

---

---

# A meghallgatáshoz való jog értelmezése az Európai Bíróságon egy lelki zaklatás miatt indított eljárásban

Angyal Zoltán\*

---

Az Európai Unió Bíróságának az elmúlt másfél évtizedben több mint 30 ügyben volt lehetősége értelmeznie a lelki zaklatás fogalmát és a gyakorlatban vele szoros kapcsolatban álló meghallgatáshoz való jogot. Az ítélkezési gyakorlat azonban nem tekinthető teljesen egységesnek a különböző igazságszolgáltatási fórumok tekintetében. Jelen tanulmány egy olyan jogesetet mutat be, amelyben a Törvényszék és a Bíróság különbözően értelmezte a vonatkozó uniós jogot. A Bíróság ítélete megerősítette azt, hogy a lelki zaklatással kapcsolatos ügyekben nem lehet megszorítóan értelmezni az állítólagos sértett meghallgatáshoz való jogát.

**Kulcsszavak:** lelki zaklatás, személyzeti szabályzat, meghallgatáshoz való jog, Európai Bíróság

## Interpretation of the right to be heard in the European Court of Justice in proceedings for psychological harassment

In the last two decades, the Court of Justice of the European Union has had the opportunity to interpret the concept of psychological harassment and the closely related right to be heard in practice in more than 30 cases. However, the case-law cannot be considered to be entirely uniform. This study presents a case in which the General Court and the Court of Justice have interpreted the relevant EU law in completely different ways. The Court's judgment confirmed that the right of the victim to be heard in cases of psychological harassment cannot be interpreted restrictively.

**Keywords:** psychological harassment, Staff Regulation, right to be heard, European Court of Justice

<https://doi.org/10.32980/MJSz.2022.2.2042>

## Bevezetés

Az Európai Unió Közszolgálati Törvényszékét a közszolgálattal kapcsolatos jogviták elbírálására hozták létre. A különös hatáskörű Törvényszék egy 2008-

---

\* Habilitált egyetemi docens, intézeti tanszékvezető, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, Európai jogi és Nemzetközi Magánjogi Intézeti Tanszék.

ban hozott ítéletében foglalkozott első alkalommal a lelki zaklatás fogalmának értelmezésével.<sup>1</sup> Az uniós igazságszolgáltatási rendszer reformjának részeként, közel 11 évnyi működés után a Közzolgálati Törvényszék 2016-ban megszűnt, illetve beolvadt a Törvényszékbe.<sup>2</sup> Az elmúlt másfél évtizedben az Európai Unió Bíróságának különböző fórumai mintegy harminc ügyben értelmezték a lelki zaklatásra vonatkozó uniós normákat és a meghallgatáshoz való jogot. Mindazonáltal eddig csak egyetlen esetben került sor arra, hogy a Törvényszék által első fokon ilyen tárgyban meghozott ítéletet a Bíróság hatályon kívül helyezzen és érdemben maga döntse el a jogvitát. Jelen tanulmány ezt az ügyet mutatja be és elemzi, az eljárás jogi hátterétől kezdve, a jogvita előzményein át, a Törvényszék előtti eljáráson és a megtámadott ítéleten keresztül, egészen a Bíróság előtti fellebbezési eljárásig. A jogeset arra világít rá, hogy bizonyos pontokon az ítélkezési gyakorlat nem tekinthető teljesen egységesnek a különböző igazságszolgáltatási fórumok tekintetében.

### 1. Az eljárás jogi háttere

Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának a jogvita idején hatályos változata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 12a. cikke a következőképpen rendelkezik:

*„(1) A tisztviselő tartózkodik a lelki vagy szexuális zaklatás minden formájától.*

*(3) »lelki zaklatás«: bármely olyan helytelen magatartás, amely egy időszak során ismétlődően vagy rendszeresen előfordul, és olyan magatartást, szóbeli vagy írott nyelvhasználatot, gesztusokat vagy más cselekvéseket tartalmaz, amelyek szándékosak, és alkalmasak arra, hogy bármely másik személy személyiségét, méltóságát, testi vagy lelki épségét aláássák.”*

A személyzeti szabályzat előírja azt is, hogy az Unió segítséget nyújt minden tisztviselőnek, különösen olyan személy elleni eljárásban, aki a tisztviselő vagy családtagjai sérelmére, a tisztviselő beosztása vagy feladatainak ellátása miatt fenyegetést, becsületsértést, rágalmozást, illetve bármely, személy vagy vagyon elleni támadást követett el. Az Unió továbbá egyetemlegesen megtéríti a tisztviselőnek az ilyen esetben elszenvedett kárt, amennyiben azt nem a tisztviselő szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartása okozta, és az elkövetőtől nem tudott kártérítést kapni.<sup>3</sup>

Ami az eljárási szabályokat illeti, bármely uniós tisztviselő kérelmezheti, hogy a hatóság<sup>4</sup> négy hónapon belül indokolással ellátott határozatot hozzon személyével kapcsolatban. Amennyiben ezen időszak végén a kérelemre nem érkezik válasz, ezt úgy kell tekinteni, mint a kérelemre adott visszautasító választ, amely ellen panasszal lehet élni. A panaszos három hónapon belül panaszt nyújthat be a hatósághoz az

<sup>1</sup> Az F-52/05. sz. Q kontra Európai Bizottság ügyben 2008. december 9-én hozott ítélet (ECLI:EU:F:2008:161)

<sup>2</sup> Lásd: Angyal Zoltán, *Az Európai Unió Közzolgálati Törvényszékének létrejötte és megszűnése*, Miskolci Jogi Szemle, 12. évfolyam, 2017, 2. különszám, 11-22.o.

<sup>3</sup> Lásd személyzeti szabályzat 24. cikkét.

<sup>4</sup> Értsd az adott Uniós intézmény, szerv vagy hivatal munkaszerződés megkötésére jogosult szerve.

őt hátrányosan érintő intézkedés ellen; ez arra az esetre is vonatkozik, amikor az említett hatóság határozatot hozott, és arra az esetre is, amikor az elmulasztotta a személyzeti szabályzatban előírt intézkedés elfogadását. A panasz benyújtásának időpontjától számított négy hónapon belül közölni kell az érintett személlyel az indokolással ellátott határozatot.<sup>5</sup>

Az Európai Unió Alapjogi Chartájának 41. cikke kimondja, hogy „Mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit az Unió intézményei, szervei és hivatalai részrehajlás nélkül, tisztességes módon és ésszerű határidőn belül intézzék. Ez a jog magában foglalja:

- mindenkinek a jogát arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák,
- mindenkinek a jogát arra, hogy a személyére vonatkozó iratokba a bizalmas adatkezeléshez, illetőleg a szakmai és üzleti titokhoz fűződő jogos érdekek tiszteletben tartása mellett betekintsen,
- az igazgatási szervek azon kötelezettségét, hogy döntéseiket indokolják.”<sup>6</sup>

## **2. A jogvita előzményei**

2005 és 2015 között a fellebbező, HF, különböző jogállású, azaz kisegítő, szerződéses vagy ideiglenes alkalmazottként dolgozott az Európai Parlament Tájékoztatási Főigazgatóságának audiovizuális egységénél. 2014. szeptember 26-tól HF betegszabadságon volt, és azóta nem folytatta a Parlamentben szakmai tevékenységét. A fellebbező a Parlament főtitkárának (a továbbiakban: főtitkár) címzett 2014. december 11-i levelében a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be.

A fellebbező pontosabban azt kérte, hogy sürgős intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy közvetlenül védjék őt a feltételezett zaklatójával szemben, és a Parlament munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága indítson igazgatási vizsgálatot a tények valódiságának megállapítása iránt. E kérelem alátámasztása érdekében a fellebbező arra hivatkozott, hogy az audiovizuális egység vezetője (a továbbiakban: egységvezető) részéről a személyzeti szabályzat értelmében vett lelki zaklatás érte. Ez a zaklatás – többek között a szolgálati értekezleteken – magatartásban, szóban és írásban nyilvánult meg. HF azt is kérte, hogy sürgős intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy közvetlenül védjék őt a feltételezett zaklatójával szemben, és a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság indítson igazgatási vizsgálatot a tények valódiságának megállapítására.

A személyzeti főigazgató – aki egyébként a tanácsadó bizottság elnöke is volt – 2015. december 8-i levelében tájékoztatta a fellebbezőt azon szándékáról, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet megalapozatlannak nyilvánítja, többek között az audiovizuális egység egységvezetőjének, valamint ezen egység tizennégy tisztviselőjének és alkalmazottjának a tanácsadó bizottság általi meghallgatása alapján. A fellebbező a 2015. december 17-i levelében a tanácsadó bizottság

---

<sup>5</sup> Lásd személyzeti szabályzat 90. cikkét.

<sup>6</sup> Lásd az Alapjogi Charta 41. cikk (1) – (2) bekezdéseit.

– szerinte – „vizsgálati” jelentésének közlését kérte. A személyzeti főigazgató később felhívta a fellebbezőt a segítségnyújtás iránti kérelem elutasítására vonatkozó szándékával kapcsolatos észrevételek megtételére.

Végül a személyzeti főigazgató munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljárva a 2016. június 3-i határozatában elutasította a segítségnyújtás iránti kérelmet (a továbbiakban: vitatott határozat). Ezt követően a fellebbező panaszt nyújtott be a vitatott határozattal szemben. Panasza alátámasztására egyebek mellett a védelemhez való jogának, az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 41. cikkének, továbbá a meghallgatáshoz való jogának megsértésére hivatkozott. A panaszt a főtitkár 2017. január 4-i határozatával a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljárva elutasította. A főtitkár többek között megállapította, hogy az ítélezési gyakorlat értelmében nem áll fenn kötelezettsége arra, hogy a tanácsadó bizottság véleményét és a tanúk meghallgatásáról szóló jelentéseket a fellebbező részére átadja, mivel tanácsadó bizottságnak a legteljesebb titoktartás mellett kell működnie, és az általa készített anyagok titkosak.

A lelki zaklatás fennállását illetően pedig a főtitkár úgy ítélte meg, a HF által előadott tények alkalmasak az e rendelkezés értelmében vett szándékos és ismétlődő cselekmények megvalósítására. Ugyanakkor az alábbiakat állapította meg: *„[n]em szabad elfelejteni, hogy az állítólagos zaklató a [felperes] hivatali felettese. Márpedig egy egységvezető feladatainak jellegéből adódik, hogy emlékezteti a munkatársait arra, hogy kötelesek végrehajtani a vezető utasításait, hozzájárulni a munkatársak megfelelő együttműködéséhez, megfelelő módon megosztani a munkavégzéshez szükséges információkat, és a megbeszélésekről történő távollétük esetén magyarázattal szolgálni. Így összességében vizsgálva a [felperes] által hivatkozott tényeket, úgy tűnik, nem valósítanak meg az egységvezető által a beosztottjával szemben tanúsított helytelen magatartást. A tények inkább arra engednek következtetni, hogy ez az egységvezető úgy vélte, hogy vezetői hatáskörét vonták kétségbe, ami feszültségekhez vezetett, így a szervezeti egység működésének javítása érdekében be kellett avatkoznia. A [felperes] kollégák előtti állítólagos, a felperes részéről nem kivédhető lejárata, éppen azokon a megbeszéléseken történt, amelyeknek a célja a szervezeti egység működési hiányosságainak megvitatása volt. Az állítólagos zaklatónak tulajdonított, minden bizonnyal sajnálatos szavakat ennél fogva e feszültségek és működési zavar összefüggésébe kell helyezni [...]”* A főtitkár szerint emiatt a fellebbező által hivatkozott tények összességükben nem tűntek úgy, mint amelyek az egységvezető által egy beosztottal szemben tanúsított visszaélészerű magatartásnak minősülnek.

### **3. A Törvényszék előtti eljárás és a megtámadott ítélet**

A fellebbező ezután keresetet indított egyrészt a Parlament munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságának a fellebbező által segítségnyújtás iránti kérelmét elutasító vitatott határozata megsemmisítése iránt, másrészt a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által e kérelem kezelése során elkövetett

jogsértésekből eredő, azon kár megtérítése iránt, amelyet a fellebbező véleménye szerint elszenvedett.

A fellebbező három jogalapra hivatkozott, amelyek közül az első a védelemhez való jog megsértésén, a Charta 41. cikkének megsértésén, a meghallgatáshoz való jog megsértésén és a kontradiktórius eljárás elvének megsértésén; a második eljárási hibákon, pontosabban azon, hogy a tanácsadó bizottság által folytatott eljárás szabálytalan és részrehajló volt; valamint a harmadik nyilvánvaló mérlegelési hibán, a segítségnyújtási kötelezettség és a gondoskodási kötelezettség, valamint a személyzeti szabályzat 12a. és 24. cikkének megsértésén alapul. A fellebbező a kártérítési kérelmei alátámasztásaként arra hivatkozott, hogy nem vagyoni kárt szenvedett abból fakadóan, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság jogellenesen járt el a segítségnyújtás iránti kérelme elbírálása során. Ezen okokból kártérítés címén 70.000 euró megítélését kérte. Másfelől a fellebbező a vizsgálati eljárást, azaz a jelen ügyben a tanácsadói bizottság munkáját érintő szabálytalanságokból eredő nem vagyoni kár megtérítéseként 20.000 euró kiegészítő összeg megtérítésére is igényt tartott. A Törvényszék a megtámadott ítélettel<sup>7</sup> a keresetet mint megalapozatlant teljes egészében elutasította.

**3.1. A meghallgatáshoz való jogról.** Röviden érdemes áttekíteni, hogy a meghallgatáshoz való jog tekintetében milyen érvek merültek fel és azokat hogyan értékelte a Törvényszék. HF szerint a személyzeti főigazgató azzal indokolta az általa a tanácsadó bizottság jelentésének részére történő közlése iránt benyújtott kérelem teljesítésének megtagadását, hogy a jelen ügyben nem készült jelentés, és az említett bizottság csak egy egyszerű véleményt adott át részére. HF ugyanakkor vitatta azt a tényt, hogy a tanácsadó bizottság a jelen ügyben nem készített jelentést, vagy hogy a zaklatással kapcsolatos belső szabályzatnak megfelelően nem vont le lényeges következtetéseket. Vitatta továbbá a főtitkár által a panaszt elutasító határozatban kifejtett azon álláspontot is, mely szerint panaszosként kisebb mértékben illeti meg a védelemhez való jog. E tekintetben különösen arra hivatkozott, hogy a tanácsadó bizottság következtetései és a tanúk meghallgatásáról szóló jelentés közlésének megtagadását nem indokolta az eljárás alá vont érintettek és a tanúskodó személyek személyazonossága védelmének szükségességével, arra kötelezi a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot, hogy a tanácsadó bizottság következtetésein túl a tanúk meghallgatásáról szóló jelentést is közölje vele, ezeket a dokumentumokat a felperes az eljárás során végül megkapta. HF úgy vélte, hogy a tanácsadó bizottság anyagainak a zaklatással kapcsolatos belső szabályzata értelmében vett titkos és bizalmas jellegére való hivatkozás hatástalan. Ráadásul a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság szándékában állhatott volna a tanácsadó bizottság jelentése vagy következtetései, valamint a tanúk meghallgatásáról szóló jelentések nem bizalmas jellegű változatának elkészítése, amint egyébként ezt a Törvényszék pervezető intézkedésére válaszul megtette. A felperes szerint mivel nem rendelkezett ezekkel az iratokkal a 2016. április 1-jei

<sup>7</sup> A T-218/17. sz. HF kontra Európai Parlament ügyben 2018. június 29-én hozott ítélet (ECLI:EU:T:2018:393)

észrevételei megfogalmazásának időpontjában, nem volt tudomása a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által a megtámadott határozat elfogadása során figyelembe vett indokokról és valamennyi végkövetkeztetésről sem. Ennélfogva a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a jelen ügyben az Alapjogi Charta 41. cikkében szabályozott meghallgatáshoz való jogát is megsértette.

A Parlament ezzel szemben úgy vélte, hogy ítélezési gyakorlat egyáltalán nem kötelezi a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot a tanácsadó bizottság anyagaihoz való hozzáférés biztosítására, ezért kérte az első jogalap megalapozatlanként történő elutasítását. A Parlament ennek alátámasztása érdekében a Közzszolgálati Törvényszék egy korábbi ítéletére is hivatkozott, amely szerint „lelki zaklatás miatti panasz esetén a felvett tanúvallomások bizalmas jellegét még a peres eljárásban is biztosítani kell – kivéve, ha különleges körülmények állnak fenn –, mivel ha a peres szakaszban e bizalmas jelleget esetleg feloldják, az akadályát képezheti az olyan semleges és objektív vizsgálat lefolytatásának, amelynek során a személyzeti állomány tanúvallomás tételére felhívott tagjai vonakodás nélkül együttműködnek”.<sup>8</sup>

A Törvényszék ezt a jogalapot – hasonlóan a többi felperesi jogalaphoz – elutasította. Az indokolás kiindulópontja az volt, hogy főszabály szerint a lelki vagy szexuális munkahelyi zaklatás bármely formájára vonatkozó tilalom hatékony végrehajtása érdekében az adminisztráció, amikor egy állítólagos zaklatásról szóló ügyben elfogadja tanúk által a vitatott tényekre vonatkozóan előadott beszámolót, legalább a személyzeti szabályzat 24. cikkének megfelelő segítségnyújtás iránti kérelem intézésének keretében előírhatja a tanúk javára tanúvallomásuknak bizalmas kezelését, mind az állítólagos zaklatóval, mind a feltételezett sértettel szemben. Ennek egyik indoka az, hogy egy segítségnyújtás iránti kérelem intézése folyamán az adminisztráció egyik célja a szolgálat nyugalmának visszaállítása, ezt a célkitűzést a tanúvallomásoknak az állítólagos zaklató vagy a feltételezett sértett általi megismerése veszélyeztetheti azáltal, hogy a szolgálaton belül a személyek között esetleges ellenségeskedésekhez vezethet, és visszatartatja a jövőbeni tanúskodástól azokat, akik releváns tanúvallomást tehetnének. Másrészt, hogy a Törvényszék úgy vélte, hogy egy intézmény, amikor önkéntes, ám az informátor névtelenségének megőrzése érdekében bizalmas kezelés iránti kérelemmel nyújtott információkhoz jut, az ilyen információk elfogadása esetén köteles e feltételt tiszteletben tartani.<sup>9</sup> A Törvényszék szerint így a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a jelen ügyben nem sértette meg az Alapjogi Charta 41. cikkében foglalt meghallgatáshoz való jogot, amikor a pert megelőző eljárásban megtagadta a felperestől a tanúk meghallgatásáról szóló jelentések átadását.

**3.3. A lelki zaklatás fogalmáról.** A lelki zaklatásnak a személyzeti szabályzatban hivatkozott „helytelen magatartás” fogalmát illetően az ítélezési gyakorlat egységes abban, hogy az egyrészt olyan magatartás, szóbeli vagy írott nyelvhasználat,

<sup>8</sup> Lásd a 2013. július 11-i Tzirani kontra Bizottság ítélet (F-46/11, EU:F:2013:115) 41. pontját

<sup>9</sup> Lásd ebben az értelemben és analógia útján: 1985. november 7-i Adams kontra Bizottság ítélet, 145/83, EU:C:1985:448, 34.pont

gesztusok vagy más cselekvések útján valósul meg, amelyek „egy időszak során ismétlődően vagy rendszeresen” fordulnak elő – ami azt vonja magával, hogy a lelki zaklatás az időben szükségszerűen folyamatként jelenik meg, és ismétlődő vagy folyamatos cselekvést feltételez –, és amelyek „szándékosak”, nem pedig „véletlenszerűek”. Másodszor ahhoz, hogy ez a magatartás, szóbeli vagy írott nyelvhasználat, gesztusok vagy más cselekvések e fogalom alá tartozzanak, az szükséges, hogy azok megsértsék valamely személy személyiségét, méltóságát, testi vagy lelki épségét.<sup>10</sup> A lelki zaklatás fennállásának megállapításához a szóban forgó magatartásnak objektíve szándékos jellegűnek kell lennie.<sup>11</sup>

HF kifejtette, hogy hogy noha teljesítménye mindig kiemelkedő volt, három egymást követő vezető, köztük utolsóként az audiovizuális egység vezetője meglegedésére szolgált, ez utóbbi magatartása 2011 végén változott meg irányában, ami 2012-ben tovább fokozódott. Ez a magatartás a 2012 decembere és 2014 szeptembere közötti időszakban állandósult. Egészen pontosan ez az egységvezető olyan helytelen viselkedést tanúsított, amely a felperes rendszeres lejárására irányult, és amely elsősorban a felperesnek harmadik személyek előtti, a jelenlétében vagy a háta mögött, néha írásban előadott rendszeres kritizálásában nyilvánult meg. A legfőbb kifogások, ami elhangzottak vele szemben, közvetlenül a személyére, nevezetesen a természetével kapcsolatos állítólagos problémákra és állítólagos önteltségére irányultak. Így az egységvezetője rendszeresen emlékeztette arra, hogy ő a hivatali felettese, és hogy engedelmeskednie kell neki, ugyanígy többször kérte, hogy indokolja meg a cselekedeteit, anélkül, hogy a felperes által szolgáltatott indoklásból bármilyen következtetést vont volna le. Emellett az egységvezető állítólag nyomást gyakorolt a felperesre, azzal fenyegetve őt, hogy felbontja a munkaviszonyát, vagy legalábbis nem kéri a szerződéses alkalmazotti szerződésének meghosszabbítását. Többek között ezeket a szavakat intézte hozzá: „kinek hiszi magát asszonyom, hercegnőnek?” és felrótta neki, hogy „gondok vannak a jellemével”. Márpedig, a felperes szerint épp ellenkezőleg, az egységvezetőjének voltak indokolatlan reakciói.<sup>12</sup>

A Törvényszék úgy vélte, hogy noha nem kizárt, hogy az audiovizuális egység vezetője helytelen hangnemet használt a felperessel folytatott viták során, a véletlen jellegű szóbeli nyelvhasználatok és gesztusok, még ha helytelennek tűnnek is, nem tartoznak a személyzeti szabályzat által meghatározott lelki zaklatás fogalma alá. Az ítélet szerint sem a szervezeti egységek szervezéséhez kapcsolódó igazgatási határozatok, sem az adminisztrációval szembeni, belső szervezettel kapcsolatos

<sup>10</sup> 2017. december 13-i HQ kontra OCVW ítélet, T-592/16, nem tették közzé, EU:T:2017:897, 101. pont; lásd még: 2014. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 76. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat

<sup>11</sup> 2005. május 4-i Schmit kontra Bizottság ítélet, T-144/03, EU:T:2005:158, 65. pont; 2007. október 25-i Ilo Giudice kontra Bizottság ítélet, T-154/05, EU:T:2007:322, 83. pont

<sup>12</sup> Az egyik állítólagos incidens szerint az audiovizuális egység vezetője a 2012. december 4-i ülésen egy asszisztens jelenlétében a felperes tudomására hozta, hogy ő az, aki parancsol, akár tetszik ez a felperesnek, akár nem. Ezzel kapcsolatban, a felperes állításai szerint fenyegető hangon a következőket jelentette ki: „a csapat Önnel és Ön nélkül is működik, naponta kapok több száz [önéletrajzot] olyan emberektől, akik kitűnően el tudják végezni azt, amit Ön csinál. Ha nem változtat a hozzáállásán, döntést fogok hozni”.

nézetkülönbség nem alkalmas önmagában arra, hogy bizonyítsa a lelki zaklatás fennállását.<sup>13</sup> A Törvényszék álláspontja szerint noha az egységvezető által alkalmazott hangnem egyes elektronikus leveleiben néha kissé túl közvetlen és nyelvileg vagy stílusában nem igazán kidolgozott, de nem eltűzött, és ugyanakkor mindezt az átszervezése következtében működési nehézségekkel küzdő szolgálat összefüggésébe kell elhelyezni. A felperes által benyújtott, az egységvezetője által részére küldött elektronikus levelek lényege az e vezető részéről közölt bírálatokra vonatkozik, ami elvileg hivatali felettesi hatáskörébe tartozik. A Törvényszék ítélete hangsúlyozta, hogy a hivatali felettesnek a beosztott munkájának vagy feladatának teljesítésére vonatkozó bírálatát önmagában nem lehet helytelen magatartásnak tekinteni, hiszen ha ez volna a helyzet, az gyakorlatilag ellehetetlenítené a szervezeti egység irányítását.<sup>14</sup> Ugyanígy, egy alkalmazott felé megfogalmazott negatív észrevételek, amennyiben visszafogott szóhasználat mellett fogalmazzák meg őket, és nem visszaélészerű és a felperesnek felróható objektív tényektől teljesen elrugaskodott vádakon alapulnak, nem sértik szükségszerűen ezen alkalmazott személyiségét, méltóságát, testi vagy lelki épségét.<sup>15</sup> Fentiekre tekintettel a Törvényszék nem látta megalapozottnak a lelki zaklatásra való felperesi hivatkozást sem.

#### **4. A meghallgatáshoz való jog értelmezése a fellebbezési eljárásban**

Fellebbezésében HF azt kérte, hogy a Bíróság helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet, adjon helyt a fellebbező első fokon előterjesztett kérelmeinek, semmisítse meg a megtámadott határozatot, és kötelezze a Parlamentet a 90.000 euróra becsült nem vagyoni kára megtérítésére. A Parlament ezzel szemben a fellebbezés megalapozatlannak nyilvánítására vonatkozóan terjesztette elő kérelmet. Fellebbezésének alátámasztására a fellebbező három jogalapra is hivatkozott, amelyek közül az első és általunk vizsgált jogalap a Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontjában rögzített meghallgatáshoz való jog megsértésén alapult.

A fellebbező szerint mivel az általa a megtámadott ítéletben megállapított jogsértések alapján a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy a tanúk meghallgatásáról szóló jelentéseket nem kellett vele közölni mielőtt megteszi észrevételeit, a Törvényszék ezekkel megsértette a Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontját, valamint a meghallgatáshoz való jogát.

Válaszul a Parlament előadta, hogy az első jogalapot mint megalapozatlant el kell utasítani mivel a Charta hivatkozott cikke értelmében a titkosság a meghallgatáshoz való jog jogos korlátja. A Parlament úgy vélte, hogy a tanúk szólásszabadságának biztosítása érdekében az igazgatási vizsgálatok során a tanúvallomások bizalmas

<sup>13</sup> Lásd a 2014. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 98. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlatot.

<sup>14</sup> 2013. július 11-i Tzirani kontra Bizottság ítélet, F-46/11, EU:F:2013:115, 97. pont; 2014. szeptember 17-iCQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 87. pont; lásd még ebben az értelemben: 2010. február 24-iMenghi kontra ENISA ítélet, F-2/09, EU:F:2010:12, 110. pont

<sup>15</sup> 2014. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 87. pont, lásd még ebben az értelemben: 2010. február 24-iMenghi kontra ENISA ítélet, F-2/09, EU:F:2010:12, 110. pont



jellegét nemcsak az állítólagos zaklatóval, hanem a panaszossal szemben is elengedhetetlen biztosítani. Egyrészt ugyanis e bizalmas jelleg esetleges feloldása – különösen a peres eljárás során – akadályát képezheti az olyan semleges és objektív vizsgálat lefolytatásának, amelynek során a tanúvallomás tételére felhívott személyek vonakodás nélkül együttműködnek. Másrészt a bizalmas jelleg garanciákat nyújt e tanúknak, mivel azok így biztosítékkal rendelkeznek arra, hogy sem megtorlással, sem az érintett személyek részéről történő nyomásgyakorlással nem kell szembenézniük. A Parlament álláspontja szerint a tanácsadó bizottság elnöke fentiekre tekintettel biztosítja a tanúk számára, hogy vallomásuk továbbra is bizalmas marad.

A Bíróság a fellebbezési kérelem vizsgálata során elsőként megállapította, hogy a fellebbezőt a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság valóban meghallgatta a 2015. december 8-i levél alapján, amely kifejti azokat az indokokat, amelyek alapján a személyzeti főigazgató elutasította a segítségnyújtás iránti kérelmét. A fellebbező mindazonáltal nem rendelkezett sem a tanácsadó bizottság véleményével, sem pedig az e bizottság által lefolytatott meghallgatásokról szóló jelentésekkel annak érdekében, hogy megfogalmazhassa az észrevételeit a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által e levélben a segítségnyújtás iránti kérelem elutasítása érdekében felhozott indokokra vonatkozóan.

A Bíróság rögzítette azt is, hogy a vitatott határozat, mivel elutasítja a segítségnyújtás iránti kérelmet, és ebből következően a lelki zaklatás hiányát állapítja meg, a fellebbezővel szemben hozott egyedi intézkedésnek minősül, amely őt a Charta 41. cikkének (2) bekezdése értelmében hátrányosan érinti. A Bíróság szükségesnek tartotta pontosítani azt, hogy olyan eljárás során, mint amilyenről szó van, az állítólagos zaklatás áldozata – a megfelelő ügyintézés elve alapján – hivatkozhat a meghallgatáshoz fűződő jogra. A Charta ugyanis úgy rendelkezik, hogy mindenkinek joga van ahhoz, hogy ügyeit az Unió intézményei és szervei részrehajlás nélkül, tisztességes módon és észszerű határidőn belül intézzék. Továbbá a megfelelő ügyintézéshez való jog magában foglalja többek között mindenkinek a jogát arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák, mindenkinek a jogát arra, hogy a személyére vonatkozó iratokba a bizalmas adatkezeléshez, illetőleg a szakmai és üzleti titokhoz fűződő jogos érdekek tiszteletben tartása mellett betekintszen, valamint az igazgatási szervek azon kötelezettségét, hogy döntéseiket indokolják.<sup>16</sup>

Az ítélkezési gyakorlat értelmében a meghallgatáshoz való jog mindenki számára biztosítja azt a lehetőséget, hogy hasznos és hatékony módon ismertethesse az álláspontját minden közigazgatási eljárásban és minden olyan határozat elfogadása előtt, amely az érdekeit hátrányosan érintheti.<sup>17</sup>

A Bíróság ezért érdemben vizsgálania kellett azt, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta-e a jogot, amikor azt állapította meg, hogy a meghallgatáshoz való jog nem foglalja magában azt a kötelezettséget, hogy a vitatott határozat meghozatala előtt átadják a fellebbezőnek a tanúk meghallgatásáról szóló jelentéseket.<sup>18</sup> A

<sup>16</sup> Lásd a Charta „megfelelő ügyintézéshez való jog” című 41. cikkének (1) és (2) bekezdését.

<sup>17</sup> Lásd ehhez a 2019. április 4-i OZ kontra EBB ítélet, C-558/17 P, EU:C:2019:289, 53. pont

<sup>18</sup> Lásd a megítáradott ítélet 82-87. pontját.

Törvényszék az ítéletében kimondta, hogy az adminisztráció a lelki vagy szexuális munkahelyi zaklatás bármely formájára vonatkozó tilalom hatékony végrehajtásának biztosítása érdekében az állítólagos zaklatási ügyben a tanúk által a vitatott tényekre vonatkozóan előadott beszámoló elfogadásakor főszabály szerint előírhatja annak a tanúk javára történő biztosítását, hogy a tanúvallomásaikat mind az állítólagos zaklatóval, mind a feltételezett sértettel szemben bizalmasan kezeljék.

A Bíróság ugyanakkor korábbi ügyekben már megállapította, hogy az európai tisztviselőket érintő zaklatással kapcsolatos jogvitában azon személynek, aki zaklatás miatt panaszt nyújtott be a személyzeti igazgatóságához, jogában állt az, hogy annak érdekében, hogy észrevételeit az érintett intézmény döntéshozatalát megelőzően hasznosan ezen intézmény elé terjessze, legalább a zaklatással vádolt személy és a különböző meghallgatott tanúk nyilatkozatainak összefoglalását közöljék vele, és ezen összefoglalást adott esetben a bizalmas adatkezeléshez fűződő jogos érdekek tiszteletben tartásával kellett közölni.<sup>19</sup>

Ebben az ügyben nem volt vitatott az, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem elbírálásához a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak nem csak a tanácsadó bizottság véleménye, hanem a tanúk meghallgatásáról szóló jelentések is rendelkezésére álltak, amelyek átfogó és részletes képet nyújtottak e tények valóságáról, valamint arról, hogyan érzékelték ezeket a tényeket a szóban forgó egység személyi állományának tagjai.

A főtanácsnok is rámutatott arra, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a vitatott határozat elfogadásakor figyelembe vette a meghallgatásról szóló jelentéseket, fontos volt, hogy a fellebbező ezekkel kapcsolatban kifejthesse álláspontját. A fellebbezőnek így különösen jogában állt az, hogy az észrevételei hasznos előterjesztése érdekében legalább a tanácsadó bizottság véleményének és a tanúk meghallgatásáról szóló jelentéseknek az összefoglalását közöljék vele, amennyiben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a vitatott határozatot ezekre az iratokra alapította.<sup>20</sup>

A tanúvallomások bizalmas kezelésének tanúk javára történő biztosítását az adminisztráció előírhatja. Ugyanakkor amíg a Törvényszék szerint a tanúvallomások titkosítása nem sérti a zaklatást bejelentő személy meghallgatáshoz való jogát, addig a Bíróság úgy vélte, hogy a két dolog nem szükségszerűen összeegyeztethetetlen. A Bíróság hangsúlyozta azt, hogy a tanúvallomások bizalmas jellegének és az általa védett cél teljesítésének biztosítása érdekében ugyanis bizonyos technikákat lehet alkalmazni, mint például a tanúvallomások anonimizálását, vagy akár azok tartalmának összefoglaló formájában való hozzáférhetővé tételét, sőt, a tanúvallomások tartalma egyes részeinek elrejtését.<sup>21</sup> A Bíróság kiemelte azt is, hogy említettekhez hasonló technikákat éppen a Törvényszék előtti eljárás során alkalmazták, amely arra kötelezte a Parlamentet, hogy nyújtsa be a szóban forgó beszámoló anonimizált változatát, amelyet részben elrejtettek.

A Bíróság megállapította, hogy a Törvényszék – anélkül hogy megvizsgálta volna, hogy a bizalmas adatkezeléshez fűződő jogos érdekek tiszteletben tartása

<sup>19</sup> Lásd ehhez a 2019. április 4-i OZ kontra EBB ítélet, C-558/17 P, EU:C:2019:289, 57. pont

<sup>20</sup> Lásd a főtanácsnoki indítvány 62. pontját.

<sup>21</sup> Lásd ehhez a 2019. április 4-i OZ kontra EBB ítélet, C-558/17 P, EU:C:2019:289, 59. pont

összeegyeztethető-e ezzel a joggal – úgy ítélte meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem sértette meg a fellebbező meghallgatáshoz való jogát azzal, hogy a vitatott határozat meghozatala előtt megtagadta a tanúk meghallgatásáról szóló jelentések részére történő megküldését.

A Bíróság fentiek alapján arra következtetésre jutott, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor nem állapította meg, hogy a Charta 41. cikkéből eredő követelményekkel ellentétes, hogy a fellebbezővel nem közölték legalább a zaklatással vádolt személy és a különböző tanúk nyilatkozatainak összefoglalását, és hogy a fellebbezőt ezekre vonatkozóan nem lehetett meghallgatni, ezért ő nem került abba a helyzetbe, hogy a nyilatkozatok tartalmára hasznos észrevételeket tehessen, mielőtt a személyzeti főigazgató a fellebbezőt hátrányosan érintő vitatott határozatot meghozta. A Bíróság ezzel fellebbezés első jogalapját elfogadta és a megtámadott ítéletet hatályon kívül helyezte anélkül, hogy megvizsgálta volna a fellebbező által az e jogalap keretében kifejtett többi érvet vagy akár a fellebbezés többi jogalapját.

Az Európai Unió Bírósága alapokmánya 61. cikke első bekezdésének második mondata értelmében a Bíróság a Törvényszék határozatának hatályon kívül helyezése esetén az ügyet érdemben maga is eldöntheti, amennyiben a per állása megengedi. Az állandó ítélkezési gyakorlatból következően a védelemhez való jog – különösen a meghallgatáshoz való jog – megsértése csak abban az esetben vonja maga után a szóban forgó közigazgatási eljárás végén meghozott határozat megsemmisítését, ha e szabálytalanság hiányában ez az eljárás eltérő eredményre vezetett volna.<sup>22</sup>

Jelen ügyben a Bíróság megállapította, hogy a Charta 41. cikkéből eredő követelményekkel ellentétes, hogy a fellebbezővel nem közölték legalább a zaklatással vádolt személy és a különböző tanúk nyilatkozatainak összefoglalását, és hogy a fellebbezőt ezekre vonatkozóan nem lehetett meghallgatni, ezért ő nem került abba a helyzetbe, hogy a nyilatkozatok tartalmára vonatkozóan hasznos észrevételeket tehessen, mielőtt a személyzeti főigazgató a fellebbezőt hátrányosan érintő vitatott határozatot meghozta. Amint arra a főtanácsnok is rámutatott, a közlés e hiánya olyan szabálytalanságnak minősül, amely elkerülhetetlenül érintette mind a tanácsadó bizottság véleményét, mind pedig a vitatott határozatot. Ha ugyanis a fellebbező lehetőséget kapott volna arra, hogy hasznosan meghallgassák, a fellebbező meggyőzhette volna a személyzeti főigazgatót arról, hogy a tényeket és a háttér különböző elemeit lehetséges e határozat szempontjából meghatározó módon másként is értékelni, továbbá eltérő súlyozást kell alkalmazni rájuk.<sup>23</sup> A Bíróság erre tekintettel úgy vélte, hogy ebből következően nem zárható ki, hogy a személyzeti főigazgatónak a fellebbező segítségnyújtás iránti kérelmére vonatkozó határozata pozitív lett volna. Ennélfogva a vitatott határozatot a Bíróság megsemmisítette. A fellebbező által az őt ért kár megtérítése iránti kérelmet illetően az ítélet kimondta, hogy a vitatott határozat megsemmisítése megfelelő jóvátételnek minősül bármely nem vagyoni kár tekintetében, amely a fellebbezőt a

<sup>22</sup> Lásd ehhez a 2013. szeptember 10-i G. és R. ítélet, C-383/13 PPU, EU:C:2013:533, 38. pont

<sup>23</sup> Lásd a főtanácsnoki indítvány 121–123. pontját

jelen esetben érthette. A fellebbező által az őt ért kár megtérítése iránt előterjesztett kérelmet egyebekben a Bíróság elutasította.

### Következtetések

A Bíróság ítélete megerősítette azt, hogy a lelki zaklatással kapcsolatos ügyekben nem lehet megszorítóan értelmezni az állítólagos sértett meghallgatáshoz való jogát. A fellebbezési eljárásban hozott határozat azért is tekinthető különlegesnek, mert a Bíróság igazságügyi statisztikái alapján rendkívül alacsony az ilyen tartalmú döntések aránya. 2021-ben a Bíróság 157 ügyben utasította el a fellebbezési kérelmet, és mindössze 11 esetben került sor a Törvényszék határozatának teljes vagy részleges hatályon kívül helyezésére az ügy visszautalása nélkül.<sup>24</sup> A Közzolgálati Törvényszék működésének időszakában a Bíróságnak csak egy rendkívül ritkán alkalmazott felülvizsgálati eljárásban kellett foglalkoznia közzolgálati jogvitákkal.<sup>25</sup> 2016 óta azonban újra a Bíróság gyakorolja ilyen ügyekben is a fellebbezési hatáskört.

### Irodalomjegyzék

- Hannes Kraemer, The European Union Civil Service Tribunal: A New Community Court Examined After Four Years of Operation, *Common Market Law Review* Volume 46, Issue 6 (2009) pp. 1873 – 1913, <https://doi.org/10.54648/cola2009076>
- Rebecca Zahn, Book Review: *Health and Safety at Work. European and Comparative Perspective*, edited by Edoardo Ales. (Alphen aan de Rijn: Kluwer law International, 2013), *Common Market Law Review* Volume 51, Issue 6 (2014) pp. 1875 – 1877, <https://doi.org/10.54648/cola2014152>
- Pranvera Beqiraj, The Right to Be Heard in the European Union – Case Law of the Court of Justice of the European Union, *European Journal of Multidisciplinary Studie*, Jan-Apr 2016 Vol.1 Nr. 1, pp. 264 – 270
- Angyal Zoltán, *Felülvizsgálati eljárás az Európai Bíróságon*, In: Ünnepi tanulmányok Prof. Dr. Bragyova András oktatói munkásságának tiszteletére (szerk.: Paulovics Anita), 2015, Miskolc, 13-24.o.
- Angyal Zoltán, *Az Európai Unió Közzolgálati Törvényszékének létrejötte és megszűnése*, Miskolci Jogi Szemle, 12. évfolyam, 2017, 2. különszám, 11-22.o.

---

<sup>24</sup> Lásd bővebben a Bíróság 2021-es éves jelentésének 246. oldalát.

<sup>25</sup> Lásd ehhez: Angyal Zoltán, *Felülvizsgálati eljárás az Európai Bíróságon*, In: Ünnepi tanulmányok Prof. Dr. Bragyova András oktatói munkásságának tiszteletére (szerk.: Paulovics Anita), 2015, Miskolc, 13-24.o.