



Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (negyedik tanács)

2019. július 3.*

„Közszolgálat – Az EBB személyi állománya – A szervezeti egységek szervezése – Munkavégzési kötelezettség alóli felmentés – Az elektronikus levelezőrendszerhez és a számítógépes hálózathoz való hozzáférés – Pert megelőző eljárás – Elfogadhatóság – Jobbiztonság – A meghallgatáshoz való jog – Az ártatlanság védelme – Az OLAF végleges jelentése – Indokolási kötelezettség – Felelősség – Vagyoni kár – Nem vagyoni kár”

A T-573/16. sz. ügyben,

PT (az Európai Beruházási Bank személyi állományának tagja, képviseli: E. Nordh ügyvéd)

felperesnek

az **Európai Beruházási Bank (EBB)** (képviselek kezdetben: G. Nuvoli, E. Raimond, T. Gilliams és G. Faedo, később: G. Faedo és M. Loizou, meghatalmazotti minőségben, segítők: M. Johansson, B. Wägenbaur ügyvédek és J. Currall barrister),

alperes ellen

az egyfelől az EBB által a felperes munkavégzés alóli felmentéséről hozott 2015. április 13-i, május 12-i, június 16-i és október 20-i, 2016. június 6-i és 2017. február 7-i határozatának, az EBB 2015. június 18-i, a felperesnek az EBB elektronikus levelezőrendszeréhez és számítógépes hálózatához való hozzáférését letiltó határozatának, valamint az EBB által hozott, az illetményelszámolásoknak a felperessel való közlését mellőző és a nevét az EBB intranetes oldalán közzétett szervezeti ábráról törölő határozat megsemmisítése, másfelől a felperes által állítólagosan elszenvedett kár megtérítése iránt az EUMSZ 270. cikk és az Európai Unió Bírósága alapokmányának 50a. cikke alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács),

tagjai: H. Kanninen elnök (előadó), J. Schwarcz és C. Iliopoulos bírák,

hivatalvezető: P. Cullen tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2018. január 23-i tárgyalásra,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: svéd.

Ítélet¹

[omissis]

III. A jogkérdésről

[omissis]

D. Az ügy érdeméről

1. A megsemmisítés iránti kérelmekről

[omissis]

a) Az első jogalap első, a jogbiztonság elvének a megsértésére alapított részéről

[omissis]

2) Az első jogalap első részének megalapozottságáról

- ²³³ Emlékeztetni kell arra, hogy a jogbiztonság, amelynek az előreláthatóság szerves részét képezi (lásd ebben az értelemben: 2017. május 11-i Deza kontra ECHA ítélet, T-115/15, EU:T:2017:329, 135. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) az uniós jog általános elvének minősül. Ez az elv az uniós jogból eredő helyzetek és jogviszonyok előreláthatóságának biztosítására irányul (lásd: 2016. május 4-i Andres és társai kontra EKB ítélet, T-129/14 P, EU:T:2016:267, 35. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat) megköveteli, hogy az adminisztráció minden joghatást kiváltó aktusa egyértelmű és pontos legyen, lehetővé téve azt, hogy az érdekeltek félreérthetőség nélkül megismerjék jogukat és kötelezettségeiket, és ezeknek megfelelően járjanak el (lásd ebben az értelemben: 2016. január 27-i DF kontra Bizottság ítélet, T-782/14 P, EU:T:2016:29, 45. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E követelmény különösen akkor érvényesül, ha a szóban forgó aktus az érintettekre kedvezőtlen következményekkel járhat (lásd ebben az értelemben: 2017. május 11-i Deza kontra ECHA ítélet, T-115/15, EU:T:2017:329, 135. pont).
- ²³⁴ Így egyfelől a jogbiztonság elve megköveteli, hogy valamennyi, joghatás kiváltására irányuló jogi aktus kötőerejének valamely uniós jogi szabályból kell származnia, amelyet mint jogi alapot kifejezetten meg kell jelölni, és amely előírja, hogy a jogi aktus milyen jogi formában jelenjen meg (lásd ebben az értelemben: 2017. május 11-i Deza kontra ECHA ítélet, T-115/15, EU:T:2017:329, 135. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E kötelezettség az indokolási kötelezettség tekintetében is érvényesül (lásd ebben az értelemben: 2009. október 1-jei Bizottság kontra Tanács ítélet, C-370/07, EU:C:2009:590, 55. pont).
- ²³⁵ Kétségtelen, hogy valamely pontos rendelkezésre való hivatkozás elmulasztása nem minősülhet lényeges hibának, amikor a szóban forgó aktus jogalapja az aktus más elemei alapján meghatározható. Az ilyen kifejezett hivatkozás azonban nélkülözhetetlen, annak hiányában az érintettek és a Bíróság számára bizonytalan maradna a pontos jogalap (2016. június 14-i Bizottság kontra McBride és társai ítélet, C-361/14 P, EU:C:2016:434, 48. pont).

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

- 236 Másrészt a jogbiztonság elve megköveteli, hogy a jogi aktus következményei előre láthatóak legyenek (lásd ebben az értelemben: 2015. június 12-i Health Food Manufacturers' Association és társai kontra Bizottság ítélet, T-296/12, EU:T:2015:375, 86. pont).
- 237 Ugyanakkor az előreláthatóság fogalmának hatálya nagymértékben a szóban forgó jogi aktus tartalmától, a vonatkozó jogterülettől, valamint a jogi aktus címzettjének minőségétől függ. E fogalom különösen nem ellentétes azzal, hogy az érintett személynek világos jogi tanácsokért kelljen folyamodnia ahhoz, hogy észszerű szinten felmérhesse, hogy ezen aktusnak az adott ügy körülményei között milyen következményei lehetnek (lásd analógia útján ebben az értelemben: 2005. június 28-i Dansk Rørindustri és társai kontra Bizottság ítélet, C-189/02 P, C-202/02 P, C-205/02 P–C-208/02 P és C-213/02 P, EU:C:2005:408, 219. pont).
- 238 A jelen ügyben a felpereshez hasonlóan meg kell jegyezni, hogy a munkavégzés alóli felmentés fogalmát kifejezetten sem a 2009-es személyzeti szabályzat, sem egyéb uniós jogi szöveg nem alapozza meg. Az ügy irataiból nem tűnik ki, hogy az olyan intézkedések, mint a munkavégzés alóli felmentés különösen az EBB-ben, illetve általánosságban az uniós intézményeknél létező vagy akár ismert gyakorlat lenne. A 2015. március 13-i és június 15-i ülések során egyébként kifejezetten utaltak a felperes munkavégzés alóli felmentésének „különös” jellegére.
- 239 Márpedig sem az 2015. április 13-i, sem pedig a 2015. május 12-i határozat nem hivatkozik arra a jogalapra, amelyre az EBB a felperes munkavégzés alóli felmentését kívánta alapozni. Ezek a különösen szűkszavú határozatok nem hivatkoznak semmilyen jogszabályra, és olyan információra sem utalnak, amelyek a felperes számára lehetővé tették volna egy ilyen jogalap beazonosítását. Az EBB a 2015. április 13-i határozatában ugyanis csupán a felperes „munkahelyi helyzetére”, a Főfelügyelőség vizsgálatára, és a szolgálat, valamint a felperes érdekében utal, és bővebb kifejtés nélkül megjegyzi, hogy a felperest „átmenetileg felmentették szakmai kötelezettségei alól”, továbbá a személyzeti szabályzat szerinti jogosultságai változatlanok. A 2015. május 12-i határozat még tömörebb, mivel az csak a vizsgálat lefolytatására, a felperes és felettesei jó közérzetére és a felperes esetleges újrabeosztására utal.
- 240 Márpedig az EBB, annak ellenére, hogy a 2015. április 13-i és május 12-i határozataiban nem hivatkozott a felperes munkavégzés alóli felmentésének jogalapjára, több hónapig nem válaszolt a felperes erre vonatkozó magyarázat iránti kérelmére, és megelégedett azzal, hogy a felperest a szociális kapcsolatok és igazgatási szervek igazgatóságának igazgatóján keresztül arról tájékoztatta, hogy a munkavégzés alóli felmentése nem minősül a 2009. évi személyzeti szabályzat 39. cikke szerinti, tisztségből való felmentésnek. Így nem vitatott, hogy az EBB többek között elmulasztott válaszolni a 2015. március 13-i elektronikus levélre, amelyben a felperes kifejezetten kérte, hogy az EBB „jelölje meg” az általa meghozni szándékozott, munkavégzés alóli felmentésről szóló „határozat jogalapját” (lásd a fenti 224. pontot). Az EBB csak 2015. június 16-án, azaz a 2015. április 13-i és május 12-i határozatok érvényességének lejártá után és a felperes ügyvédeknek kifejezett kérelmére jelölte meg a felperes munkavégzés alóli felmentésének alapjaként azt, hogy az adminisztráció széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a szervezeti egységei szervezésében, valamint hogy gondoskodási kötelezettség terheli.
- 241 E körülmények között a felperes 2015. június 16. előtt jogi képzettsége és tájékozott ügyvédek igénybevétele ellenére sem tudta eloszlatni a 2015. április 13-i és május 12-i határozat alapjául szolgáló jogalappal kapcsolatban táplált kétségeit. Így meg kell állapítani, hogy az EBB a felperest e határozatok terjedelmével kapcsolatban hosszan tartó, bizonytalan helyzetben tartotta. Következésképpen lehetetlen volt számára, hogy egyértelmű módon megismerje jogait és kötelezettségeit, és ennek megfelelően hozhasson intézkedéseket.
- 242 Ez a megállapítás annál is inkább érvényes, mivel, amint arra lényegében a felperes is rámutat, az az értelmezés, amelyet az EBB a 2015. április 13-i és május 12-i határozataiban a (munkavégzés alóli) „felmentés” fogalmának és a (szakmai kötelezettségei alól) „felmentették” kifejezésnek tulajdonítani

kívánt, érzékelhetően eltávolodik azok szokványos jelentésétől. A „felmentés” fogalom ugyanis közönséges jelentése szerint annak engedélyezésére utal, hogy ne az előírtak szerint cselekedjenek. A „felmentették” kifejezés pedig közönséges jelentése szerint az attól való mentesítésre utal, hogy továbbra is az előírtak szerint kelljen cselekedni. Márpedig a jelen ügyben az EBB a „felmentés” fogalmát és a „felmentették” kifejezést az előírtak szerinti cselekvés tilalmaként írja le. Amint azt az EBB a tárgyalás során kifejezetten elismerte, a felperes „nem tud[ott] dolgozni” a munkavégzés alóli felmentése miatt. A felperes és az EBB közötti levelezés is e kétértelműségről tanúskodik. Így az, hogy a felperes 2015. április 15-én egy szakmai jellegű elektronikus levelet válaszolt meg, a Kockázatkezelési Főigazgatóság „Pénzügyi Kockázatok” igazgatója általi „rendreutasítást” vont maga után. Mindazonáltal ez utóbbi nem azt közölte a felperessel, hogy tilos dolgoznia, csak azt, hogy „hivatalosan nincs szolgálatban” (officially off duty) és nem várják el tőle, hogy dolgozzon vagy megválaszolja az elektronikus leveleit.

243 Ebből az következik, hogy az alkalmazott jogalap megjelölése hiányában a 2015. április 13-i és május 12-i határozatok sértik a jogbiztonság elvét, valamint hiányos az indokolásuk.

244 Ezzel szemben a 2015. június 16-i és október 20-i határozatok világosan és pontosan megjelölik az azok alapjául szolgáló jogalapot, vagy legalábbis olyan információkat tartalmaznak, amelyek alapján a felperes azt lehetséges kétértelműség nélkül be tudja azonosítani.

245 Így a 2015. június 16-i határozat többek között a következőt tartalmazza:

„Ráadásul az Ön ügyvédei által a 2015. június 3-i levélben megfogalmazott, a felmentés jogalapjának tisztázására vonatkozó kérelmét illetően kérjük, szíveskedjék tudomásul venni, hogy az EBB, mint minden más uniós intézmény, szervezeti egységeinek és személyi állományának szervezését illetően széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik. E [jogkörök] közé tartozik a munkavégzés alóli felmentés elrendelésére vonatkozó jogkör is, az ítélkezési gyakorlattal összhangban különösen akkor, amikor az adminisztráció a szolgálat ellátásának rendjével és nyugalmával összeegyeztethetetlen eseményekkel szembesül. A tényállás megállapítása és így az ok ismeretében a megfelelő következtetések levonása végett az EBB köteles a szükséges határozottsággal fellépni, és az ügy körülményei által indokolt gyorsasággal és gondossággal válaszolni.

Következésképpen, olyan körülmények között, mint a jelen ügyben szereplők, az [EBB] egyfelől meghozta azokat a sürgős, ideiglenes adminisztratív intézkedéseket, amelyeket a megfelelő ügyintézés és a gondoskodás követelményeivel összhangban lévő nyugodt munkakörülmények helyreállítása érdekében szükségesnek tartott. Ezen intézkedéseket az [EBB] által személyügyekben megkövetelt körültekintéssel hozták meg.

Másfelől az [EBB] a jelzett helyzeteket vagy vádakait illetően a további intézkedésekről való döntés érdekében gyorsan igyekezett megállapítani a releváns tényeket. Tekintettel az események jelen ügyben megnyilvánuló jellegére, az [EBB] különös gonddal járt el.

[...]

Az Ön felmentésének jelen megerősítése elsődlegesen a következőkön alapul:

- (a) a szolgálat nyomós érdekén, amely az [EBB] részéről formális védelmi intézkedéseket követel meg az Ön munkahelyi helyzetének kezelése érdekében, amelynek keretében az Ön és a felettesei közötti viszony olyan mértékben tarthatatlanná vált, hogy a szervezeti egység rendes működése már nem lehetséges. Az egység működésének helyreállítására már nem kerülhet sor anélkül, hogy Önt közvetlen felettesétől ne válasszuk el;

- (b) azon a kötelezettségen, hogy figyelembe vegyük az Ön felettesének érdekeit, aki úgy érezte, hogy az Ön magatartása fenyegeti őt, és nem volt képes ellátni szakmai tevékenységét, amikor Ön az [EBB-ben] tartózkodott;
- (c) az Ön érdekeinek figyelembevételére irányuló kötelezettségen, abban az értelemben, hogy az adminisztráció köteles tartózkodni attól, hogy olyan személyekkel való érintkezésnek tegye ki Önt, akik ellen kifogást emelt.”

246 A 2015. október 20-i határozat „megerősíti” a felperes munkavégzés alóli felmentését, kifejti, hogy az alkalmazott jogalap kérdését korábban tisztázták, és az alábbi pontosításokat teszi:

„A felmentés teljes mértékben az [EBB] adminisztrációjának hatáskörébe, különösen pedig [az EBB] Elnökének azon hatáskörébe tartozik, hogy az [EBB] személyi állományát [az EBB alapokmányáról szóló (5.) sz. jegyzőkönyv] és az EBB belső szabályzata (23. cikkének (3) bekezdése) szerinti kinevezésre jogosult hatóságként igazgassa.”

247 Mindazonáltal az az egyedüli körülmény, hogy a 2015. június 16-i és október 20-i határozatok kifejezetten megjelölik az alkalmazott jogalapot, vagy lehetővé teszik, hogy a felperes könnyedén azonosítsa azt, nem elegendő annak megállapításához, hogy azok megfelelnek a jogbiztonság elve követelményeinek. Az is szükséges, hogy a felperes – a fenti 233., 234. és 236. pontban felidézett ítélkezési gyakorlat értelmében – e határozatok – különösen időbeli – terjedelmét kellő pontossággal tudja értékelni, és így meg tudja határozni, hogy mennyi ideig lesz felmentve a munkavégzés alól. Ez a követelmény annál élesebben érvényesült, hogy az olyan huzamos munkavégzés alóli felmentés, mint amilyen a felperesre vonatkozott, nem csak a 2009. évi személyzeti szabályzat 39. cikke alapján hozott, tisztségből való felmentésre vonatkozó határozatnak felel meg annyiban, hogy megfosztja feladatai ellátásának lehetőségétől (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2015. december 16-i DE kontra EMA ítélet, F-135/14, EU:F:2015:152, 39. és 40. pont), de jelentős káros következményekkel járhat szakmai, adminisztratív és pénzügyi helyzetére is.

248 „Elsőként ugyanis az olyan huzamos munkavégzés alóli felmentés, mint amilyen a felperesre vonatkozott, kedvezőtlenül hathat a felperes személyzeti szabályzatból eredő jogaira. Az EBB személyi állományának olyan tagját, mint a felperest, akit – mivel tilos dolgoznia – huzamosan mentesítettek a munkavégzés alól, nem lehet a 2009. évi személyzeti szabályzat 22. cikke alapján megfelelően értékelni, és ebből következően ugyanezen szabályzat 23. cikke szerint érdem alapján előléptetni sem”.

249 Másodszor, az olyan huzamos munkavégzés alóli felmentés, mint amilyen a felperesre vonatkozott, kedvezőtlenül hathat a pénzügyi jogosultságaira. Ugyanez lenne a helyzet akkor is, ha – mint a jelen ügyben is – az érintett illetményét a munkavégzés alóli felmentésének teljes időtartama alatt is folyósítanák. Emlékeztetni kell ugyanis arra, hogy EBB személyi állományának olyan tagját, mint a felperest megillető díjazás nem csak az illetményből, hanem többek között a 2009. évi személyzeti szabályzat II. melléklete szerinti éves jutalmakból is áll. Márpedig mivel az olyan huzamos munkavégzés alóli felmentés, mint amilyen a felperesre vonatkozott, akadályát képezi annak, hogy e teljesítményeket huzamos ideig értékeljék (lásd: fenti 245. pont), a gyakorlatban megfosztják őt annak lehetőségétől, hogy ilyen jutalmakban részesüljön. Mivel hasonló esetben elő sem léptethetik (lásd: 248. pont), minden olyan illetményemelési lehetőségtől is megfosztják, amely a 2009. évi személyzeti szabályzat 23. cikke szerinti összes előléptetést követi.

250 Harmadszor, mivel a személyi állomány olyan tagjára, mint a felperes, akit huzamosan mentesítettek a munkavégzés alól, semmilyen feladatot nem osztottak, illetményének további folyósítása ellenére is hivatkozhat érdekeinek sérelmére (lásd ebben az értelemben: 2015. december 16-i DE kontra EMA ítélet, F-135/14, EU:F:2015:152, 42. pont) és a besorolási fokozat és a munkakör közötti megfelelés elvére, amelynek értelmében az uniós tisztviselő vagy az uniós alkalmazott feladatai nem lehetnek egyértelműen alacsonyabb rendűek a besorolási fokozatába és munkakörébe tartozó feladatoknál, figyelembe véve azok jellegét, jelentőségét és terjedelmét (1988. március 23-i Hecq kontra Bizottság

ítélet, 19/87, EU:C:1988:165, 7. pont; 1998. május 28-i W kontra Bizottság ítélet, T-78/96 és T-170/96, EU:T:1998:112, pont 104). Az EBB állításával ellentétben ugyanis ezen elv terjedelme nem korlátozódik az újrabeosztásról szóló határozatokra (lásd ebben az értelemben: 2008. május 8-i Kerstens kontra Bizottság ítélet, F-119/06, EU:F:2008:54, 45. pont).

- 251 Márpedig, nem csak a 2015. április 13-i és március 12-i határozatoktól, amelyek hatálya kifejezetten egy hónapra korlátozódott, hanem a 2009. évi személyzeti szabályzat 39. cikke szerinti, tisztségből való felmentő határozattól is eltérően, amelynek maximális hatálya – a büntetőeljárásokat leszámítva – három hónap, a 2015. június 16-i és október 20-i határozat semmilyen számszerűsített korlátozást nem tartalmaz. Kétségtelen, hogy e határozatok emlékeztetnek a felperes munkavégzés alóli felmentésének ideiglenes jellegére, és lényegében azt pontosítják, hogy annak végpontja egy jövőbeni esemény bekövetkezésétől függ. Meg kell ugyanakkor állapítani, hogy egy ilyen esemény bekövetkezésének időpontja az említett határozatok meghozatalának időpontjában még nem volt meghatározható.
- 252 A 2015. június 16-i határozat ugyanis arra szorítkozik, hogy a felperes munkavégzés alóli felmentésének végpontja az OLAF „formális vizsgálatának” lezárásától függ. A formális vizsgálat fogalma nem szerepel sem a 883/2013 rendeletben, sem az általa felváltott, az Európai Csalás Elleni Hivatal (a továbbiakban: OLAF) által lefolytatott vizsgálatokról szóló, 1999. május 25-i 1073/1999/EK európai parlamenti és tanácsi rendeletben (HL 1999. L 136., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 3. kötet, 91. o.). A 2015. június 15-i ülés emlékeztetőjéből ugyanakkor kitűnik, hogy ellentétben azzal, ami a felperes irataiból kikövetkeztethető, e fogalom nem a 883/2013 rendelet 2. cikkének (4) bekezdése szerinti „igazgatási vizsgálatra”, hanem általánosságban az OLAF előtti eljárásra utal, amely a vizsgálati jelentés elkészítésével ér véget. Ezen ülés során ugyanis az EBB a szociális kapcsolatok és igazgatási szervek igazgatóságának igazgatója jelezte a felperesnek, hogy a munkavégzés alóli felmentését addig tervezik kiterjeszteni, amíg az OLAF jelentése rendelkezésre nem áll.
- 253 A 2015. október 20-i határozat ugyanígy arra szorítkozik, hogy a felperes munkavégzés alóli felmentésének végpontja az OLAF „formális vizsgálatának” lezárásától függ. A „munka” fogalmát ilyen értelemben sem a 883/2013 rendelet, sem az általa felváltott 1073/1999 rendelet nem tartalmazza. Mindazonáltal, a fenti 252. pontban kifejtett megfontolásokra tekintettel a felperes úgy érthette, hogy a formális vizsgálat fogalmához hasonlóan a munka fogalma általánosságban az OLAF előtti eljárásra utal, amely a vizsgálati jelentés elkészítésével ér véget.
- 254 Márpedig meg kell állapítani, hogy a 883/2013 rendelet szerint az OLAF vizsgálati jelentésének elkészítésére semmilyen záros határidő nem vonatkozik. E rendelet további pontosítás nélkül csupán annak kimondására szorítkozik, hogy az OLAF a vizsgálati jelentését az olyan igazgatási vizsgálat „befejezését követően” vagy a vizsgálatot „követően” készíti el, mint amelyet az említett rendelet 2. cikkének (4) bekezdése határoz meg, és amelynek időtartamára nem vonatkozik záros határidő. Az említett rendelet 7. cikkének (8) bekezdése értelmében ugyanis, amennyiben egy vizsgálat nem zárható le a megindítását követő 12 hónapon belül, az OLAF főigazgatója a 12 hónapos időtartam lejártakor és ezt követően hathavonta jelentést készít az OLAF Felügyelő Bizottsága számára, amelyben ismerteti a vizsgálat elhúzódásának okait és a helyzet orvoslása érdekében tervezett intézkedéseket.
- 255 Az EBB szociális kapcsolatok és igazgatási szervek igazgatóságának igazgatójának nyilatkozatai, melyeket a 2015. június 15-i ülés során tett, amely ülés célja az volt, hogy a felperest a 2015. június 16-i határozat meghozatala előtt meghallgassák, megerősíti, hogy nehéz akár a legcsekélyebb pontossággal vagy bizonyossággal is előre látni az OLAF előtti eljárás befejezéséhez kapcsolódó időpont bekövetkezését. Ezen ülés során az EBB szociális kapcsolatok és igazgatási szervek igazgatóságának igazgatója ugyanis jelezte a felperesnek, hogy a munkavégzés alóli felmentését addig tervezik kiterjeszteni, amíg az OLAF jelentése rendelkezésre nem áll, továbbá „azt remélik, hogy a nyári szabadságok előtt erre sor kerül, de e téren semmilyen biztosíték nem nyújtható számára, mivel az EBB semmilyen felügyeletet nem gyakorol az OLAF eljárása felett”.

- 256 E körülmények között a felperes nem tudta kellő pontossággal meghatározni a 2015. június 16-i és október 20-i határozatok időbeli terjedelmét. Így tehát lehetetlen volt számára, hogy egyértelmű módon megismerje jogait és kötelezettségeit, és ennek megfelelően hozhasson intézkedéseket.
- 257 Következésképpen, a 2015. április 13-i és május 12-i határozatokhoz hasonlóan a 2015. június 16-i és október 20-i határozatok is sértik a jogbiztonság elvét.
- 258 Az EBB azon érve, hogy a felperes és felettese közötti konfliktus lezárásához egyedül a munkavégzés alóli felmentés volt elképzelhető, tekintve, hogy a felperest nem lehetett sem más szervezeti egységhez újra beosztani, sem egyéb szervezethez kirendelni, nem alkalmas e megállapítás kétségbe vonására. A szervezeti egységeinek a rá bízott feladatok függvényében való megszervezését, valamint a rendelkezésére álló személyi állománynak az erre tekintettel történő beosztását illető széles mérlegelési jogkör, amellyel az EBB állítása szerint rendelkezik, ugyanis nem korlátlan. Épp ellenkezőleg, ezt a jogkört a szolgálat érdekében és a beosztás és a besorolási fokozat megfelelése elvének (lásd: 2015. június 19-i Z kontra Bíróság ítélet, T-88/13 P, EU:T:2015:393, 105. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), továbbá a gondoskodási kötelezettség, az uniós jog általános elvei és az érintett alapvető jogainak (lásd ebben az értelemben: 2017. december 13-i HQ kontra CPVO ítélet, T-592/16, nem tették közzé, EU:T:2017:897, 26. és 27. pont; 2007. május 2-i Giraudy kontra Bizottság ítélet, F-23/05, EU:F:2007:75, 141. pont; 2007. október 9-i Bellantone kontra Számvevőszék ítélet, F-85/06, EU:F:2007:171, 61. pont) tiszteletben tartásával kell gyakorolni. Az említett jogkör így nem tehetette lehetővé az adminisztráció számára, hogy mentesüljön a jogbiztonság elvének, vagy akár a beosztás és a besorolási fokozat megfelelése elvének követelményei alól annak érdekében, hogy a felperest huzamos ideig távol tartsák szakmai tevékenységétől, amely időtartam nem volt pontosan meghatározható, és ami a fenti 247–250. pontban kifejtett, jelentősen káros következményekkel járt.
- 259 Ha az EBB úgy vélte, hogy a felperes magatartása azonnali hatályú elbocsátást megalapozó súlyos oknak minősül, fegyelmi eljárást kellett volna vele szemben indítania, és a 2009. évi személyzeti szabályzat 39. cikke alapján fel kellett volna őt mentenie tisztségéből. Ha az EBB ezzel szemben úgy vélte, hogy – amint azt a tárgyalás során előadta – a felperes magatartása nem tartozott e rendelkezés hatálya alá, azonban a vele való közös munkavégzés már elképzelhetetlen volt, az alkalmazandó szabályok tiszteletben tartásával a 2009. évi személyzeti szabályzat 16. cikke alapján meg kellett volna szüntetni a szerződését.
- 260 Így tehát helyt kell adni az első jogalap első részének, valamint ebből következően meg kell semmisíteni a 2015. április 13-i, május 12-i, június 16-i és október 20-i határozatokat.

[omissis]

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (negyedik tanács)

a következőképpen határozott:

- 1) A Törvényszék megsemmisíti az Európai Beruházási Bank (EBB) által PT munkavégzés alóli felmentéséről hozott 2015. április 13-i, május 12-i, június 16-i és október 20-i, 2016. június 6-i és 2017. február 7-i határozatokat, valamint az EBB 2015. június 18-i, PT-nek az EBB elektronikus levelezőrendszeréhez és számítógépes hálózatához való hozzáférést letiltó határozatát.
- 2) A Törvényszék kötelezi az EBB-t, hogy nem vagyoni kár címén fizessen meg PT részére 25 000 eurót, amelyet a jelen ítélet kihirdetésének napjától késedelmi kamattal kell növelni, melynek mértéke az Európai Központi Bank (EKB) által a fő refinanszírozási műveletekre megállapított kamatláb 3,5 ponttal növelt értéke.

- 3) A Törvényszék a keresetet ezt meghaladó részében elutasítja.
- 4) A Törvényszék az EBB-t kötelezi a költségek viselésére.

Kanninen

Schwarcz

Iliopoulos

Kihirdetve Luxembourgban, a 2019. július 3-i nyilvános ülésen.

Aláírások