfontolás összeegyeztethetetlen a szóban forgó álláshirdetéssel, és hogy abban az esetben, ha eltérő bánásmódot kellene alkalmazni, a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésében biztosított elsőbbségnek a fellebbező kérelmének figyelembevételét kellett volna eredményeznie.

72. Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a megtámadott ítélet 76–79. pontjában a Törvényszék egyrészt mint irrelevánst, másrészt pedig mint megalapozatlant elutasította a fellebbező érvelését.

73. Emlékeztetni kell arra, hogy az egyenlő bánásmód elve megköveteli, hogy az összehasonlítható helyzeteket ne kezeljék eltérő módon, és hogy a különböző helyzeteket ne kezeljék egyenlő módon, hacsak ez a bánásmód objektíve nem igazolt. E célból az eltérő helyzeteket megkülönböztető tényezőket, valamint azt a kérdést, hogy e helyzetek hasonlóak-e, a szóban forgó rendelkezések tárgyának és céljának fényében kell meghatározni és értékelni, e tekintetben figyelembe kell venni a szóban forgó szabályozási terület elveit és céljait. [33]

74. Ennek pontosítását követően egyrészt, ami a Törvényszéknek a megtámadott ítélet 76. pontjában kifejtett, lényegében a fellebbező által a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdése értelmében vett rangsor be nem tartására alapított érvelés hatástalan jellegére vonatkozó következtetését illeti, elegendő emlékeztetni arra, hogy a jelen indítvány 39–57. pontjában kifejtett okokból e következtetést téves jogalkalmazáson alapulónak kell tekinteni.

75. Másrészt a Törvényszéknek a megtámadott ítélet 77–79. pontjában szereplő azon indokolása, amely alapján a fellebbezőnek az egyenlő bánásmód elvének a vitatott kérelem vizsgálata során történő megsértésére alapított érvelését mint megalapozatlant elutasította, szintén tévesnek tűnik számomra.

76. A Törvényszék ugyanis – anélkül, hogy ne alkalmazta volna tévesen a jogot – nem összpontosíthatott egy személy ideiglenes alkalmazottként történő felvételét követő helyzetére abból a célból, hogy annak helyzetét a fellebbezőével összehasonlítsa, mivel egy ilyen összehasonlítás figyelmen kívül hagyja az érvelésében szereplő helyzetek realitását. [34] Álláspontom szerint ahhoz, hogy a fenti helyzeteket össze lehessen hasonlítani, vagy el lehessen különíteni, a pályázatok értékelésének szakaszát kellett volna alapul venni, és így összevetni a szóban forgó betöltetlen álláshelyre pályázó és a tartaléklistára felkerült – külsős – pályázókat a Bizottság tisztviselőjeként dolgozó és az EUIPO-hoz kirendelt fellebbezővel, és mindezt – amint erre ő maga is rámutat – a személyzeti szabályzat 29. cikkének (1) bekezdésében előírt rangsorhoz kapcsolódó szabályok fényében kellett volna megtenni.

77. Ennélfogva a második jogalap első részének helyt kell adni.

[33] Lásd: 2021. július 15-i DK kontra EKSZ ítélet (C-851/19 P, EU:C:2021:607, 47–48. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

[34] E tekintetben meg kell jegyezni, hogy egyrészt a megtámadott ítélet 79. pontjában – amely ugyanezen ítélet 12. pontjára hivatkozik – említett külső álláshirdetés valójában egy olyan tartaléklista összeállítására irányult, amely a szellemi tulajdonjogokkal foglalkozó szakértői álláshely ideiglenes alkalmazott felvétele útján történő betöltésére szolgál. Másrészt, azon álláshirdetés, amelyre a fellebbező pályázott, egy tisztviselő vagy ideiglenes alkalmazott felvételére irányult.

b) A második jogalap második részéről

78. A fellebbező úgy véli, hogy a Törvényszék tévesen utasította el a második jogalap második részét, amely a szellemi tulajdonjogi szakértői profillal nem rendelkező és az ilyen profillal rendelkező pályázók pályázatai közötti egyenlő bánásmód elvének megsértésén alapult.

79. Ezeket az érveket nem tartom meggyőzőnek. Ugyanis, még ha hasznosnak is tűnik számomra megjegyezni, hogy a Törvényszék a helyzetek összehasonlíthatóságának értékelésekor az „áthelyezések területét" vette alapul, noha a fellebbező érvelése általánosabban a felvételre vonatkozott,[35] ezt az értékelést lényegében helyesen fogalmazta meg a pályázók képesítései és készségei, azaz a jelen esetben a szellemi tulajdonjogi vagy egyéb jogi specializációjuk alapján, figyelembe véve a szóban forgó szakterület elveit és céljait.[36]

80. Így a megtámadott ítélet 82. és 83. pontjához hasonlóan meg kell állapítani, hogy a szellemi tulajdonra nem szakosodott profillal rendelkező tisztviselő és az erre a területre szakosodott tisztviselő közötti különbség az eltérő szakismereteik meglétében rejlik. Márpedig számomra nem tűnik ellentétesnek az egyenlő bánásmód elvével az első helyzet eltérő vagy – amint azt a fellebbező állítja – kedvezőbb kezelése, mivel ezek a helyzetek szintén eltérőek. Ezenfelül maga a fellebbező is hangsúlyozza a szellemi tulajdonra szakosodott profillal rendelkező és azzal nem rendelkező pályázók közötti különbséget, és azt, hogy érdemeik összehasonlítása lehetetlen.

81. Ennélfogva úgy tűnik számomra, hogy a Törvényszéknek a második jogalap második részét elutasító következtetése nem hibás.

c) A második jogalap harmadik részéről

82. A második jogalap harmadik részében a fellebbező azt kifogásolja, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, következetlenül érvelt és elferdítette az ügy iratanyagát, amikor elutasította az arra alapított érvelést, hogy más tisztviselők az egyenlő bánásmód elvének megsértésével élhettek az éves áthelyezési eljárás időszakán kívüli áthelyezés lehetőségével. A fellebbező azt is kifogásolja, hogy a Törvényszék megsértette a védelemhez való jogát azáltal, hogy elutasította a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó személyi állomány 2013 óta fennálló hivatali státuszára vonatkozó határozatok listájának benyújtására irányuló pervezető intézkedés iránti kérelmét.

83. A Törvényszék azon érvelése, amely alapján a fellebbező érvelését elutasította, a megtámadott ítélet 86–90. pontjában található. Ezen érvelés szerint az éves áthelyezési eljárás időszakán kívül benyújtott és részletes vizsgálat tárgyává tett áthelyezés iránti kérelmet egy azt kifejezetten elutasító határozat elfogadása követte. Márpedig, mivel a személyzeti szabályzat nem biztosít semmilyen jogot a 8. cikke szerinti intézményközi áthelyezésre, és mivel a fellebbező azon joga, hogy az áthelyezés iránti kérelmét megvizsgálják, még nem jelenti azt, hogy az adminisztráció kedvezően bírálja el azt, a Törvényszék úgy vélte, hogy a fellebbező második jogalapjának harmadik részét el kell utasítani. Következésképpen úgy ítélte meg, hogy nem célszerű helyt adni az EUIPO dokumentumainak benyújtására vonatkozó pervezető intézkedés iránti kérelmének sem.

[35] Ami egyébként logikusnak tekinthető, mivel a fellebbező az áthelyezés iránti kérelmét az álláshirdetésre válaszul nyújtotta be, annál is inkább, mivel – amint az a jelen ügy hátteréből kitűnik – az EUIPO-n belüli „áthelyezések", amelyeket az éves áthelyezési eljárás keretében hajtanak végre, vonatkozhattak olyan pályázók tényleges felvételére is, akik nem voltak uniós tisztviselők.

[36] Lásd a jelen indítvány 33. lábjegyzetében hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

84. E tekintetben a fellebbező érvelése elutasításának indokai megfogalmazása vonatkozásában, amelyek fő eleme a megtámadott ítélet 51–55. pontjával együttesen értelmezendő 86. pontjában szerepel, a Törvényszék megállapította, hogy „a fellebbezőnek az éves áthelyezési eljárás időszakán kívül benyújtott […] áthelyezés iránti kérelme részletes vizsgálat tárgyát képezte, amelyet a [vitatott] határozatban kifejezett elutasító határozat elfogadása követett”. Ezeket a pontokat a fellebbező által a fellebbezésében következetlenségük miatt kifogásolt pontokkal összefüggésben kell értelmezni.

85. Közelebbről, a megtámadott ítélet 47. pontjában a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy „a fellebbező a részvételi szándék kifejezésére való felhívás keretében már benyújtott egy áthelyezés iránti kérelmet, így a vitatott kérelmet úgy kell tekinteni, mint amely a tisztviselőként való áthelyezésére irányuló törekvésének része […]”. Ugyanezen megtámadott ítélet 51. pontjában megállapította, hogy „az EUIPO a vitatott kérelmet az áthelyezésre vonatkozó szempontok fényében elemezte […], [és hogy] a vitatott kérelem számos utalást tartalmazott e szempontokra”. Az említett ítélet 52. és 53. pontjában a Törvényszék kifejtette azokat az okokat, amelyek alapján arra a következtetésre jutott, hogy a kinevezésre jogosult hatóság figyelembe vette ezeket a szempontokat, nevezetesen a fellebbező készségeit, az EUIPO-n belüli szakmai pályafutása során betöltött álláshelyeit, valamint értékelő jelentéseit, amelyek – amint az a jelen indítvány 9. pontjából kitűnik – az éves áthelyezési eljárás során alkalmazott szempontok körébe tartoznak. Emlékeztetni kell arra, hogy a megtámadott ítélet 69. pontjában a Törvényszék a fellebbező által előadott „minden, az éves áthelyezési eljáráshoz kapcsolódó érvet” mint irrelevánst elutasított.

86. Márpedig, amint az a fenti állítások együttes olvasatából következik, először is a vitatott kérelmet, amelyet az éves áthelyezési eljárás keretében alkalmazandó szempontokra tekintettel elemeztek, úgy tekintették, mint amelyet ezen eljárás keretein kívül nyújtottak be, másodszor annak az említett szempontok szerinti vizsgálata mégis lehetővé tette annak megállapítását, hogy nem valósult meg a személyzeti szabályzat 8. cikke első bekezdésének megsértése, harmadszor pedig a fellebbezőnek a második jogalap harmadik része keretében előadott érvelését, amennyiben az a fent említett megállapításokon alapul, el kell utasítani. Az első jogalap első és harmadik részének [37] elemzése során kifejtett okok miatt e megállapítások téves jogalkalmazáson alapulnak, különös tekintettel a – többek között a jelen indítvány 33. pontjában bemutatott – zavaros összefüggésekre.

87. Az előbbi következtetést nem kérdőjelezheti meg a Törvényszéknek a megtámadott ítélet 87. pontjában tett azon megállapítása, amely szerint a személyzeti szabályzat nem biztosít jogot a kérelmező számára arra, hogy az intézményközi áthelyezés iránti kérelmét ténylegesen teljesítsék, még azon tisztviselők esetében sem, akik az áthelyezés valamennyi feltételének megfelelnek. Ezen megállapítással a Törvényszék nem vizsgálta a fellebbező azon érvelését, miszerint őt egyenlőtlen bánásmódban részesítették más olyan tisztviselőkkel szemben, akiknek áthelyezését az éves áthelyezési eljárás keretein kívül hagyták jóvá.

88. Így a jelen indítvány 86. pontjában megállapított hiba miatt a Törvényszék nem vizsgálta érdemben a fellebbező arra irányuló érvelését, hogy más tisztviselők előtt nyitva áll a lehetőség az éves áthelyezési eljárás keretein kívüli áthelyezésre. Következésképpen a Bíróság nincs abban a helyzetben, hogy értékelni tudja a fellebbező védelemhez való jogának esetleges megsértését a jelen indítvány 82. pontjában ismertetett pervezető intézkedés iránti kérelmének elutasítása folytán.

[37] Lásd a jelen indítvány 39–57. és 64–69. pontját.

89. Ennélfogva a második jogalap harmadik részének is helyt kell adni.

VI. A kereset megalapozottságáról való végleges döntés

90. Mindezek alapján javaslom, hogy a Bíróság fogadja el mint megalapozottat az első fellebbezési jogalap első részét. A teljesség kedvéért úgy vélem továbbá, hogy az első fellebbezési jogalap harmadik része, valamint a második fellebbezési jogalap első és harmadik része megalapozott. Tekintettel azonban arra, hogy a Törvényszék az első jogalap első része keretében megállapított hiba miatt a fellebbező több érvét is elutasította mint hatástalant, a per állása nem engedi meg az ügy érdemben való eldöntését. Ilyen körülmények között, ha a Bíróság a megtámadott ítélet hatályon kívül helyezése mellett döntene, azt javaslom, hogy a Bíróság az ügyet új eljárás lefolytatása céljából utalja vissza a Törvényszékhez, amely esetben azt is javaslom, hogy a Bíróság a költségekről jelenleg ne határozzon.

VII. Végkövetkeztetés

91. A fenti megfontolásokra tekintettel azt javaslom, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül az Európai Unió Törvényszéke 2023. március 29-i ZR kontra EUIPO ítéletét (T-400/21, EU:T:2023:169), amennyiben az első jogalap első és harmadik része, valamint a második jogalap első és harmadik része megalapozott;

– utalja vissza az ügyet a Törvényszék elé;

– a költségekről jelenleg ne határozzon.