



Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (harmadik tanács)

2018. november 22.*

„Közszolgálat – Próbaidős tisztviselők – Próbaidő – A próbaidő meghosszabbítása – A próbaidő leteltekor történő elbocsátás – A személyzeti szabályzat 34. cikke – Hatáskörrel való visszaélés – Indokolási kötelezettség – A személyzeti szabályzat 25. cikkének (2) bekezdése – A meghallgatáshoz való jog – A személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése – Felelősség – Alaki követelmények – A kereset és a panasz összhangjának szabálya – Elfogadhatóság – Vagyoni kár – Nem vagyoni kár – Okozati összefüggés”

A T-603/16. sz. ügyben,

Zoher Brahma (lakóhelye: Thionville [Franciaország], képviseli: A. Tymen ügyvéd)

felperesnek

az **Európai Unió Bírósága** (képviselek kezdetben: J. Inghelram és L. Tonini Alabiso, később: J. Inghelram és Á. Almendros Manzano, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen

az egyrészt a 2015. július 17-i határozat megsemmisítése iránt, amellyel az Európai Unió Bírósága úgy határozott, hogy nem véglegesíti a felperest, és 2015. július 31-i hatállyal elbocsátja őt, valamint a panaszok elbírálásával megbízott bizottságnak a 2015. július 17-i határozattal szemben a felperes által benyújtott panaszt elutasító, 2016. március 16-i határozata megsemmisítése iránt, másrészt pedig a felperest az e határozatok miatt állítólagosan ért vagyoni és nem vagyoni kár megtérítése iránt az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (harmadik tanács),

tagjai: S. Frimodt Nielsen elnök, V. Kreuschitz (előadó) és N. Póltorak bírák,

hivatalvezető: M. Marescaux tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2017. november 13-i tárgyalásra,

meghozta a következő

Ítéletet¹

[omissis]

* Az eljárás nyelve: francia.

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

III. A jogkérdésről

A. A megsemmisítés iránti kérelemről

[omissis]

8. A próbaidőnek a személyzeti szabályzat 34. cikke alapján engedélyezett maximális időtartamának a megsértésére alapított első jogalapról

- 182 A felperes azt állítja, hogy próbaidője meghaladta a személyzeti szabályzat 34. cikkében engedélyezett maximális 15 hónapos időtartamot, és e túllépés a véglegesítés elmaradásáról szóló határozat megsemmisítéséhez, valamint a véglegesítéséhez vezet. A felperes szerint az a 7 hónap, amelyen keresztül betegszabadságon volt, próbaidőjének kiszámítására nincs hatással, így próbaidője a személyzeti szabályzat 34. cikkében maximálisan engedélyezett 15 hónap helyett 16,5 hónapon keresztül tartott.
- 183 Továbbá a felperes úgy véli, hogy mind a véglegesítés elmaradásáról szóló határozatot, mind pedig az első próbaidőt értékelő jelentést a próbaidő lejártát követően fogadták el, ami sérti a személyzeti szabályzat 34. cikkét. Mivel az Európai Unió Bírósága nem nyilvánította ki azt a szándékát, hogy a felperest a próbaidő letelte előtt elbocsátja, úgy véli, hogy kérheti a véglegesítést. Ráadásul a felperes úgy véli, hogy próbaidőjét valójában 2015. május 5-ig, azaz a második próbaidőt értékelő jelentés elkészítésének időpontjáig hosszabbították meg, így próbaidője több mint 17 hónapon keresztül tartott. Ezen indokok alapján tehát a személyzeti szabályzat 34. cikkének (4) bekezdését is megsértették, ami igazolja a véglegesítés elmaradásáról szóló határozat megsemmisítését.
- 184 Az Európai Unió Bírósága vitatja a személyzeti szabályzat 34. cikkének megsértését. Arra az álláspontra helyezkedik, hogy a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének utolsó mondatát úgy kell értelmezni, hogy figyelembe kell venni annak nemcsak kifejezéseit, hanem háttérét, valamint annak a szabályozásnak a célkitűzéseit is, amelynek részét képezi. Márpedig e rendelkezés háttéréből kitűnik, hogy a próbaidőnek legalább kilenc hónapig kell tartania. Továbbá e rendelkezés célja a próbaidős tisztviselő alkalmassága és magatartása értékelésének a lehetővé tétele azért, hogy a felvétel biztosíthassa az intézmény számára olyan tisztviselőknek az alkalmazását, akik az alkalmasság, a hatékonyság és a feddhetetlenség legmagasabb követelményeivel rendelkeznek.
- 185 Az Európai Unió Bírósága szerint a jelen ügy olyan különleges eset, amellyel az uniós jogalkotó a személyzeti szabályzat 34. cikkének elfogadásakor nem számolt. Ha a próbaidő az összesen tizenöt hónap eléréséhez csak hat hónappal került volna meghosszabbításra, a felperesnek az eredeti próbaidő során nagyon hosszú ideig, hét hónapig tartó betegsége akadályát képezte volna annak, hogy a kilenc hónapos minimális időtartamú próbaidőben részesüljön. Az Európai Unió Bírósága szerint, ha a próbaidőt 2015. február 28-ig, azaz a felperes próbaidőjének kezdetétől számított tizenöt hónappal hosszabbították volna meg, a felperest csak egy nyolc hónapos időszak tekintetében értékelték volna. A felperes által képviselt álláspont – elfogadása esetén – feláldozná a próbaidő minimális időtartamának meghatározásával kapcsolatos célkitűzést, nevezetesen a személyzeti szabályzat 27. cikkére tekintettel annak biztosítását, hogy kizárólag olyan próbaidős tisztviselőt lehessen véglegesíteni, aki bizonyította, hogy a legmagasabb követelményeket teljesíti. Továbbá az említett álláspont a jelen ügghöz hasonló esetben ahhoz vezethet, hogy a kinevezésre jogosult hatóság köteles elbocsátani egy próbaidős tisztviselőt amiatt, hogy az nem tudta bizonyítani, hogy megfelel az említett követelményeknek, miközben ezt adott esetben megtehetné volna, ha ténylegesen kilenc hónapos próbaidő állt volna a rendelkezésére. Az ilyen következmény egyértelműen ellentétes lenne azoknak a próbaidős tisztviselőknek az érdekeivel, akiknek a próbaidője a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében előírt okokból akaratukon kívül megszakításra került, valamint hátrányos megkülönböztetésben részesülnének azokhoz a próbaidős tisztviselőkhöz képest, akiknek

rendelkezésére állt egy kilenc hónapig, sőt tizenöt hónapig tartó próbaidő. Egyébiránt az Európai Unió Bírósága hangsúlyozza, hogy a felperes az első próbaidőt értékelő jelentésre vonatkozó észrevételeiben elismerte, hogy érdeke fűződik ahhoz, hogy próbaidéjét a maximális tizenöt hónapos időtartamon túl hosszabbítsák meg, és nem vitatta a 2014. október 1-jén hozott, meghosszabbításról szóló határozatot.

- 186 Mindenesetre az Európai Unió Bírósága arra az álláspontra helyezkedik, hogy még azt is feltételezve, hogy a felperes próbaidéje nem felelt meg a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének, ez a szabálytalanság mint ilyen nem járhat a felperes véglegesítésével, illetve nem érvénytelenítheti a véglegesítés elmaradásáról szóló határozatot, anélkül hogy figyelembe ne vennék szakmai képességeit.
- 187 A felperes azon állítását illetően, miszerint a próbaidő tényleges időtartama még 2015. május 5-ig is meghosszabbodott, az Európai Unió Bírósága úgy ítéli meg, hogy a második próbaidőt értékelő jelentés 2015. április 15-ig értékeli a felperes magatartását a próbaidő ezen időpontig való meghosszabbításáról szóló határozatnak megfelelően. Egyébiránt a Bíróság szerint a próbaidőt lezáró jelentés elkészítésének késedelmé nem kérdőjelezheti meg a jelentés vagy adott esetben az érintett tisztviselő véglegesítésének elmaradásáról szóló határozat érvényességét.
- 188 A felek érveire tekintettel emlékeztetni kell arra, hogy a felperes 2013. december 1-jén kezdte meg próbaidéjét, 2014. január 13-tól 2014. augusztus 17-ig betegszabadságon volt, és a 2014. október 1-jei határozattal betegszabadsága miatt 2015. április 15-ig meghosszabbították próbaidéjét. A felperes ezekből a tényekből arra következtet, hogy próbaidéje 2013. december 1-jétől 2015. április 15-ig terjedt, tehát próbaidéje 16,5 hónapon keresztül tartott.
- 189 A személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének kifejezései szerint a próbaidő teljes időtartama semmi esetre sem haladhatja meg a tizenöt hónapot. E rendelkezés szó szerinti értelmezése szerint, ha a próbaidős tisztviselő próbaidéje alatt feladatait nem tudja ellátni, az semmiképpen sem igazolhatja próbaidéjének a kezdő időpontjától számított tizenöt hónapon túl történő meghosszabbítását.
- 190 Sem a személyzeti szabályzat háttere, sem pedig az általa követett célok – amelyeket rendelkezései valamelyikének az értelmezéséhez egyaránt figyelembe kell venni (lásd ebben az értelemben: 1999. november 18-i Pharos kontra Bizottság ítélet, C-151/98 P, EU:C:1999:563, 19. pont; 2016. július 14-i Lettország kontra Bizottság ítélet, T-661/14, EU:T:2016:412, 39. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) – nem cáfolják a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének ezen értelmezését.
- 191 A személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdése által követett célkitűzést illetően megállapításra került, hogy a próbaidő maximális időtartama meghatározásának célja egyrészt az adminisztrációt, valamint a próbaidős tisztviselő érdekében annak az időszaknak a korlátozása, amely alatt a munkaviszonyt átmeneti bizonytalanság kíséri, másrészt pedig annak az időszaknak a meghatározása, amelynek alapján a kinevezésre jogosult hatóságnak értékelnie kell a tisztviselő magatartását (2007. február 14-i Fernández Ortiz kontra Bizottság ítélet, F-1/06, EU:F:2007:25, 53. pont).
- 192 Ez a célkitűzés megerősíti a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a fent említett értelmezését. A próbaidős tisztviselő akadályoztatásától függetlenül próbaidéjének – annak kezdetétől számítva – tizenöt hónapos maximális időtartamban való meghatározásával ugyanis a személyzeti szabályzat abszolút jelleggel és a jogbiztonság érdekében időben korlátozza a próbaidős tisztviselő és az adminisztráció közötti bizonytalan munkaviszonyt, valamint meghatározza azt a maximális időszaktól, amelyet a kinevezésre jogosult hatóság a tisztviselő magatartásának értékeléséhez figyelembe vehet.

- 193 A személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének fent átvett értelmezését nem kérdőjelezi meg a próbaidő kettős célkitűzése, nevezetesen a próbaidő alatt egyrészt az intézmények számára annak lehetővé tétele, hogy ellenőrizzék, hogy olyan tisztviselőket vesznek fel, akik a személyzeti szabályzat 27. cikkében foglalt követelményeknek megfelelően az alkalmasság, a hatékonyság és a feddhetetlenség legmagasabb követelményeivel rendelkeznek (lásd ebben az értelemben: 2014. november 6-i DH kontra Parlament ítélet, F-4/14, EU:F:2014:241, 52. pont), másrészt pedig a próbaidős tisztviselők számára annak lehetővé tétele, hogy bizonyítsák képességeiket azon feladatok teljesítésére, amelyeket feladatkörük tartalmaz, valamint teljesítményüket és a szolgálatban tanúsított magatartásukat (lásd ebben az értelemben: 1997. március 5-i Rozand-Lambiotte kontra Bizottság ítélet, T-96/95, EU:T:1997:25, 95. pont; 2007. október 18-i Krcova kontra Bíróság ítélet, F-112/06, EU:F:2007:178, 48. pont). A próbaidős tisztviselő képességeinek ellenőrzésére és bizonyítására vonatkozó ezen célkitűzések ugyanis nem zárják ki azt, hogy megvalósításuk időtartama időben korlátozott legyen. Még akkor is, ha a próbaidő során a próbaidős tisztviselő feladatait betegség, szülési szabadság vagy baleset miatt nem tudja ellátni, a próbaidős tisztviselő képességeinek bizonyítására és ellenőrzésére vonatkozó célkitűzések nem igazolhatják a próbaidő maximális időtartamának hiányát, mivel ezeket a célkitűzéseket a jogbiztonság törvényes érdekével össze kell egyeztetni. Ez az érdek alapozza meg, hogy a jogalkotó kifejezetten előírja a próbaidő maximális időtartamát.
- 194 A háttérrel illetően a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének első albekezdésével nem ellentétes az ugyanezen rendelkezés második albekezdésének a fenti 189. pontban szereplő értelmezése.
- 195 A személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének első albekezdése előírja, hogy a tisztviselők véglegesítésük előtt kilenc hónapos próbaidőt teljesítenek.
- 196 Ez a rendelkezés kétségtől elölírja, hogy a próbaidő főszabály szerint kilenc hónapig tart, abból azonban nem lehet arra következtetni, amint azt egyébként az Európai Unió Bírósága teszi, hogy az az időszak, amelynek során a próbaidős tisztviselőnek bizonyítani kell tudnia képességeit, az adminisztrációnak pedig értékelni azokat, legalább kilenc hónap.
- 197 A személyzeti szabályzat 34. cikkének (3) bekezdése értelmében ugyanis a próbaidős tisztviselőre vonatkozó értékelő jelentést legkésőbb egy hónappal a próbaidő lejárta előtt kell elkészíteni. Ez a jelentés, amely a próbaidős tisztviselő véglegesítéséről vagy elbocsátásáról szóló határozat alapjául szolgál, tehát szükségszerűen az említett próbaidős tisztviselőnek egy kilenc hónapnál rövidebb időszakot érintő alkalmasságához kapcsolódik. A próbaidős tisztviselő képességei figyelembevételének hiánya a próbaidőt értékelő jelentés elkészítését követő ezen próbaidő alatt főszabály szerint nem elegendő ahhoz, hogy hatással legyen a próbaidős tisztviselő véglegesítésére vagy az annak hiányára vonatkozó határozat érvényességére.
- 198 Hasonlóképpen, a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdése értelmében, a kinevezésre jogosult hatóság meghosszabbíthatja az e rendelkezés első albekezdésében említett kilenc hónapos próbaidőt, ha ezen időszak során a próbaidős tisztviselő feladatait betegség, szülési szabadság vagy baleset miatt folyamatosan egy hónapig vagy hosszabb ideig nem tudja ellátni. Ebből következik, hogy ha a kinevezésre jogosult hatóság – széles mérlegelési mozgásterének gyakorlása során, valamint a próbaidős tisztviselőnek az alkalmasságához, a teljesítményéhez vagy a szolgálatban tanúsított magatartásához kapcsolódó érvényes indokok miatt – megtagadja az ilyen meghosszabbítást azon körülmény ellenére, hogy próbaideje során a próbaidős tisztviselő feladatait folyamatosan egy hónapig vagy hosszabb ideig nem tudta ellátni, az említett próbaidős tisztviselő képességeit egy kilenc hónapnál rövidebb időszak során kell bizonyítani és értékelni.
- 199 Ezen túlmenően, továbbra is a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdése alapján, ha a próbaidős tisztviselő feladatait kevesebb mint egy hónapon keresztül nem tudja ellátni vagy arra nem legalább egy egy hónapos folyamatos időszakon keresztül kerül sor, a kinevezésre

jogosult hatóság az említett akadályoztatás ellenére sem hosszabbíthatja meg a kilenc hónapos próbaidőt. Ilyen esetben az említett próbaidős tisztviselő képességeit egyaránt egy kilenc hónapnál rövidebb időszak során kell bizonyítani és értékelni.

200 Végül a személyzeti szabályzat 34. cikkének (2) bekezdése lehetővé teszi a kinevezésre jogosult hatóságnak, hogy a próbaidős tisztviselő nyilvánvaló alkalmatlansága esetén a próbaidő lejártá előtt bármikor értékelő jelentést készítsen, így ebben az esetben a próbaidős tisztviselő alkalmasságának értékelésére egy kilenc hónapnál rövidebb próbaidő során kerül sor.

201 Ezért, jóllehet a próbaidős tisztviselőnek kilenc hónapos próbaidőt kell teljesítenie ahhoz, hogy véglegesíthető legyen, nem megkövetelt, hogy feladatait a kilenc hónapos időtartam teljessége alatt ténylegesen ellássa, és hogy képességeinek bizonyítása és értékelése ahhoz kapcsolódjon, hogy feladatait egy legalább kilenc hónapos időtartam alatt ténylegesen ellássa. A próbaidős tisztviselőnek nem biztosítanak jogot egy teljes kilenc hónapos időszakra, amelynek során bizonyíthatja képességeit (Warner főtanácsnok van de Roy kontra Bizottság ügyre vonatkozó indítványa, 92/75, EU:C:1976:19, 357. o.) Kizárólag annak megkövetelésére jogosult, hogy lehetőséget biztosítsanak számára képességeinek bizonyítására (lásd ebben az értelemben: 1992. április 1-jei Kupka-Floridi kontra CES ítélet, T-26/91, EU:T:1992:53, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Következésképpen a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének első albekezdésével nem ellentétes az ugyanezen rendelkezés második albekezdésének a fenti 189. pontban átvett értelmezése.

202 A jelen esetben meg kell állapítani, hogy a felperes próbaideje 2013. december 1-jén kezdődött, így a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdése alapján annak legkésőbb 2015. február 28-án kellett befejeződnie. Az Európai Unió Bírósága nem állította, hogy lehetetlen volt számára ezen időszak során a felperes képességeit értékelni, és a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének a jogszerűségét sem kérdőjelezte meg. Következésképpen a felperes próbaidejének 2015. április 15-ig amiatt történő meghosszabbításával, hogy a próbaidő során hét hónapon keresztül betegség miatt távol maradt, az Európai Unió Bírósága megsértette a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdését.

203 Ezt az értékelést nem kérdőjelezi meg az Európai Unió Bírósága által előadott azon körülmény, miszerint a felperes nem vitatta a 2014. október 1-jei határozatot, amely 2015. április 15-ig amiatt hosszabbította meg a próbaidejét, hogy az eredeti próbaideje során betegség miatt távol maradt. Egy közbenső jogi aktus ugyanis nem támadható meg keresettel, ha bizonyított, hogy az e jogi aktushoz kapcsolódó jogellenességre hivatkozni lehet azon végleges határozat elleni kereset alátámasztása érdekében, amelynek előkészítő aktusát képezi (lásd: 2012. május 14-i Sepracor Pharmaceuticals [Ireland] kontra Bizottság végzés, C-477/11 P, nem tették közzé, EU:C:2012:292, 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Márpedig, a 2014. október 1-jei határozat a véglegesítés elmaradásáról szóló határozat előkészítő aktusának minősül, és a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének megsértésére hivatkozni lehet az azon említett végleges határozattal szembeni kereset alátámasztására, amely a felperesnek sérelmet okoz, és amelyet a jelen esetben megtagadott.

204 Egyébiránt a felperes a második próbaidőt értékelő jelentésnek, valamint a véglegesítés elmaradásáról szóló határozatnak a legfeljebb tizenöt hónapos próbaidőt követő elfogadásából tévesen következtetett próbaidejének az említett határozatok elfogadásának időpontjáig történő automatikus meghosszabbítására. Az ilyen értelmezés ugyanis ellentétes próbaidőnek a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdésében engedélyezett maximális időtartamával. Jóllehet főszabály szerint a próbaidőt értékelő jelentést egy hónappal a próbaidő vége előtt kell elfogadni, hogy a próbaidős tisztviselő véglegesítéséről vagy elbocsátásáról szóló határozat a lehető legteljesebb mértékben egybeessen a próbaidő vagy meghosszabbítása lejártának időpontjával, ezen aktusoknak a próbaidőt követő elfogadása nem érinti érvényességüket, és nem jár a próbaidőnek elfogadásuk napjáig való hallgatóságos meghosszabbításával. Ezért megállapításra került, hogy a próbaidőt lezáró jelentés elkészítésének késedelme, jóllehet a személyzeti szabályzat követelményei szempontjából

szabálytalannak minősül, sajnálatos, azonban nem kérdőjelezi meg a jelentés vagy adott esetben azon határozat érvényességét, amellyel az intézmény elbocsátja az ideiglenes alkalmazottat vagy meghosszabbítja a próbaidejét (1973. július 12-i di Pillo kontra Bizottság ítélet, 10/72 és 47/72, EU:C:1973:84, 5. pont; 1981. október 8-i Tither kontra Bizottság ítélet, 175/80, EU:C:1981:221, 13. pont; 2014. december 11-i CZ kontra AEMF ítélet, F-80/13, EU:F:2014:266, 35. pont). A szóban forgó egy hónapos határidő nem felmondási időnek minősül, hanem annak biztosítására irányul, hogy az ideiglenes alkalmazott észrevételeket tehessen azelőtt, hogy az intézmény lehetőleg a próbaidő lejártával egybeeső időpontban határozatot hozna arról, hogy az érintettet megtartja-e beosztásában (lásd ebben az értelemben: 2014. december 11-i CZ kontra AEMF ítélet, F-80/13, EU:F:2014:266, 35. pont).

- 205 A fenti indokok alapján a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdése második albekezdésének megsértésére alapított első jogalapnak helyt kell adni.
- 206 Ebből következik, hogy a felperes véglegesítésének elmaradásáról szóló határozatot meg kell semmisíteni. Ez a határozat ugyanis olyan körülményeken alapul, amelyek 2015. február 28-nál későbbiek, amely időpontban a felperes próbaidejének a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdése alapján be kellett volna fejeződnie. Márpedig ez a rendelkezés a véglegesítés érdemi feltételét teremti meg, mivel meghatározza azt az időszakot, amelynek alapján a próbaidős tisztviselő magatartását az adminisztrációnak az említett tisztviselő véglegesítéséhez vagy annak hiányához értékelnie kell. A kinevezésre jogosult hatóság által figyelembe vett, 2015. február 28. utáni körülmények képezik tehát szükségszerűen azt a ténybeli alapot, amelyre tekintettel széles mérlegelési mozgásterét gyakorolta, hogy a felperes véglegesítésének elmaradásáról döntsön.
- 207 Így a véglegesítés elmaradásáról szóló határozatot megalapozó, a második próbaidőt értékelő jelentésből kitűnik, hogy figyelembe vették a felperesnek a 2015. március 18-i tárgyalás megszervezésekor tanúsított magatartását azért, hogy ítélőerejének és ítélőképességének hiánya, valamint a nem mindennapos helyzetekhez való alkalmazkodási nehézségei szemléltetésre kerüljenek. Ugyanez a magatartás szolgált alapul a második próbaidőt értékelő jelentésben azzal kapcsolatban, hogy a szolgáltatásban való részvétele a munkafeltételekre negatív hatással jár. A második próbaidőt értékelő jelentésben figyelembevételre került a felperesnek a 2015. március 24-i angol óráról való, magyarázat nélküli távolmaradása, valamint a 2015. január 1-je és április 17. közötti időszakban a munkaidő-szervezési rendszerben tett korrekciók száma annak bizonyítására, hogy a felperesnek az időbeosztását illetően nehézségei voltak, és ez hatással járt a beilleszkedésre. A tárgyalás átiratainak a felperes által 2015. március 27. és április 27. közötti elkészítésének üteme, 2015. április 17-én az irodából való távolmaradása, valamint a 2015. március 10-i és 17-i tárgyalások, amelyeken részt vett, a második próbaidőt értékelő jelentésben teljesítményeinek mennyiségi értékeléséhez figyelembevételre kerültek. Továbbá, a felperesnek a szolgáltatásban tanúsított magatartása, különösen a felperes feletteseit arra ösztönző feltételek hiánya, hogy bizalmat tápláljanak vele szemben, a második próbaidőt értékelő jelentésben értékelésre került a 2015. január 1-je és április 17. közötti időszakban a munkaidő-szervezési rendszerben tett korrekciók száma alapján, 2015. március 24-én és április 14-én a munkaidő regisztrálásával kapcsolatban a felperesnél felmerült problémák alapján, valamint a szabadság iránti kérelmek alapján, amelyeket a 2015. április 20-i héten a felettesének előzetesen nem jelentette be. Végül a második próbaidőt értékelő jelentés alapul veszi a felperesnek a 2015. március 18-i tárgyalás előkészítése során tanúsított magatartását annak szemléltetéséhez, hogy a felperesnek nehézségei vannak a csapatomunkában, és az emberi kapcsolatokban nem tanúsít megfelelő magatartást.
- 208 Ebből az is következik, hogy a panasz elutasításáról szóló határozatot is meg kell semmisíteni, amennyiben a panaszok elbírálásával megbízott bizottság úgy vélte, hogy a személyzeti szabályzat 34. cikke (1) bekezdésének második albekezdését nem sértették meg.
- 209 Mivel a kinevezésre jogosult hatóság, valamint a panaszok elbírálásával megbízott bizottság széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik valamely próbaidős tisztviselő próbaidő alatt tanúsított képességeinek és teljesítményeinek a szolgálat érdeke szerinti értékelését illetően, nem a Törvényszék feladata, hogy

saját értékelésével helyettesítse az adminisztráció értékelését a próbaidő eredményét, valamint a pályázó azon képességeit illetően, amelyek alapján az Unió közszolgálatában véglegesen kinevezik, mivel felülvizsgálata a nyilvánvaló értékelési hiba vagy a hatáskörrel való visszaélés hiányának ellenőrzésére korlátozódik (lásd ebben az értelemben: 1982. március 25-i Munk kontra Bizottság ítélet, 98/81, EU:C:1982:111, 16. pont; 1984. április 5-i Alvarez kontra Parlament ítélet, 347/82, EU:C:1984:147, 16. pont; 1997. március 5-i Rozand-Lambiotte kontra Bizottság ítélet, T-96/95, EU:T:1997:25, 112. pont).

- 210 Egyébiránt az állandó ítélkezési gyakorlatból kitűnik, hogy a Törvényszék az EUMSZ 263. cikkben érintett jogszerűségi felülvizsgálat keretében nem helyettesítheti saját indoklásával a megtámadott jogi aktus kibocsátójának indoklását (lásd ebben az értelemben: 2013. január 24-i Frucona Košice kontra Bizottság ítélet, C-73/11 P, EU:C:2013:32, 89. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ugyanez az eset áll fenn az EUMSZ 270. cikk értelmében a Törvényszék által gyakorolt jogszerűségi felülvizsgálat keretében (lásd ebben az értelemben: 2014. január 15-i Stols kontra Tanács ítélet, T-95/12 P, EU:T:2014:3, 29. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Ebből következik, hogy nem a Törvényszék feladata azt megítélni, hogy a kinevezés elmaradásáról szóló határozatban szereplő értékelések, amelyek a 2013. december 1-je és 2015. február 28. között teljesített próbaidőhöz kapcsolódnak, elegendőek-e a felperes kinevezésének elmaradásáról szóló határozat igazolásához.
- 211 Következésképpen a fent hivatkozott indokok alapján a kinevezés elmaradásáról és a panasz elutasításáról szóló határozatokat meg kell semmisíteni.
- 212 A felperes állításával ellentétben e határozatok megsemmisítése azonban nem vonhatja maga után a véglegesítést. A próbaidős tisztviselő véglegesítésére ugyanis csak a személyzeti szabályzatban előírt formában és feltételek mellett kerülhet sor (lásd ebben az értelemben: 1970. május 13-i Fournier kontra Bizottság ítélet, 18/69, EU:C:1970:37, 8. pont). Márpedig a személyzeti szabályzat egyetlen rendelkezése sem szankcionálja az említett határidő túllépését értékelés nélküli véglegesítéssel. A próbaidős tisztviselő következőképpen nem véglegesíthető önmagában a próbaidő leteltének tényénél fogva (lásd ebben az értelemben: 2007. február 14-i Fernández Ortiz kontra Bizottság ítélet, F-1/06, EU:F:2007:25, 53. pont).

[omissis]

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (harmadik tanács)

a következőképpen határozott:

- 1) **A Törvényszék az Európai Unió Bírósága hivatalvezetőjének – a kinevezésre jogosult hatóság minőségében – a Zoher Brahmát 2015. július 31-i hatállyal próbaidejének végén elbocsátó, 2015. július 17-i határozatát megsemmisíti.**
- 2) **A Törvényszék az Európai Unió Bírósága hivatalvezetőjének – a kinevezésre jogosult hatóság minőségében – a Zoher Brahmát 2015. július 31-i hatállyal próbaidejének végén elbocsátó, 2015. július 17-i határozatával szembeni panasznak a panaszok elbírálásával megbízott bizottság általi elutasításáról szóló, 2016. március 16-i határozatot megsemmisíti.**
- 3) **A Törvényszék a keresetet az ezt meghaladó részében elutasítja.**
- 4) **A Törvényszék az Európai Unió Bíróságát kötelezi a költségek viselésére.**

Frimodt Nielsen

Kreuschitz

Póltorak

Kihirdetve Luxembourgban, a 2018. november 22-i nyilvános ülésen.

Aláírások