Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (трети състав)

22 ноември 2018 година*

„Публична служба — Длъжностни лица в срок за изпитване — Срок за изпитване — Удължаване на срока за изпитване — Уволнение в края на срока за изпитване — Член 34 от Правилника — Злоупотреба с власт — Задължение за мотивиране — Член 25, параграф 2 от Правилника — Право на изслушване — Член 90, параграф 2 от Правилника — Отговорност — Изисквания за форма — Правило за съответствие между жалбата по съдебен и жалбата по административен ред — Допустимост — Имуществена вреда — Неимуществена вреда — Причинно-следствена връзка“

По дело T-603/16

Zoher Brahma, с местожителство в Тионвил (Франция), представляван от A. Tymen, адвокат,

жалбоподател,

срещу

Съд на Европейския съюз, представляван първоначално от J. Inghelram и L. Tonini Alabiso, а впоследствие от J. Inghelram и Á. Almendros Manzano, в качеството на представители,

ответник,

с предмет искане на основание член 270 ДФЕС, от една страна, за отмяна на решение от 17 юли 2015 г. на Съда на Европейския съюз да не титуляризира жалбоподателя и да го уволни, считано от 31 юли 2015 г., и на решение от 16 март 2016 г. на комитета за разглеждане на жалбите, подадени по административен ред, с което се отхвърля жалбата по административен ред, подадена от жалбоподателя срещу решение от 17 юли 2015 г., и от друга страна, за обезщетение за имуществените и неимуществените вреди, които жалбоподателят твърди, че е претърпял в резултат на тези решения,

ОБЩИЯТ СЪД (трети състав),

състоящ се от: S. Frimodt Nielsen, председател, V. Kreuschitz (докладчик) и N. Półtorak, съдии,

секретар: M. Marescaux, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 13 ноември 2017 г.,

постанови настоящото

* Език на производството: френски.

Решение [1]

[...]

I. От правна страна

A. По искането за отмяна

[...]

1. По първото основание, а именно нарушение на разрешената съгласно член 34 от Правилника максимална продължителност на срока за изпитване

182 Жалбоподателят твърди, че срокът му за изпитване е надвишил разрешената съгласно член 34 от Правилника максимална продължителност от 15 месеца и това е основание за отмяна на решението да не бъде титуляризиран и за титуляризирането му. Според жалбоподателя седемте месеца, през които е бил в отпуск по болест, не се вземат предвид при изчисляването на продължителността на срока му за изпитване, така че вместо разрешените съгласно член 34 от Правилника не повече от 15 месеца този срок продължил 16,5 месеца.

183 Освен това жалбоподателят счита, че както решението да не бъде титуляризиран, така и първият доклад за срока на изпитване, са приети след изтичането на срока за изпитване, което било в нарушение на член 34 от Правилника. Тъй като Съдът на Европейския съюз не изразил намерението си да го уволни преди края на срока му за изпитване, жалбоподателят счита, че има право да бъде титуляризиран. Освен това жалбоподателят смята, че в действителност срокът за изпитване е удължен до 5 май 2015 г., на която дата е изготвен вторият доклад за срока на изпитване, така че срокът му за изпитване продължил повече от 17 месеца. Поради това било налице и нарушение на член 34, параграф 4 от Правилника, което е основание за отмяната на решението да не бъде титуляризиран.

184 Съдът на Европейския съюз оспорва твърдението за наличие на нарушение на член 34 от Правилника. Той счита, че член 34, параграф 1, втора алинея, последно изречение от Правилника трябва да се тълкува, като се вземе предвид не само неговият текст, но и контекстът му и целите на правната уредба, от която той е част. От контекста на тази разпоредба се установявало, че срокът за изпитване трябва да е не по-малко от девет месеца. Нещо повече, целта на тази разпоредба била да се даде възможност за преценка на способностите и на поведението на длъжностното лице в срок за изпитване, за да може назначаването да осигури на институцията услугите на длъжностни лица със способности, ефикасност и почтеност, отговарящи на най-високите стандарти.

185 Според Съда на Европейския съюз разглежданият случай е особен и при приемането на член 34 от Правилника не е предвиден от законодателя на Съюза. Много дългото седеммесечно отсъствие на жалбоподателя по болест през първоначалния период от срока за изпитване щяло да му попречи да се ползва от минималния деветмесечен срок за изпитване, ако срокът за изпитване бе удължен само с шест месеца, за да стане общо петнадесет месеца. Според Съда на Европейския съюз, ако срокът за изпитване бе удължен до 28 февруари 2015 г., тоест петнадесет месеца след началната дата на срока за изпитване на жалбоподателя, последният щял да бъде оценяван в продължение само на осем месеца. Да се възприеме поддържаното от жалбоподателя становище, би означавало да се пренебрегне целта, с оглед на която е установена минимална

1 Възпроизвеждат се само точките от настоящото съдебно решение, които Общият съд счита за уместно да публикува.

продължителност на срока за изпитване, а именно да се гарантира с оглед на член 27 от Правилника, че само длъжностно лице в срок за изпитване, показало, че отговаря на най-високите стандарти, може да бъде титуляризирано. Освен това в случай като разглеждания въпросното становище би могло да доведе до положение, при което органът по назначаването да бъде принуден да уволни длъжностно лице в срок за изпитване с мотива, че не е могло да покаже, че отговаря на посочените стандарти, докато то евентуално би могло да покаже това, ако действително е разполагало с деветмесечен срок за изпитване. Такава последица би била в явно противоречие с интересите на длъжностните лица в срок за изпитване, чийто срок за изпитване е бил прекъснат по обективни причини, а именно посочените в член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника, и би довела до дискриминацията им спрямо длъжностните лица в срок за изпитване, които са могли да се ползват от деветмесечен срок за изпитване, и дори евентуално от петнадесетмесечен срок за изпитване. Впрочем Съдът на Европейския съюз подчертава, че в забележките си по първия доклад за срока на изпитване жалбоподателят признава, че е имал интерес срокът му за изпитване да бъде удължен над максималната продължителност от петнадесет месеца и не е оспорил взетото на 1 октомври 2014 г. решение за удължаване на срока.

186 При всяко положение Съдът на Европейския съюз счита, че дори да се предположи, че продължителността на срока за изпитване на жалбоподателя не е била в съответствие с член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника, сама по себе си тази нередовност не е основание, без да се вземат предвид професионалните качества на жалбоподателя, същият да бъде титуляризиран или решението да не бъде титуляризиран да бъде отменено.

187 Що се отнася до твърдението на жалбоподателя, че в действителност срокът за изпитване е продължил дори до 5 май 2015 г., Съдът на Европейския съюз счита, че във втория доклад за срока на изпитване се оценява поведението на жалбоподателя до 15 април 2015 г., в съответствие с решението за удължаване на срока за изпитване до тази дата. От друга страна, той приема, че късното изготвяне на доклада за срока на изпитване не е причина да се постави под съмнение действителността на този доклад или евентуално на решението съответното длъжностно лице да не бъде титуляризирано.

188 С оглед на доводите на страните следва да се припомни, че срокът за изпитване на жалбоподателя започва на 1 декември 2013 г., че в периода 13 януари—17 август 2014 г. той е в отпуск по болест и че с решение от 1 октомври 2014 г. срокът му за изпитване е удължен до 15 април 2015 г. поради отпуска му по болест. От тези факти жалбоподателят прави извод, че срокът му за изпитване обхваща периода от 1 декември 2013 г. до 15 април 2015 г. и че следователно е продължил 16,5 месеца.

189 Съгласно разпоредбата на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника общата продължителност на срока за изпитване при никакви обстоятелства не може да надвишава 15 месеца. Според буквалното тълкуване на тази разпоредба това, че длъжностното лице в срок за изпитване е възпрепятствано да изпълнява задълженията си по време на този срок, не е основание за удължаването на същия над петнадесет месеца, считано от началната му дата.

190 Нито контекстът, нито преследваните с Правилника цели, които също трябва да се вземат предвид при тълкуването на една от разпоредбите му (в този смисъл вж. решения от 18 ноември 1999 г., Pharos/Комисия, C-151/98 P, EU:C:1999:563, т. 19, и от 14 юли 2016 г., Латвия/Комисия, T-661/14, EU:T:2016:412, т. 39 и цитираната съдебна практика), обезсилват това тълкуване на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника.

191 Що се отнася до целта, преследвана с член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника, постановено е, че с установяването на максимална продължителност на срока за изпитване се цели, от една страна, да се ограничи — в интерес както на администрацията, така и на длъжностното лице в срок за изпитване — периодът, през който служебното правоотношение е

в известна степен несигурно, и от друга страна, да се определи периодът, за който органът по назначаването дава оценка на изпълнението на служебните задължения от длъжностното лице (решение от 14 февруари 2007 г., Fernández Ortiz/Комисия, F-1/06, EU:F:2007:25, т. 53).

192 Тази цел потвърждава посоченото по-горе тълкуване на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника. Всъщност, като предвижда максимална продължителност на срока му за изпитване от петнадесет месеца, считано от началото му, независимо от това дали длъжностното лице в срок за изпитване е възпрепятствано да изпълнява служебните си задължения, Правилникът установява абсолютно времево ограничение на несигурното служебно правоотношение между това лице и администрацията в интерес на правната сигурност и определя максималния период, който органът по назначаването може да вземе предвид, за да оцени начина, по който длъжностното лице изпълнява служебните си задължения.

193 Възпроизведеното по-горе тълкуване на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника не се поставя под въпрос от двойната цел на срока за изпитване, а именно през този период да бъде дадена възможност, от една страна, на институциите да проверят дали назначават длъжностни лица със способности, ефикасност и почтеност, отговарящи на най-високите стандарти, в съответствие с изискванията на член 27 от Правилника (в този смисъл вж. решение от 6 ноември 2014 г., DH/Парламент, F-4/14, EU:F:2014:241, т. 52), и от друга страна, на длъжностните лица в срок за изпитване да покажат способностите си да изпълняват присъщите на тяхната длъжност задължения, както и своята ефикасност и поведение в службата (в този смисъл вж. решения от 5 март 1997 г., Rozand-Lambiotte/Комисия, T-96/95, EU:T:1997:25, т. 95, и от 18 октомври 2007 г., Krcova/Съд, F-112/06, EU:F:2007:178, т. 48). Всъщност тези цели — длъжностното лице в срок за изпитване да покаже способностите си, а съответната институция да ги провери — не изключват възможността периодът за осъществяването им да бъде ограничен във времето. Дори ако по време на срока за изпитване длъжностното лице е възпрепятствано да изпълнява служебните си задължения поради заболяване, отпуск за бременност и раждане или злополука, горните цели не са основание срокът за изпитване да няма максимална продължителност, тъй като тези цели трябва да се съчетаят с легитимния интерес от правна сигурност. Този интерес е в основата на решението на законодателя изрично да предвиди максимална продължителност на срока за изпитване.

194 Що се отнася до контекста, член 34, параграф 1, първа алинея от Правилника не изключва направеното в точка 189 по-горе тълкуване на втора алинея на същата разпоредба.

195 Член 34, параграф 1, първа алинея от Правилника предвижда, че длъжностното лице преминава деветмесечен срок за изпитване, преди да бъде титуляризирано.

196 Макар действително тази разпоредба да предвижда, че продължителността на срока за изпитване по принцип е девет месеца, от нея не може да се изведе, както обаче прави Съдът на Европейския съюз, че периодът, през който длъжностното лице в срок за изпитване трябва да може да покаже способностите си, а администрацията да ги оцени, е не по-малко от девет месеца.

197 Всъщност съгласно член 34, параграф 3 от Правилника докладът относно способностите на лицето трябва да се изготви най-късно един месец преди изтичането на срока за изпитване. Следователно този доклад, който обосновава решението за титуляризиране или за уволнение на длъжностното лице в срок за изпитване, неминуемо оценява способностите на посоченото длъжностно лице за период, по-кратък от девет месеца. Обстоятелството, че способностите на длъжностното лице не биват оценявани в този период от срока за изпитване, който следва изготвянето на въпросния доклад, по принцип не е достатъчно, за да се отрази на действителността на решението дали длъжностното лице в срок за изпитване да бъде титуляризирано.

198 Така съгласно член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника органът по назначаването има право (може) да удължи деветмесечния срок за изпитване, посочен в първа алинея на тази разпоредба, ако по време на този срок съответното длъжностно лице бъде възпрепятствано да изпълнява служебните си задължения в продължение на непрекъснат период от най-малко един месец поради заболяване, отпуск за бременност и раждане или злополука. Затова, когато, упражнявайки широката си свобода на преценка и поради основателни причини, свързани със способностите на длъжностното лице в срок за изпитване, неговата ефикасност или поведение в службата, органът по назначаването откаже такова удължаване, независимо от обстоятелството, че длъжностното лице в срок за изпитване е било по време на този срок възпрепятствано да изпълнява служебните си задължения в продължение на непрекъснат период от най-малко един месец, това длъжностно лице трябва да покаже способностите си и те да бъдат оценени за период, по-кратък от девет месеца.

199 Освен това, също съгласно член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника, ако длъжностното лице в срок за изпитване е възпрепятствано да изпълнява задълженията си за период, който е по-кратък от един месец, или в продължение на непрекъснат период, който е по-кратък от един месец, органът по назначаването не може да удължи деветмесечния срок за изпитване независимо от посоченото обстоятелство. В такъв случай въпросното длъжностно лице в срок за изпитване също трябва да покаже способностите си и те да бъдат оценени за период, по-кратък от девет месеца.

200 Накрая, член 34, параграф 2 от Правилника позволява на органа по назначаването да изготви доклад за длъжностното лице в срок за изпитване по всяко време преди края на срока за изпитване, ако работата на това лице е очевидно незадоволителна, така че в тази хипотеза способностите на длъжностното лице ще бъдат оценени в рамките на срок за изпитване, по-кратък от девет месеца.

201 Така, независимо че, за да може да бъде титуляризирано, длъжностното лице преминава деветмесечен срок за изпитване, не се изисква то действително да изпълнява служебните си задължения през целия деветмесечен период и неговите способности да бъдат показани, съответно оценени, с оглед на действителното изпълнение на задълженията му по време на минимален деветмесечен период. Длъжностното лице в срок за изпитване няма право на девет пълни месеца, за да се докаже (заключение на генералния адвокат Warner по дело Van de Roy/Комисия, 92/75, EU:C:1976:19, стр. 357). То има право само да изисква да му се даде възможност да покаже способностите си (в този смисъл вж. решение от 1 април 1992 г., Kupka-Floridi/ИСК, T-26/91, EU:T:1992:53, т. 44 и цитираната съдебна практика). Следователно възприетото в точка 189 по-горе тълкуване на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника не противоречи на първа алинея на същата разпоредба.

202 В случая следва да се приеме за установено, че срокът за изпитване на жалбоподателя започва на 1 декември 2013 г., така че съгласно член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника той е трябвало да изтече най-късно на 28 февруари 2015 г. Съдът на Европейския съюз нито твърди, че за него е било невъзможно да оцени способностите на жалбоподателя през този период, нито оспорва законосъобразността на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника. Следователно, като удължава срока за изпитване на жалбоподателя до 15 април 2015 г. поради седеммесечното му отсъствие по болест по време на срока за изпитване, Съдът на Европейския съюз нарушава член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника.

203 Този извод не се поставя под въпрос от соченото от Съда на Европейския съюз обстоятелство, че жалбоподателят не е оспорил решението от 1 октомври 2014 г., с което срокът му за изпитване е удължен до 15 април 2015 г. поради отсъствието му по болест през първоначалния период на срока му за изпитване. Всъщност междинният акт не подлежи на обжалване, ако незаконосъобразността му може да се изтъкне в подкрепа на жалба срещу окончателното решение, по отношение на което този акт е подготвителен (вж. определение от 14 май 2012 г.,

Sepracor Pharmaceuticals (Ireland)/Комисия, C-477/11 P, непубликувано, EU:C:2012:292, т. 57 и цитираната съдебна практика). Решението от 1 октомври 2014 г. е подготвителен акт спрямо решението жалбоподателят да не бъде титуляризиран и нарушението на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника може да бъде изтъкнато в подкрепа на жалба срещу посоченото окончателно решение, което е акт с неблагоприятни последици за жалбоподателя и което в случая той е обжалвал.

204 Освен това от приемането на втория доклад за срока на изпитване и на решението да не бъде титуляризиран след изтичане на максималния петнадесетмесечен срок жалбоподателят неправилно прави извод за автоматично удължаване на срока му за изпитване до датата, на която са приети посочените решения. Всъщност такова тълкуване противоречи на разрешената в член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника максимална продължителност на срока за изпитване. Макар по принцип докладът за срока на изпитване да трябва да се приеме един месец преди края на този срок, за да може решението за титуляризиране или за уволнение на длъжностното лице в срок за изпитване да съвпадне, доколкото е възможно, с датата, на която изтича първоначалният или удълженият срок за изпитване, приемането на тези актове след края на срока за изпитване не се отразява на тяхната действителност и не води до мълчаливо удължаване на срока за изпитване до деня на приемането им. В този смисъл е постановено, че макар късното изготвяне на въпросния доклад да представлява нередовност от гледна точка на изискванията на Правилника, тази нередовност не може, колкото и да е нежелателна, да постави под въпрос действителността на доклада, нито евентуално на решението, с което институцията уволнява длъжностното лице в срок за изпитване или удължава срока му за изпитване (решения от 12 юли 1973 г., Di Pillo/Комисия, 10/72 и 47/72, EU:C:1973:84, т. 5, от 8 октомври 1981 г., Tither/Комисия, 175/80, EU:C:1981:221, т. 13, и от 11 декември 2014 г., CZ/ЕОЦКП, F-80/13, EU:F:2014:266, т. 35). Въпросният едномесечен срок не е срок за предизвестие, а цели да гарантира на длъжностното лице в срок за изпитване възможността да направи своите забележки, преди институцията да вземе решение — доколкото е възможно на датата, на която изтича срокът за изпитване — дали да го остави или не на работа (в този смисъл вж. решение от 11 декември 2014 г., CZ/ЕОЦКП, F-80/13, EU:F:2014:266, т. 35).

205 Поради изложените по-горе съображения следва да се приеме, че първото основание, а именно нарушение на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника, е налице.

206 Следователно решението жалбоподателят да не бъде титуляризиран, трябва да се отмени. Всъщност това решение се основава на обстоятелства, настъпили след 28 февруари 2015 г., на която дата съгласно член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника е трябвало да изтече срокът за изпитване на жалбоподателя. Тази разпоредба обаче установява материалноправно условие за титуляризиране, тъй като определя периода, за който администрацията дава оценка как длъжностното лице в срок за изпитване изпълнява служебните си задължения с оглед на титуляризирането му. Ето защо настъпилите след 28 февруари 2015 г. обстоятелства, взети предвид от органа по назначаването, задължително съставляват фактическата основа, на която този орган, упражнявайки широката си свобода на преценка, е решил да не титуляризира жалбоподателя.

207 Така от втория доклад за срока на изпитване, на който се основава решението да не бъде титуляризиран жалбоподателят, се вижда, че поведението на жалбоподателя при организацията на съдебното заседание от 18 март 2015 г. е отчетено като белег за това, че му липсва съобразителност и здравомислие и има затруднения да се справя в необичайни ситуации. Същото поведение е използвано във втория доклад като доказателство за отрицателното отражение на участието му върху условията на работа в неговата служба. Необясненото отсъствие на жалбоподателя от курса по английски език на 24 март 2015 г. и броят на корекциите, които в периода 1 януари—17 април 2015 г. са нанесени по отношение на жалбоподателя в системата за управление на работното време, са отчетени във втория доклад като свидетелство за трудностите на жалбоподателя да организира работата си и за

съответните последици за ръководството. Ритъмът, с който жалбоподателят изготвя протоколите от съдебните заседания между 27 март и 27 април 2015 г., отсъствието му от работа на 17 април 2015 г. и съдебните заседания на 10 и 17 март 2015 г., в които участва, са взети предвид във втория доклад, за да се оцени количествено свършената от него работа. Освен това във втория доклад поведението на жалбоподателя в службата, и в частност липсата на предпоставки началниците на жалбоподателя да му гласуват доверие, е оценено въз основа на броя корекции в системата за управление на работното време между 1 януари и 17 април 2015 г., въз основа на проблемите на жалбоподателя да спази работния график на 24 март и на 14 април 2015 г. и въз основа на молбите за отпуск, които е подал за седмицата от 20 април 2015 г., без предварително да се допита до началника си. Накрая, вторият доклад се основава на поведението на жалбоподателя при подготовката на съдебното заседание от 18 март 2015 г., като съответно показва затрудненията му да работи в екип и неуместното му поведение в отношенията с хората.

208 От това следва също, че решението, с което се отхвърля подадената по административен ред жалба, трябва да се отмени, тъй като комитетът за разглеждане на такива жалби е приел, че не е налице нарушение на член 34, параграф 1, втора алинея от Правилника.

209 Тъй като органът по назначаването и комитетът за разглеждане на жалбите, подадени по административен ред, се ползват с широко право да преценяват според интереса на службата способностите и представянето на длъжностното лице в срок за изпитване, Общият съд не може да замени със своя преценката на администрацията относно постигнатия в срока за изпитване резултат и способностите на кандидата за окончателно назначение в рамките на публичната служба на Съюза, тъй като неговият съдебен контрол се свежда до проверка дали не е налице явна грешка в преценката или злоупотреба с власт (в този смисъл вж. решения от 25 март 1982 г., Munk/Комисия, 98/81, EU:C:1982:111, т. 16, от 5 април 1984 г., Alvarez/Парламент, 347/82, EU:C:1984:147, т. 16, и от 5 март 1997 г., Rozand-Lambiotte/Комисия, T-96/95, EU:T:1997:25, т. 112).

210 От друга страна, съгласно установената съдебна практика в рамките на контрола за законосъобразност по член 263 ДФЕС Общият съд не може да замести мотивите на автора на обжалвания акт със свои мотиви (в този смисъл вж. решение от 24 януари 2013 г., Frucona Košice/Комисия, C-73/11 P, EU:C:2013:32, т. 89 и цитираната съдебна практика). Това се отнася и за осъществявания от Общия съд контрол за законосъобразност съгласно член 270 ДФЕС (в този смисъл вж. решение от 15 януари 2014 г., Stols/Съвет, T-95/12 P, EU:T:2014:3, т. 29 и цитираната съдебна практика). Следователно не е задача на Общия съд да преценява дали съдържащите се в решението да не бъде титуляризиран жалбоподателят оценки относно преминатия между 1 декември 2013 г. и 28 февруари 2015 г. срок за изпитване обосновават в достатъчна степен това решение.

211 Ето защо поради изложените по-горе съображения решението да не бъде титуляризиран жалбоподателят и решението за отхвърляне на подадената по административен ред жалба трябва да бъдат отменени.

212 Противно на твърденията на жалбоподателя, отмяната на тези решения обаче не може да бъде основание за титуляризирането му. Всъщност титуляризирането на длъжностно лице може да се извърши само по предвидените в Правилника ред и условия (в този смисъл вж. решение от 13 май 1970 г., Fournier/Комисия, 18/69, EU:C:1970:37, т. 8). Нито една разпоредба от Правилника обаче не санкционира надвишаването на посочения срок чрез титуляризиране без извършване на оценка. Следователно длъжностно лице в срок за изпитване не бива титуляризирано със самото изтичане на този срок (в този смисъл вж. решение от 14 февруари 2007 г., Fernández Ortiz/Комисия, F-1/06, EU:F:2007:25, т. 53).

[…]

По изложените съображения

ОБЩИЯТ СЪД (трети състав)

реши:

1) **Отменя решението от 17 юли 2015 г., с което секретарят на Съда на Европейския съюз, в качеството на орган по назначаването, уволнява г-н Zoher Brahma след изтичане на срока му за изпитване, считано от 31 юли 2015 г.**

2) **Отменя решението от 16 март 2016 г., с което комитетът за разглеждане на жалбите, подадени по административен ред, отхвърля жалбата по административен ред срещу решението от 17 юли 2015 г., с което секретарят на Съда на Европейския съюз, в качеството на орган по назначаването, уволнява г-н Brahma след изтичане на срока му за изпитване, считано от 31 юли 2015 г.**

3) **Отхвърля жалбата в останалата ѝ част.**

4) **Осъжда Съда на Европейския съюз да заплати съдебните разноски.**

Frimodt Nielsen Kreuschitz Półtorak

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 22 ноември 2018 година.

Подписи