Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (első tanács)

2017. április 24.*

„Közszolgálat — Kisegítő szerződéses alkalmazottak — Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3b. cikke — Egymást követő alkalmazotti munkaszerződések — Határozott idejű szerződések — Meghosszabbítást mellőző határozat — Hatáskörrel való visszaélés — Segítségnyújtás iránti kérelem — A meghallgatáshoz való jog — Szerződésen kívüli felelősség”

A T-584/16. sz. ügyben,

HF (lakóhelye: Bousval [Belgium], képviseli: A. Tymen ügyvéd)

felperesnek

az **Európai Parlament** (képviselik: L. Deneys és S. Alves, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen,

az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott és egyrészt a felperes kisegítő szerződéses alkalmazotti szerződésének meghosszabbítását mellőző parlamenti határozat megsemmisítésére, másrészt a felperes által lényegében e határozat következtében állítólagosan elszenvedett kár megtérítésére irányuló kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács),

tagjai: I. Pelikánová elnök, P. Nihoul és J. Svenningsen (előadó) bírák,

hivatalvezető: E. Coulon,

meghozta a következő

Ítéletet

A jogvita előzményei

1 A felperest – HF-et – az Európai Parlament munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága (a továbbiakban: munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság) 2003. január 6. és február 14., 2003. február 15. és március 31., 2003. április 1-je és június 30., valamint 2003. július 1-je és 31. között foglalkoztatta egymást követő szerződésekkel kisegítő alkalmazottként, amely kategória az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (a továbbiakban: az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) 2004. május 1-jét megelőző változatában szerepelt. A felperest az „Audiovizuális” részlegre osztották be, amely azóta a Kommunikációs Főigazgatósággá alakult

* Az eljárás nyelve: francia.

Információs és Közönségkapcsolati Főigazgatóság média igazgatóságának egyik egysége (a továbbiakban: audiovizuális egység). A felperes a B kategória V. csoportjának 3. osztályába tartozó asszisztensi munkakört töltött be ott.

2 2003. augusztus 1-je és 2004. július 31. között a felperest – az audiovizuális egység produkciós adminisztrációhoz kapcsolódó többlettevékenységének való megfelelés érdekében – egy franciaországi székhelyű, a Parlament részére szolgáltatásokat nyújtó társaság alkalmazta produkciós asszisztensként. A felperes és a szolgáltató társaság közös megegyezés útján meghosszabbította a felperes szerződését a 2004. augusztus 1-je és 2005. január 31. közötti időszakra, majd egy 2005. január 31-i szerződés értelmében a felperest a társaság határozatlan időre alkalmazta.

3 Mindazonáltal 2005. április 1-jével a felperes befejezte a Parlamentben, az említett társaságnál folytatott tevékenységét, mivel – az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2004. május 1-jétől hatályos változatával bevezetett kategória szerinti szerződéses alkalmazottként ismét közvetlenül a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság alkalmazásába került. A III. besorolási csoport 9. fokozatába sorolták be „tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett végzett végrehajtási feladatok, tervezetkészítés, könyvelés és más egyenértékű technikai feladatok” ellátására az audiovizuális egység Newsdesk Hotline elnevezésű részlegénél (a továbbiakban: Newsdesk Hotline) kilenc hónapos kezdeti időtartamra, vagyis 2005. december 31-ig. Alkalmazását ugyanilyen besorolással és ugyanezen munkakörre 2006. január 1-jétől 2006. március 31-ig szerződés útján meghosszabbították.

4 A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság és a felperes által 2006. január 24-én, illetve 25-én aláírt munkaszerződés értelmében a felek abban állapodtak meg, hogy a továbbiakban az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének b) pontja alapján a felperes 2006. február 1-je és 2007. december 31. között ideiglenes alkalmazottként látja el feladatait, azzal, hogy az első hat hónap próbaidőnek minősült. A munkaszerződést két egymást követő módosítással, először a 2008. január 1-je és 2008. december 31., majd a 2009. január 1-je és 2010. január 31. közötti időszakra, összesen 3 évre meghosszabbították. A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság és a felperes által 2010. január 26-án, illetve 27-én aláírt szerződés értelmében a felek abban állapodtak meg, hogy a felperes munkaszerződését további 2 évre, 2012. január 31-ig meghosszabbítják. Ez a megállapodás úgy rendelkezett, hogy „az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikke [(2) bekezdésének] megfelelően további szerződéshosszabbítás nem engedélyezett”.

5 A Személyzeti Főigazgatóság Versenyvizsgák és Felvételi Eljárások Osztálya (a továbbiakban: versenyvizsga osztály) 2011. szeptember 26-i feljegyzésében tájékoztatta a felperest arról, hogy nem ért el megfelelő értékelést ahhoz, hogy az AST 5 besorolású asszisztensek alkalmazására kiírt parlamenti belső versenyvizsga-eljárás következő szakaszába lépjen.

6 A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság és a felperes 2012. január 31-i szerződésükben abban állapodtak meg, hogy 2012. február 1-je és július 31. között a felperes a III. besorolási csoport 11. fokozatának 1. fizetési fokozatába besorolt, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3b. cikke szerinti kisegítő szerződéses alkalmazottként „tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak felügyelete mellett végzett végrehajtási feladatok, tervezetkészítés, könyvelés és más egyenértékű technikai feladatokat” lát el. A felperesnek ezt a munkaszerződést azt követően ajánlották fel, hogy az asszisztensi (AST) besorolásban történő alkalmazásra kiírt 136691. sz. „audiovizuális producer” álláshelyre – amelyet elsősorban egy tisztviselő áthelyezése útján kívántak betölteni – vonatkozó pályázat eredménytelenül zárult.

7 Ezen kisegítő szerződéses alkalmazotti munkaszerződést több egymást követő módosítással a 2012. augusztus 1–december 31., a 2013. január 1–március 31., a 2013. április 1–december 31., a 2014. január 1–március 31., a 2014. április 1–június 30., majd a 2014. július 1–december 31. közötti időszakra meghosszabbították. Valamennyi szerződéshosszabbítást ugyanúgy „az audiovizuális egység Newsdesk Hotline részlegének hatékony működéséhez szükséges megerősítése” indokolta.

8 2014. szeptember 26-tól a felperes betegszabadságon volt, és azóta nem folytatta a Parlamentben szakmai tevékenységét.

9 2014. november 20-i elektronikus levelében a felperes megkérdezte egyik kollégájától az audiovizuális egységnél, hogy van-e hír a szerződésének meghosszabbításáról, a kolléga 2014. november 27-én azt válaszolta, hogy friss információja szerint a szerződését 2015. december 31-ig meghosszabbítják.

10 Időközben a Személyzeti Főigazgatóság egy tisztviselője 2014. november 26-i elektronikus levelében arról tájékoztatta az audiovizuális egység vezetőjét (a továbbiakban: egységvezető), hogy e főigazgatóság jóváhagyta az audiovizuális egység három alkalmazottja – köztük a felperes – szerződésének 2015. december 31-ig történő meghosszabbítására irányuló kérelmet; ezt az információt az egységvezető másnapi elektronikus levelében továbbította a három érintett alkalmazottnak. Ebben az elektronikus levélben közölte, hogy „a szerződéses alkalmazottak 2015–re vonatkozó hosszabbítási kérelmét végre elfogadták”, azonban „a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója felhívta a figyelmet arra, hogy 2016-ban jóval bonyolultabbá válik a helyzet, és a szerződéses alkalmazottak számának drasztikus csökkentése várható”.

11 Az egységvezető 2014. november 27-i elektronikus levelében úgy fogalmazott, hogy „nagyon észszerűnek tartja azt, hogy a szerződéses alkalmazottak szerződését a 2015-ös év egészére, nem pedig szakmai és főként emberi szempontból nehezebben kezelhető módon, három vagy hat hónapos időszakokra hosszabbítják meg.” Ugyanebben az elektronikus levelében azt is bejelentette, hogy az audiovizuális területen kiírt versenyvizsga eredményeként hamarosan egy, tanácsosi (AD) besorolási csoportba tartozó tisztviselő érkezik az egységhez, akinek fő feladata a gyártás egy részének koordinálása lesz, valamint a „Promóció” stratégiának irányításáért felel majd, ideértve a Newsdesk Hotline és az „Akkreditációk” összehangolását. A három érintett alkalmazottat, közöttük a felperest arról tájékoztatták továbbá, hogy felelősségi körük az egység ezen új szervezetének megfelelően alakul majd, amelynek célja a média igazgatóság és a Kommunikációs Főigazgatóság prioritásainak, valamint a Parlament Főtitkára (a továbbiakban: főtitkár) által kért munkamódszerbeli változásoknak való jobb megfelelés.

12 A felperes kisegítő szerződéses alkalmazotti munkaszerződését a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által 2014. december 9-én aláírt módosítással 2015. január 1-jétől 2015. március 31-ig meghosszabbították. Ezt illetően a felperest egy 2014. december 10-i levélben értesítették arról, hogy „a szerződésének 2015. március 31-ig történt meghosszabbítását követően […] a [Személyzeti] Főigazgatósághoz intézett kérelem valójában szerződésének egyéves, vagyis 2015. december 31-ig történő meghosszabbítására irányult”, „[u]gyanakkor a Személyzeti Főigazgatóság megvizsgálta [a felperes] iratanyagát”, és „annak átvizsgálása során, mielőtt a meghosszabbítási kérelemnek helyt adott volna, fényt derített arra, hogy a felperes nem vett részt sikerrel a CAST kiválasztási eljáráson, így e feltétel hiányában szerződése csak abban az esetben hosszabbítható meg, ha a szerződéses alkalmazottak kiválasztási bizottsága kedvező véleményt ad róla.” Az elektronikus levélben elmagyarázták, hogy a Személyzeti Főigazgatóság azért engedélyezte a felperes szerződésének három hónapos meghosszabbítását, hogy az említett feltétel vonatkozásában rendezni tudják ezt a helyzetet. Ugyanez az elektronikus levél felhívta a felperest arra, hogy töltsön ki egy jelentkezési formanyomtatványt és mielőbb nyújtson be bizonyos iratokat annak érdekében, hogy a szerződéses alkalmazottak kiválasztási bizottsága (a továbbiakban: CoSCon) még a 2015. januári ülése során át tudja vizsgálni az anyagát; a bizottság kedvező véleménye esetén szerződése 2015. december 31-ig meghosszabbítható.

13 2014. december 11-én a felperes ellenjegyezte azt a december 9-i keltezésű módosítást, amely alkalmazásának 2015. március 31-ig történő meghosszabbítását irányozta elő. A főtitkárnak címzett, és a munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottság (a továbbiakban: tanácsadó bizottság) elnökének, valamint a Parlament elnökének és a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának másolatban eljuttatott, szintén 2014. december 11-én kelt levelében a felperes az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 90. cikkének

(1) bekezdése alapján a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be (a továbbiakban: segítségnyújtás iránti kérelem), mivel az említett cikkek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 92. és 117. cikke alapján analógia útján alkalmazandók a szerződéses alkalmazottakra. E kérelem alátámasztása érdekében a felperes arra hivatkozott, hogy az egységvezető általi lelki zaklatás sértettje volt, amely zaklatás – különösen a szolgálati értekezleteken – magatartásban, szóban és írásban nyilvánult meg. A felperes lényegében azt kérte, hogy sürgős intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy közvetlenül védjék őt a feltételezett zaklatójával szemben, és a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság indítson igazgatási vizsgálatot a tények valódiságának megállapítására.

14 A Személyzeti Főigazgatóság Humánerőforrás egységének vezetője – aki egyébként a tanácsadó bizottság elnöke is – 2015. január 13-i levelében igazolta a felperes segítségnyújtás iránti kérelmének beérkezését, és tájékoztatta őt arról, hogy e kérelmet továbbították a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójához, aki az említett kérelem ügyében a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként négy hónapos határidővel dönt, amelynek lejártával adott esetben úgy tekinthető, hogy e segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatólagos határozat született, amellyel szemben így a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése szerinti panasszal lehet élni.

15 A felperes jogi képviselője 2015. január 23-i levelével a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának tudomására hozta többek között, hogy az egységvezetőt tájékoztatták a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtásáról és arról, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megindította az igazgatási vizsgálatot. Ez az információ ugyanis szerepelt az audiovizuális egység egyik értekezletének jegyzőkönyvében, amely hozzájárult ahhoz, hogy bizonyos információk nem csak a felperes munkatársaihoz, hanem bizonyos, intézményen kívüli személyekhez is eljutottak. Ezen értekezlet során az egységvezető állítólag azt is bejelentette, hogy a felperes nem tér vissza az audiovizuális egységhez, és következésképpen tervbe kell venni az audiovizuális egység „Newsdesk Hotline” elnevezésű részlegének átszervezését.

16 A Parlament Főtitkársága Személyzeti Főigazgatósága Humánerőforrás-fejlesztési Igazgatóságához tartozó „Szerződéses Alkalmazottak és Akkreditált Parlamenti Asszisztensek Felvételi” egységének (a továbbiakban: a szerződéses alkalmazottak felvételi egysége) egyik alkalmazottja 2015. január 26-i elektronikus levelében a felperesnek megküldött egy „feljegyzést, amely megerősítette a szervezeti egységváltás[át] 2015. [január] 21-étől”.E feljegyzésben, amelyet szintén 2015. január 26-i keltezéssel láttak el, az szerepelt, hogy a felperest 2015. január 21-i visszamenőleges hatállyal a Kommunikációs Főigazgatóság Kommunikáció a polgárokkal igazgatóságának az Európai Unió látogatási programjainak egységéhez (EUVP) (a továbbiakban: látogatási programok egysége) osztották be, és a munkavégzés helyének megváltozását kivéve munkaszerződése semmilyen egyéb módon nem változott (a továbbiakban: újrabeosztó határozat).

17 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. február 4-i levelében válaszolt a felperes jogi képviselőjének 2015. január 23-i levelére, melyben arra hivatkozott, hogy az egységvezetővel szemben távoltartásra vonatkozó intézkedést fogadtak el a felperes javára, amely ez utóbbinak a látogatási programok egységéhez való beosztását tartalmazta. Egyébként a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója tájékoztatta a felperest arról, hogy az aktájának alapos tanulmányozását követően, továbbá az igazgatási vizsgálat megindítására vonatkozó kérelmére válaszul ezen aktának a tanácsadó bizottsághoz való áttételéről döntött, amely bizottság elnöke minden későbbi fejleményről tájékoztatni fogja őt. A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója úgy vélte, hogy ezzel válaszolt a segítségnyújtás iránti kérelemre és ez az ő hatáskörét illetően a felperes „ügyének lezárását” vonta maga után (a továbbiakban: 2015. február 4-i határozat).

18 A felperes jogi képviselője 2015. február 12-i levelében többek között felkérte a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatóját, hogy részletesen ismertesse azon rendelkezés terjedelmét, amelyet a 2015. február 4-i határozatban bejelentett, azaz különösen jelölje meg, hogy a felperest érintő távoltartásra vonatkozó intézkedést ideiglenes jelleggel hozták-e meg.

19 A Kommunikációs Főigazgatóság főigazgatója által kitöltött és aláírt 2015. március 2-i „Szerződéses alkalmazottal kapcsolatos kérelem – Meghosszabbítás” elnevezésű formanyomtatványban – annak érdekében, hogy az a felperes szerződésének lejárata előtt legalább három héttel megérkezzen a Személyzeti Főigazgatósághoz – a Kommunikációs Főigazgatóság igazgatója a látogatási programok egysége támogatásának szükségességére tekintettel kérte a felperes szerződésének két hónappal, azaz a 2015. április 1–május 31. közötti időszakra történő meghosszabbítását „a [látogatói] program fennállásának 40. évfordulója okozta megnövekedett munkateher kezelése céljából, amelynek alkalmából ettől az időponttól [2015] májusáig események sorát szükséges megszervezni”. Ugyanebben az összefüggésben az is rögzítésre került, hogy ezt az ajánlatot „a Személyzeti Főigazgatóság Humánerőforrás-fejlesztési igazgatóságához tartozó szerződéses alkalmazottak felvételi egysége megkeresésére a CoSCon 2015. február 25-i ülése során jóváhagyta, azt követően, hogy a felperes kisegítő szerződéses alkalmazotti dossziéja átvizsgálásra került, illetve megállapítást nyert, hogy a felperes ideiglenes alkalmazotti szerződését szerződéses alkalmazotti szerződés váltotta fel”, ám „a felperes eredetileg [nem] vett volna [részt] a CoSCon eljárásban [és] a CAST listán [sem] szerepelt volna”.

20 A Humánerőforrás Igazgatóság „Versenyvizsgák és Kiválasztási Eljárások” egységének vezetőjétől származó, szintén 2015. március 2-i keltezésű feljegyzésben arról tájékoztatták a felperest, hogy felkerült egy III. besorolási csoportba tartozó szerződéses alkalmazotti állás jelöltjeinek 2016. február 29-ig érvényes tartaléklistájára.

21 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. március 4-i levelében megismételte azon álláspontját, amely szerint a segítségnyújtás iránti kérelmet a tanácsadó bizottsághoz áttevő határozatával „a hatáskörét illetően az ügyet lezárta”. Egyebekben rámutatott, hogy a felperesnek az audiovizuális egységtől a látogatási programok egységéhez való áthelyezésére vonatkozó intézkedésre ugyanannyira az érintettnek a segítségnyújtás iránti kérelemben megfogalmazott kérése nyomán került sor, mégpedig „szolgálati érdekből, azért, hogy a [látogatási programok egységén] belül eleget tegyenek a növekvő igényeknek”, és ezt az újrabeosztást a szerződésének lejártáig fent kellett tartani.

22 A felperest a tanácsadó bizottság 2015. március 9-i elektronikus levélben március 25-ére idézte be meghallgatásra.

23 A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság és a felperes által 2015. március 27-én aláírt módosításban rögzítésre került, hogy 2015. április 1-jei hatállyal 2015. május 31-ig meghosszabbítják a „ 2012. [február] 1-jén hatályba lépett kisegítő alkalmazotti szerződést”.

24 A felperes 2015. április 24-i levelében a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be először is az újrabeosztó határozattal szemben, mivel e határozattal a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság állandó jelleggel osztotta be őt a látogatási programok egységéhez, nem pedig ideiglenesen; másodszor a 2015. február 4-i határozattal szemben, amellyel a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója a segítségnyújtás iránti kérelemmel kapcsolatban határozott úgy, hogy „saját hatáskörben” megállapította az ügy lezárását, harmadszor a 2015. április 11-i határozattal szemben, amellyel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hallgatólagosan elutasította a segítségnyújtás iránti kérelmet.

25 2015. április 29-én tették közzé az audiovizuális egységnél betöltendő „Audiovizuális – PR” asszisztensi pozícióra vonatkozó AST/157554 referenciaszámú álláshirdetést, amelynek munkaköri leírása lényegében megegyezett a felperes által kisegítő szerződéses alkalmazottként ezen egységen belül végzett feladatkörökkel. Ezt az állást a személyzeti szabályzat 29. cikke (1) bekezdése a) pontjának megfelelően, vagyis egy tisztviselő áthelyezésével vagy előléptetése útján kellett betölteni. 2015. május 12-én 11051. számon egy további asszisztensi álláshirdetés jelent meg, az audiovizuális egységben megüresedett sajtóattasé pozícióra.

26 Az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékének Hivatalához 2015. november 17-én benyújtott és F-142/15. számon nyilvántartásba vett keresetlevelében a felperes az EUMSZ 270. cikk alapján a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak a felperes 2014. december 11-i segítségnyújtás iránti kérelmét elutasító, szerinte 2015. április 11-én hozott hallgatólagos határozatának megsemmisítését, valamint a Parlament 50 000 euró összegben meghatározott, őt állítólagosan ért vagyoni kár megtérítésére való kötelezését kérte. Ez az ügy szolgált a 2017. április 24-i HF kontra Parlament ítélet alapjául (T-570/16).

27 2015. május 22-i, a főtitkárnak másolatban címzett levelében a felperes a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján kérelmezte szerződésének meghosszabbítását (a továbbiakban: szerződéshosszabbítási kérelem).

28 E tekintetben szerződéshosszabbítási kérelmében emlékeztetett arra, hogy az egységvezető 2014. november 26-i elektronikus levelében foglalt tájékoztatása ellenére, amely szerint szerződését 2015. december 31-ig meghosszabbítják, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság azt csupán három hónapra, majd két hónapra, vagyis a 2015. január 1-jétől május 31-ig tartó időszakra hosszabbította meg. Ezt követően kifejtette, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikkének b) pontja alapján a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak lehetősége volt egészen 2018. január 31-ig, tehát összesen két év nyolc hónapos időtartamra meghosszabbítani a szerződését. Végül a felperes kiemelte – megemlítve azt, hogy betegszabadságon volt –, hogy egyrészt a látogatási programok egységének igényei növekedtek, amely „tökéletesen indokolta volna szerződésének meghosszabbítását”, másrészt az audiovizuális egység szintén erősítésre szorult, mivel a Newsdesk Hotline-nál mindössze ketten dolgoztak. Általában pedig a felperes úgy vélte, hogy a Kommunikációs Főigazgatóság média igazgatóságának szintén új emberi erőforrásra volt szüksége.

29 A Kommunikációs Főigazgatóság erőforrás igazgatóságához tartozó személyzeti egység tisztviselője az egység vezetője nevében küldött 2015. május 28-i elektronikus levelében tájékoztatta a felperest, hogy a Kommunikációs Főigazgatóság nem tervezi kisegítő szerződéses alkalmazottként történő továbbfoglalkoztatását (a továbbiakban: 2015. május 28-i határozat). Az elektronikus levél a következőképp folytatódott:

„Ahogy azt a 2015. február 4-i megbeszélésünkön elmagyaráztam Önnek, ennek az egységnek egy 2015. május 26-ára tervezett nagyszabású esemény, az EUVP fennállása 40. évfordulójának előkészítéséhez volt szüksége megerősítésre. Tekintettel arra, hogy ezen esemény lebonyolítását követően a [látogatási programok] egységének megerősítése már nem indokolt, az illetékes hatósághoz (a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság) nem fordultak az Ön szerződésének meghosszabbítására irányuló kérelemmel.”

30 2015. május 31-én 18 óra 44 perckor a felperes elektronikus levelet küldött a Parlament adminisztrációs ügyekkel foglalkozó szervezeti egységéhez, amelyben közölte, hogy arról tájékoztatták, hogy nem hosszabbítják meg szerződéses alkalmazotti szerződését, így az 2015. május 31-ével megszűnik, valamint e szervezeti egységtől az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekben biztosított munkanélküliségi ellátás igényléséhez szükséges lépésekről érdeklődött. A felperes állítása szerint ugyanezen a napon letiltották a munkahelyi elektronikus postafiókjához való hozzáférését. Ugyanakkor bemutatott egy, a Személyi Juttatásokat Kezelő és Kifizető Hivataltól (PMO) származó elektronikus levelet, amely 2015. június 1-jén 10 óra 26 perckor érkezett a parlamenti elektronikus postafiókjába.

31 A Személyzeti Főigazgatóság Humánerőforrás igazgatóságához tartozó szerződéses alkalmazottak felvételi egységének vezetője a felperesnek címzett 2015. július 14-i ajánlott levelében emlékeztette a felperest arra, hogy 2015. május 22-i elektronikus levelére, amelyben kisegítő szerződéses alkalmazotti szerződésének meghosszabbítását kérte, „világos és indokolt választ” adott a Kommunikációs Főigazgatóság erőforrás igazgatóságának személyzeti egységvezetője 2015. május 28-án kelt elektronikus levelében. A 2015. július 14-i levél ismerteti, hogy a látogatási programok egységének – amely a

felperest 2015. január 21-étől foglalkoztatta – „egy 2015. május 26-ára tervezett nagyszabású esemény, nevezetesen az egység fennállása 40. évfordulójának előkészítéséhez volt szüksége megerősítésre, és ezen indoknál fogva hosszabbította meg [felperes] szerződését csupán két hónapra, a 2015. április 1-je és május 31. közötti időszakra.”

32 A 2015. július 14-i levél részletezi továbbá, hogy ezen időszak végével már nem volt szükség arra, hogy a Kommunikációs Főigazgatóság a látogatási programok egységének megerősítésével számoljon, ily módon e főigazgatóság a felperes szerződésének újbóli meghosszabbítását sem tudta mivel indokolni, ebből kifolyólag nem nyújtott be ilyen irányú kérelmet a Személyzeti Főigazgatósághoz. Erre vonatkozóan a szerződéses alkalmazottak felvételi egységének vezetője a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nevében nyilatkozva a felperes tudomására hozta, hogy csak megerősíteni tudja a Kommunikációs Főigazgatóság erőforrás igazgatóságának személyzeti egységvezetője által előadott indokokat, mivel „nincs olyan objektív ok, amely alapján az operatív szervezeti egységek által megjelölt vagy meg nem jelölt igények vitathatók lennének”, valamint a „főigazgatóságok a tőlük megszokott módon úgy kommunikálják, hogy az adott alkalmazott szerződésének lejártával szerződéses viszonyukat meg kívánják vele szüntetni, hogy a szerződés meghosszabbítása iránt nem nyújtanak be kérelmet szervezeti egységéhez.” Végül felhívja a felperes figyelmét a személyzeti szabályzat 90. cikke (2) bekezdése alapján számára biztosított lehetőségre, amely szerint panasszal élhet „szerződése 2015. május 31-én bekövetkezett meghosszabbításának mellőzésével szemben a szerződés lejáratától számított három hónapos határidőn belül.”

33 2015. július 22-én kelt levelében a felperes a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a 2015. július 14-i levélben megerősített 2015. május 28-i határozattal szemben. Panaszának alátámasztásaként hatáskörrel való visszaélésre, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikke b) pontjának megsértésére, a személyzeti szabályzat 12a. cikke (2) bekezdésének megsértésére, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartájának 41. cikke (1) bekezdésében biztosított meghallgatáshoz való jog megsértésére, a gondoskodási kötelezettség megsértésére, az Alapjogi Charta 30. cikkének megsértésére, téves indokolásra és nyilvánvaló értékelési hibára hivatkozott.

34 E tekintetben a felperes külön hangsúlyozta, hogy az audiovizuális egységnél, amelynél a távoltartásra vonatkozó intézkedést megelőzően alkalmazásban állt, tényleges igény merült fel, amely indokolta szerződésének meghosszabbítását. Ezt bizonyítja szerinte az a tény, hogy 2015. április 29-én egy AST besorolási csoportra vonatkozó álláshirdetést tettek közzé. Márpedig e pozíció munkaköri leírása véleménye szerint megfelel azoknak a feladatköröknek, amelyeket tizenkét éven át ő látott el az említett egységnél, ami megerősíti azt, hogy ezen egységnek továbbra is szüksége lett volna szolgálataira.

35 Egyébiránt a felperes vitatta a Kommunikációs Főigazgatóság erőforrás igazgatóságának alkalmazottja által a 2015. május 28-i határozat alátámasztására felhozott indokot, mely szerint a látogatási programok egységének – amelyhez a feltételezett zaklatójától való távoltartásra vonatkozó intézkedésként időszakosan beosztották – munkaerőigénye időszakos lett volna, és a 40. évfordulót követően ne lett volna szükség szolgálataira. E tekintetben a felperes úgy vélte, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság egyetlen alkalommal sem indokolta a látogatási programok egységéhez történő újrabeosztását azzal, hogy a szervezeti egység megerősítésére pusztán erre a programra tekintettel lenne szükség. Éppen ellenkezőleg, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2015. február 14-i határozatában ezen egység munkaerőigényét növekvőnek minősítette. Ily módon, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2015. július 14-én kelt levelében hirtelen megváltoztatta a felperes nevezett egységhez való újrabeosztásának indokát, ebből következően a szerződés meghosszabbítását mellőző határozat indokolását. Mindenesetre, a felperes szerint a segítségnyújtás iránti kérelmének benyújtásából eredő következmények a személyzeti szabályzat 12a. cikke (2) bekezdésével ellentétes módon kedvezőtlenül hatottak rá, mivel ha munkavégzésre nem csak időszakosan igényt tartó egységhez osztották volna be, hanem az audiovizuális egységnél maradt volna,

a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikkének b) pontjában szabott időkorlát maximális terjedelméig, jelen esetben 2018. január 31-ig meghosszabbította volna szerződését.

36 A főtitkár 2015. augusztus 20-i levelében, munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljárva úgy határozott, hogy részben helyt ad a felperes által április 24-én benyújtott panasznak. A felperesnek a látogatási programok egységéhez való újrabeosztását illetően a főtitkár emlékeztetett arra, hogy ez az újrabeosztás szükségszerűen ideiglenes jellegű, és az – akkor még folyamatban lévő – közigazgatási vizsgálat során végig fenn kell állnia, továbbá lényegében elutasította a felperes által a távoltartásra vonatkozó intézkedés megalapozottságával és részletes szabályaival kapcsolatban felhozott érveket (a továbbiakban: 2015. augusztus 20-i határozat).

37 Ezzel szemben, ebben a 2015. augusztus 20-i határozatban a főtitkár a 2015. február 4-i határozat megváltoztatásáról határozott, mivel a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója tévesen állapította meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság lezárta a segítségnyújtás iránti kérelem alapján indult eljárást. E tekintetben pontosította, hogy ez a segítségnyújtás iránti kérelem utólagosan a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának végleges határozatát eredményezi, és – következésképpen – ellentétben a felperes állításával, 2015. április 11-én nem került sor segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatólagos határozatra, így a panasza e pont tekintetében elfogadhatatlan.

38 2015. szeptember 10-i levelében a felperes kiegészítette panaszát a 2015. augusztus 20-i levél tartalmának tekintetében, amelyet új tényként értékelt. A szerződése meghosszabbítását mellőző határozattal szemben arra hivatkozott, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nyilvánvaló értékelési hibát követett el a felperest ténylegesen alkalmazónak minősülő szervezeti egység azonosításakor, ennélfogva azon igények felmérése során is, amelyek vizsgálata annak megítéléséhez szükséges, hogy a szolgálati érdek szempontjából van-e lehetőség munkaszerződésének meghosszabbítására, vagy sem. A felperes szerint ugyanis, tekintettel a látogatási programok egységénél történt újrabeosztásának a távoltartásra vonatkozó intézkedés miatti ideiglenes jellegére, ezen egység munkaerőigényét a szerződése meghosszabbítását mellőző határozat meghozatalakor nem lehetett volna figyelembe venni. A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak kizárólag az eredeti beosztása szerinti egység, azaz az audiovizuális egység, vagy általában a média igazgatóság igényeit kellett volna figyelembe vennie.

39 A főtitkár 2015. december 7-i határozatában (a továbbiakban: a panaszt elbíráló határozat) a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nevében eljárva, elbírálta a felperes 2015. július 22-én benyújtott és 2015. szeptember 10-én kiegészített panaszát, és az ügyben kifogásolt aktust a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a felperes szerződése meghosszabbítását mellőző hallgatólagos határozataként értékelte.

40 A főtitkár, amellett, hogy megalapozottnak találta a felperes szerződésének meghosszabbítását mellőző határozatot, a panaszt elbíráló határozatban elismerte, hogy a felperest felettesei arról tájékoztatták, hogy szerződését 2015. december 31-ig meghosszabbítják. E körülmények között, az érintett intézménybeli előmenetelére is tekintettel, 22 000 euró összegnek a felperes részére történő megfizetéséről határozott, amely összeg azon illetmények összegének felel meg, amelyet a felperes munkaviszonya 2015. december 31-ig való fennállása esetén kapott volna.

41 Mindezt követően, a főtitkár tájékoztatta a felperest, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak nem áll módjában 2015. december 31-ét követően új álláslehetőséget ajánlani a számára. E tekintetben kitért arra, hogy az audiovizuális egységnél a felperes elhelyezése már nem képzelhető el, mivel időközben egy másik tisztviselőre bízták az eredetileg általa ellátott feladatokat, valamint figyelemmel a felperes sajátos szakmai profiljára és az általa korábban betöltött pozíciókra, a Kommunikációs Főigazgatóságnak 2015. december 31-ét követően nem áll módjában számára a képesítéseinek megfelelő másik álláslehetőséget felajánlani.

42 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. december 8-i levelében tájékoztatta a felperest azon szándékáról, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet megalapozatlannak nyilvánítja, többek között az audiovizuális egység egységvezetőjének, valamint ezen egység tizennégy tisztviselőjének és alkalmazottjának a tanácsadó bizottság általi meghallgatása alapján.

43 A felperes jogi képviselője 2016. február 18-i levelében „a felperes a 2015. június 1-je és 2015. december 31. közötti időszakra járó munkabérének megfelelő, 22 000 euró összegű kártérítési összegre" vonatkozó ajánlattal kapcsolatos pontosításokat kért a főtitkártól, többek között abban a vonatkozásban, hogy ez az összeg befolyásolja-e az érintettnek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által biztosított munkanélküli ellátás teljes összegére való jogosultságát.

44 2016. április 16-án a 22 000 eurós összeget a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság átutalta a felperes bankszámlájára.

45 2016. június 3-i határozatában a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elutasította a segítségnyújtás iránti kérelmet, amely határozatra adott válaszában a felperes közölte, hogy azzal szemben panasszal kíván élni.

Az eljárás és a felek kérelmei

46 A Közszolgálati Törvényszék Hivatalához 2016. március 14-én beérkezett keresetlevelében a felperes megindította az eredetileg F-14/16. számon nyilvántartásba vett jelen keresetet.

47 Az Európai Unió és alkalmazottai közötti jogviták elsőfokú elbírálásával kapcsolatos hatáskörnek a Törvényszékre történő átruházásáról szóló, 2016. július 6-i 2016/1192/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2016. L 200., 137. o.) 3. cikke alapján a jelen ügyet a 2016. augusztus 31-i állásának megfelelően áttették a Törvényszékhez, és onnantól az eljárást a Törvényszék eljárási szabályzatával összhangban folytatják le. Így a jelen ügyet T-584/16. számon vették nyilvántartásba, és az első tanácshoz utalták.

48 A második beadványváltást követően, amelyet a Közszolgálati Törvényszék az eljárási szabályzatának 55. cikke alapján engedélyezett, az eljárás írásbeli szakaszát a Törvényszék eljárási szabályzatának megfelelően lezárták.

49 Tekintve, hogy a felek nem kérték tárgyalás megtartását az eljárási szabályzat 106. cikkének (1) bekezdése alapján, a Törvényszék, mivel úgy véli, hogy az ügy iratai alapján rendelkezik a szükséges ismeretekkel, úgy határozott, hogy a keresetről az eljárás szóbeli szakaszának mellőzésével dönt.

50 A felperes keresetében azt kéri, hogy a Törvényszék:

– semmisítse meg a 2015. május 28-i határozatot;

– amennyiben szükséges, semmisítse meg azt a 2015. május 31-i hallgatólagos határozatot, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elutasította szerződésének meghosszabbítását, továbbá amennyiben szükséges, semmisítse meg a panaszt elbíráló határozatot;

– kötelezze a Parlamentet méltányossági alapon 115 000 euróban meghatározott kártérítés és kamatai megfizetésére a felperest feltételezetten ért nem vagyoni kár megtérítéseként;

– a Parlamentet kötelezze a költségek viselésére.

51 A Parlament azt kéri, hogy a Törvényszék:

– utasítsa el a keresetet mint megalapozatlant;

– kötelezze a felperest a költségek viselésére.

A jogkérdésről

A kereset tárgyáról és a pert megelőző eljárás szabályszerű lefolytatásáról

52 A felperes első három kereseti kérelme sorrendben a 2015. május 28-i határozat, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hallgatólagos határozata – amelyről a felperes úgy véli, hogy szerződésének megszűnésekor, vagyis 2015. május 31-én született, és amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság e szerződés meghosszabbításának mellőzéséről döntött –, valamint a panaszt elbíráló határozat ellen irányul.

A megtámadott eredeti határozat azonosításáról

53 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy olyan esetben, amikor egy ideiglenes alkalmazotti szerződés meghosszabbítható, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak az adott szerződés meghosszabbítását mellőző határozata, amelyet erre a külön esetre szolgáló eljárás során (lásd ebben az értelemben: 2005. március 1-jei Smit kontra Europol ítélet, T-143/03, EU:T:2005:71, 28–31. pont) vagy az érintettnek, mint a személyzeti szabályzatban meghatározott személynek a szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján benyújtott kérelmére válaszul fogadtak el (lásd ebben az értelemben: 2006. szeptember 14-i Bizottság kontra Fernández Gómez ítélet, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 38. pont), olyan, a szerződéstől független, sérelmet okozó aktusnak minősül, amely panasz tárgyát képezheti, és amely ellen az EUMSZ 270. cikk alapján jogorvoslattal lehet élni a személyzeti szabályzatban előírt határidőn belül (2008. október 15-i Potamianos kontra Bizottság ítélet, T-160/04, EU:T:2008:438, 21. pont, fellebbezési eljárás során megerősítve a 2009. október 23-i Bizottság kontra Potamianos és Potamianos kontra Bizottság végzéssel, C-561/08 P és C-4/09 P, EU:C:2009:656, 46. pont).

54 A jelen ügyben, a szerződés meghosszabbítására irányuló kérelmet – amint azt a felperes e kérelmében rögzítette – úgy kell tekinteni, mint a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján benyújtott kérelmet. E kérelmében a felperes előadta azokat az indokokat, amelyek alapján úgy vélte, hogy a saját érdeke, illetve a szolgálati érdek egyaránt szerződésének további, azaz 2015. május 31-ét követő meghosszabbítását kívánja.

55 E tekintetben meg kell állapítani, hogy jóllehet a meghosszabbítás iránti kérelem másolatban megküldésre került a főtitkár részére, az arra érkezett válasz, vagyis a 2015. május 28-i határozat hivatalosan nem a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nevében, az adott hatáskörben eljárásra jogosult személytől származott. A választ ugyanis a Kommunikációs Főigazgatóság Erőforrás igazgatósága alá tartozó személyzeti egység vezetőjének nevében adták.

56 Mindazonáltal, a Személyzeti Főigazgatóság Humánerőforrás Igazgatóságához tartozó szerződéses alkalmazottak felvételi egységének – „átruházott hatáskörben”, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nevében eljáró – vezetőjétől származó 2015. július 14-i levél tartalma alapján úgy tűnik, hogy a Kommunikációs Főigazgatóság Erőforrás igazgatósága alá tartozó Személyzeti egység vezetője 2015. május 28-án kelt elektronikus levelében foglalt válaszának megfogalmazásakor a munkaszerződés megkötésére jogosult hatósággal egyetértésben járt el; mindenesetre a szóban forgó tisztviselő beosztására figyelemmel a felperes okkal értékelhette úgy, hogy a szerződéshosszabbítási kérelmére 2015. május 28-án érkezett válasz a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságtól származott, ennélfogva e hatóság határozatának minősült (lásd ebben az értelemben: 1984. január 19-i Erdini

kontra Tanács ítélet, 65/83, EU:C:1984:24, 7. pont; 1993. június 30-i Devillez és társai kontra Parlament ítélet, T-46/90, EU:T:1993:54, 13. pont; 2006. június 28-i Le Maire kontra Bizottság ítélet F-27/05, EU:F:2006:56, 40. pont).

57 Ennélfogva a 2015. május 28-i határozat a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság arra vonatkozó határozata, hogy nem hosszabbítja meg a felperes szerződését, így az olyan sérelmet okozó aktusnak minősül, amellyel szemben a felperes panaszt nyújthatott be, valamint megsemmisítése iránt előterjeszthette első kereseti kérelmét.

58 A második megsemmisítésre irányuló kereseti kérelem ugyanakkor egy azonos hatályú hallgatólagos határozatra vonatkozik, amelyet állítólagosan a felperes szerződésének megszűnésekor, azaz 2015. május 31-én hoztak. A panaszt elbíráló határozatban erre a határozatra utalt a főtitkár, úgy értékelve, hogy a pert megelőző eljárási szakban e hallgatólagos határozat jogszerűségével kapcsolatban fordultak hozzá.

59 E tekintetben, mivel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a személyzeti szabályzat alapján nem köteles kihasználni azt az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által biztosított lehetőséget, hogy meghosszabbítsa valamely alkalmazott szerződését, és arra sem köteles, hogy az érintettet ebbéli szándékáról meghatározott határidőn belül tájékoztassa, a szerződés lejáratának időpontjában nem tekinthető úgy, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ezen lehetőségének kihasználásáról lemondó hallgatólagos határozatot hozott. Egyébiránt ezen okból ítélte úgy az európai uniós bíróság, hogy egy olyan levél, amely pusztán a szerződésének lejáratára vonatkozó szerződéses rendelkezésekre hívja fel az alkalmazott figyelmét, és ezen rendelkezésekre nézve semmilyen új elemet nem tartalmaz, nem minősül sérelmet okozó aktusnak (lásd ebben az értelemben: 1987. július 9-i Castagnoli kontra Bizottság ítélet, 329/85, EU:C:1987:352, 10. és 11. pont; 2006. szeptember 14-i Bizottság kontra Fernández Gómez ítélet, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 45–47. pont; 2001. február 2-i Vakalopoulou kontra Bizottság végzés, T-97/00, EU:T:2001:38, 14. pont).

60 Ily módon ahhoz, hogy egy szerződés meghosszabbítására vonatkozó, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által hozott határozatot létrejöttnek lehessen tekinteni, az adott szolgálati érdek, valamint az érintett érdekeinek a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság általi felülvizsgálata szükséges, valamint az, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság újra értékelje az eredeti szerződésben a szerződés lejáratának idejét rögzítő rendelkezéseket (lásd ebben az értelemben: 2013. október 23-i Solberg kontra OEDT ítélet, F-124/12, EU:F:2013:157, 18., 20. és 34. pont).

61 Márpedig kifejezetten ilyen határozat jött létre 2015. május 28-án válaszul a szerződéshosszabbítási kérelemre. Így, ellentétben a főtitkár által a panaszt elbíráló határozatban elfoglalt álláspontt al, amely egyben magyarázattal szolgál arra, hogy a felperes ezen aktus megsemmisítése iránti kérelmet terjesztett elő, a 2015. május 28-i határozatot követően semmilyen hallgatólagos, munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság részéről hozott határozat nem jött létre a felperes szerződésének lejárata utáni meghosszabbítására vonatkozóan.

62 Ily módon a második megsemmisítésre irányuló kereseti kérelem tárgytalan, ennélfogva mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

63 A fent kifejtett megállapításokból következően, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság eredeti aktusa, amelynek a felperes a jelen ügyben a megsemmisítését kéri, a 2015. május 28-i elektronikus levélben foglalt 2015. május 28-i határozat, amelyet a 2015. július 14-i határozat megerősít (a továbbiakban együttesen: a megtámadott eredeti határozat).

A pert megelőző eljárás szabályszerűségéről

64 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében, a Törvényszékhez az EUMSZ 270. cikk és a személyzeti szabályzat 91. cikke alapján benyújtott kereset elfogadhatóságának feltétele a pert megelőző eljárás szabályos lefolytatása és az ott előírt eljárási határidők betartása (2004. július 6-i Huygens kontra Bizottság ítélet, T-281/01, EU:T:2004:207, 125. pont; 2007. január 9-i Van Neyghem kontra Régiók Bizottsága ítélet, T-288/04, EU:T:2007:1, 53. pont; 2014. január 14-i Lebedef kontra Bizottság végzés, F-60/13, EU:F:2014:6, 37. pont).

65 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a panasz és a kereset benyújtásának a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkében meghatározott határidői eljárásgátló jellegűek, és nem bízhatók sem a felek, sem a bíróság belátására; a bíróság feladata, hogy akár hivatalból is vizsgálja e határidők betartását. E határidők a jogbiztonság követelményének, illetve annak a feltételnek felelnek meg, hogy az igazságszolgáltatás során ne érvényesülhessen hátrányos megkülönböztetés, sem önkényes bánásmód (1971. július 7-i Müllers kontra CES ítélet, 79/70, EU:C:1971:79, 18. pont; 2015. április 22-i ED kontra ENISA végzés, F-105/14, EU:F:2015:33, 28. pont).

66 Következésképpen az a körülmény, hogy a közigazgatási panaszt elbíráló határozatában – mint a jelen ügyben – az intézmény vagy az ügynökség az ügy érdemében előterjesztett érvekre válaszolt, és nem tért ki arra az esetre, ha a panasz elkésett és így elfogadhatatlan, illetve arra a tényre, hogy kifejezetten jelezte az érdekeltnek, hogy lehetősége van a határozat bíróság előtti vitatására, nem befolyásolja a Törvényszéknek az e határozattal szemben később benyújtott kereset elfogadhatóságára vonatkozó értékelését. Az ilyen körülmények ugyanis nem vezethetnek a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkében megállapított jogvesztő határidők rendszerétől való eltérésre, és főleg nem mentesíthetik a Törvényszéket azon kötelezettsége alól, hogy a személyzeti szabályzatban szereplő határidők betartását ellenőrizze (lásd ebben az értelemben: 1997. március 18-i Rasmussen kontra Bizottság ítélet, T-35/96, EU:T:1997:36, 30. pont; 2009. január 15-i Braun-Neumann kontra Parlament végzés, T-306/08 P, EU:T:2009:6, 37. pont; 2014. március 20-i Michel kontra Bizottság végzés, F-44/13, EU:F:2014:40, 68. pont).

67 A jelen ügyben a Törvényszék megállapítja, hogy a felperes a megtámadott eredeti határozattal szemben a személyzeti szabályzatban előírt három hónapos határidőn belül, 2015. július 22-én nyújtotta be panaszát. Mindazonáltal e panaszát 2015. szeptember 10-i kiegészítő panaszként minősített levelében, azon 2015. augusztus 20-i levéllel kapcsolatban kifejtett új érvekkel kívánta kiegészíteni, amely levélben a főtitkár időközben egyrészt elbírálta a felperes által az újrabeosztási határozattal szemben 2015. április 24-én benyújtott másik panaszt, másrészt pedig megváltoztatta a 2015. február 4-én hozott határozatot, amennyiben ez utóbbiban a főigazgató helytelenül értékelte lezártnak a segítségnyújtás iránti kérelemmel kapcsolatos eljárást.

68 E tekintetben az a 2015. július 14-i levél, amellyel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság jóváhagyta a 2015. május 28-i határozatot, semmiképpen nem vonta maga után e határozattal szembeni panasztételre vonatkozó három hónapos határidő újranyílását, még akkor sem, ha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság számára ez a levél az említett határozat indokolásának kiegészítésére nyújtott volna lehetőséget (lásd ebben az értelemben: 2015. április 22-i ED kontra ENISA végzés, F-105/14, EU:F:2015:33, 38–42. pont). Mindazonáltal figyelembe kell venni azt a felperes által is hivatkozott tényt, hogy a 2015. augusztus 20-i levél új tényállási elemnek minősül, és azt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a panaszt elbíráló határozatban, amelyet a személyzeti szabályzatban előírt négy hónapos válaszadási határidőn túl, viszont az EUMSZ 270. cikkben foglalt jogorvoslati határidőn belül hozott, a személyzeti szabályzat 91. cikke (3) bekezdésének második francia bekezdésében foglalt esetre tekintettel figyelembe vette a felperes által a 2015. szeptember 10-én kelt levélben kifejtett kiegészítő érveket is.

69 Ennélfogva, meg kell állapítani, hogy a pert megelőző eljárás szabályszerűen zajlott.

A panaszt elbíráló határozat megsemmisítése iránti kérelemről

70 A panaszt elbíráló határozat megsemmisítése iránti kérelemmel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az uniós közszolgálati jogra vonatkozó állandó ítélkezési gyakorlat szerint, a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésében foglaltaknak megfelelően, a közigazgatási panasz és annak kifejezett vagy hallgatólagos elutasítása egy összetett eljárás szerves részét képezi, és egyszerűen előfeltételt jelent a bírósághoz fordulás tekintetében. Ilyen körülmények között a kereset, még ha formailag a panasz elutasítása ellen irányul is, a bíróság szempontjából olyannak tekintendő, mint amelyet a panasszal támadott, sérelmet okozó aktus ellen nyújtottak be (1989. január 17-i Vainker kontra Parlament ítélet, 293/87, EU:C:1989:8, 7. és 8. pont), kivéve abban az esetben, ha a panasz elutasításának a hatálya eltér azon aktus hatályától, amellyel szemben a panaszt benyújtották (2006. október 25-i Staboli kontra Bizottság ítélet, T-281/04, EU:T:2006:334, 26. pont).

71 Ugyanis előfordulhat, hogy a panaszt kifejezetten elutasító határozat a tartalma alapján nem minősül a felperes által vitatott aktust megerősítő jellegűnek. Ez a helyzet akkor, amikor a panaszt elutasító határozat új jogi vagy ténybeli elemek alapján újraértékeli a felperes helyzetét, illetve amikor módosítja vagy kiegészíti az eredeti határozatot. Ezekben az esetekben a panasz elutasítása a bírósági felülvizsgálat tárgyát képező aktus, amelyet a bíróság figyelembe vesz a vitatott határozat jogszerűségének megítélésekor, sőt az ez utóbbi határozat helyébe lépő, sérelmet okozó aktusnak tekint (lásd: 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

72 Tekintve, hogy a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek rendszerében az érdekeltnek panasszal kell élnie az általa vitatott határozat ellen, és keresetet kell benyújtania az e panaszt elutasító határozattal szemben, a Bíróság akkor ítéli elfogadhatónak a keresetet – akár kizárólag a panasz tárgyát képező határozat ellen, akár kizárólag a panaszt elutasító határozat ellen, akár együttesen e két határozat ellen irányul –, amennyiben a panaszt és a keresetet a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkében előírt határidőkön belül nyújtották be (1989. január 26-i Koutchoumoff kontra Bizottság ítélet, 224/87, EU:C:1989:38, 7. pont). Mindazonáltal az eljárásgazdaságosság elvének megfelelően a bíróság dönthet úgy, hogy kifejezetten a panaszt elutasító határozattal szembeni kérelmek tárgyában nem szükséges határozni, ha azok önálló tartalommal nem bírnak, és valójában nem különíthetők el az azon határozattal szembeni kérelmektől, amely ellen a panaszt benyújtották (lásd ebben az értelemben: 1989. január 17-i Vainker kontra Parlament ítélet, 293/87, EU:C:1989:8, 8. és 9. pont).

73 A jelen ügyben a panaszt elbíráló határozat alapján az derül ki, hogy a főtitkár a megtámadott eredeti határozat megalapozottságának megerősítésén kívül *ex gratia* 22 000 euró összegnek a felperes részére történő megfizetéséről határozott, elismerve azt, hogy a felperes – annak alapján, amivel felettesei 2014 decemberében biztatták őt – joggal bízott szerződésének 2015. december 31-ig történő meghosszabbításában. Emellett a panaszt elbíráló határozat azon indokokat is pontosítja, a megtámadott eredeti határozathoz képest önálló tartalommal, amelyekre tekintettel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak egyébként nem állt módjában 2015. december 7-én a felperes részére 2015. december 31-ét követően munkát ajánlani.

74 E körülmények között együttesen kell határozni egyrészről a megtámadott eredeti határozat megsemmisítése iránti kérelemről, amennyiben ez a felperes szerződésének 2015. május 31-ét követő meghosszabbításának elutasítására vonatkozik, figyelemmel a panaszt elbíráló határozatban kifejtett indokolásra, másrészről ez utóbbi határozat megsemmisítése iránti kérelemről, amennyiben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság abban úgy határozott, hogy 2015. december 31-ét követően nem hosszabbítja meg felperes szerződését.

A Parlament által felhozott elfogadhatatlansági kifogásról

75 Ellenkérelmében a Parlament azt állítja, hogy a felperes nem igazol a megtámadott eredeti határozattal szemben fennálló, az eljáráshoz fűződő érdeket, tekintettel arra, hogy egyrészről a pert megelőző eljárásban a szerződéshosszabbítási kérelme kielégítést nyert azáltal, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságtól az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekben biztosított munkanélküli ellátáson felül 22 000 eurót kapott, amely összeg munkabérként akkor járt volna neki, ha a szerződését a 2015. április 1-je és december 31. közötti időszakra meghosszabbították volna. Másrészt pedig, továbbra is a Parlament szerint, a megtámadott határozat Törvényszék általi esetleges megsemmisítése önmagában nem eredményezhetné a felperes Parlamentben történő újraalkalmazását.

76 E tekintetben, az állandó ítélkezési gyakorlat szerint, a megsemmisítés iránti kereset csak abban az esetben fogadható el, ha a felperes érdekében áll a megtámadott jogi aktus megsemmisítése. Ez az érdek feltételezi, hogy e jogi aktus megsemmisítése önmagában jogi következményekkel járhat az érintett számára, vagy más megfogalmazás szerint a kereset – eredményét tekintve – az azt indító személy javára szolgálhat (lásd: 2015. április 22-i ED kontra ENISA végzés, F-105/14, EU:F:2015:33, 20. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

77 Márpedig a felperes, ahogy azt helyesen megjegyezte, hosszabbítás iránti kérelmében szerződésének 2015. május 31-ét követő meghosszabbítását, nem pedig csupán 2015. december 31-ig történő meghosszabbítását kérte. E tekintetben kifejezetten kitért arra, hogy szerződése – álláspontja szerint – 2018. január 31-ig meghosszabbítható.

78 Ily módon, függetlenül attól a körülménytől, hogy 22 000 eurót kapott, többek között, de nem kizárólagosan azon juttatások ellentételezéseként, amelyeket munkaviszonya 2015. december 31-ig történő fennállása esetén kapott volna, megmarad a felperes eljáráshoz fűződő érdeke, tekintettel arra, hogy a panaszt elbíráló határozatban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság úgy nyilatkozott, hogy 2015. december 31-ét követően nem áll módjában munkaszerződést ajánlani számára.

79 Ami a Parlament azon érvét illeti, amely szerint a megtámadott eredeti határozat megsemmisítése nem járna mindazonáltal a felperes újraalkalmazásával, ez önmagában nem elegendő a megtámadott eredeti határozattal és a panaszt elbíráló határozattal szemben fennálló felperesi érdek megcáfolásához. Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint ugyanis az uniós bíróság által megsemmisített jogi aktust kibocsátó intézmény feladata, annak érdekében, hogy megfeleljen az EUMSZ 266. cikk által számára előírt kötelezettségnek, hogy meghatározza a megsemmisítést kimondó ítélet végrehajtásához szükséges intézkedéseket, és így gyakorolja az e célból rendelkezésére álló mérlegelési jogkört, tiszteletben tartva mind az általa végrehajtandó ítélet rendelkező részét és indokolását, mind az uniós jog hatályos rendelkezéseit (lásd ebben az értelemben: 1994. augusztus 9-i Parlament kontra Meskens ítélet, C-412/92 P, EU:C:1994:308, 28. és 30. pont; 1992. október 8-i Meskens kontra Parlament ítélet, T-84/91, EU:T:1992:103, 80. pont; 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 82. pont).

80 Márpedig, egyrészről, a Parlament által felvázoltakkal ellentétben, a felperes kérelmében hivatalosan nem kérte, hogy korábbi munkakörébe helyezzék vissza. Másrészről, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a megtámadott eredeti határozat, valamint a panaszt elbíráló határozat megsemmisítése esetén sem lenne szükségszerűen köteles a felperes visszahelyezésére a Törvényszék döntésének végrehajtásának keretében.

81 Ebben a feltételezett esetben ugyanis, az EUMSZ 266. cikk értelmében kizárólag az intézményre tartozna a szükséges intézkedések meghatározása, amelyek jelenthetnék a felperes valamely parlamenti szervezeti egységhez való újrabeosztását, vagy a szerződésének 2015. december 31-ét követő meghosszabbítását mellőző határozat más indokból történő jóváhagyását, vagy akár egy esetleges

egyezség keretében felperes méltányos pénzügyi kárpótlását (lásd ebben az értelemben: 2016. február 5-i GV kontra SEAE ítélet, F-137/14, EU:F:2016:14, 91–93. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

82 Következésképpen a Parlament által felhozott elfogadhatatlansági kifogást el kell utasítani.

A megtámadott eredeti határozat és a panaszt elbíráló határozat megsemmisítése iránti kérelmekről

83 A megtámadott eredeti határozat, valamint a panaszt elbíráló határozat megsemmisítése iránti kereseti kérelmeiben a felperes lényegében négy jogalapra hivatkozik az alábbi sorrendben:

– először, hatáskörrel való visszaélésre, továbbá az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikke b) pontjának, a személyzeti szabályzat 12a. cikke (2) bekezdésének, valamint az Alapjogi Charta 41. cikke (1) bekezdésének megsértésére;

– másodszor, az Alapjogi Charta 30. cikkének megsértésére;

– harmadszor, nyilvánvaló értékelési hibára és a gondoskodási kötelezettség megsértésére;

– negyedszer, Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének, valamint az indokolási kötelezettség, a védelemhez való jog, illetve a meghallgatáshoz való jog megsértésére.

Az első jogalapról

84 Első jogalapjának alátámasztásaként a felperes arra hivatkozik, hogy figyelemmel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által a megtámadott eredeti határozatban, valamint a panaszt elbíráló határozatban a szerződése meghosszabbítása mellőzésének alátámasztására kifejtett ellentmondásos indokokra, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hatáskörrel való visszaélést követett el. Ezen döntés – amelynek értelmében az audiovizuális egység Newsdesk Hotline részlegénél eltöltött több mint tizenhárom évi közvetlen vagy közvetett együttműködést követően szolgálataira többé nem tartanak igényt – tényleges indoka véleménye szerint az a körülmény, hogy segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be. A megtámadott eredeti határozat ily módon a felperes szerint egy személye ellen irányuló megtorló intézkedés.

85 Ezt igazolja véleménye szerint az a tény, hogy miközben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2005 óta folyamatosan meghosszabbította szerződését és 2014 decemberében arról tájékoztatták, hogy a szerződését 2015. december 31-ig meghosszabbítják, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság távoltartásra vonatkozó intézkedés címén, rövid, három hónapos, majd két hónapos időszakra a látogatási programok egységéhez történő újrabeosztásáról határozott. Márpedig, annak ellenére, hogy 2015. március 4-én megerősítették számára ezen egység növekvő munkaerőigényét, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság végül a szerződésének meghosszabbítását mellőző legutóbbi határozata indokául azt az ürügyet hozta fel, hogy valójában az említett egység fennállásának 40. évfordulója megszervezésére tekintettel csak időszakos jelleggel volt munkaerőre szüksége, és ilyen igénye a továbbiakban nem áll fenn. A felperes azonban azt állítja, hogy nem volt tudomása arról, hogy ez az időszakos esemény szolgált volna kisegítő alkalmazotti szerződésének utolsó, mindössze két hónapos meghosszabbításának indokául.

86 Egyébiránt az újrabeosztásról szóló döntés kapcsán az érintett egység vezetője nem konzultált a médiaigazgatóság igazgatójával az egységnek a felperes képességeivel kapcsolatban felmerülő igényeit illetően.

87 A felperes a Kommunikációs Főigazgatóság azon döntését is aggályosnak tartja, hogy a korábban általa ellátott feladatokat egy tisztviselőre bízta, ez a döntés úgy is magyarázható, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság szándékosan „megszabadult tőle”.

88 Végeredményben a megtámadott eredeti határozatot és a panaszt elbíráló határozatot nem szolgálati érdekből hozták, továbbá meghozataluk során a felperes érdekét nem vagy nem megfelelően vették figyelembe. Márpedig a felperes szerint ezáltal megsértették az Alapjogi Charta 41. cikkének (1) bekezdése alapján fennálló azon jogát, hogy ügyét részrehajlás nélkül és tisztességes módon intézzék. Egyébiránt, mivel a felperes szerint e határozatok valójában a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megtorló intézkedései voltak, válaszul segítségnyújtás iránti kérelmére, a felperes azt állítja, hogy e határozatokat a személyzeti szabályzat 12a. cikkének (2) bekezdésének megsértésével hozták. Ezenkívül, mivel az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikkének b) pontja értelmében a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2018. január 31-ig meghosszabbíthatta volna a felperes szerződését, esetében az, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság lemondott arról, hogy éljen e lehetőséggel, szintén sérti ezt a rendelkezést.

89 A Parlament az első jogalapnak a megalapozatlanságára tekintettel történő elutasítását kéri, arra hivatkozva, hogy semmi nem támasztja alá a felperes azon állítását, mely szerint a szerződésének meghosszabbítását mellőző határozat ártó céllal vagy a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtásának megtorlása szándékával jött volna létre. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikkének – amely a felperes szerint lehetőséget biztosít szerződésének 2018. január 31-ig történő meghosszabbítására – megsértésére alapított kifogás, a Parlament álláspontja szerint különösen a 2014. május 21-i Bizottság kontra Macchia ítéletből (T-368/12 P, EU:T:2014:266, 51. pont) következő ítélkezési gyakorlat fényében hatástalan.

90 A Parlament hangsúlyozza, hogy jóllehet a szerződés három hónapra, a 2015. január 1-je és 2015. március 31. közötti időszakra történő meghosszabbítására vonatkozó ajánlatot az az egységvezető kezdeményezte, akit a felperes lelki zaklatással vádol, a két hónapos, 2015. május 31-ig tartó időszakra vonatkozó szerződéshosszabbítási ajánlat a látogatási programok egységvezetőjétől származott, ahogy ő hozta azt a döntést is, hogy szervezeti egységének igényeit figyelembe véve nem fordul a Személyzeti Főigazgatósághoz a felperes szerződésének további meghosszabbítása érdekében. Mindenesetre a Parlament vitatja azt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ellentmondásos indokokkal támasztotta volna alá a felperes szerződésének meghosszabbítását mellőző határozatát, és úgy véli, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság tiszteletben tartotta a gondoskodás elvét, különösen mivel a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtását követően is meghosszabbította a felperes szerződését, valamint ezen túlmenően a panaszt elbíráló határozatban *ex gratia* kártérítést biztosított számára, elismerve, hogy a felperes jogosan bízott szerződésének 2015. december 31-ig történő meghosszabbításában.

91 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint csak akkor tekinthető úgy, hogy hatáskörrel való visszaélés áll fenn, továbbá akkor befolyásolja a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által hozott aktus jogszerűségének vélelmét, ha bizonyítást nyer, hogy a vitatott aktus meghozatalához nem a szóban forgó szabályozási cél vezetett, vagy objektív, releváns és egybehangzó bizonyítékok alapján úgy tűnik, hogy a szóban forgó aktust a hivatkozottól eltérő cél érdekében fogadták el (lásd ebben az értelemben: 2006. október 3-i Nijs kontra Számvevőszék ítélet, T-171/05, EU:T:2006:288, 64. pont; 2015. október 22-i Macchia kontra Bizottság végzés, T-80/15 P, EU:T:2015:845, 67. pont; 2015. március 26-i CW kontra Parlament ítélet, F-41/14, EU:F:2015:24, 86. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

92 E tekintetben a felperes azon állítása, hogy felettese részéről lelki zaklatás érte, nem elegendő annak megállapításához, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által, különösen a közigazgatási vizsgálat időtartama alatt hozott valamennyi aktus jogellenes lett volna. Az érintettnek ugyanis bizonyítania kell, hogy a lelki zaklatás fennállásának megállapításához szükséges cselekmények befolyással bírtak a megtámadott aktus tartalmára (lásd ebben az értelemben: 2010. február 24-i

Menghi kontra ENISA ítélet, F-2/09, EU:F:2010:12, 69. pont; 2015. március 26-i CW kontra Parlament ítélet, F-41/14, EU:F:2015:24, 89. pont; 2016. május 12-i FS kontra EGSZB ítélet, F-50/15, EU:F:2016:119, 109. pont), mivel ilyen esetben ez azt jelentené, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a hatáskörét tisztviselőin és magas beosztású alkalmazottain keresztül jogellenes cél elérésére használta a személyzeti szabályzat 12a. cikke tekintetében, amely kimondja, hogy „[a] tisztviselő tartózkodik a lelki vagy szexuális zaklatás minden formájától”.

93 A jelen ügyben az iratokból kitűnik, hogy annak indoka, hogy a felperes szerződésének meghosszabbítására többek között az egységvezető által korábban bejelentett egyéves időtartam helyett mindössze három hónapos, azaz a 2015. január 1-je és március 31-e közötti időszakra került sor, sem észszerűen, sem objektívan nem kapcsolható az egységvezető vagy általában a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által, a felperes segítségnyújtás iránti kérelmének benyújtása következtében hirtelen hozott döntéshez.

94 Noha ugyanis az egységvezető a 2014. november 26-i levelében az akkor betegszabadságon lévő felperesnek, valamint további két szerződéses alkalmazottnak bejelentette, hogy szerződésüket egy teljes évre készülnek meghosszabbítani, és azt, hogy hatáskörében minden tőle telhetőt megtesz annak érdekében, hogy az egységében való alkalmazásuk meghosszabbítása a korábbinál hosszabb időszakra történjen, hangsúlyozta ugyanakkor az alkalmazásuk fenntartásával, valamint a jövőben betöltött munkakörükkel kapcsolatos – különösen költségvetési – nehézségeket is.

95 Ezt követően érkezett a 2014. december 10-i elektronikus levél, amelyről feltételezhetően az akkor éppen betegszabadságon lévő felperes tudomást szerzett, különösen mivel a betegszabadság ideje alatt is használta a munkahelyi elektronikus levelezési fiókját (lásd ebben az értelemben: 2014. január 14-i Lebedef kontra Bizottság végzés, F-60/13, EU:F:2014:6, 45. és 46. pont). Márpedig ebben az elektronikus levélben, amely a felperes segítségnyújtás iránti kérelmének benyújtását megelőző napon érkezett, világosan kifejtették azt az objektív indokot, amelynél fogva szerződését nem az egységvezető, valamint egy kollegája által korábban bejelentettek szerinti egyéves időtartamra, hanem csupán három hónapra hosszabbítják meg. Ez az indok pedig az a tény volt, hogy nem teljesítette sikerrel a CAST kiválasztási eljárást, és ily módon anyagát a CoSCon-nak 2015 januárja során felül kellett vizsgálnia annak megállapítása érdekében, hogy az említett három hónapos időszakon túl meghosszabbítható-e a szerződése. Ezért a felperes észszerűen nem állíthatja, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság azon határozata, hogy szerződését csupán három hónapos időtartamra hosszabbítja meg, összefüggésben áll azzal a segítségnyújtás iránti kérelemmel, amelyet a felperes a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságtól kapott, szerződésének rövidebb időtartamra történő meghosszabbítására, valamint e döntés indokolására vonatkozó tájékoztatás kézhezvételének másnapján nyújtott be.

96 A felperesnek a távoltartásra vonatkozó intézkedés címén a látogatási programok egységéhez történő újrabeosztását követően a Kommunikációs Főigazgatóság igazgatója által kitöltött, 2015. március 2-án kelt formanyomtatványból az derül ki, hogy a további két hónapos, azaz a 2015. április 1 – május 31. közötti időszakra vonatkozó szerződéshosszabbítási ajánlatot azt követően tették, hogy a CoSCon 2015. február 25-i ülése alkalmával kedvező véleményt nyilvánított, amely időpontban a felperes neve már felkerült a – jelen ítélet 19. pontjában említett – 2015. március 2-i nyomtatványban hivatkozott listára.

97 E tekintetben, a 2015. március 2-i formanyomtatvány feltünteti, hogy a kért hosszabbításra a látogatási programok egységének támogatása érdekében volt szükség „a program fennállásának 40. évfordulója okozta megnövekedett munkateher kezelése céljából, amelynek alkalmából ettől az időponttól 2015 májusáig események sorát [volt] szükséges megszervezni”. A felperes ugyanakkor vitatja, hogy legutóbbi szerződéshosszabbításának ezen indokáról tájékoztatták volna.

98 A felperes mindazonáltal nem vitatja, hogy 2015. február 4-én megbeszélésre került sor. Márpedig a Kommunikációs Főigazgatóság Erőforrás igazgatósága személyzeti egységének vezetője 2015. május 28-i elektronikus levelében rögzítette – amely állítást a felperes a pert megelőző és a peres eljárás során sem vitatott –, hogy a 2015. február 4-i beszélgetés során elmagyarázta felperesnek, hogy a távoltartásra vonatkozó intézkedés miatt történő újrabeosztása során a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság választása azért esett a Kommunikációs Főigazgatóság látogatási programok egységére, mert ezen egység megerősítésére volt szükség a fennállása 2015. május 26-ára tervezett 40. évfordulójának megünneplésére tekintettel.

99 E körülményekre figyelemmel a felperes azt sem állíthatja, hogy szerződésének csupán további két hónappal, azaz a 2015. április 1–május 31-i időszakra történő meghosszabbításánál a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot kizárólag a felperes részéről a segítségnyújtás iránti kérelem előterjesztésének megtorlása vezette.

100 Mindenesetre, amennyiben a felperes első jogalapjával a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság határozatának jogszerűségét abban a tekintetben vitatja, hogy szerződését csupán a 2015. április 1-jétől május 31-ig terjedő időszakra hosszabbította meg, vagy abban a tekintetében, hogy a hosszabbítás indokaként kizárólag a látogatási programok egységének szükségleteit, nem pedig az őt eredetileg alkalmazó audiovizuális egység szükségleteit vette figyelembe, meg kell állapítani, hogy a felperes – függetlenül attól, hogy 2015. március 27-én aláírta a szóban forgó módosítást – ezt a határozatot a személyzeti szabályzat 90. cikke (2) bekezdésének megfelelően benyújtott panasz útján nem vitatta. Ennélfogva az immár jogerőre emelkedett hivatkozott határozat jogszerűsége nem vitatható a jelen kereset keretén belül.

101 A fentiekre tekintettel a Törvényszék úgy ítéli meg, hogy a felperes által a látogatási programok egysége részéről a szerződése meghosszabbítására irányuló kérelemnek a Személyzeti Főigazgatóság elé terjesztésének hiányát illetően hivatkozott körülmények nem értékelhetőek olyan objektív, releváns és egybehangzó bizonyítékokként, amelyek alátámasztanák, hogy a szerződésének 2015. május 31-ét követő meghosszabbítását mellőző, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által hozott határozat a hivatkozottaktól eltérő céllal született volna, miközben az iratokból megállapítható, hogy e döntést arra tekintettel hozták, hogy a Kommunikációs Főigazgatóság Erőforrás Igazgatóságához nem érkezett a hozzá tartozó egységektől a szerződés meghosszabbítására irányuló kérelem.

102 Ami azt a körülményt illeti, hogy a felperes látogatási programok egységéhez történt újrabeosztását követően a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság egy tisztviselőre bízta az általa az audiovizuális egységnél korábban ellátott munkakört – ami a felperes ezen egységnél történő további alkalmazására irányuló kérelem indokoltságát annak ellenére kizárta, hogy a felperes 2003 óta töltötte be ezt a munkakört –, emlékeztetni kell arra, hogy egyrészt az intézményeknél fennálló állandó beosztásokat főszabály szerint tisztviselőknek kell betölteniük, ezért csak kivételképpen lehetséges, hogy ilyen beosztásokat szerződéses alkalmazottak töltsenek be (2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 78. pont). Másrészt, az adminisztráció széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik szolgálatainak szervezésével és szerkezetével kapcsolatban, valamint dönthet úgy, hogy a korábban – esetlegesen tisztviselők vagy ideiglenes alkalmazottak helyett – kisegítő szerződéses alkalmazottakra bízott, nem világosan körülhatárolt, illetve időközben felmerült feladatok ellátását immár állandó jellegű álláshellyel kell biztosítani.

103 Az uniós intézmények és ügynökségek ugyanis az igazgatási egységeiket is szabadon alakíthatják ki, figyelembe véve olyan tényezők összességét, mint a rájuk bízott feladatok jellege és terjedelme, valamint a költségvetési lehetőségek (1981. december 17-i Bellardi-Ricci és társai kontra Bizottság ítélet, 178/80, EU:C:1981:310, 19. pont; 1991. szeptember 25-i Sebastiani kontra Parlament ítélet, T-163/89, EU:T:1991:49, 33. pont; 1994. február 9-i Lacruz Bassols kontra Bíróság ítélet, T-109/92, EU:T:1994:16, 88. pont). E szabadság magában foglalja egyrészt álláshelyek megszüntetését és a feladatok kiosztásának megváltoztatását annak érdekében, hogy a munkaszervezés hatékonyabb legyen, vagy hogy megfeleljenek az uniós politikai szervek által elhatározott azon költségvetési követelménynek,

hogy álláshelyek szűnjenek meg, másrészt ugyanígy a megszüntetett álláshelyet betöltő személy által korábban ellátott feladatok újbóli kiosztását, anélkül hogy az álláshely ezen megszüntetése szükségszerűen azon feltételtől függne, hogy a kiosztott feladatok összességét kevesebb személy végezze, mint az átszervezés előtt. Egyébiránt az álláshely megszüntetése nem teszi feltétlenül feleslegessé a vonatkozó feladatokat (lásd: 1997. július 11-i Cesaratto kontra Parlament ítélet, T-108/96, EU:T:1997:115, 49–51. pont; 2014. szeptember 10-i Tzikas kontra ERA ítélet, F-120/13, EU:F:2014:197, 82. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat.

104 Ily módon a jelen ügyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság szabadon dönthetett úgy, hogy a felperes vagy valamelyik kollégája által kisegítő szerződéses alkalmazottként korábban ellátott feladatokat a továbbiakban tisztviselőkre bízza. Márpedig mivel az egységvezető 2014. november 26-i levelében, vagyis a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtását megelőzően már bejelentette a felperesnek, valamint két másik szerződéses alkalmazottként dolgozó kollegájának, hogy egy tanácsosi besorolású (AD) tisztviselő érkezése révén a Newsdesk Hotline-t hamarosan átszervezik, a felperes észszerűen nem állíthatja, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság arra vonatkozó döntése, hogy az általa az audiovizuális egységnél korábban ellátott munkakörre tisztviselőt alkalmaz, bizonyítékként vagy akár csak objektív és releváns jelként szolgálna arra nézve, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság így szándékozott megtorolni segítségnyújtás iránti kérelmének benyújtását. Úgy tűnik ugyanis, hogy ez a döntés objektív módon a szervezeti egységek észszerű kialakítása, valamint a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság azon elhatározásának végrehajtása érdekében született, hogy a Newsdesk Hotline-ra – tisztviselők alkalmazásával – nagyobb hangsúlyt helyezzen.

105 A fent kifejtettek összességére tekintettel meg kell állapítani, hogy a felperes nem szolgál olyan objektív, releváns és egybehangzó bizonyítékokkal, amelyek alátámasztanák a hatáskörrel való visszaélésre vonatkozó állítását.

106 Ugyanezen okból kifolyólag a felperes nem állíthatja egyrészt azt sem, hogy a megtámadott eredeti határozattal és a panaszt elbíráló határozattal a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megsértette volna a személyzeti szabályzat 12a. cikkének (2) bekezdését, amelynek értelmében azt a tisztviselőt, aki lelki vagy szexuális zaklatás áldozatává vált, az intézmény részéről nem érheti sérelmes hatás, másrészről azt sem, hogy az Alapjogi Charta 41. cikkének (1) bekezdése tekintetében ügyét a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ne részrehajlás nélkül, tisztességes módon és észszerű határidőn belül intézte volna.

107 Ami az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikke b) pontjának a felperes állítása szerinti megsértését illeti, rá kell mutatni, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 2004. május 1-jétől hatályos változata azt írta elő „a 3b. cikkben meghatározott [kisegítő] szerződéses alkalmazottak” esetében, hogy „az alkalmazás tényleges időtartama egy intézményben, a meghosszabbítás időszakával együtt, nem haladhatja meg a három évet”, továbbá arra, hogy e rendelkezésnek a személyzeti szabályzatot és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételeket módosító 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2013. L 287., 15. o.) hatálybalépésével életbe lépő változatában ez az időszak hat évre nőtt. Ugyanakkor, noha ez a rendelkezés előírja ezen munkavállalói kategóriában történő alkalmazás maximális időtartamát, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság számára egyáltalán nem írja elő az ezen kategóriába tartozó alkalmazottak foglalkoztatásának minimális időtartamát.

108 Ennélfogva az a körülmény, hogy a megtámadott eredeti határozat, valamint a panaszt elbíráló határozat révén a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem használta ki a felperes kisegítő szerződéses alkalmazotti foglalkoztatására rendelkezésre álló maximális időtartamot, nyilvánvalóan nem sérti az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 88. cikkének b) pontját.

109 Végül, a felperes nem hivatkozhat a hatáskörrel való visszaélés alátámasztásaként arra, hogy szerinte a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság segítségnyújtás iránti kérelme benyújtása következtében „hirtelen” változtatta meg vele szembeni magatartását, mivel addig „2003. január 6-tól mindig talált megoldást arra, hogy pozíciójában megtartsa.” Az a körülmény ugyanis, hogy a felperes, aki sem az EPSO által szervezett általános versenyvizsgát, sem a Parlament által szervezett belső vizsgát nem teljesítette, lényegében azonos munkakörben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság alkalmazásában maradt egymást követő, különböző kategóriájú alkalmazotti szerződések megkötésével, egyáltalán nem kötelezi a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot arra, hogy a munkaviszonyt fenntartsa az érintettel, mivel a kisegítő szerződéses alkalmazotti munkaszerződések fő jellemzője időbeli átmenetiségük, ami megfelel e szerződések azon céljának, hogy a jellegüknél fogva vagy véglegesített tisztviselő hiányában átmeneti feladatokat alkalmi munkavállalók lássák el (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 86. pont), valamint az Unió határozott időre alkalmazott köztisztviselői nem hagyhatják figyelmen kívül alkalmazásuk ideiglenes jellegét és azt a tényt, hogy foglalkoztatásuk nem garantált (lásd ebben az értelemben: 2013. december 4-i ETF kontra Schuerings ítélet, T-107/11 P, EU:T:2013:624, 84. pont).

110 A fenti megfontolásokra való tekintettel a jelen jogalapot el kell utasítani.

A második jogalapról

111 Mivel a felperes úgy véli, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hatáskörrel való visszaélése folytán került sor elbocsátására, azt olyan indokolatlan elbocsátásnak tartja, amely ebből következően az Alapjogi Charta 30. cikkébe ütközik, melynek értelmében: „[a]z uniós joggal, valamint a nemzeti jogszabályokkal és gyakorlattal összhangban minden munkavállalónak joga van az indokolatlan elbocsátással szembeni védelemhez”. Egyébiránt sérelmezi azt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a panaszt elbíráló határozatban nem foglalt állást ezen érvével kapcsolatban, pedig ennek folytán „a vitatott határozatokat meg kellett volna semmisítenie”.

112 A Parlament úgy véli, hogy a második jogalap hatástalan, mivel a felperes szerződése az abban megjelölt időpontban szűnt meg, ennélfogva azt nem a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság mondta fel.

113 E tekintetben meg kell állapítani, hogy a felperes által hivatkozott második jogalap, nyilvánvalóan téves módon, azt feltételezi, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a jelen ügyben az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke b) pontjának ii. alpontjában, illetve 49. cikkében foglaltak szerinti elbocsátó határozatot hozott, holott a felperes szerződése az egyéb alkalmazottakra vonatkozó – a 119. cikk értelmében a kisegítő szerződéses alkalmazottakra is alkalmazandó – alkalmazási feltételek 47. cikkének b) pontjának i. alpontjában rögzítettek alapján, azaz „a szerződésben rögzített határidő lejártával” szűnt meg.

114 Ennek következtében a második jogalapot mint megalapozatlant mindenképpen el kell utasítani.

A harmadik jogalapról

115 Harmadik jogalapjának alátámasztásaként a felperes arra hivatkozik, hogy a megtámadott eredeti határozat és a panaszt elbíráló határozat egyaránt nyilvánvaló értékelési hibát tartalmaz. Ez pusztán abból megállapítható, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ellentmondásos indokokkal támasztotta alá a szerződésének meghosszabbítását mellőző határozatát, ami szerinte a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által hivatkozott érvek valószínűtlenségét bizonyítja. Arra is hivatkozik, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megsértette gondoskodási kötelezettségét.

116 A Parlament a harmadik jogalap elutasítását kéri, kifejtve azt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az audiovizuális egység 2009-től kezdődő átszervezését határozta el, tekintettel arra, hogy az egység kihasználtsága és költségvetése megnőtt, és nagyszámú szerződéses alkalmazottat foglalkoztatott. Ezért több versenyvizsgát és kiválasztási eljárást szerveztek, amelyek lehetőséget nyújtottak az ezen egységnél foglalkoztatott alkalmazottak számára, hogy a tisztviselői státuszt megszerezzék. Márpedig a felperes nem járt sikerrel ezen vizsgák során, így ezen egységhez tisztviselői állásba nem lehetett felvenni.

117 A szerződéshosszabbítási kérelmet illetően a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ugyan a lehető legnagyobb körültekintéssel megvizsgálta, ám nem rendelkezett olyan betöltendő álláshellyel, amely lehetőséget nyújtott volna a felperes kisegítő szerződéses alkalmazotti szerződésének meghosszabbítására. A Parlament bizonyítékként hivatkozik arra, hogy a felperes szerződésének megszűnését, azaz 2015. május 31-ét követően mindössze egy kisegítő szerződéses alkalmazottat vett fel a média igazgatóság, 2015. augusztus 3-tól 2016. február 2-ig tartó időtartamra, a média igazgatóság „Europarl TV” egysége személyzetének egy tagja helyettesítése céljából. Márpedig ezen alkalmazott felvételi kérelmének benyújtása idején – 2015. április 15-én – a felperes, jóllehet ugyanazon kiválasztási CAST-listán szerepelt, mint az említett alkalmazott, még mindig a 2014 szeptemberének végén megkezdett betegszabadságát töltötte, így nem állt rendelkezésre. A Parlament kifejti, hogy az audiovizuális egységnél csupán egyetlen, a IV. besorolási csoportba tartozó kisegítő szerződéses alkalmazott maradt, egy másik, ugyanebbe a csoportba tartozó szerződéses alkalmazott szerződés fennállása során az „Europarl TV” egységhez történt újrabeosztását követően. Egyébiránt, a Parlament emlékeztet arra is, hogy az audiovizuális egységen belül a Newsdesk Hotline csapatának koordinálását ezentúl egy tisztviselő biztosítja, valamint, hogy a korábban a felpereshez tartozó napi feladatok ellátását is egy tisztviselő végzi, továbbá egy harmadik tisztviselőt is alkalmaztak a csapat kiegészítésére. Ami a látogatási programok egységét illeti, oda 2015. május 31-e óta nem vettek fel kisegítő szerződéses alkalmazottat. E magyarázatok azt bizonyítják, hogy a két említett egységnél, illetve általánosan a médiaigazgatóságnál a felperes szerződésének meghosszabbítására egyáltalán nem nyílt lehetőség.

118 E tekintetben először is arra kell emlékeztetni, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az ideiglenes alkalmazott szerződésének meghosszabbítása mindössze az illetékes hatóság – a jelen ügyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság – mérlegelésére bízott puszta lehetőség.

119 Az intézmények ugyanis széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkeznek abban a tekintetben, hogy saját szervezeti egységeiket speciális feladataiknak megfelelően alakítsák ki, valamint a rendelkezésükre álló személyi állományt ennek megfelelően osszák be, azzal a feltétellel, hogy a beosztás a szolgálati érdeknek a tiszteletben tartásával történik. Ily módon, a hatáskörrel rendelkező hatóság – amikor valamely alkalmazott helyzetéről határoz – köteles figyelembe venni az összes olyan körülményt, amely a döntését befolyásolhatja, vagyis nem csupán a szolgálati érdekre, hanem az érintett alkalmazott érdekeire is tekintettel kell lennie. Ez következik ugyanis az adminisztráció gondoskodási kötelezettségéből, amely kifejezi azoknak a kölcsönös jogoknak és kötelességeknek az egyensúlyát, amelyeket a személyzeti szabályzat és analógia útján az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hoztak létre a közhatalom és alkalmazottai közötti jogviszonyokban (lásd: 2015. november 24-i Bizottság kontra D’Agostino ítélet, T-670/13 P, EU:T:2015:877, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

120 Ezzel együtt az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek sem a határozatlan idejű szerződés felmondásának esetén (lásd ebben az értelemben: 2013. december 4-i ETF kontra Schuerings ítélet, T-107/11 P, EU:T:2013:624, 98. pont; 2013. december 4-i ETF kontra Michel ítélet, T-108/11 P, EU:T:2013:625, 99. pont), sem a határozott idejű szerződés meghosszabbításának mellőzése esetén (lásd ebben az értelemben: 2014. május 21-i Bizottság kontra Macchia ítélet, T-368/12 P, EU:T:2014:266, 57. pont) nem kötelezik az adminisztrációt arra, hogy előzetesen megvizsgálja valamely ideiglenes alkalmazottnak az eredetileg őt foglalkoztató szervezeti egységtől eltérő szervezeti egységnél történő újraalkalmazásának lehetőségét. Hasonlóképpen, ilyen kötelezettsége nem áll fenn az olyan szerződéses

alkalmazottakkal szemben sem, mint a felperes, akiket nem osztanak be az – egyes intézmények költségvetéséhez csatolt – létszámtervben szereplő valamely állásba. Ezzel szemben, még ez utóbbi kategóriába tartozó alkalmazottak esetén is, jóllehet nem töltenek be a létszámtervben szereplő állást, az adminisztráció az alkalmazott által benyújtott szerződéshosszabbítási kérelem elbírálása során köteles figyelembe venni a döntése szempontjából releváns valamennyi elemet, azaz nem csak a szolgálati érdeket, hanem különösen az érintett alkalmazott érdekét is (2015. november 24-i Bizottság kontra D'Agostino ítélet, T-670/13 P, EU:T:2015:877, 34. pont).

121 A jelen ügy sajátos körülményeire figyelemmel, amelyek között a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a személyzeti szabályzat 24. cikke alapján fennálló segítségnyújtási kötelezettségének betartása érdekében a felperesnek az eredetileg őt alkalmazótól eltérő egységhez történő újrabeosztásáról döntött, a szerződéshosszabbítási kérelem vizsgálatának keretében, valamint gondoskodási kötelezettsége címén e hatóságra hárult annak értékelése – a felperes munkaviszonyának fenntartására irányuló kifejezett óhaját annak ellenére figyelembe véve, hogy 2014 októbere óta betegszabadságon volt –, hogy az eredetileg, illetve az újrabeosztást követően a felperest alkalmazó egységnek fűződött-e szolgálati érdeke ahhoz, hogy a felperes munkavállalói profiljának megfelelő alkalmazottat foglalkoztassanak.

122 E tekintetben, az intézményeket e téren megillető széles mérlegelési jogkörre tekintettel a bíróság által végzett felülvizsgálat a nyilvánvaló hiba, illetve a hatáskörrel való visszaélés hiányának vizsgálatára korlátozódik (lásd: 2015. november 24-i Bizottság kontra D'Agostino, T-670/13 P, EU:T:2015:877, 32. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

123 A jelen ügyben világosan kitűnik az iratokból, hogy a megtámadott eredeti határozat meghozatalakor a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság egyaránt figyelembe vette a látogatási programok egységének szolgálati érdekét és a felperes szerződéshosszabbítási kérelmében kifejtett érdekeit. Mindazonáltal arra a megállapításra jutott, hogy nem áll módjában a felperes kisegítő szerződéses alkalmazotti szerződését meghosszabbítani, függetlenül attól, hogy a felperes neve immár szerepelt a szerződéses alkalmazottak egyik kiválasztási listáján.

124 Egyébiránt, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság azon megállapításával kapcsolatban, mely szerint a látogatási programok egységénél az egység fennállásának 40. évfordulója alkalmából tartott ünnepségeket követően további adminisztratív támogatásra már nem volt szükség, semmilyen nyilvánvaló értékelési hiba nem merül fel a Parlament által felhozott érvekre, valamint benyújtott iratokra tekintettel. E tekintetben az a körülmény, hogy a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. március 4-i levelében ezen egység az adott időpontban fennálló növekvő igényeire utalt, egyáltalán nem cáfolja a fenti megállapítást. Egyrészt ugyanis, a növekvő igényekre való utalás a 40. évfordulóhoz kapcsolódó igényeket is jelenthette. Másrészt az nem vitatott, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a felperes szerződésének megszűnését követően egyetlen kisegítő szerződéses alkalmazottat se vett fel a látogatási programok egységéhez, alátámasztva azt, hogy még ha korábban növekvőek voltak is az igények, ez a tendencia a gyakorlatban kivételesnek bizonyult, és 2015. május 31-ét követően semmiképpen sem indokolta új alkalmazott felvételét.

125 Így tehát, különös tekintettel a Parlament elnökségének a tisztviselők és egyéb alkalmazottak felvételére vonatkozó belső szabályokról szóló 2004. május 3-i határozatának (a továbbiakban: a felvételre vonatkozó belső szabályzat) 11. cikke (2) bekezdésére, amelynek értelmében a kisegítő szerződéses alkalmazottak felvételére az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 3b. cikkével összhangban a szervezeti egység folyamatos működése érdekében kerül sor, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság értékelhette úgy, hogy a 40. évfordulót követően a látogatási programok egységénél nincs szükség ilyen típusú alkalmazottak felvételére, és különösen nincs szükség a felperes szakmai profiljával rendelkező alkalmazott szolgálataira.

126 Az audiovizuális egységhez fűződő szolgálati érdek figyelembevételével kapcsolatban az iratokból egyértelműen kiderül, hogy a felperes állításával összhangban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a megtámadott eredeti határozatban elfoglalt álláspontja kialakításának céljából nem vizsgálta meg ezen egység igényeit, mivel a 2015. május 28-i és július 14-i időpontokban kétség állt fenn azzal kapcsolatban, hogy melyik egységet kell a felperes tényleges alkalmazójának tekinteni, amely kétséget a felperes 2015. április 24-i panaszában igyekezett eloszlatni. Márpedig a felperest ténylegesen alkalmazó egység feladata lett volna egy esetleges, a felperes szerződéshosszabbítására irányuló kérelem kezdeményezése a Kommunikációs Főigazgatóság Erőforrás igazgatósága előtt, amely szerv ezt követően a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljáró Személyzeti Főigazgatóságnál kérhette volna a meghosszabbítást.

127 A felperes 2015. április 24-i panaszára adott 2015. augusztus 20-i válaszában a főtitkár azonban eloszlatta ezt a kétséget, ugyanakkor megerősítette azt, hogy a felperesnek a látogatási programok egységéhez történt újrabeosztása ideiglenes jellegű. A felperes 2015. szeptember 10-i kiegészítő panaszában az audiovizuális egység igényeit illetően – mivel a segítségnyújtás iránti kérelmére a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által lefolytatott közigazgatási vizsgálat időtartama alatt ezen egység beosztottjának minősült – vitatta a szerződésének meghosszabbításához fűződő szolgálati érdek hiányát.

128 Márpedig a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a panaszt elbíráló határozat elfogadása során, a 2015. szeptember 10-i kiegészítő panaszban előadott érveket figyelembe véve, megvizsgálta az audiovizuális egység igényei vonatkozásában fennálló szolgálati érdeket. Mindazonáltal arra a megállapításra jutott, hogy a felperesnek a szerződéshosszabbításhoz fűződő érdeke ellenére, ezen egység igényei nem indokolták foglalkoztatásának meghosszabbítását sem ezen egységnél, sem általában a Kommunikációs Főigazgatóságnál. Ennélfogva a felperes szolgálati érdek figyelmen kívül hagyására alapított kifogását mint megalapozatlant el kell utasítani.

129 Ebben a vonatkozásban pontosítani kell, hogy ellentétben a felperes állításával, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság valamely szerződés meghosszabbítását mellőző határozatot illetően a panasz szakaszában módosíthatja vagy kicserélheti az ilyen határozat indokait, mint ahogy azt a jelen ügyben is tette (lásd ebben az értelemben: 2014. május 21-i Mocová kontra Bizottság ítélet, T-347/12 P, EU:T:2014:268, 33–46. pont; 2014. szeptember 10-i Tzikas kontra ERA ítélet, F-120/13, EU:F:2014:197, 79. pont). Az intézmény végleges álláspontját ugyanis a panaszra adott válasz elfogadásának időpontjában kell rögzíteni, így tehát ebben a szakaszban vizsgálandó az, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az eredeti határozat, valamint a panaszra adott válasz indokolásának vonatkozásában eleget tett-e gondoskodási kötelezettségének (lásd ebben az értelemben: 2017. január 17-i LP kontra Europol ítélet, T-719/15 P, nem tették közzé, EU:T:2017:7, 54. pont).

130 A felperes válaszbeadványában továbbra is azt állítja, hogy jelen esetben a Parlament észrevételében „kiszemezgette azokat a különböző egységeket – [»]Europarl TV[«], audiovizuális egység, a NewsDesk Hotline csapata – amelyeknél [a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság] érdeklődött a felperes szerződésének meghosszabbításának lehetőségéről”, annak érdekében, hogy „in tempore suspecto” új indokolással álljon elő a megtámadott eredeti határozat és a panaszt elbíráló határozat vonatkozásában. Márpedig álláspontja szerint az ilyen indokolás elfogadhatatlan.

131 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy bár az EUMSZ 270. cikk alapján előterjesztett jogorvoslat keretében az indokolás teljes hiánya a jogorvoslati kérelem benyújtását követően szolgáltatott magyarázatokkal nem pótolható, mivel ebben a szakaszban az ilyen magyarázat már nem tölti be funkcióját (lásd ebben az értelemben: 1981. november 26-i Michel kontra Parlament ítélet, 195/80, EU:C:1981:284, 22. pont; 1993. december 9-i Parlament kontra Volger ítélet, C-115/92 P, EU:C:1993:922, 23. pont; 1994. február 23-i Coussios kontra Bizottság ítélet, T-18/92 és T-68/92, EU:T:1994:19, 74–76. pont), ez nem vonatkozik vagy az alperes intézmény munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága, illetve kinevezésre jogosult hatósága által hozott, megtámadott jogi aktus elégtelen indokolásának esetére.

132 Ez utóbbi esetben ugyanis az alperes intézmény az eljárás során kiegészítő pontosításokkal szolgálhat, ezáltal tárgytalanná teheti az indokolás hiányosságára alapított jogalapot (lásd ebben az értelemben: 1984. május 30-i Picciolo kontra Parlament ítélet, 111/83, EU:C:1984:200, 22. pont; 1988. március 8-i Sergio és társai kontra Bizottság ítélet, 64/86, 71/86–73/86 és 78/86, EU:C:1988:119, 52. pont; 1993. november 30-i Perakis kontra Parlament ítélet, T-78/92, EU:T:1993:107, 52. pont). Ugyanilyen esetben azonban az alperes intézménynek nem áll jogában a megtámadott aktus eredetileg téves indokolásának teljes új indokolással való helyettesítése (lásd ebben az értelemben: 1990. február 7-i Culin kontra Bizottság ítélet, C-343/87, EU:C:1990:49, 15. pont; 1997. november 6-i Berlingieri Vinzek kontra Bizottság ítélet, T-71/96, EU:T:1997:170, 79. pont).

133 A jelen ügyben a Törvényszék kiemeli, hogy a panaszt elbíráló határozatban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság kifejezetten említette egyrészt azt, hogy „az audiovizuális egységnél a felperes újbóli alkalmazása már nem [volt] megoldható, mivel időközben egy tisztviselőre bízták az eredetileg általa ellátott feladatok elvégzését”, másrészt pedig azt, hogy „figyelemmel [a felperes] sajátos szakmai profiljára és az általa korábban betöltött pozíciókra, a [Kommunikációs] Főigazgatóságnak 2015. december 31-ét követően nem áll módjában számára a képesítéseinek megfelelő másik álláslehetőséget felajánlani”.

134 Ily módon azok a Kommunikációs Főigazgatósághoz tartozó különféle média igazgatósági egységekkel, valamint a polgárokkal való kapcsolattartásért felelős egységgel – amelyek tekintetében a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megvizsgálta a felperes szerződésének meghosszabbításának lehetőségét – kapcsolatos információk, amelyeket a Parlament a peres eljárási szakban szolgáltatott, a jelen ítélet 132. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében csupán kiegészítő jellegű pontosításnak minősülnek, mivel a panaszt elbíráló határozatot megelőzően vagy azzal egy időben fennálló tényelemekre vonatkoznak (2014. május 21-i Mocová kontra Bizottság ítélet, T-347/12 P, EU:T:2014:268, 27. pont). Az ugyanis nem vitatott, hogy a panaszt elbíráló határozatban ugyanúgy, mint a peres eljárási szakban, a felperes szerződése 2015. december 31-ét követő meghosszabbításának elutasítására a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által felhozott és a Parlament által hivatkozott indok az volt, hogy a Kommunikációs Főigazgatóságnál nem volt olyan betölthető álláshely, amely a felperes szakmai profiljára tekintettel lehetővé tette volna az ilyen szerződéshosszabbítást.

135 Egyébként e vonatkozásban rá kell mutatni arra, hogy a jelen ítélet 119. és 120. pontjában hivatkozott ítélkezési gyakorlatra figyelemmel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság gondoskodási kötelezettségének teljesítése címén az audiovizuális és a látogatási programok egységén kívüli más egységeknél nem köteles megvizsgálni a felperes szerződéshosszabbításának lehetőségeit, mivel ez az eljárás a felperesnek olyan előjogot biztosítana, amely kizárólag a tisztviselőket illeti meg, és amely e más egységeknél beosztott, a saját munkaszerződésüknek ezen egységeknél való meghosszabbítására váró alkalmazottak, valamint az említett egységek betöltetlen álláshelyei vonatkozásában kiírt kiválasztási eljárás pályázói érdekeinek sérelmével járna (lásd ebben az értelemben: 2013. december 4-i ETF kontra Schuerings ítélet, T-107/11 P, EU:T:2013:624, 87. pont). Mindazonáltal a jelen ügyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság gondoskodási kötelezettségén túlmutatóan a panaszt elbíráló határozatban a Kommunikációs Főigazgatóság egészén belül megvizsgálta a betölthető állásokat, de arra a megállapításra jutott, hogy nincs olyan megfelelő álláshely, amely lehetővé tenné 2015. december 31-ét követő ilyen szerződéshosszabbítást.

136 Márpedig ez a megállapítás egyáltalán nem tartalmaz nyilvánvaló értékelési hibát.

137 A felperes ugyanis a szerződésének meghosszabbítását mellőző határozat meghozatalának időpontjában kisegítő szerződéses alkalmazotti állást töltött be. E tekintetben, ahogy azt az egységvezető 2014. november 26-i elektronikus levelében bejelentette, és ahogy azt a Parlament által szolgáltatott információk és adatok is alátámasztják, az audiovizuális egységet átszervezték abból a célból, hogy a korábban a felperes által ellátott feladatokat tisztviselőkre bízzák, ami – összhangban a fent kifejtettekkel – a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a szervezeti egységeinek kialakítására

vonatkozó széles mérlegelési jogkörébe tartozott. Ebből következően az AST/157554 hivatkozási számú hirdetés tárgyát képező álláshely betöltését biztosíthatta elsődlegesen az asszisztensi besorolási csoportba tartozó tisztviselő áthelyezésével, amely jogállással a felperes nem rendelkezett. Egyébiránt a Parlament által ismertetett dokumentumok igazolják, hogy 2016-ban, a felperes távozását követően, mindössze egy kisegítő szerződéses alkalmazottat vettek fel 2016-ban a média igazgatósághoz. Ezt az alkalmazottat egy 2015. augusztus 3. és 2016. február 2. között szülési szabadságon lévő személy helyettesítése céljából alkalmazták. Az alkalmazottat az audiovizuális és a látogatási programoktól elkülönült egységhez, az „Europarl TV” egységben való munkavégzés érdekében vették fel, és felvételének időpontjában egyrészt a felperes nem volt állt rendelkezésre ilyen helyettesítés céljára, mivel maga is betegszabadságon tartózkodott, másrészt semmi sem utal arra, hogy szakmai profilja megfelelt volna e helyettesítés igényeinek.

138 A felperes azt is kifogásolja, hogy előterjesztett kérelmei ellenére a Parlamentben szervezett belső versenyvizsgák kizárólag „igen sajátos és technikai jellegű szakmai [profilú jelentkezők], irattárosok, vágók, grafikusok, illetve producerek” számára voltak kiírva. Ugyanakkor emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 27. cikke értelmében „[a] [tisztviselők] felvétel[e] során arra kell törekedni, hogy az intézmények részére olyan tisztviselők munkáját biztosítsák, akik megfelelnek az alkalmasság, a hatékonyság és a feddhetetlenség legmagasabb követelményeinek, és akiket az Unió tagállamainak állampolgárai közül a lehető legszélesebb földrajzi alapon vettek fel”. Ennélfogva egy alkalmazott sem követelheti a szakmai profiljának megfelelő versenyvizsga szervezését, mivel a felvételre vonatkozó belső szabályzat 4. cikkének (3) bekezdésétől függetlenül, valamely intézmény nem segítheti elő alkalmazottai tisztviselői státuszba jutását olyan módon, amely ellentétes az egyenlő bánásmód elvével.

139 Végül a felperes arra hivatkozik, hogy más-más státuszban, de végeredményben ugyanazt a munkakört töltötte be közel tizenhárom éven keresztül, és ennélfogva a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak gondoskodási kötelezettsége alapján meg kellett volna hosszabbítania legutóbbi szerződését.

140 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a felperes még egy, a Parlament részére szolgáltatásokat nyújtó társaság alkalmazottja volt, mikor a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság közvetlen, szerződéses alkalmazottkénti foglalkoztatását ajánlotta fel 2005. április 1-jétől kezdődően, valamint 2006. február 1-jétől ideiglenes alkalmazottként biztosított számára álláshelyet. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 8. cikkének második bekezdése értelmében az ideiglenes alkalmazotti munkaszerződés az ilyen alkalmazás maximális, hatéves időtartamának lejártával kötelezően megszűnik, illetve kizárólag az audiovizuális egység szolgálati érdekének érvényesítése céljából képezhet kivételt azon elv alól, amely szerint az állandó álláshelyeket tisztviselők kinevezése útján kell betölteni (lásd ebben az értelemben: 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 79. pont).

141 Ezzel együtt a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság gondoskodott arról, hogy a felperes továbbra is alkalmazásában maradjon, miután lejárt az ideiglenes alkalmazottként történő foglalkoztatásának hatéves maximális időtartama, ez esetben kisegítő szerződéses alkalmazotti minőségben, még akkor is, ha a felperes arra hivatkozik, hogy mindvégig ugyanazt a munkakört töltötte be ideiglenes, szerződéses, illetve kisegítő szerződéses alkalmazottként, ami kétségeket vet fel ezen foglalkoztatási kategóriáknak a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság általi alkalmazásának megalapozottságával kapcsolatban.

142 Egyebekben pedig a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság beleegyezett, hogy a felperes *ex gratia* 22 000 eurót kapjon.

143 Márpedig mindezen tényezők arról tanúskodnak, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a felperessel szemben eleget tett gondoskodási kötelezettségének.

144 A fenti megfontolások összességére tekintettel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a jelen ügyben úgy állapította meg, hogy – legalábbis 2015. december 31-ét követően – nem állt módjában meghosszabbítani a felperes szerződését, hogy nem követett el nyilvánvaló értékelési hibát és nem sértette meg gondoskodási kötelezettségét.

145 Ennélfogva a harmadik jogalapot el kell utasítani.

A negyedik jogalapról

146 Negyedik jogalapjának alátámasztására a felperes azt hozza fel, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az Alapjogi Charta 41. cikkének (2) bekezdését megsértve a megtámadott eredeti határozat meghozatalát megelőzően nem hallgatta meg őt. Márpedig, ha a meghallgatására sor került volna, bizonyíthatta volna, hogy a látogatási programok egységének igényei növekedtek, és így szükség volt a munkaszerződésének meghosszabbítására. Ily módon a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság felmérhette volna ezen egység tényleges igényeit és feloldhatta volna a tényleges igények és a megtámadott – ezen igények fennállását tagadó – eredeti határozat közötti nyilvánvaló ellentétet. Felhívhatta volna továbbá a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság figyelmét arra, hogy 2015. április 24-én panaszt nyújtott be az újrabeosztó határozattal szemben, az újrabeosztás állandó jellegének vitatása céljából, valamint bizonyíthatta volna, hogy a Kommunikációs Főigazgatóság más egységeinél, különösen a média igazgatóságnál és azon belül az audiovizuális egységnél szükség volt munkaerőre. A 2015. március 27. és május 29. között közzétett négy álláshirdetés is olyan tényelemet jelentett volna, amelyre a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság előtt hivatkozhatott volna az említett igények fennállásának bizonyítása érdekében. Végül pedig szerződéshosszabbítási kérelmének alátámasztására beszerezhette volna a média igazgatóság igazgatójának ezen igazgatóság igényeire vonatkozó tanúvallomását.

147 Azon kívül, hogy a megtámadott eredeti határozat más lett volna, ha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság előzetesen meghallgatja szerződésének meghosszabbításával kapcsolatban, a felperes arra hivatkozik, hogy a panaszt elbíráló határozat szakaszában az indokolási kötelezettség megsértésének minősül az, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság eredeti határozata indokolását ellentmondó és teljesen új tartalmú indokolással helyettesíti. Ugyanez vonatkozik arra a körülményre, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a panaszt elbíráló határozatban válasz nélkül hagyta egyes kifogásait.

148 A Parlament a negyedik jogalap elutasítását kéri arra való hivatkozással, hogy a felperes a szerződéshosszabbítási kérelmében kifejthette a szerződés meghosszabbításának indokait. Márpedig a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megfelelően figyelembe vette a felperes által e tekintetben felhozott érveket, különösen, mikor a panaszt elbíráló határozatában helyt adott a felperes azon, jogos bizalom címén tett állításának, hogy alappal várta szerződésének 2015. december 31-ig történő meghosszabbítását. Mindenesetre, még ha feltételezzük is, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a jelen ügyben megsértette a felperes meghallgatáshoz való jogát, a Parlament úgy véli, hogy meghallgatása esetén is ugyanazt a szerződés meghosszabbítását mellőző határozatot hozta volna. Álláspontja szerint ugyanis a felperes keresetben felhozott érvei, amelyekre a megtámadott eredeti határozat létrejöttét megelőzően hivatkozhatott volna, azonosak az általa a szerződéshosszabbítási kérelmében, illetve a 2015. július 22-i panaszában kifejtettekkel, és ezekre mind a megtámadott eredeti határozat, mind a panaszt elbíráló határozat választ adott.

149 Elöljáróban emlékeztetni kell arra, hogy az immár az Alapjogi Charta 41. cikkében rögzített védelemhez való jog, amely rendelkezés az uniós bíróság szerint általános hatállyal bír (2013. szeptember 11-i L kontra Parlament ítélet, T-317/10 P, EU:T:2013:413, 81. pont), bár szélesebb körű annál, de kiterjed a hivatkozott cikk (2) bekezdésének a) pontjában előírt azon eljárási jogra, amely szerint mindenkinek joga van arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák (2016. február 5-i GV kontra EKSZ ítélet, F-137/14, EU:F:2016:14, 71. pont).

150 Ily módon, a meghallgatáshoz való jog – amely arra vonatkozó külön szabályozás hiányában is biztosítandó – megköveteli, hogy az érintett hatékonyan ismertethesse álláspontját azon körülmények vonatkozásában, amelyeket vele szemben a meghozandó határozatban felhozhatnak (lásd ebben az értelemben: 2015. június 3-i BP kontra FRA ítélet, T-658/13 P, EU:T:2015:356, 52. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2016. május 12-i FS kontra EGSZB ítélet, F-50/15, EU:F:2016:119, 115. pont).

151 E tekintetben meg kell jegyezni, hogy az adminisztráció arra vonatkozó határozata, hogy nem él azzal a számára az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által biztosított lehetőséggel, hogy valamely alkalmazott határozott idejű munkaszerződését meghosszabbítja, formálisan nem minősül az érintettel szemben folytatott eljárás eredményeként hozott határozatnak.

152 Ugyanakkor, amennyiben egy alkalmazott a személyzeti szabályzatban meghatározott személyként az említett szerződés lejártát megelőzően a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján munkaszerződésének meghosszabbítása iránt kérelmet nyújt be (lásd ebben az értelemben: 2006. szeptember 14-i Bizottság kontra Fernández Gómez ítélet, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 38. pont), vagy amennyiben az intézmény belső szabályzatában a szerződés meghosszabbításával kapcsolatban külön eljárás kellő időben, az alkalmazott szerződésének lejárta előtt történő lefolytatását írja elő, úgy kell tekinteni, hogy az ilyen eljárás lefolytatása eredményeként vagy a szabályzat alapján benyújtott kérelemre adott válaszként a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság e szerződés meghosszabbításával kapcsolatban határozatot hozott, és amennyiben egy ilyen határozat az érintett sérelmével járhat, a határozat meghozatala előtt a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak meg kell őt hallgatnia, továbbá e határozatot ráadásul a személyzeti szabályzatnak az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 92. cikke értelmében analógia útján a kisegítő szerződéses alkalmazottakra is alkalmazandó 25. cikkében előírtak szerint indokolni kell.

153 A jelen helyzetben, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság úgy határoz, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által biztosított lehetőségét kihasználatlanul hagyja, és nem hosszabbítja meg egy alkalmazott munkaszerződését, ez a munkaszerződés meghosszabbítását mellőző határozat csak azt követően hozható meg, hogy az érintett számára lehetőséget biztosítottak álláspontjának hatékony ismertetésére, adott esetben oly módon, hogy akár rövid írásos vagy szóbeli egyeztetés keretében, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság egyszerűen bejelenti arra vonatkozó szándékát, hogy nem kíván ezzel a lehetőségével élni, és megjelöli ennek indokait (lásd ebben az értelemben, analógia útján: 2008. december 18-i Sopropé ítélet, C-349/07, EU:C:2008:746, 49–52. pont; 2014. július 3-i Kamino International Logistics és Datema Hellmann Worldwide Logistics ítélet, C-129/13 és C-130/13, EU:C:2014:2041, 33. pont; 2014. szeptember 10-i Tzikas kontra ERA ítélet, F-120/13, EU:F:2014:197, 59. pont). Ezt az egyeztetést a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak kell kezdeményeznie, és a bizonyítási teher is rá hárul (lásd ebben az értelemben: 2007. december 6-i Marcuccio kontra Bizottság ítélet, C-59/06 P, EU:C:2007:756, 47. pont; 2015. június 3-i BP kontra FRA ítélet, T-658/13 P, EU:T:2015:356, 54. pont; 2016. május 12-i FS kontra EGSZB ítélet, F-50/15, EU:F:2016:119, 116. pont).

154 E tekintetben az ítélkezési gyakorlatban az is megállapítást nyert, hogy a védelemhez való jog tiszteletben tartásának elve még hangsúlyosabban merül fel, ha a munkaszerződés meghosszabbítását mellőző határozatot, mint a jelen ügyben is, olyan körülmények között hozták meg, amelyeket személyes viszonyok terén nehézségek terhelnek (lásd ebben az értelemben: 2015. június 3-i BP kontra FRA ítélet, T-658/13 P, EU:T:2015:356, 51. pont; 2016. május 12-i FS kontra EGSZB ítélet, F-50/15, EU:F:2016:119, 114. pont), emlékeztetve ugyanakkor arra, hogy a meghallgatáshoz való jog megsértésének fennállását az érintett területre vonatkozó jogszabályok függvényében kell értékelni (2013. szeptember 10-i G. és R. ítélet, C-383/13 PPU, EU:C:2013:533, 34. pont).

155 A jelen ügyben, a szerződéshosszabbítási kérelemnek a szerződés 2015. május 31-i lejárta előtt hat munkanappal történt benyújtását követően a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság, függetlenül attól, hogy az adminisztráció részére a válaszadásra a személyzeti szabályzat 90. cikkének

(1) bekezdése értelmében négy hónap állt rendelkezésére (lásd ebben az értelemben: 2017. január 17-i LP kontra Europol ítélet, T-719/15 P, nem tették közzé, EU:T:2017:7, 64. pont), és attól is, hogy ebben az időpontban az érintett betegszabadságon volt, kevesebb mint egy héten belül meg tudta válaszolni a szerződéshosszabbítási kérelmet. Ugyanakkor elmulasztotta az érintett e tekintetben történő hivatalos meghallgatását, holott az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontjából következő követelmények betartása semmilyen különös nehézséget nem jelenthet a gondosan eljáró adminisztráció számára, továbbá az érintett meghallgatása minimális garanciát biztosít olyan esetben, amikor az adminisztráció – ahogy jelen ügyben is – olyan területen jár el, amelyre nézve széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik (lásd ebben az értelemben: 2016. február 5-i GV kontra SEAE ítélet, F-137/14, EU:F:2016:14, 77. pont). Ugyanígy, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a 2015. július 14-i jóváhagyó határozat meghozatala előtt sem hallgatta meg hivatalosan a felperest.

156 Ebből következik, hogy a jelen ügyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megsértette a felperes meghallgatáshoz való jogát, és ennélfogva az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontját.

157 Ugyanakkor az ítélkezési gyakorlat alapján, még ha meg is sértették a védelemhez való jogot, a jogalap elfogadásához annak igazolása is szükséges, hogy ezen szabálytalanság hiányában az eljárás más eredményre vezetett volna (2016. április 14-i Dalli kontra Bizottság végzés, C-394/15 P, nem tették közzé, EU:C:2016:262, 41. pont; 2007. február 6-i Wunenburger kontra Bizottság ítélet, T-246/04 és T-71/05, EU:T:2007:34, 149. pont; lásd még: 2015. szeptember 18-i Wahlström kontra Frontex ítélet, T-653/13 P, EU:T:2015:652, 21. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

158 E tekintetben a Törvényszék hangsúlyozza, hogy a felperes által a peres eljárási szakban előterjesztett elemek lényegileg megegyeznek a szerződéshosszabbítási kérelmében kifejtettekkel. Márpedig a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ezeket figyelembe vette, mivel éppen az erre a kérelemre adott válaszul fogadta el a megtámadott eredeti, vagyis a 2015. május 28-i határozatot, amelyet 2015. július 14-i határozatával megerősített.

159 Egyébiránt a felperes a panaszban, valamint a kiegészítő panaszban ugyanezeket az elemeket ismétli meg és fejti ki. Márpedig a panaszt elbíráló határozatban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság válaszolt az említett érvekre, fenntartva ugyanakkor a felperes szerződése meghosszabbítását mellőző határozatát. Ezenkívül, arra a négy álláshirdetésre kitérve, amelyekre a felperes meghallgatása esetén hivatkozhatott volna, elegendő azt megállapítani, hogy azok tanácsosi besorolási csoportba tartozó álláshelyekre vonatkoztak, amelyeket elsősorban tisztviselők áthelyezése vagy kinevezése útján kell betölteni.

160 Ennélfogva, még ha sor is került volna a felperes hivatalos meghallgatására a megtámadott eredeti határozat meghozatala előtt, a peres eljárási szakaszban a felperes által hivatkozott érvekre tekintettel meg kell állapítani, hogy ez a szerződése meghosszabbítása szempontjából nem vezetett volna eltérő eredményre.

161 Figyelembe véve a fent kifejtetteket, a negyedik jogalapot el kell utasítani, ennélfogva pedig a megsemmisítésre irányuló kereseti kérelmeket teljes egészükben el kell utasítani.

A kártérítési kérelemről

162 A felperes a kártérítési kérelme alátámasztásaként arra hivatkozik, hogy nem vagyoni kárt szenvedett abból fakadóan, hogy a megtámadott eredeti határozat és a panaszt elbíráló határozat jogsértőek voltak, különösen amiatt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hatáskörrel való visszaélést valósított meg, és e határozatok a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtása következményeként elrendelt elbocsátásával egyenértékűek. Mivel lelki szempontból mindez megviselte

a felperest, terápiára kellett járnia, és úgy véli, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság döntéshozatali eljárása méltóságát sértette. E körülmények között, nem vagyoni kárának megállapítását kéri, amelyet 100 000 euró összegű kártérítés megítélésével tart orvosolhatónak.

163 Egyebekben a felperes a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak a munkaviszonyuk megszűnése előtt álló alkalmazottaival szemben alkalmazott kommunikációs módszereire hivatkozik, különösen az elektronikus postafiók 2015. május 31-i letiltására, továbbá a szerződés megszűnésével kapcsolatos adminisztrációs lépésekről szóló automatikus tájékoztató levelek küldésére – amelyeket az érintetteknek szerződésük azonnali meghosszabbítása esetén figyelmen kívül kell hagyniuk –, és a felperes úgy véli, hogy mindezek alapján az adminisztráció külön felróható magatartást tanúsított, amely nem vagyoni kárt okozott neki, és annak orvoslása céljából 15 000 euró összeg megítélését kéri.

164 A Parlament a kártérítési kérelmek megalapozatlanságukra tekintettel történő elutasítását kéri, hangsúlyozva, hogy e szervezeti egységek sem a felperes szerződésének meghosszabbítását mellőző határozat meghozatalának keretében, sem általában a felperes ügyének kezelése során semmilyen hibát nem követtek el.

165 E tekintetben elegendő emlékeztetni arra, hogy a vagyoni és nem vagyoni kártérítés iránti kérelmeket el kell utasítani, amennyiben azok szoros összefüggésben állnak olyan megsemmisítés iránti kérelmekkel, amelyeket mint megalapozatlanokat szintén elutasítottak (2001. március 6-i Connolly kontra Bizottság ítélet, C-274/99 P, EU:C:2001:127, 129. pont; 2006. szeptember 14-i Bizottság kontra Fernández Gómez ítélet, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 51. pont; 2014. április 30-i López Cejudo kontra Bizottság ítélet, F-28/13, EU:F:2014:55, 105. pont).

166 Ennélfogva a kártérítési kérelmeket, amennyiben azok a megtámadott eredeti határozat és a panaszt elbíráló határozat jogsértő volta miatt elszenvedett nem vagyoni kár megtérítésére irányulnak, el kell utasítani.

167 Egyébiránt, amennyiben ezek a kérelmek az adminisztráció külön felróható magatartásából fakadó nem vagyoni kár megtérítésére vonatkoznak, a felperes által előadottak semennyiben nem támasztják alá ilyen feltételezett hiba elkövetését. Mivel ugyanis az elektronikus levelezés szigorúan az alkalmazott által ellátott feladatokhoz kapcsolódó használat számára van fenntartva, nem tekinthető rendkívülinek, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság munkaszerződésének lejártával letiltotta a felperes postafiókját (lásd ebben az értelemben: 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 74. pont). Egyébként pedig a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a szervezeti egység működtetése céljából dönthetett úgy, hogy meghatározott naptári ütemezés szerint automatikus elektronikus üzeneteket küldjön a munkaviszonyuk megszűnése előtt álló alkalmazottaknak.

168 Ebből következik, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság külön közszolgálati kötelességszegésével kapcsolatos kártérítési kérelmeket szintén el kell utasítani.

169 Mivel a megsemmisítés és kártérítés iránti kérelmek elutasításra kerültek, a keresetet teljes egészében el kell utasítani.

A költségekről

170 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte.

171 Mivel a felperes pervesztes lett, a Parlament kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács)

a következőképpen határozott:

1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.

2) A Törvényszék HF-et kötelezi a költségek viselésére.

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Kihirdetve Luxembourgban, a 2017. április 24-i nyilvános ülésen.

Aláírások