A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (nyolcadik tanács)

2016. szeptember 15.*

(A 2016. november 28-i végzéssel kijavított szöveg)

„Az Unió tisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak díjazása és nyugdíja — Éves kiigazítás — 422/2014/EU és 423/2014/EU rendelet — A jogi aktusok elfogadására vonatkozó eljárás során felmerült szabálytalanságok — A szakszervezetekkel folytatott konzultáció hiánya”

A T-456/14. sz. ügyben,

az **Association des fonctionnaires indépendants pour la défense de la fonction publique européenne (TAO-AFI)** (székhelye: Brüsszel [Belgium]),

a **Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen (SFIE-PE)** (székhelye: Brüsszel)

(képviselik őket: M. Casado García-Hirschfeld és J. Vanden Eynde ügyvédek)

felpereseknek

az **Európai Parlament** (képviselik: A. Troupiotis és E. Taneva, meghatalmazotti minőségben)

és

az **Európai Unió Tanácsa** (képviselik: M. Bauer és E. Rebasti, meghatalmazotti minőségben)

alperesek ellen,

támogatja őket:

az **Európai Bizottság** (képviselik kezdetben: J. Currall és G. Gattinara, később: Gattinara és F. Simonetti, meghatalmazotti minőségben)

beavatkozó fél,

az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának, valamint az azokra alkalmazott korrekciós együtthatóknak 2011. július 1-jétől, illetve 2012. július 1-jétől kezdődő hatállyal történő kiigazításáról szóló, 2014. április 16-i 422/2014/EU és 423/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2014. L 129., 5. o., illetve 12. o.; a 422/2014 rendelet helyesbítése: HL 2014. L 140., 178. o.) megsemmisítése iránt az EUMSZ 263. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

* Az eljárás nyelve: francia.

A TÖRVÉNYSZÉK (nyolcadik tanács),

tagjai: D. Gratsias elnök, M. Kancheva (előadó) és C. Wetter bírák,

hivatalvezető: S. Bukšek Tomac tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2016. március 18-i tárgyalásra,

meghozta a következő

Ítéletet

A jogvita előzményei

1 A 2010. november 24-i 1080/2010/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2010. L 311., 1. o.) 2012. június 5-én közzétett helyesbítésnek (HL 2012. L 144., 48. o.) megfelelő változatával módosított, az Európai Közösség és az Európai Atomenergia-közösség tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról és egyéb alkalmazottainak alkalmazási feltételeiről szóló 31. EGK és 11. Euratom tanácsi rendelet (HL 1962. 45., 1385. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 2. kötet, 5. o.) mellékletében foglalt, az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 64. cikke a következőképpen rendelkezik:

„A tisztviselő euróban kifejezett díjazását az e személyzeti szabályzatban vagy annak végrehajtási rendeleteiben meghatározott kötelező levonások megtörténte után a különböző alkalmazási helyeken fennálló életkörülményektől függően egy 100% fölötti, azzal egyenlő vagy az alatti százalékértékkel [helyesen: korrekciós együtthatóval] kell súlyozni.

Ezt a súlyozást [helyesen: ezeket az együtthatókat] a Tanács a Bizottság javaslata alapján, az [EUSZ 16. cikk] (4) és (5) bekezdésében meghatározottaknak megfelelően minősített többséggel eljárva fogadja el.”

2 A személyzeti szabályzat 65. cikke kimondja:

„(1) A Tanács minden évben felülvizsgálja az Unió tisztviselőinek és egyéb alkalmazottainak díjazását. E felülvizsgálatot szeptemberben kell elvégezni, a Bizottságnak az Európai Unió Statisztikai Hivatalának a tagállamok nemzeti statisztikai hivatalaival egyetértésben elkészített közös indexén alapuló közös jelentése alapján; az index az Unió minden egyes országában a július 1-jén fennálló helyzetet tükrözi.

E felülvizsgálat során a Tanács mérlegeli [helyesen: megvizsgálja], hogy az Unió gazdasági és szociális politikájának keretében a díjazást ki kell-e igazítani. Különös figyelmet kell fordítani a közszolgálatbeli fizetések emelkedésére és a személyzetfelvétel szükségleteire.

(2) A megélhetési költségek jelentős változása esetén a Tanács két hónapon belül határoz a súlyozás [helyesen: az együtthatók] kiigazításáról és adott esetben visszamenőleges hatályú alkalmazásáról.

(3) E cikk alkalmazásában a Tanács a Bizottság javaslata alapján az [EUSZ 16. cikk] (4) és (5) bekezdésében meghatározottaknak megfelelően minősített többséggel jár el.”

3 A személyzeti szabályzat 82. cikkének (2) bekezdése értelmében, amennyiben a Tanács a 65. cikk (1) bekezdésével összhangban a díjazás kiigazításáról határoz, ugyanezt a kiigazítást kell alkalmazni a nyugdíjakra is.

4 A személyzeti szabályzat 65a. cikke értelmében a 64. és 65. cikk végrehajtására vonatkozó szabályokat e szabályzat XI. melléklete határozza meg.

5 Ezen, „A személyzeti szabályzat 64. és 65. cikkének végrehajtására vonatkozó szabályok” című XI. melléklet több fejezetből áll, amelyek közül az 1–3. cikkből álló 1. fejezet „A díjazásnak a személyzeti szabályzat 65. cikkének (1) bekezdésében előírt éves felülvizsgálata” címet viseli, a 4. fejezet címe pedig „A korrekciós együttható megállapítása és visszavonása (a személyzeti szabályzat 64. cikke)”.

6 A személyzeti szabályzat XI. mellékletének 1. cikke – amely e melléklet 1. fejezete 1. szakaszának részét képezi –, kimondja, hogy a személyzeti szabályzat 65. cikkének (1) bekezdésében előírt felülvizsgálat céljából az Európai Unió Statisztikai Hivatala (Eurostat) minden évben október vége előtt jelentést készít a brüsszeli (Belgium) megélhetési költségek változásáról (Brüsszeli Nemzetközi Index), a Brüsszelen kívüli megélhetési költségek változásáról (gazdasági paritások és közvetett mutatók), valamint a nyolc tagállam központi közigazgatásának nemzeti közszolgálataiban fizetett bérek vásárlóerejének változásáról (fajlagos mutatók). Az említett 1. cikk emellett pontosításokat tartalmaz az Eurostat által a tagállamokkal együttműködve, a változások kiszámítása céljából követendő eljárásra vonatkozóan.

7 A személyzeti szabályzat XI. mellékletének 3. cikke értelmében, amely e melléklet 1. fejezetének „A díjazás és a nyugdíjak éves kiigazítására vonatkozó szabályok” című 2. szakaszát alkotja:

„(1) Július 1-jétől kezdődő hatállyal a személyzeti szabályzat 65. cikkének (3) bekezdése értelmében a Tanács – a Bizottság javaslata és az e melléklet 1. szakaszában meghatározott kritériumok alapján – minden év vége előtt határoz a díjazás és a nyugdíjak kiigazításáról [helyesen: A Tanács – a Bizottság javaslata és az e melléklet 1. szakaszában meghatározott kritériumok alapján – minden év vége előtt, a személyzeti szabályzat 65. cikke (3) bekezdésének megfelelően határoz a díjazás és a nyugdíjak július 1-jei hatállyal történő kiigazításáról].

(2) A kiigazítás összegét a Brüsszeli Nemzetközi Index és a fajlagos mutató szorzatával határozzák meg. A kiigazítást nettó értékben, egységes százalékban fejezik ki.

(3) Az így rögzített kiigazítások összegét a következő módszerrel összhangban kell belefoglalni a személyzeti szabályzat 66. cikkében […] található alapilletmény-táblázatokba[.]

[…]

(5) Belgiumban és Luxemburgban nem kell korrekciós együtthatót alkalmazni. A korrekciós együtthatót a következő esetekben kell alkalmazni:

a) a többi tagállamban és bizonyos más alkalmazási helyeken szolgálatot teljesítő uniós tisztviselők illetménye;

b) […] a többi tagállamban a 2004. május 1-jét megelőzően szerzett nyugdíjjogosultságnak megfelelő része tekintetében folyósított nyugdíjak[.]

A [korrekciós együtthatót] e melléklet 1. cikkében említett megfelelő gazdasági paritások és a személyzeti szabályzat 63. cikkében az érintett országok tekintetében meghatározott átváltási árfolyamok közötti arány alapján határozzák meg.

A korrekciós együtthatóknak a magas inflációs rátával rendelkező alkalmazási helyeken történő visszamenőleges hatályú alkalmazására vonatkozó, az e melléklet 8. cikkében meghatározott eljárásokat kell alkalmazni.

[…]”

8 A személyzeti szabályzat XI. mellékletének 8. cikke meghatározza a korrekciós együttható éves és időközi kiigazítása hatálybalépésének időpontját azon helyek tekintetében, ahol a megélhetési költségek jelentősen nőnek.

9 A személyzeti szabályzat XI. mellékletének 5. fejezete a „Kivételi záradék” címet viseli. E fejezet egyetlen, a 10. cikkből áll, amely kimondja:

„Ha a Bizottság által e célból rendelkezésre bocsátott objektív adatok alapján értékelve az Unión belüli gazdasági és szociális helyzetben komoly és hirtelen romlás következik be, a Bizottság megfelelő javaslatokat nyújt be, amelyekkel kapcsolatban a Tanács és az Európai Parlament az [EUMSZ 336. cikkel] összhangban határoz.”

10 A személyzeti szabályzat XI. melléklete 15. cikkének (1) bekezdése értelmében az e mellékletben szereplő rendelkezéseket 2004. július 1-jétől 2012. december 31-ig kell alkalmazni.

11 2010 decemberében az Európai Unió Tanácsa úgy nyilatkozott, hogy „az [Unióban] a közelmúltban bekövetkezett, [több tagállamban] jelentős pénzügyi kiigazításokat, illetve fokozott munkaerőpiaci bizonytalanságot eredményező pénzügyi és gazdasági válsá[g] a gazdasági és szociális helyzet súlyos és hirtelen romlását idézték elő [az Unióban]”. A Tanács felkérte az Európai Bizottságot, hogy a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke alapján és a Bizottság által szolgáltatott objektív adatok fényében terjesszen megfelelő javaslatokat az Európai Parlament és a Tanács elé, kellő időben ahhoz, hogy azokat 2011 vége előtt megvizsgálhassák és elfogadhassák (2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet, C-63/12, EU:C:2013:752, 12. pont).

12 A Bizottság 2011. július 13-án a Tanács elé terjesztette a kivételi záradékról (a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke) szóló jelentését (COM(2011) 440 végleges). E jelentés szerint az Európai Unió gazdasági talpra állása tovább halad előre. A jelentés arra a következtetésre jutott, hogy az illetmények legutóbbi éves kiigazítása, vagyis 2010. július 1-je, és a legutóbbi adatok rendelkezésre bocsátása, vagyis 2011. május közepe közötti referencia-időszakban nem került sor az Unióban a gazdasági és szociális helyzet súlyos és hirtelen romlására, így nem szükséges a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikkén alapuló javaslat előterjesztése. A 2011. július 13-i jelentés vizsgálatát a Tanácsban viták sora követte, amelynek eredményeként a Tanács ismételten felkérte a Bizottságot, hogy alkalmazza az említett cikket, és a díjazás kiigazítására irányuló megfelelő javaslatot kellő időben nyújtsa be ahhoz, hogy a Parlament és a Tanács 2011 vége előtt megvizsgálhassa és elfogadhassa azt (2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet, C-63/12, EU:C:2013:752, 13–15. pont).

13 E felkérésre válaszul a Bizottság előterjesztette a 2011. november 24-i COM(2011) 829 végleges közleményt, amelyben kiegészítő információkat szolgáltatott a 2011. július 13-i jelentéshez, és amely többek között a Gazdasági és Pénzügyi Főigazgatósága által 2011. november 10-én kiadott európai gazdasági előrejelzésekre támaszkodott. E kiegészítő információkban a Bizottság kifejtette, hogy ezen előrejelzések szerint „a tavaszi előrejelzéshez képest a gazdasági és a szociális mutatók tekintetében egyaránt romló 2011-es tendenciák bontakoznak ki, továbbá hogy jelenleg zavarok mutatkoznak az európai gazdaságban”. Mindazonáltal úgy vélte, hogy az Unió nem küzd a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke szerinti olyan rendkívüli helyzettel, amely igazolná olyan intézkedések meghozatalát, amelyek meghaladják az melléklet 3. cikkében előírt „rendes” módszer alkalmazásával járó vásárlóerő-csökkenés mértékét. Rámutatott arra, hogy következésképpen a Bizottság az említett melléklet 10. cikkének megsértése nélkül nem kezdeményezheti a kivételi záradék alkalmazását. Ugyanezen a napon a Bizottság előterjesztette az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának, valamint az azokra alkalmazott korrekciós együtthatóknak 2011. július 1-jétől kezdődő hatállyal történő kiigazításáról szóló tanácsi rendeletre vonatkozó javaslatát (COM(2011) 820 végleges, a továbbiakban: rendeletjavaslat), melyet részletes indokolással látott el (a

továbbiakban: 2011. novemberi díjazáskiigazítási javaslat). A szóban forgó melléklet 3. cikkében szereplő „rendes” módszer alapján a javasolt díjazáskiigazítás mértéke 1,7% volt (2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet, C-63/12, EU:C:2013:752, 16. és 17. pont).

14 Egyebekben 2011. december 13-án a Bizottság a személyzeti szabályzat módosítására irányuló javaslatot terjesztett a Parlament és Tanács elé (a továbbiakban: a személyzeti szabályzat módosítására irányuló, 2011. decemberi javaslat).

15 Az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának, valamint az azokra alkalmazott korrekciós együtthatóknak 2011. július 1-jétől kezdődő hatállyal történő kiigazításáról szóló tanácsi rendeletre vonatkozó bizottsági javaslatról szóló, 2011. december 19-i 2011/866/EU tanácsi határozatban (HL 2011. L 341., 54. o.) a Tanács úgy határozott, hogy nem fogadja el a 2011. novemberi díjazáskiigazítási javaslatot.

16 2012. február 3-án a Bizottság megsemmisítés iránti keresetet indított a 2011/866 határozattal szemben (C-63/12. sz. ügy). A Bizottság 2012. január 25-i keltezéssel továbbá levelet intézett a Tanács főtitkárságához, amelyet a Tanács titkársága 2012. február 20-án vett nyilvántartásba, és az EUMSZ 265. cikk alapján felhívta a Tanácsot arra, hogy e levél kézhezvételétől számított két hónapon belül fogadja el a 2011. novemberi díjazáskiigazítási javaslatot. A Tanács „tudomásul vette” az említett levelet.

17 2012. április 26-án a Bizottság az EUMSZ 265. cikk alapján keresetet indított, amelyben annak megállapítását kérte a Bíróságtól, hogy a Tanács – mivel nem fogadta el a 2011. novemberi díjazáskiigazítási javaslatot – elmulasztotta az őt a személyzeti szabályzat alapján terhelő kötelezettségek teljesítését (C-196/12. sz. ügy).

18 A Tanács pedig 2013. február 9-én keresetet indított, amelynek tárgya elsődlegesen a 2011. november 24-i bizottsági közlemény azon részében történő megsemmisítése iránti kérelem volt, amelyben a Bizottság véglegesen megtagadta, hogy a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke alapján megfelelő javaslatokat terjesszen a Parlament és a Tanács elé, valamint a 2011. novemberi díjazáskiigazítási javaslat megsemmisítése iránti kérelem, másodlagosan pedig az EUMSZ 265. cikk alapján annak megállapítása, hogy a Bizottság megsértette a Szerződéseket azáltal, hogy nem terjesztett az említett cikken alapuló megfelelő javaslatokat a Parlament és a Tanács elé (C-66/12. sz. ügy).

19 2013. október 23-án a Parlament és a Tanács háromoldalú tárgyalások eredményeképpen elfogadta a személyzeti szabályzat módosítására irányuló, 2011. decemberi javaslatot az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának és az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételeknek a módosításáról szóló 1023/2013/EU, Euratom rendelet (HL 2013. L 287., 15. o.) formájában. Az említett rendelet többek között egy új, a személyzeti szabályzat 65. cikkének (1) bekezdésében szereplő éves díjazáskiigazításra vonatkozó módszert vezetett be a XI. mellékletbe.

20 Mindazonáltal a személyzeti szabályzat 1023/2013 rendelettel módosított XIII. mellékletének 19. cikke előírta, hogy a személyzeti szabályzat 63–65., 82. és 83a. cikke, XI. és XII. melléklete, valamint az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 20. cikkének (1) bekezdése, 64., 92. és 132. cikke – vagyis az Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának kiigazítására vonatkozó rendelkezések – 2013. november 1-je előtt hatályos változatukban kizárólag azon kiigazítások céljából maradnak továbbra is hatályban, amelyek szükségesek a Bíróság által az EUMSZ 266. cikk szerint e cikkek alkalmazása tárgyában hozott ítéletekben foglaltak teljesítéséhez.

21 2013. november 19-én a Bíróság elutasította a Bizottság C-63/12. és C-196/12. sz. ügyben indított keresetét, és következésképpen kimondta a Tanács által a C-66/12. sz. ügyben indított kereset okafogyottságát (2013. november 19-i Tanács kontra Bizottság ítélet, C-66/12, EU:C:2013:751; 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet, C-63/12, EU:C:2013:752; 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet, C-196/12, EU:C:2013:753).

22 2013. november 29-én a Bizottság tájékoztatta a reprezentatív szakszervezeteket és szakmai szervezeteket, hogy 2013. december 2-án szociális párbeszédet tartanak a 2013. november 19-i Tanács kontra Bizottság ítélet (C-66/12, EU:C:2013:751), a 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet (C-63/12, EU:C:2013:752) és a 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítélet (C-196/12, EU:C:2013:753) tárgyában.

23 2013. december 9-én a Bizottság igazgatási ügyekkel megbízott alelnöke tájékoztatta a személyzet képviselőit, hogy az elnök jóváhagyásával a 2011. évre vonatkozóan 2011. július 1-jei hatállyal 0,9%-os, a 2012. évre 2012. július 1-jei hatállyal 0,9%-os díjazáskiigazítást fog javasolni a biztosok testületének.

24 2013. december 10-én a Bizottság tájékoztatta a személyzet képviselőit, hogy a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke alapján ugyanaznap közölte a Parlamenttel és a Tanáccsal az Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának a 2011. évre vonatkozóan 2011. július 1-jei hatállyal 0,9%-os, a 2012. évre 2012. július 1-jei hatállyal 0,9%-os mértékű kiigazításáról szóló rendeletekre irányuló javaslatokat.

25 A Bizottság alelnöke által szervezett tájékoztató ülést követően a központi személyzeti bizottság a biztosok testületéhez intézett nyilatkozatában 2013. december 17-én kifejtette, hogy nem ért egyet a 24. pontban említett rendeletjavaslatokkal, és úgy ítéli meg, hogy az abban szereplő számadatok teljes mértékben önkényesek, mivel azok nem pontos statisztikai adatokon vagy bármilyen objektív elemen alapulnak, és mivel azoknak nincs semmilyen szakmai alapjuk.

26 A felperesek, az Association des fonctionnaires indépendants pour la défense de la fonction publique européenne (TAO-AFI) és a Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen (SFIE-PE) 2013. december 18-i és 2014. február 26-i levelükben tájékoztatták a Parlament elnökét arról, hogy nem értenek egyet a Bizottság új javaslatával, mivel az nem ellenőrizhető számítási módszeren alapul, hanem célszerűségi megfontolásokon.

27 2013. december 19-i belső levelében a Bizottság Humánerőforrásügyi főigazgatója, Irene Souka tájékoztatta a Bizottság személyzetét többek között arról, hogy a Bizottság jogszabályban előírt kötelezettsége, hogy a 2011. és 2012. évre vonatkozó díjazáskiigazításra irányuló új javaslatokat terjesszen a Parlament és a Tanács elé, és hogy e javaslatok a 2011. évre vonatkozóan 2011. július 1-jei hatállyal 0,9%-os, a 2012. évre 2012. július 1-jei hatállyal 0,9%-os mértékű díjazáskiigazítást írjanak elő. E levélben azt is kifejtette, hogy a Parlament Jogi Ügyek Bizottsága támogatását fejezte ki e javaslatokkal kapcsolatban, és hogy azokat 2014 elején kell benyújtani a Tanácsnak.

28 I. Souka 2014. január 22-i levelében válaszolt a 2013. november 25-i nyílt levélre, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek által M. Šefčovič-hoz, a Bizottság alelnökéhez címzett 2014. január 13-i levélre. E levélben többek között emlékeztetett arra, hogy a díjazáskiigazításra vonatkozó bizottsági javaslat Parlamentnek és Tanácsnak való megküldése előtt két, szociális párbeszédre irányuló találkozót tartottak, nevezetesen 2013. december 2-án valamennyi szakszervezet és szakmai szervezet részvételével azon különböző alternatívákra vonatkozó eszmecserét, amelyekkel a Bizottság a 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítéletre (C-63/12, EU:C:2013:752) tekintettel rendelkezik, valamint a Bizottság által elfogadni szándékozott megközelítésmódot bemutató, M. Šefčovič által valamennyi szakszervezet és szakmai szervezet számára tartott 2013. december 9-i előadást.

29 E javaslat tárgyában a Parlament, a Tanács és a Bizottság háromoldalú tárgyalásokat folytatott 2014. március 4-én. E tárgyalás eredményeképpen megállapodásra jutottak az Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának 2011. és 2012. évre vonatkozó éves kiigazításáról.

30 2014. március 7-i levelében a Bizottság tájékoztatta a felpereseket, hogy a 2014. március 4-i háromoldalú tárgyalások eredményeképpen létrejött megállapodásnak megfelelően az éves kiigazítás mértéke 2011-re vonatkozóan 2011. július 1-jei hatállyal 0%, 2012-re vonatkozóan 2012. július 1-jei hatállyal pedig 0,8%. Kifejtette, hogy e megállapodás a Parlamenttel és Tanáccsal a 2013. november

19-i Bizottság kontra Tanács ítéletet (C-63/12, EU:C:2013:752) követően folytatott intenzív tárgyalások eredménye, és hogy az továbbá megfelel azon szándékának, hogy gyors és észszerű megállapodásra jusson a díjazások éves kiigazítására vonatkozó valamennyi kérdés tekintetében. A Bizottság arra is rámutatott, hogy habár az eredeti javaslata 2011-re vonatkozóan 0,9%-os, 2012-re vonatkozóan 0,9%-os mértékű kiigazítás volt, figyelembe kellett vennie a Tanács felhatalmazását, amely 2011-re vonatkozóan 0%-os és 2012-re vonatkozóan 0%-os kiigazítást tartalmazott, valamint a Bíróság ítéletében a Parlament és a Tanács számára elismert mérlegelési jogkört.

31 2014. március 11-én a Parlament teljes ülésén elfogadta a 2014. március 4-i háromoldalú megbeszélések eredményeképpen létrejött kompromisszumos szövegre vonatkozó álláspontját, amely szerint 2011-re 0%, 2102-re pedig 0,8%-os díjazás- és nyugdíjkiigazítás alkalmazandó, 2013-ra és 2014-re pedig a díjazás és a nyugdíj befagyasztása. 2014. április 16-án a Tanács jóváhagyta a Parlament álláspontját, és az EUMSZ 294. cikk (4) bekezdésének megfelelően elfogadta az Európai Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának, valamint az azokra alkalmazott korrekciós együtthatóknak 2011. július 1-jétől, illetve 2012. július 1-jétől kezdődő hatállyal történő kiigazításáról szóló, 2014. április 16-i 422/2014/EU és 423/2014/EU európai parlamenti és tanácsi rendeletet (HL 2014. L 129., 5. o., illetve 12. o.; a 422/2014/EU rendelet helyesbítése: HL 2014. L 140., 178. o.; a továbbiakban: megtámadott rendeletek).

32 A 422/2014 rendelet preambulumának szövege a következő:

„(1) [A Bíróság] a C-63/12. sz., Bizottság kontra Tanács ügyben hozott ítéletében egyértelművé tette, hogy az intézmények kötelesek minden évben határozni a díjazás kiigazításáról, akár a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 3. cikkében szereplő módszer szerinti »matematikai« kiigazítást elvégezve, akár az említett melléklet 10. cikkének megfelelően a matematikai számítástól eltérve.

(2) A legutóbb az [1023/2013] rendelettel [...] módosított személyzeti szabályzat XIII. melléklete 19. cikkének célja annak biztosítása, hogy az intézmények megtehessék az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a díjazás és a nyugdíjak 2011. és 2012. évi kiigazítására vonatkozó vitáikat a Bíróság ítéletének megfelelően rendezzék, figyelembe véve a személyzet arra vonatkozó jogos elvárását, hogy az intézményeknek évente határozniuk kell a személyzet díjazásának és nyugdíjának kiigazításáról.

(3) A Bíróság által a C-63/12. sz. ügyben hozott ítéletnek való megfelelés érdekében, amennyiben a Tanács megállapítja, hogy az Unión belüli gazdasági és szociális helyzet komolyan és hirtelen megromlott, a Bizottságnak az [EUMSZ 336. cikkben] előírt eljárásnak megfelelően javaslatot kell benyújtania a[z Parlamentnek] a jogalkotási folyamatba történő bevonása érdekében. A Tanács 2011. november 4-én kijelentette, hogy az Unióban jelenleg tapasztalható pénzügyi és gazdasági válság, amelynek következményeként a legtöbb tagállamban jelentős költségvetési kiigazításokra került sor, az Unión belüli gazdasági és szociális helyzet komoly és hirtelen romlásához vezetett. A Tanács ezért az EUMSZ 241. cikkével összhangban felkérte a Bizottságot, hogy hajtsa végre a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikkét, és nyújtson be megfelelő javaslatot a díjazás kiigazítására vonatkozóan.

(4) A Bíróság megerősítette, hogy a kivételi záradék alapján a[Parlament] és a Tanács széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a díjazás és a nyugdíjak kiigazítását illetően. A 2010. július 1-jétől 2011. december 31-ig tartó időszakra vonatkozó gazdasági és szociális adatok – például a 2011 őszén több tagállamban kialakult pénzügyi és gazdasági válság, amely azonnal rontott az unióbeli gazdasági és szociális helyzeten, és jelentős makrogazdasági kiigazításokat eredményezett, a magas munkanélküliség, valamint az Unión belüli magas államháztartási hiány és államadósság – alapján helyénvaló 0%-ban meghatározni a Belgiumban és Luxemburgban fizetett díjazás és nyugdíjak

2011. évi kiigazításának mértékét. E kiigazítás annak az átfogó megközelítésnek a része, amelynek célja a díjazás és nyugdíjak 2011. és 2012. évi kiigazításával kapcsolatos viták rendezése, és amely szerint 2012-re vonatkozóan 0,8%-os a kiigazítás mértéke.

(5) Következésképpen a 2010–2014 közötti ötéves időszakban az [Unió] tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának kiigazítása a következő: 2010-ben a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 3. cikkében meghatározott módszer alkalmazása 0,1%-os kiigazítást eredményezett. 2011 és 2012 tekintetében a díjazások és a nyugdíjak 2011-re és 2012-re vonatkozó kiigazításaival kapcsolatos viták rendezésére szolgáló átfogó megközelítés 0%-os, illetve 0,8%-os kiigazításhoz vezet. Ezenkívül a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek reformjára vonatkozó politikai megállapodás részeként a díjazások és a nyugdíjak befagyasztásáról határoztak 2013-ra és 2014-re vonatkozóan[.]”

33 A 423/2014 rendelet preambulumának szövege a következő:

„(1) [A Bíróság] a C-63/12. sz., Bizottság kontra Tanács ügyben hozott ítéletében egyértelművé tette, hogy az intézmények kötelesek minden évben határozni a díjazás kiigazításáról, akár a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 3. cikkében szereplő módszer szerinti »matematikai« kiigazítást elvégezve, akár az említett melléklet 10. cikkének megfelelően a matematikai számítástól eltérve.

(2) A legutóbb az [1023/2013] rendelettel [...] módosított személyzeti szabályzat XIII. melléklete 19. cikkének célja annak biztosítása, hogy az intézmények megtehessék az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy a díjazás és a nyugdíjak 2011. és 2012. évi kiigazítására vonatkozó vitáikat a Bíróság ítéletének megfelelően rendezzék, figyelembe véve a személyzet arra vonatkozó jogos elvárását, hogy az intézményeknek évente határozniuk kell a személyzet díjazásának és nyugdíjának kiigazításáról.

(3) A Bíróság által a C-63/12. sz. ügyben hozott ítéletnek való megfelelés érdekében, amennyiben a Tanács megállapítja, hogy az Unión belüli gazdasági és szociális helyzet komolyan és hirtelen megromlott, a Bizottságnak az [EUMSZ 336. cikkben] előírt eljárásnak megfelelően javaslatot kell benyújtania a[Parlamentnek] a jogalkotási folyamatba történő bevonása érdekében. 2012. október 25-én a Tanács megállapította, hogy a Bizottság kivételi záradékról szóló jelentésében foglalt értékelése nem tükrözi az Unión belüli gazdasági és szociális helyzet 2012-ben bekövetkezett komoly és hirtelen megromlását, ahogyan arra a nyilvánosság számára hozzáférhető objektív gazdasági adatok utaltak. A Tanács ezért felkérte a Bizottságot, hogy a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikkével összhangban nyújtson be megfelelő javaslatot a díjazás 2012-ra vonatkozó kiigazítása tekintetében.

(4) A Bíróság megerősítette, hogy a kivételi záradék alapján a[Parlament] és a Tanács széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a díjazás és a nyugdíjak kiigazítását illetően. A 2011. július 1-jétől 2012. december 31-ig tartó időszakra vonatkozó gazdasági és szociális adatok – például a 2011 őszén bekövetkezett gazdasági válság következményei, vagyis az Unióban beállt gazdasági recesszió és a romló szociális helyzet, valamint a továbbra is magas munkanélküliség és az Unión belüli magas államháztartási hiány és államadósság – alapján helyénvaló 0,8%-ban meghatározni a Belgiumban és Luxemburgban fizetett díjazás és nyugdíjak 2012. évi kiigazításának mértékét. E kiigazítás annak az átfogó megközelítésnek a része, amelynek célja a díjazás és nyugdíjak 2011. és 2012. évi kiigazításával kapcsolatos viták rendezése, és amely szerint 2011-re vonatkozóan 0%-os a kiigazítás mértéke.

(5) Következésképpen a 2010–2014 közötti ötéves időszakban az [Unió] tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának kiigazítása a következő: 2010-ben a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 3. cikkében meghatározott módszer alkalmazása 0,1%-os kiigazítást eredményezett. 2011 és 2012 tekintetében a díjazások és a nyugdíjak 2011-re és 2012-re

vonatkozó kiigazításaival kapcsolatos viták rendezésére szolgáló átfogó megközelítés 0%-os, illetve 0,8%-os kiigazításhoz vezet. Ezenkívül a személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek reformjára vonatkozó politikai megállapodás részeként a díjazások és a nyugdíjak befagyasztásáról határoztak 2013-ra és 2014-re vonatkozóan[.]”

Az eljárás és a felek kérelmei

34 A Törvényszék Hivatalához 2014. június 16-án benyújtott keresetlevelükkel a felperesek előterjesztették a jelen keresetet.

35 A Törvényszék Hivatalához 2014. szeptember 10-én érkezett beadványával a Bizottság kérte, hogy a Parlament és a Tanács kérelmeinek támogatása végett beavatkozhasson.

36 A Törvényszék Hivatalához 2014. szeptember 17-én érkezett külön beadványában a Parlament és a Tanács elfogadhatatlansági kifogást emelt a Törvényszék 1991. május 2-i eljárási szabályzata 114. cikkének 1. §-a alapján.

37 2014. október 31-én a felperesek megtették észrevételeiket a Parlament és a Tanács által emelt elfogadhatatlansági kifogásokra.

38 2015. február 25-i végzésével a Törvényszék úgy határozott, hogy az elfogadhatatlansági kifogásokat az ügy érdemével együtt vizsgálja.

39 A Parlament és a Tanács 2015. április 14-én benyújtotta ellenkérelmét.

40 A Törvényszék nyolcadik tanácsának elnöke 2015. április 15-i végzésével engedélyezte a beavatkozást a Bizottság számára.

41 A Bizottság 2015. május 29-én benyújtotta beavatkozási beadványát.

42 2015. július 20-án a felperesek benyújtották a Bizottság által előterjesztett beavatkozási beadványra vonatkozó észrevételeiket.

43 A Törvényszék 2016. január 22-én az eljárási szabályzata 89. cikke (3) bekezdésének a) és b) pontja szerinti pervezető intézkedések keretében több felhívást intézett a felekhez. A felek 2016. február 8-án válaszoltak e pervezető intézkedésre.

44 A felperesek azt kérik, hogy a Törvényszék:

– semmisítse meg a megtámadott rendeleteket;

– a Parlamentet és a Tanácsot kötelezze a költségek viselésére.

45 A Bizottság által támogatott Parlament és Tanács kéri, hogy a Törvényszék:

– nyilvánítsa a keresetet elfogadhatatlannak;

– másodlagosan utasítsa el a keresetet, és

– a felpereseket kötelezze a költségek viselésére;

A jogkérdésről

46 Felperesek keresetük alátámasztása érdekében egyetlen, a megtámadott rendeletek elfogadása során elkövetett lényeges eljárási szabálysértésre alapított jogalapra hivatkoznak, mivel a Parlament és a Tanács nem tartotta tiszteletben az Európai Közösség munkavállalóinak tájékoztatása és a velük folytatott konzultáció általános keretének létrehozásáról szóló, 2002. március 11-i európai parlamenti és tanácsi irányelv (HL 2002. L 80., 29. o.; magyar nyelvű különkiadás 5. fejezet, 4. kötet, 219. o.) rendelkezéseiben, az 1023/2013 rendelettel módosított személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdésében, 10., 10a., 10b., 10c., 24b. és 55. cikkében, valamint II. mellékletének 1. cikkében, a Parlament és több szakszervezet és szakmai szervezet által kötött 1990. július 12-i keretmegállapodásban, továbbá a Bizottság és több szakszervezet és szakmai szervezet által kötött 2008. december 18-i keretmegállapodásban foglalt azon eljárási jogaikat, amelyek biztosítják a szakszervezetek és szakmai szervezetek számára az Európai Unió Alapjogi Chartájának 27. és 28. cikkében, valamint az EUMSZ 154. cikkben kimondott tájékoztatáshoz és konzultációhoz való jog gyakorlását.

Az elfogadhatóságról

47 A Parlament és a Tanács egyaránt a megsemmisítés iránti kereset elfogadhatatlanságára hivatkozik, egyrészt azzal az indokkal, hogy mivel a megtámadott rendeleteket rendes jogalkotási eljárásban fogadták el, azok az általános hatályú jogi aktusok csoportjába tartoznak, amelyek tekintetében az EUMSZ 263. cikk negyedik bekezdése a természetes vagy jogi személyek által indított megsemmisítés iránti keresetek elfogadhatóságát a közvetlen és személyes érintettség feltételének betartásához köti, amely feltételek a jelen esetben nem teljesülnek, másfelől pedig a felperesek nem teljesítik az ítélkezési gyakorlatban az egyesülések által indított megsemmisítés iránti keresetek elfogadhatóságával szemben támasztott feltételeket sem.

48 A Bizottság osztja a Parlament és a Tanács érvelését.

49 A felperesek azt állítják, hogy teljesítik a közvetlen és személyes érintettség EUMSZ 263. cikk negyedik bekezdésében foglalt feltételeit. Közvetlenül érintik őket a megtámadott rendeletek, mivel azonnali hatásuk, hogy megfosztják őket az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkében kimondott, konzultációhoz és tájékoztatáshoz való joguktól, amelyekre mint elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek hivatkozhatnak a 2002/14 irányelv rendelkezései, az 1023/2013 rendelettel módosított személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdése, 10., 10a., 10b., 10c., 24b. és 55. cikke, valamint II. mellékletének 1. cikke, a szakszervezetek és szakmai szervezetek, valamint a Parlament által kötött 1990. július 12-i keretmegállapodás, továbbá a szakszervezetek és szakmai szervezetek, valamint a Bizottság által kötött 2008. december 18-i keretmegállapodás rendelkezései alapján. Továbbá személyükben érintik őket a megtámadott rendeletek az uniós személyzet képviselői minőségükben, amely minden más személytől megkülönbözteti őket. Egyénítettek amiatt is, hogy az 1990. július 12-i keretmegállapodás és a 2008. december 18-i keretmegállapodás jogszabályi közreműködőkként ismeri el őket.

50 A felperesek azt állítják, hogy kereshetőségi joggal rendelkeznek az egyesülések által indított megsemmisítés iránti keresetek elfogadhatóságára vonatkozó ítélkezési gyakorlat alapján is. Ezzel kapcsolatban ugyanis kifejtik, hogy ezen ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az elismert tárgyalói minőségüket közvetlenül és személyükben érintik a megtámadott rendeletek, mivel azok a szociális partneri jogállásukat jelentősen módosító joghatásokat fejtenek ki.

51 Emellett a felperesek vitatják a Bizottság azon érvelését, amely szerint nem szerezhetnek jogokat a 2008. december 18-i keretmegállapodás alapján, mivel nem felelnek meg az abban foglalt, reprezentativitására vonatkozó kritériumoknak. Először is kiemelik, hogy az SFIE-PE-vel ellentétben a Bizottság SFIE-szekciója nem szerepel félként a jelen keresetben, és így a Bizottságnak ez utóbbi reprezentativitásának hiányára alapított érvei nem relevánsak. Másodsorban azt állítják, hogy a

TAO-AFI nem kapott a keretmegállapodás 11. cikke előírásainak megfelelő értesítést a Bizottságtól az e keretmegállapodásból eredő jogainak az esetleges felfüggesztése tárgyában, és mindenesetre tagja a PLUS konföderációnak, amely maga reprezentatív szakszervezeti társulás.

52 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy amint arra a Parlament és a Tanács helyesen mutat rá, a megtámadott rendeleteket az EUMSZ 336. cikk alapján fogadták el, rendes jogalkotási eljárás keretében.

53 Ezért a megtámadott rendeletek az általános hatályú jogalkotási aktusok csoportjába tartoznak, amelyekre nézve a természetes és jogi személyek által indított megsemmisítés iránti keresetek elfogadhatóságát az EUMSZ 263. cikk negyedik bekezdése a közvetlen és személyében való érintettség feltételének rendeli alá (lásd ebben az értelemben: 2013. október 3-i Inuit Tapiriit Kanatami és társai kontra Parlament és Tanács ítélet, C-583/11 P, EU:C:2013:625, 56–60. pont).

54 Márpedig a felpereseknek a keresetlevél 10. pontjában szereplő állításával ellentétben az a – feltéve, hogy bizonyított – körülmény, hogy tájékoztatáshoz és konzultációhoz való joggal rendelkeztek a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető, a Bizottság által a Parlamentnek és a Tanácsnak benyújtott díjazás- és nyugdíjkiigazítási javaslat tekintetében, e körülmény nem bizonyítja, hogy az említett rendeletek közvetlenül érintették őket.

55 Mindazonáltal emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az egyesülések – függetlenül attól, hogy azok szakszervezetek és szakmai szervezetek, vagy pedig szakszervezetek és szakmai szervezetek társulásai – által indított megsemmisítés iránti keresetek három fajta helyzetben fogadhatók el. Először is, amennyiben valamely jogszabályi rendelkezés kifejezetten eljárási jogosítványokat ismer el a szakmai egyesülések számára, másodsorban amennyiben az egyesülés azon tagjai érdekeit képviseli, amelyek maguk is rendelkeznek kereshetőségi joggal, és harmadsorban amennyiben az egyesülés egyénített, mivel a saját, egyesülésként fennálló érdekeit érinti a megsemmisíteni kért aktus, különösen azzal, hogy befolyásolta a tárgyalói helyzetét (lásd ebben az értelemben: 2005. szeptember 8-i Lorte és társai kontra Tanács ítélet, T-287/04, EU:T:2005:304, 64. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat; 2014. április 3-i CFE-CGC France Télécom-Orange kontra Bizottság ítélet, T-2/13, nem tették közzé, EU:T:2014:226, 27–31. pont).

56 A jelen esetben a felperesek nem állítják, hogy olyan tagjaik – az Unió tisztviselői és alkalmazottai – érdekeit képviselik, akik maguk is kereshetőségi joggal rendelkeznek, hanem azt állítják, hogy azért rendelkeznek kereshetőségi joggal, mert egyrészt a megtámadott rendeletek a saját érdekeiket befolyásolták, másrészt pedig mert állításuk szerint a Tanács és a Parlament megsértette eljárási jogaikat.

A felperesek saját érdekeinek befolyásoltságáról

57 Emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően nem tekinthető úgy, hogy a jogalanyok valamely csoportja kollektív érdekeinek védelmére alapított szervezetet közvetlenül és személyében érinti az e csoport általános érdekeit érintő jogi aktus (1975. március 18-i Union syndicale-Service public européen és társai kontra Tanács ítélet, 72/74, EU:C:1975:43, 17. pont).

58 Arra is emlékeztetni kell, hogy pusztán azon körülmény, hogy a személyzetet képviselő szervezetek részt vettek a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető tárgyalásokon, nem elegendő azon kereset jogi jellegének módosítására, amellyel az EUMSZ 263. cikk keretében rendelkezhetnek e rendelkezésekkel szemben (lásd ebben az értelemben: 1975. március 18-i Union syndicale-Service public européen és társai kontra Tanács ítélet, 72/74, EU:C:1975:43, 19. pont).

59 Következésképpen a felpereseknek kell bizonyítani, hogy a szakszervezeti és szakmai szervezeti saját érdekeik befolyásoltsága folytán a megtámadott rendeletek egyénítik őket.

60 A jelen esetben a felperesek azon állításra szorítkoznak, hogy a megtámadott rendeletek érintették a számukra – mint a személyzet képviselői számára – az 1990. július 12-i és a 2008. december 18-i keretmegállapodásban elismert tárgyalói helyzetet, azok ugyanis kötelező joghatásokat váltanak ki.

61 Ezért meg kell állapítani, hogy a felperesek nem bizonyították, hogy a megtámadott rendeletek a fenti 55. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében befolyásolják a saját érdekeiket.

A szakmai egyesülések számára több eljárási jellegű jogosítványt kifejezetten elismerő jogszabályi rendelkezés létéről

62 A felperesek egyetlen jogalapjukban lényegében azt állítják, hogy a megtámadott rendeletek elfogadásakor nem tartották tiszteletben a 2002/14 irányelv rendelkezéseiben, a személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdésében, 10., 10a., 10b., 10c., 24c. és 55. cikkében, valamint II. mellékletének 1. cikkében, továbbá a 2008. december 18-i és az 1990. július 12-i keretmegállapodás rendelkezéseiben foglalt azon eljárási garanciákat, amelyek célja a szakszervezetek és szakmai szervezetek számára az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkében, valamint az EUMSZ 154. cikkben biztosított konzultációs és a tájékoztatáshoz való jog gyakorlásának lehetővé tétele, ez pedig azt jelenti, hogy a megtámadott rendeletek elfogadása során lényeges eljárási szabályokat sértettek meg.

63 A Parlament és a Tanács azt állítja, hogy a felperesek nem rendelkeznek semmilyen eljárási garanciával a díjazáskiigazítás keretében, amelynek területén a megtámadott rendeletek elfogadására sor került. Így a Parlament szerint a felperesek nem alapozhatnak eljárási jogokat sem közvetlenül az EUMSZ 336. cikkre, sem pedig az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkére. A felperesek a személyzeti szabályzat általuk hivatkozott rendelkezéseire sem alapozhatnak eljárási jogokat. Így a személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdése nem tartalmaz semmilyen hivatkozást a szakszervezetekre és szakmai szervezetekre, hanem kizárólag a személyzeti bizottság hatásköreit tartalmazza.

64 Emellett, ami a személyzeti szabályzat 10. cikkét illeti, amely konzultációt ír elő a személyzeti szabályzati bizottsággal a személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló bármely javaslattal kapcsolatban, az nem alkalmazható a jelen esetben, mivel a megtámadott rendeletek a Parlament és a Tanács szerint a személyzeti szabályzat egyszerű módosításának minősülnek, és nem a „felülvizsgálatának”. Ez különösen kiderül a személyzeti szabályzat 64. és 65. cikkében, és az e rendelkezések végrehajtását szabályozó XI. mellékletében használt, „a díjazás éves felülvizsgálata” kifejezésből. Így a Parlament és a Tanács szerint, ha a jogalkotó szándéka az lett volna, hogy a személyzeti szabályzat alapvető szabályainak módosítására irányuló javaslatokat e szabályzat 10. cikkében szereplő eljárás hatálya alá vonja, ez nem állt szándékában a személyzeti szabályzatnak a díjazások kiigazításával kapcsolatos módosításait illetően. Ez vonatkozik a személyzeti szabályzat 10a. és 10b. cikkére is, amelyek szintén e személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló, annak 10. cikkében említett javaslatokra vonatkoznak.

65 Továbbá, még ha a személyzeti szabályzat 10. cikke alkalmazható lenne is, az semmilyen eljárási jogot nem ír elő a szakszervezetek és szakmai szervezetek javára, a kérdéses jogok ugyanis a személyzeti szabályzati bizottság számára vannak fenntartva. A személyzeti szabályzat 10b. és 10c. cikke sem tartalmaz ilyen jogokat. Így a Parlament és a Tanács kiemeli, hogy azon konzultációk keretében, amelyeknek – a személyzeti szabályzat 10c. cikke alapján – az e szabályzat felülvizsgálatára irányuló javaslatok képezhetik tárgyát, a szakszervezetek és szakmai szervezetek a személyzeti bizottságok személyzeti szabályzatban meghatározott hatásköreit nem sértve járnak el. Arra hivatkoznak, hogy ehhez hasonlóan azok, a 10c. cikkben említett megállapodások, amelyeket valamely intézmény köthet a szakszervezetekkel és a szakmai szervezetekkel, „nem járhatnak a személyzeti szabályzat vagy bármely költségvetési kötelezettségvállalás módosításával, és semmilyen módon nem befolyásolhatják az érintett intézmény munkáját”. Véleményük szerint, ha másképp lenne, kizárólag azon, az intézmények által

alkalmazott tisztviselők hivatkozhatnának ezen eljárási jogokra, akik ilyen megállapodásokat kötöttek, és akik részt vettek a megtámadott rendeletek elfogadásában, ami a más intézmények által alkalmazott uniós tisztviselőkkel szembeni hátrányos megkülönböztetéshez vezetne.

66 A Parlament és a Tanács szerint a felperesek által szintén hivatkozott 2002/14 irányelv hatálya nincs összefüggésben az uniós tisztviselők díjazásának kiigazítására irányuló eljárással.

67 Emellett a Bizottság azt állítja, hogy a felperesek semmilyen eljárási garanciát nem alapozhatnak a 2008. december 18-i keretmegállapodásra, mivel nem annak értelmében vett reprezentatív szakszervezetek és szakmai szervezetek.

68 E tekintetben legelőször is meg kell jegezni, hogy az EUMSZ 154. cikk második-negyedik bekezdése, amelyre a felperesek hivatkoznak, azon feltételek előírására korlátozódik, amelyek mellett a Bizottság kezdeményezési jogkörét gyakorolja az EUMSZ 153. cikkben meghatározott, a szociálpolitika területén fennálló uniós hatáskör Unió általi végrehajtása során. Az EUMSZ 154. cikk így előírja, hogy a Bizottság a szociálpolitika területére vonatkozó javaslatok benyújtása előtt konzultál a szociális partnerekkel az uniós fellépés lehetséges irányáról, majd, ha az ilyen konzultációt követően a Bizottság uniós fellépést tart kívánatosnak, a tervezett javaslat tartalmáról konzultál a szociális partnerekkel, e konzultációk alkalmával a szociális partnerek adott esetben tájékoztathatják a Bizottságot arról, hogy az EUMSZ 155. cikkben említett eljárás szerint uniós szintű megállapodások megkötését igénylik. Meg kell állapítani, hogy az EUMSZ 154. cikk nem mondja ki a szakszervezetek és szakmai szervezetek általános jogát a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz.

69 Továbbá emlékeztetni kell arra, hogy az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően az a tény, hogy valamely személy részt vesz egy uniós jogi aktus elfogadásához vezető folyamatban, még nem teszi őt egyénítetté a kérdéses jogi aktus viszonylatában, kivéve ha az alkalmazandó uniós jogi szabályozás bizonyos eljárási garanciákat biztosít e személy számára. Ezzel ellentétes kifejezett rendelkezés hiányában sem az általános hatályú jogi aktusok kidolgozásának folyamata, sem maguk az általános hatályú jogi aktusok mint olyanok nem követelik meg az általános uniós jogelvek – mint például a konzultációhoz és a tájékoztatáshoz való jog – értelmében, hogy az érintett személyek részt vegyenek az eljárásban, mivel érdekeik képviseletét az e jogi aktusok elfogadására hivatott politikai szervek feladata ellátni (2010. március 2-i Arcelor kontra Parlament és Tanács ítélet, T-16/04, EU:T:2010:54, 119. pont).

70 Márpedig a felperesek által szintén hivatkozott Alapjogi Charta 27. és 28. cikke kimondja a munkavállalók jogát a vállalkozásnál a tájékoztatáshoz és konzultációhoz, valamint a kollektív tárgyaláshoz és fellépéshez való jogát. Meg kell jegyezni, hogy az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően e rendelkezések alkalmazhatók az uniós intézmények és személyzet közötti viszonyban, amint az a 2013. szeptember 19-i Bizottság kontra Strack ítéletből (felülvizsgálat) (C-579/12 R-XII, EU:C:2013:570) következik. Mindazonáltal e rendelkezések szövege értelmében az általuk kimondott jogok gyakorlása az uniós jogban megállapított esetekre és feltételekre korlátozódik.

71 Azt kell tehát megvizsgálni, hogy az uniós jog felperesek által hivatkozott rendelkezései, az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkének kivételével, olyan eljárási jogokat írnak-e elő, amelyre a megtámadott rendeletek elfogadásának időpontjában hivatkozhattak.

72 Legelőször is, a felperesek érvelésük alátámasztása érdekében a 2002/14 irányelvre hivatkoznak. Emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az irányelveknek a tagállamok a címzettjei, és nem az uniós intézmények vagy szervek, az említett irányelv rendelkezései következésképpen nem tekinthetők úgy, mint amelyek önmagukban kötelezettségeket keletkeztetnek az intézmények számára a személyi állományukkal fennálló kapcsolatok keretében (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Rinke ítélet, C-25/02, EU:C:2003:435, 24. pont; 2008. május 21-i Belfass kontra Tanács ítélet, T-495/04, EU:T:2008:160, 43. pont).

73 Mindazonáltal, amint azt a Bíróság már kimondta, az a körülmény, hogy valamely irányelv önmagában nem köti az intézményeket, nem zárja ki, hogy az ebben az irányelvben megfogalmazott szabályok vagy elvek az intézményekkel szemben is felhozhatók legyenek, amennyiben azok pusztán sajátos kifejeződését jelentik a Szerződés alapvető szabályainak és az általános jogelveknek, amelyek az említett intézményekre közvetlenül alkalmazandók (lásd ebben az értelemben: 2003. szeptember 9-i Rinke ítélet, C-25/02, EU:C:2003:435, 25–28. pont; 2011. szeptember 21-i Adjemian és társai kontra Bizottság ítélet, T-325/09 P, EU:T:2011:506, 56. pont; 2009. április 30-i Aayhan és társai kontra Parlament ítélet, F-65/07, EU:F:2009:43, 113. pont).

74 Ugyanígy valamely irányelv akkor is kötheti az intézményeket, amikor az a szervezeti önállósága keretében és a személyzeti szabályzat szabta korlátok között az irányelvben szereplő különleges kötelezettségnek kívánt eleget tenni, vagy abban az esetben, ha valamely általános hatályú belső végrehajtási aktus maga kifejezetten az uniós jogalkotó által a Szerződések alapján meghozott intézkedésekre utal. Végül az intézményeknek az őket terhelő lojalitási kötelezettségnek megfelelően munkáltatóként figyelembe kell venniük az uniós szinten elfogadott jogi rendelkezéseket (2009. április 30-i Aayhan és társai kontra Parlament ítélet, F-65/07, EU:F:2009:43, 116–119. pont).

75 A jelen esetben semmi nem utal ara, hogy a megtámadott rendeletek elfogadásakor a Parlament és a Tanács a 2002/14 irányelvben kimondott különleges kötelezettséget kívánt volna végrehajtani, vagy ezen intézmények valamely általános hatályú, belső jogi aktusa kifejezetten hivatkozna ezen irányelv rendelkezéseire.

76 Továbbra is fennáll, hogy a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó általános keret 2002/14 irányelv általi létrehozatala az uniós jog Alapjogi Charta 27. cikkében kimondott olyan alapelveinek kifejeződését jelenti, amelyek kötelezők a Parlamentre és a Tanácsra.

77 A 2002/14 irányelv 1. cikkének (1) bekezdése szerint „ennek az irányelvnek a célja a Közösségen belüli vállalkozások vagy üzemek munkavállalóinak tájékoztatására és a velük folytatott konzultációra vonatkozó minimumkövetelményeket meghatározó általános keret létrehozása”.

78 A 2002/14 irányelv 2. cikkének f) és g) pontja értelmében a „tájékoztatás” kifejezés alatt „a munkaadó által a munkavállalók képviselői felé, az adott téma megismerése és tanulmányozása céljából történő információ átadás[át]”; a „konzultáció” kifejezés alatt pedig „a munkavállalók képviselői és a munkaadók közötti eszmecser[ét] és párbeszéd[et]” kell érteni. Ugyanezen irányelv 2. cikkének e) pontja értelmében a „munkavállalók képviselője” kifejezés „a nemzeti jogszabályokban, illetve gyakorlatban meghatározott munkavállalói képviselő[re]” utal.

79 A 2002/14 irányelv 4. cikke a következőképpen állapítja meg a tájékoztatásra és a konzultációra vonatkozó gyakorlati rendelkezéseket:

„[…]

(2) A tájékoztatás és a konzultáció a következő területekre terjed ki:

a) tájékoztatás a vállalkozás vagy üzem tevékenységének és gazdasági helyzetének jelenlegi helyzetéről és várható alakulásáról;

b) tájékoztatás és konzultáció a foglalkoztatásnak a vállalkozáson vagy üzemen belüli jelenlegi helyzetéről, szerkezetéről és várható alakulásáról, bármely várható tervezett intézkedésről, különösen abban az esetben, ha a foglalkoztatást veszély fenyegeti;

c) tájékoztatás és konzultáció az olyan döntésekről, amelyek várhatóan a munkaszervezés vagy a szerződéses viszonyok lényeges változásához vezetnek, beleértve különösen a 9. cikk (1) bekezdésében említett közösségi rendelkezések hatálya alá tartozó döntéseket is.

(3) A tájékoztatás olyan időben, módon és tartalommal történik, amely lehetővé teszi különösen azt, hogy a munkavállalók képviselői azt megfelelően tanulmányozhassák, és szükség esetén felkészülhessenek a konzultációra.

(4) A konzultációt:

a) a célnak megfelelő időben, módon és tartalommal folytatják;

b) az adott témától függően a vezetőség és a képviselet megfelelő szintjén folytatják;

c) a munkaadó által a 2. cikk f) pontjával összhangban nyújtott tájékoztatás, illetve azon vélemény alapján folytatják, amelynek kialakítására a munkavállalók képviselője jogosult;

d) úgy folytatják, hogy a munkavállalók képviselőinek lehetőségük legyen a munkaadóval találkozni, és az általuk kialakított bármilyen véleményre választ kapni, illetve e válasz okait megismerni;

e) a munkaadó (2) bekezdés c) pontjában említett hatáskörén belüli döntésekkel kapcsolatos megállapodás elérésére tekintettel folytatják.”

80 A 2002/14 irányelv 1. cikkének (1) bekezdéséből, 2. cikkének f) és g) pontjából, valamint 4. cikkéből következik, hogy egyfelől e rendelkezések minimális előírásokat állapítanak meg a munkavállalók tájékoztatása és a velük folytatandó konzultáció tekintetében, a munkavállalókra nézve kedvezőbb rendelkezések sérelme nélkül, másfelől a munkavállalók tájékoztatását és a velük folytatandó konzultációt a személyzet nemzeti jogszabályban vagy gyakorlatokban szereplő képviselőinek a közvetítésével bonyolítják le.

81 Márpedig a személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdése értelmében a személyzeti bizottság „[képviseli] a személyzetet [...] az intézménnyel szemben, valamint folyamatos kapcsolatot tart fenn az intézmény és a személyzet között.” „[A Bizottság] hozzájárul a szolgálat zökkenőmentes működéséhez azáltal, hogy lehetőséget biztosít a személyzet számára a véleményének kifejtésére és érvényesítésére.”

82 A személyzeti szabályzat 10b. cikke továbbá pontosítja, hogy habár „a szakszervezetek és személyzeti szövetségek [helyesen: szakmai szervezetek] a személyzet általános érdekében járnak el,” ezt „a személyzeti bizottságoknak a személyzeti szabályzatban meghatározott hatásköreinek sérelme nélkül” kell megvalósítaniuk.

83 Ebből következik, hogy a Parlament és a Tanács azon kötelezettsége, hogy tiszteletben tartsa a munkavállalók tájékoztatására és a velük folytatandó konzultációra vonatkozó, a 2002/14 irányelvben foglalt minimális előírásokat, a személyzeti bizottságokra vonatkozik, és nem a szakszervezetekre és szakmai szervezetekre.

84 Ezért, figyelembe véve a Tanácsot és a Parlamentet mint munkáltatót terhelő lojalitási kötelezettséget is, a felperesek nem hivatkozhatnak ezen intézményekkel szemben a 2002/14 irányelvből eredő eljárási garanciák tiszteletben tartására.

85 A felperesek továbbá a személyzeti szabályzat több rendelkezésére hivatkoznak, amelyek állításuk szerint eljárási garanciákat keletkeztetnek számukra.

86 A személyzeti szabályzat a 10. cikkét illetően emlékeztetni kell arra, hogy a megtámadott rendeletek elfogadásának időpontjában e rendelkezés a személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló bármely javaslattal kapcsolatban egy paritásos szerven, az Unió intézményeinek és azok személyzeti bizottságainak azonos számú képviselőjéből álló személyzeti szabályzati bizottságon keresztül írta elő a tisztviselőkkel való konzultációt.

87 Márpedig meg kell állapítani, hogy a jelen esetben a megtámadott rendeletek preambulumában az Európai Unió működéséről szóló szerződésen kívül szerepel a személyzeti szabályzat, nevezetesen a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke.

88 Emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 65a. cikke értelmében a XI. mellékletének célja a személyzeti szabályzat 64. és 65. cikkének végrehajtására vonatkozó szabályok meghatározása. A személyzeti szabályzat 82. cikkének (2) bekezdése értelmében e részletes szabályok a nyugdíjakra is alkalmazandók.

89 A személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikke, amely a „Kivételi záradék” című 5. fejezet egyetlen cikke, bizonyos, a fenti 9. pontban meghatározott feltételek esetén eltérést tesz lehetővé a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 3. cikkében foglalt, a díjazás és nyugdíj éves kiigazításának rendes módszerétől, amelynek tartalmát a fenti 7. pont ismertette.

90 Habár a személyzeti szabályzat XI. melléklete 10. cikkének alkalmazásához – a személyzeti szabályzat felülvizsgálatához hasonlóan – az EUMSZ 336. cikkben foglalt eljárást kell alkalmazni, ugyanakkor a felülvizsgálattól eltérően a személyzeti szabályzat 65a. cikke értelmében e melléklet mindössze a személyzeti szabályzat 64. és 65. cikkének végrehajtási szabályait képezi.

91 Egyébként ezt megerősíti a személyzeti szabályzat XI. mellékletének „Záró rendelkezés és felülvizsgálati záradék” című 7. fejezete, amely a személyzeti szabályzat 64. és 65. cikke végrehajtási szabályainak valódi felülvizsgálatát írja elő (lásd ebben az értelemben: 2010. november 24-i Bizottság kontra Tanács ítélet, C-40/10, EU:C:2010:713, 74. pont).

92 A személyzeti szabályzat XI. mellékletének a legutóbb az 1080/2010 rendelettel módosított 15. cikke értelmében ugyanis, „[e] melléklet rendelkezéseit 2004. július 1-jétől 2012. december 31-ig kell alkalmazni”.

93 A XI. melléklet 15. cikke értelmében „[e] rendelkezéseket a negyedik év végén elsősorban költségvetési kihatásaik figyelembevételével vizsgálják felül”, és „[e] célból a Bizottság jelentést, valamint – adott esetben – az [EUMSZ 336. cikk] alapján [a személyzeti szabályzat XI. mellékletének] módosítására vonatkozó javaslatot nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak”.

94 [A 2016. november 28-i végzéssel kijavítva] Ezt továbbá megerősíti azon körülmény, hogy a megtámadott rendeletek célja kizárólag az uniós tisztviselők és egyéb alkalmazottak díjazásának és nyugdíjának, valamint az e díjazást és nyugdíjat befolyásoló fő együtthatók kiigazítása, a 422/2014 rendeletnek a 2011-es év tekintetében, a 423/2014 rendeletnek pedig a 2012-es év tekintetében, ez egyébként teljesen egyértelműen kiderül e rendeletek címéből preambulumaiból, amelyek tartalmát a fenti 32. és 33. pont idézte fel.

95 Ebből következően a személyzeti szabályzat 10. cikkét nem kellett alkalmazni a megtámadott rendeletek elfogadását eredményező eljárásban. Ezért a felperesek a jelen esetben nem hivatkozhatnak az e rendelkezésből eredő eljárási jogokra kereshetőségi joguk bizonyítása érdekében.

96 Emellett meg kell jegyezni, hogy a személyzeti szabályzatnak a felperesek által hivatkozott más rendelkezései nem tartalmaznak semmilyen utalást azon eljárási garanciákra, amelyekre a megtámadott rendeletek elfogadása keretében hivatkozhattak volna.

97 Ugyanez érvényes a személyzeti szabályzat 10a. cikkére, amely azon határidők meghatározására vonatkozik, amelyeken belül a személyzeti bizottság, a vegyes bizottság vagy a személyzeti szabályzati bizottság megadja a tőle kért véleményeket, személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdésére, amely a személyzeti bizottság hatásköreire vonatkozik, és a személyzeti szabályzat II. mellékletének 1. cikkére, amely a személyzeti bizottság megválasztására vonatkozó feltételeket állapítja meg. E

megállapítás kiterjed a személyzeti szabályzat 24b. cikkére, amely a tisztviselők szakszervezeti tagságra vonatkozó jogára vonatkozik, valamint a személyzeti szabályzat 55. cikkére, amely a tisztviselők munkaidejére vonatkozik, e két rendelkezésre is hivatkoztak a felperesek.

98 Kiemelendő azonban, hogy azon körülményt, hogy a szakszervezetek és szakmai szervezetek nem alapozhatnak eljárási jogokat a személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdésére, 10., 10a., 10b., 10c., 24b. és 55. cikkére, valamint a II. mellékletének 1. cikkére, nem zárja ki, hogy hogy ilyen jogokban más uniós jogi rendelkezések alapján – ideértve a személyzeti szabályzat más rendelkezéseit – is részesüljenek.

99 Így meg kell jegyezni, hogy a személyzeti szabályzat 10b. cikke azt a lehetőséget biztosítja a Bizottság számára, hogy a személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló javaslatokról konzultáljon a reprezentatív szakszervezetekkel és szakmai szervezetekkel, a 10c. cikke pedig azt a lehetőséget biztosítja minden intézmény számára, hogy a reprezentatív szakszervezetekkel és szakmai szervezetekkel a személyzetüket érintő megállapodásokat köthessenek.

100 [A 2016. november 28-i végzéssel kijavítva] Márpedig különösen a személyzeti szabályzat 10b. és 10c. cikke, valamint az Alapjogi Charta 27. és 28. cikke alapján kötötte meg a Parlament az 1990. július 12-i keretmegállapodást, a Bizottság pedig a 2008. december 18-i keretmegállapodást több szakszervezettel és szakmai szervezettel.

101 E tekintetben ki kell emelni, hogy a Parlament és a Tanács állításával ellentétben az a körülmény, hogy az ilyen megállapodások „nem járhatnak a személyzeti szabályzat vagy bármely költségvetési kötelezettségvállalás módosításával, és semmilyen módon nem befolyásolhatják az érintett intézmény munkáját”, és hogy az aláíró szakszervezetek és szakmai szervezetek „minden intézményben a személyzeti bizottságnak a személyzeti szabályzatban meghatározott hatásköreinek függvényében” működnek, önmagában nem zárja ki, hogy e megállapodások célja az legyen, hogy eljárási garanciákat nyújtsanak a szakszervezetek és szakmai szervezetek számára.

– A 2008. december 18-i keretmegállapodásról

102 A Bizottság, valamint több szakszervezet és szakmai szervezet, köztük a TAO-AFI (Alliance) és a SFIE Bruxelles (Alliance) által kötött, 2008. december 18-i keretmegállapodással kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy e keretmegállapodás 1. cikke értelmében „annak célja a [Bizottság] és a [szakszervezetek és szakmai szervezetek] közötti kapcsolat szabályozása”. E keretmegállapodás 3. cikke kifejti, hogy „[a] [Bizottság] fontosnak tartja hangsúlyozni elkötelezettségét a szakszervezetek és szakmai szervezetek jelentős szerepe és felelőssége iránt azáltal, hogy a legátláthatóbb módon és leghatékonyabban bevonja azokat az uniós intézmények és szervek életébe”. Ez utóbbi rendelkezésnek megfelelően a szakszervezetek és szakmai szervezetek a személyzet általános érdekében járnak el, a személyzeti bizottságok személyzeti szabályzat szerinti hatásköreinek sérelme nélkül.

103 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 3. címe egyeztető eljárást vezet be. Az említett keretmegállapodás 14. cikkének megfelelően az egyeztetés vonatkozhat „a személyzeti szabályzat, annak mellékletei és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek módosításaira”, valamint „a személyzeti szabályzattal vagy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekkel kapcsolatos új szabályokra és határozatokra, vagy létező szabályok és határozatok módosításaira”.

104 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 16. cikke értelmében az egyeztetés folytatható igazgatási, szakmai vagy politikai szinten, és „az aláíró felek az egyeztetés minden szintjén megállapodás elérésre törekednek”.

105 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 17. és 18. cikke szabályozza a különböző szinteken történő egyeztetés részletes szabályait.

106 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 17. cikke kimondja:

„Az adminisztráció vagy valamely aláíró reprezentatív szervezet kérésére igazgatási vagy szakmai egyeztetést tartanak.

Szakmai egyeztetés tartható közvetlenül, vagy akkor, ha az igazgatási egyeztetést követően nincs egyetértés.

Az aláíró reprezentatív szervezetek kérelmeiket írásban, a lehető legpontosabban megfogalmazva és megindokolva nyújtják be.

Az adminisztráció 10 munkanapon belül helyt ad a kérelemnek.

Az egyeztetés iránti kérelem elutasítását írásban kell indokolni.

Az egyeztetés előkészítésével és az ülésekkel kapcsolatos határnapokat az aláíró reprezentatív szervezetekkel folytatott előzetes konzultációt követően és a kérelem elfogadását követő 10 munkanapon belül közölni kell.

A releváns dokumentumoknak az adminisztráció egyeztetés iránti kérelemre adott válaszát követő 6 héten belüli megküldését követően megkezdődik az egyeztetés.

Az egyeztetés megtagadása esetén az aláíró reprezentatív szervezet kérelmére igazgatási szinten szociális párbeszédre irányuló ülést tartanak.”

107 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 18. cikke kimondja:

„A politikai szintű egyeztetésre a személyzeti és igazgatási ügyekért felelős biztossal kerül sor.

A szakmai egyeztetést követően politikai egyeztetés kezdeményezhető, ha az aláíró reprezentatív szervezetek többségét képviselő egyeztető szerv tagjai egyet nem értésüket fejezték ki.

Ha szakmai szinten a többség megállapodásra jut, a központi szinten a személyzet legalább 20%-át képviselő, aláíró reprezentatív szervezet vagy szervezetek politikai egyeztetést kérhetnek.

Az egyeztető eljárás lezárul, ha az aláíró reprezentatív szervezetek egyeztető szervének tagjai a szakmai egyeztetésen egyhangú megállapodásra jutottak.”

108 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 19. cikke értelmében „[b]ármilyen szintű egyeztetést követően az annak tartalmát érintő megállapodást vagy annak hiányát írásba kell foglalni”.

109 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 20. cikke értelmében „[a]mennyiben politikai szinten sem jön létre megállapodás, a biztos vagy az aláíró reprezentatív szervezetek kezdeményezésére egyeztetési eljárás indul”.

110 A 2008. december 18-i keretmegállapodás 20. cikkében szereplő egyeztetési eljárás magában foglalja először is az egyeztetési eljárás megindítása iránti kérelem benyújtását a biztosnak, e kérelem tartalmazza a szakszervezetek és szakmai szervezetek kezdeményezése alapján egyeztetésre előterjesztett kérdések listáját, másodszor azon gondolkodási időszak kezdetét, amelynek során a biztos valamennyi fél álláspontját összefoglaló jelentést készít a biztosok testülete számára, ennek határideje főszabály szerint nem haladhatja meg a 10 munkanapot, harmadszor pedig az egyeztetésre irányuló ülés összehívását az egyeztető szerv korlátozott összetételű formájában.

111 Továbbá a 2008. december 18-i keretmegállapodás 21. cikkének megfelelően az aláíró szakszervezetek és szakmai szervezetek a Bizottság hatályos szabályai szerint azokon az intézményközi egyeztetéseken is részt vesznek, amelyeken a Bizottság is részt vesz. Így a Bizottságnak az egyes intézményközi egyeztetéseken való részvétele előtt előkészítő ülést tarthatnak az adminisztráció, valamint az aláíró reprezentatív szakszervezetek és szakmai szervezetek között. Emellett az intézményközi egyeztetések során elért tárgyalási eredmények érvényesítése kérhető a Bizottság e keretmegállapodásban említett egyeztető szerveitől, kivéve ha a Bizottság és az aláíró reprezentatív szervezetek többségének megítélése szerint ezen érvényesítés nem szükséges.

112 A 2008. december 18-i keretmegállapodás fenti 102–111. pontban ismertetett rendelkezéseinek értelmezésekor nem vitatható, hogy az egyeztető eljárás e keretmegállapodásban megállapított hatálya kiterjed a megtámadott rendeletek elfogadására, akár a „személyzeti szabályzat módosításának”, akár „a személyzeti szabályzattal vagy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételekkel kapcsolatos új szabályoknak és határozatoknak, vagy létező szabályok és határozatok módosításainak” minősülnek.

113 Mindazonáltal a Bizottság állítása szerint a felperesek nem hivatkozhatnak a 2008. december 18-i keretmegállapodásban foglalt eljárási garanciákra, mivel nem az e keretmegállapodás értelmében vett aláíró reprezentatív szakszervezetek és szakmai szervezetek voltak, amikor a Bizottság benyújtotta a Parlamentnek és a Tanácsnak a fenti 24. pontban említett rendeletjavaslatokat.

114 A felperesek megjegyzik egyfelől, hogy a jelen keresetet nem a SFIE-Bizottság szekció szakszervezetei és szakmai szervezetei nyújtották be, hanem az SFIE-PE szakszervezetei és szakmai szervezetei, és így a Bizottság ez utóbbi reprezentativitásának hiányára vonatkozó érvei a jelen esetben nem relevánsak. Másfelől azt állítják, hogy a TAO-AFI szintén aláírta a 2008. december 18-i keretmegállapodást, és nem kapott a keretmegállapodás 11. cikkében szereplő előírásnak megfelelő értesítést az adminisztrációtól az említett keretmegállapodásból eredő jogainak felfüggesztéséről. Továbbá a TAO-AFI – mint a reprezentatívként elismert PLUS konföderáció társelnöke – továbbra is címzettje a reprezentatív szervezeteknek küldött közleményeknek. A felperesek hozzáfűzik, hogy a mivel a PLUS egy konföderáció, az semmilyen intézkedést nem tehetett a TAO-AFI jóváhagyása nélkül, és fordítva. A TAO-AFI a PLUS konföderációval egyenlő jogokkal vett rész minden alkalommal, amikor szociális párbeszédre irányuló ülést hívtak össze. Továbbá a PLUS konföderáció társelnöksége egyenlőségi alapon működik, az egyik társelnököt a TAO-AFI javasolja. Márpedig a PLUS konföderáció társelnökei hivatalból meghívást kapnak a Bizottság által szervezett szociális párbeszédre irányuló minden ülésre, így különösen a Bizottság alelnökével tartott rendszeres ülésekre.

115 Ezzel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a 2008. december 18-i keretmegállapodásnak a [szakszervezetek és szakmai szervezetek] elismerésére vonatkozó 2. címe a következőket tartalmazza:

„6. cikk: Elismerés

A felek egyetértenek a [Bizottság] személyzete által létrehozott szakszervezetek és szakmai szervezetek hivatalos elismerésének elvében.

Ezen elismerés következtében valamennyi felet a szociális párbeszéd partnereként fogadják el.

7. cikk: A szakszervezetek és szakmai szervezetek elismerésének kritériumai

Elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek, amelyek

– alapszabályban meghatározott célként bármely (többek között besorolási csoporton, állampolgárságon, az intézménnyel fennálló viszony jellegén, nemen, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai jegyeken, nyelven, vallási vagy más meggyőződésen, politikai

vagy bármely más véleményen, nemzeti kisebbséghez való tartozáson, vagyonon, születésen, fogyatékosságon, életkoron vagy nemi irányultságon alapuló) megkülönböztetés nélkül, a személyzet valamennyi tagja érdekeinek védelmét nyilvánítják ki;

– megerősítik, hogy jogszabály szerint jöttek létre.

8. cikk: Az elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek társulásai

Az elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek felléphetnek önállóan, vagy az elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek társulását hozhatják létre.

A társulás a [Bizottságnak] bejelentett alakszerű megállapodásban szabályozott szövetségi, konföderációs vagy más jellegű szervezeti struktúraként határozandó meg, amely legalább két – egy vagy több alkalmazási helyen működő – elismert szakszervezetet vagy szakmai szervezetet foglal magában.

A jelen megállapodás a »szervezet« kifejezést megkülönbözetés nélkül használja a szakszervezetekre és szakmai szervezetekre, illetve azok társulásaira.

A szervezetek nemzetközi és/vagy nemzeti szakszervezeti szervezetek tagjai lehetnek.

9. cikk: A szervezetek reprezentativitása

A [Bizottság] reprezentatívnak ismeri el az alábbi két feltételnek megfelelő, elismert szervezeteket:

– központi szinten a [Bizottság] személyzetének legalább 6%-át, helyi szinten (egy adott alkalmazási helyen) pedig annak 5%-át képviselik, és

– legalább 400 olyan taggal rendelkeznek, akik alapszabály szerinti hozzájárulást fizetnek, és akik a [Bizottság] tisztviselői, egyéb alkalmazottjai vagy nyugdíjasai.

A reprezentativitás fent felsorolt kritériumait teljesítő szervezetek mint aláíró reprezentatív szervezetek aláírhatják a jelen megállapodást.

Mellettük az aláíró reprezentatív társulások tagjai is aláírhatják e megállapodást.

10. cikk: A szervezetek reprezentativitásának kritériumai

a) A Bizottság személyzeti bizottsága helyi szekcióinak alapszabály szerinti megválasztásának eredményei az alábbiak szerint számítandók:

A számítást a 2. mellékletben ismertetett módszer szerint a leadott és súlyozott szavazatok alapján kell végezni. A reprezentativitás 2. mellékletben foglaltak szerinti módosítására a személyzeti bizottság helyi szekciója megbízatásának leteltét követően kerül sor.

A reprezentatív szervezet írásbeli kérelmére azonban a személyzeti bizottság helyi szekciójának megválasztása alkalmával kiigazítás végezhető.

b) A szervezetek tagjainak számát a szervezet elnöke az általa kiállított nyilatkozat formájában közli az egyeztetésre vonatkozó szabályok alapján megválasztott független szervezettel.

A küszöbérték ellenőrzését követően e független szervezet közli az adminisztrációval, hogy a szervezetek átlépték-e azt, vagy sem. Az ellenőrzésnek a következő tényezőkre kell kiterjednie: a szervezet alapszabálya másolatának benyújtása, az arra vonatkozó bizonyítékok benyújtása, hogy a

tagok befizették az alapszabály szerinti hozzájárulásokat, valamint a szervezetnek a tagjai részvételével lebonyolított rendszeres ülések megtartására vonatkozó dokumentumok átadása. Minden harmadik évben be kell nyújtani a saját nyilatkozatot és el kell végezni a reprezentatív szervezetekre vonatkozó küszöbértékek ellenőrzését.

A független szervezet semmilyen körülmények esetén nem közölheti az adminisztrációval vagy bármely más szervezettel a szervezet tagjainak pontos számát.

11. cikk: A reprezentativitás elvesztése és helyreállítása

Ha bármely aláíró reprezentatív szervezet már több mint egy éve nem teljesíti e kritériumok valamelyikét, az adminisztráció értesíti erről, és három hónap múlva függeszti azon jogait, amelyeket a jelen keretmegállapodás a reprezentatív szervezetek számára biztosít.

Minden aláíró reprezentatív szervezet azonnal visszanyeri jogait annak ellenőrzését követően, hogy újra elérték a kérdéses küszöbértékeket.

Az adminisztráció erről tájékoztatja a többi aláíró reprezentatív szervezetet.”

116 Emellett meg kell jegyezni, hogy a 2008. december 18-i keretmegállapodás megkötésekor az Alliance conféderale des syndicats libres – mint a szakszervezetek és szakmai szervezetek reprezentatívként elismert társulása – engedélyt kapott az említett keretmegállapodás aláírására, és hogy az azt alkotó szakszervezetek és szakmai szervezetek – köztük a TAO-AFI – szintén aláírta a keretmegállapodást.

117 Azt is meg kell jegyezni, hogy 2004-ben a TAO-AFI és egy másik szakszervezet elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek társulását alkotta, nevezetesen a PLUS konföderációt. Amint az ügy irataiból következik, 2012. szeptember 17-én a TAO-AFI, e másik szakszervezet, valamint az elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek egy másik társulása tájékoztatta a Bizottság Humánerőforrásügyi főigazgatóját, I. Soukát, hogy egyfelől az elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek e másik társulása ezentúl a PLUS konföderáció tagja, másfelől hogy ez utóbbi kilépett az Alliance confédérale des syndicats libres-ből, és kérte, hogy reprezentatív szervezetként közvetlen közvetítő lehessen a szociális párbeszédben.

118 Emellett a reprezentatív szakszervezetekhez és szakmai szervezetekhez intézett 2013. április 17-i feljegyzésében I. Souka kifejtette, hogy a 2008. december 18-i keretmegállapodás 10. cikke alapján 2013. március 13. és 20. között bírósági végrehajtó vizsgálta a tagok számára vonatkozó reprezentativitási kritériumot, és hogy a jegyzőkönyv Bizottsággal való 2013. április 8-i közlését követően az említett keretmegállapodás értelmében a következő szakszervezeteket és szakmai szervezeteket tekintették reprezentatívnak: az Alliance confédérale des syndicats libres-et, az Union syndicale fédérale-t, a PLUS konföderációt, a Génération 2004-et, a Fédération de la fonction publique européenne-t és az USFIU-U4U-t. E feljegyzés azt is kifejtette, hogy a reprezentatív szervezetekre a keretmegállapodásban foglalt összes rendelkezés vonatkozik.

119 Ebből következik, hogy a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető eljárásban a TAO-AFI nem egyedül járt el a szociális párbeszéd keretében, hanem a 2008. december 18-i keretmegállapodás 8. cikke értelmében vett elismert szakszervezetek és szakmai szervezetek társulásának olyan tagja volt, amely teljesítette az ugyanezen keretmegállapodás 9. cikkében foglalt reprezentativitási feltételeket.

120 Márpedig egyfelől a jelen keresetet a SFIE-PE indította – amely, amint a felperesek maguk is megállapították, nem írta alá a 2008. december 18-i keretmegállapodást –, valamint a TAO-AFI, és nem az a szakszervezeti társulás, amelyhez ez utóbbi tartozik. Másfelől az ügy irataiból nem következik, hogy a TAO-AFI ezen időszak előtt, alatt vagy után maga is teljesítette a 2008. december 18-i keretmegállapodás 9. cikkében foglalt reprezentativitási kritériumokat.

121 Ezért a jelen esetben nem releváns a felperesek azon érve, amely szerint a TAO-AFI nem kapott a 2008. december 18-i keretmegállapodás 11. cikke szerinti értesítést a reprezentativitás elvesztéséről, amely értesítés megelőzi az e megállapodásból eredő jogok felfüggesztését. Nem bír relevanciával a felperesek által hivatkozott azon körülmény sem, hogy a TAO-AFI a PLUS konföderáció társaelnökeként minőségében továbbra is címzettje volt a Bizottság által a reprezentatív szervezetek számára küldött feljegyzéseknek, mivel – amint a fenti 120. pontban pontosításra került – a keresetet nem a PLUS konföderáció, hanem a TAO-AFI indította. Ugyanezen okból el kell utasítani a felperesek azon érvét is, amely szerint a TAO-AFI nem járhat el a PLUS konföderáció engedélye nélkül.

122 A fenti megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy a felperesek kereshetőségi joga a jelen esetben nem ismerhető el a 2008. december 18-i keretmegállapodásban foglalt eljárási garanciák védelme címén.

– Az 1990. július 12-i keretmegállapodásról

123 A Parlament, valamint több szakszervezet és szakmai szervezet, köztük a SFIE-PE által kötött 1990. július 12-i keretmegállapodást illetően meg kell jegyezni, hogy annak 1. cikke értelmében „a Parlament e megállapodás aláírásával kinyilvánítja az e megállapodást aláíró, valamint az ahhoz a jövőben csatlakozó [szakszervezetek és szakmai szervezetek] hivatalos elismerésének elvét”.

124 Az 1990. július 12-i keretmegállapodás 2. cikke a következőképpen rendelkezik:

„Az aláíró [szakszervezetek és szakmai szervezetek] (a továbbiakban: szervezetek) kinyilvánítják:

a) alapszabályban meghatározott céljuk az intézmény személyzetéhez tartozó valamennyi tag érdekeinek és jogainak védelme;

b) jogszabály alapján jogi személyként létrehozott szervezetek, tevékenységüket alapszabály alapján, demokratikus keretekben folytatják, tagjaik összessége határozza meg céljaikat és választja meg végrehajtó szerveiket;

c) tevékenységüket teljes függetlenséggel végzik.”

125 Az 1990. július 12-i keretmegállapodás 3. cikke értelmében „a szervezetek szövetségekbe tömörülhetnek, és közvetlenül vagy közvetve csatlakozhatnak nemzetközi szakszervezeti szervezetekhez”.

126 Az 1990. július 12-i keretmegállapodás II. címe az alábbi egyeztető (konzultációs) és egyeztetési eljárást vezeti be.

„4. cikk

A felek közötti egyeztetés az alábbiakra terjed ki:

a) [a] személyzeti szabályzat és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek módosítására irányuló javaslatok;

b) [a] tisztviselők vagy az egyéb alkalmazottak általános alkalmazási vagy munkafeltételeinek bármely lényeges módosítása; a szervezetek és a személyzeti bizottság közös megállapodással állapítja meg az e bekezdés alá tartozó eseteket;

c) [a] 7. cikkben megállapított korlátok mellett általános érdekű kérdések.

5. cikk

Az egyeztető eljárás a személyzeti szabályzatban a személyzeti bizottságra ruházott feladatok és hatáskörök tiszteletben tartása mellett alkalmazandó. A szociális kapcsolatok minőségének és hatékonyságának előmozdítására irányul.

6. cikk

(1) Az egyeztető eljárás lehetővé teszi a felek számára álláspontjaik kölcsönös kifejtését, és célja közös álláspontok kialakítása.

A szervezeteket szakszervezetközi bizottság képviseli az egyeztetés során, amelynek összetételét és működését maga állapítja meg. A személyzeti bizottság részt vesz ebben az egyeztetésben. A szervezetek és a személyzeti bizottság kötelezettséget vállalnak arra, hogy a személyzet egységes reprezentatív képviseletét biztosítják minden esetben.

A 4. cikk a) és b) pontjában említett esetekben a Parlament hatóságainak képviselőit a főtitkár nevezi ki.

(2) A személyzeti szabályzat módosítására irányuló egyeztetésre a személyzeti szabályzati bizottság és az adminisztráció vezetői testülete üléseinek előkészítése során kerül sor.

(3) A felek közötti egyeztető eljárás valamelyik tag kérelmére indul; az alakszerű kérelmet követően az üléseket minimum két héten belül meg kell tartani.

7. cikk

(1) Minden éves parlamenti ülésszak kezdetén (szeptember) általános témájú egyeztető ülést tartanak, amelyet a Parlament elnöke hív össze.

(2) Ezen az egyeztető ülésen a Parlament elnökén kívül részt vesz az e megállapodást aláíró valamennyi szervezet, a főtitkár, valamint az elnök által megnevezett bármely más személy. A személyzeti bizottság három képviselője szintén jelen van ezen a találkozón.

8. cikk

A felek kötelezettséget vállalnak, hogy a jelen megállapodáshoz csatolt jegyzőkönyvben meghatározzák a munka félbeszakadása esetén alkalmazandó egyeztetési eljárást.”

127 Ezzel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy – amint az 1990. július 12-i keretmegállapodás 4. cikkéből következik – az e keretmegállapodásban előírt egyeztető eljárás hatálya „a személyzeti szabályzat módosítására irányuló javaslatok[ra]”, a „tisztviselők vagy az egyéb alkalmazottak általános alkalmazási vagy munkafeltételeinek bármely lényeges módosítás[ár]a”, valamint „általános érdekű kérdések[re]” terjed ki.

128 Először is, ami „a személyzeti szabályzat módosítására irányuló javaslatok[at]” illeti, meg kell jegyezni, hogy az 1990. július 12-i keretmegállapodás 6. cikkének (2) bekezdéséből következik, hogy a személyzeti szabályzat módosítására irányuló egyeztetésre a személyzeti szabályzati bizottság és az adminisztráció vezetői testülete üléseinek előkészítése során kerül sor. Márpedig emlékeztetni kell arra, hogy a személyzeti szabályzat 10. cikkének megfelelően a személyzeti szabályzati bizottsággal konzultálni kell a személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló bármely javaslattal kapcsolatban. Ebből következik, hogy „a személyzeti szabályzat módosítására irányuló javaslatok”, amelyekre az említett keretmegállapodás 4. cikkének a) pontja hivatkozik, a személyzeti szabályzat felülvizsgálatára irányuló, a személyzeti szabályzat 10. cikkében említett javaslatoknak felelnek meg. Mindazonáltal,

amint a fenti 95. pontban megállapításra került, a személyzeti szabályzat 10. cikke nem volt alkalmazható a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető eljárásban. Ebből következik, hogy e keretmegállapodás 4. cikkének a) pontja, mivel a személyzeti szabályzatnak a 10. cikke értelmében vett felülvizsgálatának esetére utal, nem képezhet jogalapot a jelen esetben az ugyanezen keretmegállapodásban szereplő egyeztető eljárás alkalmazására.

129 Másodsorban, ami az 1990. július 12-i keretmegállapodás 4. cikkének c) pontját illeti, meg kell jegyezni, hogy e cikk a „7. cikkben megállapított korlátok mellett az általános érdekű kérdések[re]” vonatkozik. Ez utóbbi cikk értelmében a Parlament elnöke köteles minden évben, a parlamenti ülésszak kezdetén, vagyis szeptemberben, általános témájú egyeztető ülést összehívni. Ebből levonható az a következtetés, hogy ezen éves egyeztető ülésen határozzák meg az egyeztetés alá vont, általános érdekű kérdéseket.

130 Márpedig a jelen esetben a felperesek az egyetlen érdemi jogalapjuk keretében azt állítják, hogy az 1990. július 12-i keretmegállapodás 7. cikkében szereplő éves egyeztető ülést nem tartották meg, és így a megtámadott rendeleteket értelemszerűen nem jelölhették meg általános érdekű kérdésként az említett ülésen.

131 Ezzel kapcsolatban meg kell jegyezni, hogy a Parlament nem hivatkozhat ilyen – még ha feltételezzük is, hogy bizonyított – körülményre az egyeztető eljárás alkalmazása elmaradásának igazolása érdekében, mivel az 1990. július 12-i keretmegállapodás 7. cikkének megfelelően éppen a Parlament feladata ezen éves egyeztető ülés összehívása. Mindazonáltal meg kell jegyezni, hogy azon körülmény, hogy az éves egyeztető ülést 2013 szeptemberében nem tartották meg, a jelen esetben nem jár következménnyel. Ugyanis, figyelembe véve azt, hogy a Bíróság a C-63/14., C-66/12. és C-196/12. sz. ügyben csak 2013. november 19-én hozta meg határozatát, és hogy a Bizottság a díjazáskiigazításra vonatkozó javaslatát csak 2013. december 10-én nyújtotta be a Parlamentnek, a megtámadott rendeletek elfogadása semmiképpen nem lehetett volna tárgya a 2013 szeptemberében tartandó éves egyeztető ülésen folytatott vitáknak. Ezért az említett keretmegállapodás 4. cikkének c) pontja nem indokolhatta az e keretmegállapodásban szereplő egyeztető eljárás alkalmazását a megtámadott rendeletek elfogadása során.

132 Harmadsorban, „a tisztviselők vagy az egyéb alkalmazottak általános alkalmazási vagy munkafeltételeinek [...] lényeges módosítás[ait]” illetően meg kell jegyezni, hogy az 1990. július 12-i keretmegállapodás 4. cikkének b) pontja kifejti, hogy „a [szakszervezetek és szakmai szervezetek] és a személyzeti bizottság közös megállapodással állapítja meg az e bekezdés alá tartozó eseteket”.

133 A Törvényszék által az eljárási szabályzat 89. cikke (3) bekezdésének a) és b) pontja alapján elfogadott pervezető intézkedésre válaszul a felperesek és a Parlament az alábbi című dokumentumot nyújtotta be: „A [Parlament] [s]zemélyzeti bizottsága és az [1990. július 12-i] keretmegállapodást aláíró szervezetek [az említett keretmegállapodás 4. cikkének b) pontja] alapján közös megállapodással az alábbi felosztást rögzíti: A hatáskörök megosztása a [s]zemélyzeti bizottság és a [s]zakszervezetközi bizottságon belül működő [szakszervezetek és szakmai szervezetek] között (a továbbiakban: a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodás).

134 A személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodást kísérő, a szakszervezetközi bizottság által a Parlament elnökének címzett levélben pontosításra kerül, hogy e megállapodás szövegét a szakszervezetközi bizottság 1996. szeptember 17-i ülésén az 1990. július 12-i keretmegállapodáshoz csatlakozott szakszervezetek és szakmai szervezetek egyhangú határozatával jóváhagyta, és a személyzeti bizottság 1996. szeptember 30-i ülésén – tizenhat támogató, egy ellenző és négy tartózkodó szavazat mellett – szintén jóváhagyta.

135 A személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodás III. pontja kimondja:

„A személyzeti szabályzatban szereplő rendelkezések és eljárások sérelme nélkül, a [s]zakszervezetközi bizottságban részt vevő [szakszervezetek és szakmai szervezetek] tevékenysége kiterjed a személyzeti politika meghatározására, módosítására és értékelésére, valamint a személyzet általános alkalmazási feltételeit érintő valamennyi területre. Ez különösen a következők eseteket foglalja magában:

– az általános alkalmazási feltételek módosítása minden olyan esetben, amikor a Tanács a Bizottság javaslatára hoz valamennyi intézmény személyzetét érintő határozatot (személyzeti szabályzat, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, díjazás), valamint e módosítás végrehajtása;

– az alkalmazási vagy munkafeltételek lényeges módosítása, valamint az intézményen belül vagy az [a]dminisztráció vezetői testülete által hozott általános végrehajtási és szabályozási [r]endelkezések;

– megoldások keresése a konzultatív szervek mulasztása, illetve az igazgatásban való részvétel esetén, valamint az intézményen belül felmerülő súlyos nézeteltérések esetén;

– a konzultatív szervek működési feltételeinek, illetve az igazgatásban való részvétel feltételeinek módosítása (létrehozatal, a hatáskörök megváltoztatása, az összetétel módosítása);

– általános érdekű kérdések, valamint a konzultatív szervek, illetve az igazgatásban való részvétel alá nem tartozó területekkel kapcsolatos igények.”

136 A személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodás IV. pontja értelmében bármelyik fél kérelmére kezdeményezhető a megállapodás felülvizsgálata.

137 A Parlament megjegyzi, hogy a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodás nem köti őt, amennyiben olyan hatáskörmegosztást valósít meg, amely túllép az 1990. július 12-i keretmegállapodás 4. cikkének b) pontjában szereplő hatáskörmegosztáson. A Parlament példálózó jelleggel említi meg, hogy „az általános alkalmazási feltételek módosítása minden olyan esetben, amikor a Tanács a Bizottság javaslatára hoz valamennyi intézmény személyzetét érintő határozatot (személyzeti szabályzat, az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, díjazás), valamint e módosítás végrehajtása” általában az említett keretmegállapodás 4. cikkének a) pontja alá tartozik.

138 A Parlament szerint a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodásból következik, hogy ez utóbbi szervezetek csak akkor kaphatnak szerepet a díjazás kérdésével kapcsolatos konzultációban, ha egyfelől a díjazással kapcsolatos téma valóban a munkafeltételek lényeges megváltoztatásának minősül, másfelől pedig valóban az 1990. július 12-i keretmegállapodás szabályai szerint megtartott konzultáció tárgyát képezi.

139 A Parlament emellett megjegyzi, hogy az utóbbi években mind a szakszervezetek és szakmai szervezetek, mind pedig a személyzeti bizottság számos kritikát megfogalmazott az 1990. július 12-i keretmegállapodással, valamint a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodással kapcsolatban. Így a szakszervezetek és szakmai szervezetek úgy ítélték meg, hogy az említett keretmegállapodást módosítani kell, azonban az egyhangúsági klauzula mostanáig megakadályozta ezt. A Parlament hasonlóképpen benyújtotta a személyzeti bizottság 2014. március 30-i és április 1-jei ülésén elfogadott határozatát, amelyben e bizottság a keretmegállapodásnak – a személyzeti szabályzattal, továbbá a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodással való összeegyeztethetőségének vizsgálatát követő – olyan felülvizsgálatát kérte, hogy az megfeleljen az

azóta a személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdésében, valamint 10–10c. cikkében megállapított hatáskörmegosztásnak, és a személyzeti bizottság az elnökét bízta meg azzal a feladattal, hogy a Parlament illetékes hatóságait megkeresse e kérdéssel.

140 [A 2016. november 28-i végzéssel kijavítva] E tekintetben a Parlamenthez hasonlóan meg kell jegyezni, hogy a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodást az 1990. július 12-i keretmegállapodás 4. cikkének b) pontjával összefüggésben úgy kell értelmezni, hogy nem lehet a személyzeti bizottságra vagy a szakszervezetekre és szakmai szervezetekre olyan hatásköröket ruházni, amelyek e rendelkezésnek magát a célját is meghaladják, amely „a tisztviselők vagy az egyéb alkalmazottak általános alkalmazási vagy munkafeltételeinek lényeges módosítás[air]a” irányul. Ebből következik, hogy e hatáskörmegosztási megállapodás nem bővítheti ki a keretmegállapodás 4. cikke b) pontjának hatályát az e keretmegállapodás 4. cikkének a) és c) pontja alá tartozó eseteken kívülre.

141 E megfontolásokra tekintettel kell úgy értelmezni a személyzeti bizottság, valamint a szakszervezetek és szakmai szervezetek közötti hatáskörmegosztásról szóló megállapodás III. pontjának első francia bekezdését, mint amely azon esetekre vonatkozik, amelyekben az általános alkalmazási feltételek lényeges módosítása a Tanácsnak a Bizottság javaslatára elfogadott, a díjazásokkal kapcsolatos határozatából következik.

142 Márpedig, tekintettel mind a megtámadott rendeletek céljára – amely az Unió tisztviselői és egyéb alkalmazottai díjazásának és nyugdíjának, valamint az e díjazást és nyugdíjat a 2011. és 2012. évben befolyásoló korrekciós együtthatók kiigazítására irányul –, mind pedig a személyzeti szabályzat XI. mellékletének 10. cikkében foglalt kivételi záradék alkalmazására, amely lehetővé teszi a díjazások éves kiigazításának ugyanezen melléklet 3. cikkében előírt módszerétől való eltérést és lehetőséget biztosít a Bizottság számára bármely „megfelelő javaslat” benyújtására, meg kell állapítani, hogy e rendeletek alkalmasak az általános alkalmazási feltételek lényeges módosítására az 1990. július 12-i keretmegállapodás 4. cikkének b) pontja értelmében, és ennélfogva az ez utóbbi rendelkezésben foglalt egyeztető eljárás alá tartoznak.

143 A Parlament állításával szemben az a kérdés, hogy a megtámadott rendeletek végeredményben lényegesen módosították-e az uniós tisztviselők és egyéb alkalmazottak általános alkalmazási és munkafeltételeit, nem bír relevanciával azon eljárásjogi rendelkezések alkalmazhatóságának meghatározása szempontjából, amelyek jellegüknél fogva megelőzik az említett rendeletek elfogadását.

144 Ebből következik, hogy a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető eljárásban a SFIE-PE hivatkozhat az 1990. július 12-i keretmegállapodásban foglalt eljárási garanciákra.

145 A fenti megfontolásokra tekintettel meg kell állapítani, hogy a fenti 55. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a SFIE-PE az EUMSZ 263. cikk alapján kereshetőségi joggal rendelkezik a megtámadott rendeletek megsemmisítése érdekében. A kereset viszont elfogadhatatlan a TAO-AFI által indított részében, mivel a felperesek nem bizonyították a TAO-AFI kereshetőségi jogát a jelen esetben.

Az ügy érdeméről

146 Egyetlen jogalapjuk alátámasztása érdekében a felperesek lényegében azzal érvelnek, hogy nem konzultáltak velük a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető eljárás során. Különösen azt állítják, hogy a Bizottság nem konzultált velük a személyzeti szabályzat módosítására irányuló javaslatról, mielőtt azt megküldte a Parlamentnek és a Tanácsnak, és hogy a Parlament sem konzultált velük e javaslatról a háromoldalú tárgyalások során. A felperesek válaszukban továbbá azt állítják, hogy a megtámadott rendeleteket az 1981. június 23-i tanácsi határozatban szereplő, a munkavállalói

kapcsolatokra vonatkozó háromoldalú egyeztető eljárást megsértve fogadták el. Különösen azt kifogásolják, hogy a Parlament a megtámadott rendeletek elfogadása során megtagadta az ezen egyeztető eljárásban való részvételt.

147 A konzultáció e hiánya a tájékoztatáshoz és a konzultációhoz való, az Alapjogi Charta 27. és 28. cikkében, valamint az EUMSZ 154. cikkben kimondott azon joguk megsértését jelenti, amelyet a 2002/14 irányelv rendelkezései, az 1023/2013 rendelettel módosított személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdése, 10., 10a., 10b., 10c., 24b. és 55. cikke, valamint II. mellékletének 1. cikke, a Parlament és több szakszervezet és szakmai szervezet által kötött 1990. július 12-i keretmegállapodás, a Bizottság és több szakszervezet és szakmai szervezet által kötött 2008. december 18-i keretmegállapodás, továbbá a háromoldalú egyeztető eljárást bevezető, 1981. június 23-i tanácsi határozat biztosít.

148 E tekintetben mindjárt meg kell jegyezni, hogy az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, mivel a SFIE-PE semmilyen új jogi vagy ténybeli elemre nem hivatkozott elkésettségének igazolása érdekében, az egyetlen jogalapnak az 1981. június 23-i tanácsi határozatban foglalt egyeztető eljárás megsértésére alapított és első alkalommal a válaszban felhozott részét mint elfogadhatatlant el kell utasítani (2007. március 8-i France Télécom kontra Bizottság ítélet, T-340/04, EU:T:2007:81, 164. pont).

149 Ami a felperesek azon állítását illeti, hogy a megtámadott rendelet elfogadásához vezető eljárás során megsértették a személyzeti szabályzat 9. cikkének (3) bekezdését, 10a., 24b. és 55. cikkét, valamint II. mellékletének 1. cikkét, emlékeztetni kell arra, hogy az Európai Unió Bírósága alapokmánya 21. cikkének első bekezdése szerint, amely ugyanezen alapokmány 53. cikkének első bekezdése alapján a Törvényszék előtti eljárásra is irányadó, valamint a keresetlevél benyújtásának időpontjában alkalmazandó 1991. május 2-i eljárási szabályzat 44. cikke 1. §-ának c) pontja szerint a keresetlevélnek tartalmaznia kell többek között a felhozott jogalapok rövid összefoglalását. Ennélfogva a keresetlevélben egyértelműen ki kell fejteni azt a jogalapot, amelyre a keresetet alapították, így nem felel meg a Bíróság alapokmányában, valamint az eljárási szabályzatban támasztott követelményeknek, ha csak elvontan utalnak rá. Továbbá ezen – akár rövid – ismertetésnek kellően világosnak és pontosnak kell lennie ahhoz, hogy lehetővé tegye az alperes részére védekezésének előkészítését, és azt, hogy a Törvényszék adott esetben további erre vonatkozó információ nélkül határozni tudjon a keresetről. Ahhoz, hogy valamely kereset, pontosabban valamely jogalap elfogadható legyen, a jogbiztonság és a gondos igazságszolgáltatás elve megköveteli, hogy azok a lényeges ténybeli vagy jogi körülmények, amelyeken a kereset alapul, összefüggően és érthetően kitűnjenek magából a keresetlevélből. Mivel a felperesek egyáltalán nem fejtették ki a személyzeti szabályzat 9. cikke (3) bekezdésének, 10a., 24b. és 55. cikkének, valamint II. melléklete 1. cikkének megsértésére alapított kifogásukat, azt elfogadhatatlannak kell nyilvánítani.

150 Ami az EUMSZ 154. cikk, a 2002/14 irányelv, valamint a személyzeti szabályzat 10. cikke rendelkezéseinek állítólagos megsértését illeti, meg kell jegyezni, hogy azokat nem kellett alkalmazni a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető eljárásban, így e kifogást mint megalapozatlant el kell utasítani.

151 A 2008. december 18-i megállapodásban foglalt eljárási garanciák állítólagos megsértését illetően emlékeztetni kell arra, hogy habár a SFIE-PE nem alapozhat eljárási jogokat e megállapodásra, amelyet nem írt alá, valamely uniós jogi aktus kibocsátására vonatkozó, maguk a hatáskörrel rendelkező intézmények által megállapított, az említett megállapodásban szereplőhöz hasonló eljárási szabályok megsértése az EUMSZ 263.cikk második bekezdése szerinti lényeges eljárási szabályok megsértésének minősül, amelyet az uniós bíróság hivatalból is vizsgálhat (lásd ebben az értelemben: 2007. december 13-i Angelidis kontra Parlament ítélet, T-113/05, EU:T:2007:386, 62. pont; 2009. október 2-i Ciprus kontra Bizottság ítélet, T-300/05 és T-316/05, nem tették közzé, EU:T:2009:380, 205. és 206. pont; 2010. július 8-i Bizottság kontra Putterie-De-Beukelaer ítélet, T-160/08 P, EU:T:2010:294, 63. pont).

152 Mindazonáltal a jelen esetben meg kell állapítani, hogy az ügy irataiból nem következik, hogy megsértették valamely, e megállapodás 8. cikke értelmében aláíró reprezentatív szakszervezet és szakmai szervezet eljárási jogosítványait.

153 Ezért az egyetlen jogalap 1990. július 12-i keretmegállapodás megsértésére alapított részének megalapozottságát kell megvizsgálni.

154 A felperesek lényegében azt állítják, hogy a Parlament nem tartotta meg az 1990. július 12-i keretmegállapodás 7. cikkében foglalt éves egyeztető ülést azon levelek ellenére, amelyeket e tárgyban a Parlament elnökének küldött. Rámutatnak arra, hogy az említett keretmegállapodás semmilyen különös alakszerűséget nem ír elő az egyeztetés iránti kérelemre, a 7. cikkében azonban alakszerű egyeztető eljárást ír elő.

155 Márpedig azonnal rá kell mutatni, hogy úgy tűnik, a felperesek összekeverik az éves egyeztető ülést, amelyet az 1990. július 12-i keretmegállapodás 7. cikke értelmében a Parlament elnökének kezdeményezésére minden parlamenti ciklus elején meg kell tartani, a tulajdonképpeni egyeztető eljárással, ez utóbbit az említett keretmegállapodás 6. cikkének (3) bekezdése alapján valamely fél kérelmére a felek részvételével tartják.

156 Amennyiben a felperesek érvelése az éves egyeztető ülés megtartásának állítólagos elmaradására vonatkozik, emlékeztetni kell arra, hogy amint a fenti 131. pontban kifejtésre került, e körülmény nem járhat következménnyel a megtámadott rendeletek elfogadásához vezető eljárásra, mivel ezen ülést mindenképpen olyan időszakban kellett volna megtartani, amikor a Bizottság még nem nyújtotta be a Parlamentnek a díjazáskiigazításra vonatkozó javaslatát.

157 Abban az esetben, ha a felperesek érvelése arra vonatkozik, hogy a Parlament megtagadta az egyeztető eljárás lefolytatását, emlékeztetni kell arra, hogy az 1990. július 12-i keretmegállapodás 6. cikkének (3) bekezdése értelmében az egyeztető üléseket az alakszerű kérelem benyújtását követő két héten belül tartják. A felperesek állításának megfelelően kétségtelen, hogy az említett keretmegállapodás nem pontosítja, mi minősül az egyeztető eljárás lefolytatása iránti alakszerű kérelemnek.

158 Mindazonáltal meg kell állapítani, hogy az ilyen kérelemnek legalábbis kifejezett utalást kell tartalmaznia az 1990. július 12-i keretmegállapodásban foglalt egyeztető eljárásra, és az érintett intézményhez kell intézni.

159 Márpedig a jelen esetben meg kell állapítani, hogy a felperesek által hivatkozott dokumentumok nem tartalmaznak az 1990. július 12-i keretmegállapodás 6. cikkének (3) bekezdése értelmében vett, az egyeztető eljárás lefolytatása iránti alakszerű kérelmet.

160 Legelőször is, ami a központi személyzeti bizottság 2013. december 17-én és 2014. március 4-én kelt levelét illeti, amelyekben ez utóbbi többek között rámutat a Bizottság által a Parlamenthez és a Tanácshoz benyújtott díjazáskiigazítási javaslatra vonatkozó előzetes egyeztetés hiányára, valamint a javasolt számadatok tisztán politikai alapjára, amelyek semmilyen objektív statisztikai adatokon nem nyugszanak és nem tükrözik a Bizottság rendelkezésére álló mozgásteret, meg kell állapítani, hogy egyfelől e leveleket nem a Parlamenthez, hanem a Bizottsághoz intézték, másfelől azok célja, hogy a Bizottságtól személyzete érdekeinek védelmét és a díjazáskiigazításra vonatkozó javaslat visszavonását kérjék.

161 Ezt követően, a felperesek által a Parlament elnökéhez intézett, 2013. december 18-án kelt nyílt levelet illetően, amelynek tartalma nagyjából azonos a központi személyzeti bizottság által a Bizottsághoz intézett 2013. december 17-i levelével, meg kell állapítani, hogy nem tartalmaz egyeztető ülés tartására irányuló kérelmet, hanem arra irányul, hogy a Parlament elnökétől kérje annak megerősítését, hogy a díjazások kiigazítására irányuló eredeti bizottsági javaslat, vagyis 1,7% a 2011. és a 2012. évre vonatkozóan, nem képezheti tárgyalás tárgyát.

162 Végül, ami a Parlament elnökéhez intézett, 2014. február 26-i nyílt levelet illeti, meg kell állapítani, hogy egyfelől sem a SFIE-PE, sem pedig az a szakszervezeti társulás, amelyhez a SFIE-PE tartozott az adott időszakban, nem írta azt alá, másfelől e levél arra irányul, hogy a Parlamentet mint társjogalkotót a Bizottság díjazáskiigazításra vonatkozó javaslatának „létező objektív adatok” alapján történő felülvizsgálatára hívja fel, valamint arra, hogy vegye figyelembe „az adott gazdasági és szociális helyzetet, valamint adott esetben más tényezőket, mint amilyenek az emberierőforrás-gazdálkodás és különösen a személyi állomány felvételének szükségessége”, amint arra a Bíróság ugyanerre felhívta a Bizottságot a 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítéletében (C-63/12, EU:C:2013:752) és a 2013. november 19-i Bizottság kontra Tanács ítéletében (C-196/12, EU:C:2013:753).

163 Ebből következik, hogy a felperesek nem bizonyították, hogy az 1990. július 12-i keretmegállapodás rendelkezéseit megsértették a megtámadott rendeletek elfogadásakor.

164 A fenti megállapítások összességére tekintettel a jelen kereset egyetlen jogalapját mint megalapozatlant el kell utasítani.

A költségekről

165 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (1) bekezdése alapján a Törvényszék a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Mivel a felperesek pervesztesek lettek, a Tanács kérelmének megfelelően kötelezni kell őket a költségek viselésére.

166 Az eljárási szabályzat 138. cikke (1) bekezdésének megfelelően a Bizottság maga viseli saját költségeit.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (nyolcadik tanács)

a következőképpen határozott:

1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.

2) A Törvényszék az Association des fonctionnaires indépendants pour la défense de la fonction publique européenne-t (TAO AFI) és a Syndicat des fonctionnaires internationaux et européens – Section du Parlement européen-t (SFIE PE) kötelezi a költségek viselésére.

3) Az Európai Bizottság maga viseli saját költségeit.

Gratsias Kancheva Wetter

Kihirdetve Luxembourgban, a 2016. szeptember 15-i nyilvános ülésen.

Aláírások

Tartalomjegyzék

A jogvita előzményei 2

Az eljárás és a felek kérelmei 9

A jogkérdésről 10

Az elfogadhatóságról 10

A felperesek saját érdekeinek befolyásoltságáról 11

A szakmai egyesülések számára több eljárási jellegű jogosítványt kifejezetten elismerő jogszabályi rendelkezés létéről 12

– A 2008. december 18-i keretmegállapodásról 17

– Az 1990. július 12-i keretmegállapodásról 22

Az ügy érdeméről 26

A költségekről 29