Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Tredje Afdeling)

22. november 2018*

»Personalesag – prøveansatte tjenestemænd – prøvetid – forlængelse af prøvetiden – afskedigelse ved prøvetidens udløb – vedtægtens artikel 34 – magtfordrejning – begrundelsespligt – vedtægtens artikel 25, stk. 2 – ret til at blive hørt – vedtægtens artikel 90, stk. 2 – ansvar – formkrav – regel om overensstemmelse mellem stævningen og klagen – formaliteten – økonomisk tab – ikke-økonomisk skade – årsagsforbindelse«

I sag T-603/16,

Zoher Brahma, Thionville (Frankrig), ved advokat A. Tymen,

sagsøger,

mod

Den Europæiske Unions Domstol, først ved J. Inghelram og L. Tonini Alabiso, derefter ved J. Inghelram og Á. Almendros Manzano, som befuldmægtigede,

sagsøgt,

angående et søgsmål støttet på artikel 270 TEUF med påstand dels om annullation af afgørelsen af 17. juli 2015, hvorved Den Europæiske Unions Domstol besluttede ikke at udnævne sagsøgeren og at afskedige ham med virkning fra den 31. juli 2015, og af afgørelsen af 16. marts 2016 fra klageudvalget om afslag på sagsøgerens klage over afgørelsen af 17. juli 2015, dels om erstatning for det økonomiske tab og den ikke-økonomiske skade, som sagsøgeren angiveligt har lidt som følge af disse afgørelser,

har

RETTEN (Tredje Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, S. Frimodt Nielsen, og dommerne V. Kreuschitz (refererende dommer) og N. Półtorak,

justitssekretær: fuldmægtig M. Marescaux,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 13. november 2017,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

Dom [1]

[*udelades*]

III. Retlige bemærkninger

A. Påstanden om annullation

[*udelades*]

8. Det første anbringende om tilsidesættelse af den maksimalt tilladte varighed af prøvetiden i medfør af vedtægtens artikel 34

182 Sagsøgeren har gjort gældende, at hans prøvetid overskred den maksimale varighed på 15 måneder, der er tilladt i henhold til vedtægtens artikel 34, og at denne overskridelse medfører en annullation af afgørelsen om, at der ikke skal ske udnævnelse, og at han skal udnævnes. Ifølge sagsøgeren påvirker de syv måneder, hvor han var fraværende på grund af sygdom, ikke beregningen af hans prøvetids varighed, således at hans prøvetid havde en varighed af 16,5 måneder i stedet for de 15 måneder, som højst er tilladt ifølge vedtægtens artikel 34.

183 Sagsøgeren er desuden af den opfattelse, at både afgørelsen om, at der ikke skulle ske udnævnelse, og den første udtalelse i forbindelse med prøvetiden blev vedtaget efter udløbet af prøvetiden, hvilket udgør en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 34. Eftersom Den Europæiske Unions Domstol ikke tilkendegav sin hensigt om at afskedige sagsøgeren inden udløbet af dennes prøvetid, er han af den opfattelse, at han har ret til at blive udnævnt som tjenestemand. Sagsøgeren er endvidere af den opfattelse, at hans prøvetid reelt blev forlænget til den 5. maj 2015, som er datoen for udarbejdelsen af den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden, således at hans prøvetid varede mere end 17 måneder. Der forelå således også af disse grunde en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 34, stk. 4, der begrunder en annullation af afgørelsen om, at der ikke skulle ske udnævnelse.

184 Den Europæiske Unions Domstol har bestridt, at den har tilsidesat vedtægtens artikel 34. Den er af den opfattelse, at vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, sidste punktum, skal fortolkes ikke alene under hensyntagen til dens ordlyd, men også til den sammenhæng, hvori bestemmelsen indgår, og de formål, der forfølges med den ordning, som den udgør en del af. Det fremgår af denne bestemmelses sammenhæng, at prøvetiden skal være på mindst ni måneder. Formålet med denne bestemmelse er endvidere at gøre det muligt at bedømme den prøveansatte tjenestemands evner og adfærd, for at ansættelsen kan sikre, at institutionen råder over de bedst kvalificerede tjenestemænd, både med hensyn til kompetence, arbejdsindsats og integritet.

185 Ifølge Den Europæiske Unions Domstol udgør den foreliggende sag et særligt tilfælde, som ikke var forudset af unionslovgiver, da denne vedtog vedtægtens artikel 34. Sagsøgerens meget lange sygdomsperiode på syv måneder i løbet af den oprindelige prøvetidsperiode forhindrede denne i at få den minimale prøvetid på ni måneder, hvis prøvetiden kun var blevet forlænget med seks måneder for at nå femten måneder i alt. Ifølge Den Europæiske Unions Domstol var sagsøgeren, hvis prøvetiden var blevet forlænget indtil den 28. februar 2015, dvs. femten måneder efter datoen for påbegyndelsen af sagsøgerens prøvetid, kun blevet bedømt for en periode på otte måneder. Det synspunkt, som sagsøgeren har indtaget, ville, hvis det blev lagt til grund, tilsidesætte det formål, der tilsigtes med fastsættelsen af en maksimal varighed for prøvetiden, nemlig med henblik på vedtægtens artikel 27 at sikre, at alene en prøveansat tjenestemand, der har godtgjort, at denne er bedst kvalificeret, kan

1 – Der gengives kun de præmisser i nærværende dom, som Retten finder det relevant at offentliggøre.

udnævnes. Det nævnte synspunkt ville endvidere i en sag som den foreliggende kunne føre til, at ansættelsesmyndigheden var forpligtet til at afskedige en prøveansat tjenestemand med den begrundelse, at denne ikke kunne godtgøre at være den bedst kvalificerede, selv om denne eventuelt ville kunne have gjort dette, hvis han eller hun faktisk havde haft en prøvetid på ni måneder. En sådan konsekvens er klart i strid med interesserne for de prøveansatte tjenestemænd, der har haft en utilsigtet afbrydelse af deres prøvetid af de grunde, der er fastsat i vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, og den ville forskelsbehandle dem i forhold til de prøveansatte tjenestemænd, der har haft en prøvetid på ni måneder eller en prøvetid på op til femten måneder. Den Europæiske Unions Domstol har endvidere fremhævet, at sagsøgeren i bemærkningerne til den første udtalelse i forbindelse med prøvetiden har erkendt, at han havde en interesse i, at hans prøvetid blev forlænget ud over den maksimale varighed på femten måneder, og at han ikke har anfægtet den afgørelse om forlængelse, der blev truffet den 1. oktober 2014.

186 Under alle omstændigheder er Den Europæiske Unions Domstol af den opfattelse, at denne uregelmæssighed, selv hvis det lægges til grund, at varigheden af sagsøgerens prøvetid ikke var i overensstemmelse med vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, ikke som sådan kan medføre, at sagsøgeren skal udnævnes til tjenestemand, eller at afgørelsen om, at han ikke skal udnævnes, bliver ugyldig, uden at der tages hensyn til hans faglige kvalifikationer.

187 Hvad angår det af sagsøgeren anførte, hvorefter den egentlige prøvetid blev forlænget til den 5. maj 2015, er Den Europæiske Unions Domstol af den opfattelse, at den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden bedømmer sagsøgerens adfærd indtil den 15. april 2015 i overensstemmelse med afgørelsen om at forlænge prøvetiden indtil denne dato. Domstolen er endvidere af den opfattelse, at en forsinkelse i afgivelsen af udtalelsen ved prøvetidens udløb ikke kan rejse tvivl om udtalelsens gyldighed, eller i givet fald om afgørelsen om, at der ikke skal ske udnævnelse af den berørte tjenestemand.

188 Henset til parternes argumenter bemærkes, at sagsøgeren påbegyndte sin prøvetid den 1. december 2013, at han var fraværende på grund af sygdom fra den 13. januar 2014 til den 17. august 2014, og at hans prøvetid ved afgørelse af 1. oktober 2014 blev forlænget indtil den 15. april 2015 på grund af hans sygeorlov. Sagsøgeren har af disse faktiske omstændigheder udledt, at hans prøvetid strakte sig fra den 1. december 2013 til den 15. april 2015, og således, at hans prøvetid varede 16,5 måneder.

189 Ifølge ordlyden af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, kan prøvetidens samlede længde under ingen omstændigheder overstige 15 måneder. Ifølge en ordlydsfortolkning af denne bestemmelse kan ingen forhindring for, at den prøveansatte tjenestemand kan udøve sit hverv i prøvetiden, begrunde en forlængelse af dennes prøvetid ud over femten måneder fra datoen for påbegyndelsen af dennes prøvetid.

190 Hverken sammenhængen eller de formål, som vedtægten forfølger, som der ligeledes skal tages hensyn til ved fortolkningen af en af dens bestemmelser (jf. i denne retning dom af 18.11.1999, Pharos mod Kommissionen, C-151/98 P, EU:C:1999:563, præmis 19, og af 14.7.2016, Letland mod Kommissionen, T-661/14, EU:T:2016:412, præmis 39 og den deri nævnte retspraksis), afsvækker denne fortolkning af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit.

191 Hvad angår det formål, der forfølges med vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, er det blevet fastslået, at fastsættelsen af en maksimal varighed for prøvetiden har til formål dels – både i administrationens og i den prøveansatte tjenestemands interesse – at begrænse den periode, hvori ansættelsesforholdet er påvirket af en vis usikkerhed, dels at fastlægge den periode, i løbet af hvilken tjenestemandens måde at arbejde på skal bedømmes af ansættelsesmyndigheden (dom af 14.2.2007, Fernández Ortiz mod Kommissionen, F-1/06, EU:F:2007:25, præmis 53).

192 Dette formål bekræfter den ovennævnte fortolkning af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit. Ved uafhængigt af den prøveansatte tjenestemands forhindringer at fastsætte den maksimale varighed af dennes prøvetid til femten måneder, at regne fra begyndelsen af denne, begrænser vedtægten nemlig tidsmæssigt og på absolut måde i retssikkerhedens interesse det usikre ansættelsesforhold mellem den prøveansatte og administrationen, og den fastsætter den maksimale periode, som ansættelsesmyndigheden kan tage hensyn til, for at bedømme den måde, tjenestemanden arbejder på.

193 Der kan ikke rejses tvivl om den fortolkning af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, der er anført ovenfor, ved prøvetidens dobbelte formål, nemlig at gøre det muligt i prøvetiden på den ene side for institutionerne at undersøge, om de ansætter de bedst kvalificerede tjenestemænd, både med hensyn til kompetence, arbejdsindsats og integritet i overensstemmelse med kravene i vedtægtens artikel 27 (jf. i denne retning dom af 6.11.2014, DH mod Parlamentet, F-4/14, EU:F:2014:241, præmis 52), og på den anden side for de prøveansatte tjenestemænd at godtgøre deres evner til at varetage de opgaver, som deres hverv omfatter, og deres arbejdsindsats og tjenstlige adfærd (jf. i denne retning dom af 5.3.1997, Rozand-Lambiotte mod Kommissionen, T-96/95, EU:T:1997:25, præmis 95, og af 18.10.2007, Krcova mod Domstolen, F-112/06, EU:F:2007:178, præmis 48). Disse formål vedrørende undersøgelse og godtgørelse af den prøveansatte tjenestemands evner udelukker nemlig ikke, at perioden til deres gennemførelse er tidsmæssigt begrænset. Selv når den prøveansatte tjenestemand i prøvetiden er forhindret i at udøve sit hverv på grund af sygdom, barselsorlov eller ulykke, kan formålene om godtgørelse og undersøgelse af den prøveansatte tjenestemands evner ikke begrunde, at der ikke foreligger en maksimal varighed for prøveperioden, eftersom disse formål skal forliges med den legitime interesse i retssikkerhed. Denne interesse udgør grundlaget for lovgivers udtrykkelige fastsættelse af en maksimal varighed for prøvetiden.

194 Hvad angår sammenhængen er vedtægtens artikel 34, stk. 1, første afsnit, ikke til hinder for den fortolkning af artikel 34, stk. 1, andet afsnit, der er anført i præmis 189 ovenfor.

195 Vedtægtens artikel 34, stk. 1, første afsnit, fastsætter, at alle tjenestemænd har en prøvetid på ni måneder, inden de kan fastansættes.

196 Selv om det er korrekt, at denne bestemmelse fastsætter, at prøvetiden i princippet har en varighed af ni måneder, kan det ikke deraf udledes, således som Den Europæiske Unions Domstol imidlertid har gjort det, at den periode, hvori den prøveansatte tjenestemand skal kunne godtgøre sine evner, og administrationen skal kunne bedømme dem, er på mindst ni måneder.

197 I medfør af vedtægtens artikel 34, stk. 3, skal udtalelsen om den prøveansatte tjenestemands evner nemlig afgives senest en måned inden prøvetidens udløb. Denne udtalelse, der udgør grundlaget for afgørelsen om udnævnelse eller om afskedigelse af den prøveansatte tjenestemand, vedrører således nødvendigvis den nævnte prøveansatte tjenestemands evner i løbet af en periode, der er kortere end ni måneder. Det forhold, at der ikke er blevet taget hensyn til den prøveansatte tjenestemands evner i løbet af denne del af prøvetiden, der ligger efter afgivelsen af udtalelsen i forbindelse med prøvetiden, er i princippet ikke tilstrækkelig til at påvirke gyldigheden af afgørelsen med hensyn til den prøveansatte tjenestemands udnævnelse eller ikke.

198 På samme måde fremgår det af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, at ansættelsesmyndigheden har mulighed for (kan) forlænge prøvetiden på ni måneder, jf. artikel 34, stk. 1, første afsnit, når den prøveansatte tjenestemand i løbet af denne periode forhindres i at udøve sit hverv i en sammenhængende periode på mindst en måned, på grund af sygdom, barselsorlov eller ulykke. Det følger heraf, at når ansættelsesmyndigheden ved udøvelsen af sit vide skøn og af gyldige grunde vedrørende den prøveansattes evner, arbejdsindsats eller tjenstlige adfærd afviser en sådan forlængelse på trods af den omstændighed, at den prøveansatte tjenestemand er blevet forhindret i at udøve sit hverv i prøvetiden i en sammenhængende periode på mindst en måned, skal den nævnte prøveansatte tjenestemands evner godtgøres og bedømmes i løbet af en periode, der er kortere end ni måneder.

199 Når den prøveansatte tjenestemand forhindres i at udøve sit hverv i en periode, der er kortere end en måned, eller som ikke udgør mindst en måned, kan ansættelsesmyndigheden heller ikke – igen i medfør af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit – forlænge prøvetiden på ni måneder på trods af den nævnte forhindring. I et sådant tilfælde skal den nævnte prøveansatte tjenestemands evner ligeledes godtgøres og bedømmes i løbet af en periode, der er kortere end ni måneder.

200 Endelig bemærkes, at vedtægtens artikel 34, stk. 2, tillader ansættelsesmyndigheden at afgive en udtalelse i forbindelse med prøvetiden på et hvilket som helst tidspunkt inden prøvetidens udløb, såfremt den prøveansatte tjenestemand viser sig klart inkompetent, således at den prøveansatte tjenestemands evner i et sådant tilfælde er blevet bedømt i løbet af en prøvetid, der er kortere end ni måneder.

201 Selv om en prøveansat tjenestemand er forpligtet til at gennemføre en prøvetid på ni måneder for at kunne udnævnes, er det således ikke krævet, at denne faktisk udøver sit hverv i løbet af alle de ni måneder, og at godtgørelsen og bedømmelsen af dennes evner vedrører den faktiske udøvelse af dennes hverv i en periode på mindst ni måneder. En tjenestemand på prøve har ikke ret til fulde ni måneder til at bevise sine evner (forslag til afgørelse fra generaladvokat Warner van de Roy mod Kommissionen, 92/75, EU:C:1976:19, s. 357). Den pågældende har alene ret til at kræve, at han eller hun gives muligheden for at vise sine evner (jf. i denne retning dom af 1.4.1992, Kupka-Floridi mod EØSU, T-26/91, EU:T:1992:53, præmis 44 og den deri nævnte retspraksis). Vedtægtens artikel 34, stk. 1, første afsnit, er følgelig ikke til hinder for den fortolkning af artikel 34, stk. 1, andet afsnit, der er anført i præmis 189 ovenfor.

202 I det foreliggende tilfælde skal det konstateres, at sagsøgerens prøvetid begyndte den 1. december 2013, således at den i medfør af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, skulle udløbe senest den 28. februar 2015. Den Europæiske Unions Domstol har hverken gjort gældende, at det ikke havde været muligt for den at bedømme sagsøgerens evner i løbet af denne periode, eller stillet spørgsmålstegn ved lovligheden af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit. Det følger heraf, at Den Europæiske Unions Domstol ved at forlænge sagsøgerens prøvetid indtil den 15. april 2015 på grund af dennes sygefravær i syv måneder i løbet af prøvetiden, har tilsidesat vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit.

203 Der kan ikke rejses tvivl om denne vurdering ved den omstændighed, som den Europæiske Unions Domstol har fremført, at sagsøgeren ikke har anfægtet afgørelsen af 1. oktober 2014 om at forlænge prøvetiden indtil den 15. april 2015 på grund af dennes fravær som følge af sygdom i løbet af den oprindelige prøveperiode. En mellemkommende retsakt kan nemlig ikke gøres til genstand for søgsmål, hvis det er fastslået, at den ulovlighed, som denne retsakt er behæftet med, kan påberåbes til støtte for et søgsmål, der er rettet mod den endelige afgørelse, som den forbereder (jf. kendelse af 14.5.2012, Sepracor Pharmaceuticals (Ireland) mod Kommissionen, C-477/11 P, ikke trykt i Sml., EU:C:2012:292, præmis 57 og deri nævnte retspraksis). Afgørelsen af 1. oktober 2014 udgør en forberedelse af afgørelsen om, at der ikke skal ske udnævnelse, og tilsidesættelsen af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, kan påberåbes til støtte for et søgsmål, der er rettet mod den nævnte endelige afgørelse, som er bebyrdende for sagsøgeren, og som han har anfægtet i det foreliggende tilfælde.

204 Sagsøgeren har i øvrigt, med urette, af vedtagelsen af den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden og af afgørelsen om, at der ikke skulle ske udnævnelse efter udløbet af den maksimale prøvetid på femten måneder, udledt en automatisk forlængelse af sin prøvetid indtil datoen for vedtagelsen af de nævnte afgørelser. En sådan fortolkning er nemlig i strid med den maksimale varighed af den prøvetid, der er tilladt i henhold til vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit. Selv om udtalelsen i forbindelse med prøvetiden i princippet skal være vedtaget en måned inden udløbet af prøvetiden, for at afgørelsen om den prøveansattes udnævnelse eller afskedigelse så vidt muligt bliver sammenfaldende med datoen for prøvetidens udløb eller dennes forlængelse, påvirker vedtagelsen af disse retsakter efter prøvetiden ikke deres gyldighed og medfører ikke en stiltiende forlængelse af prøvetiden indtil dagen

for deres vedtagelse. Det er således blevet fastslået, at en forsinkelse i afgivelsen af udtalelsen ved prøvetidens udløb, selv om den udgør en uregelmæssighed i forhold til kravene i vedtægten, ikke, hvor beklagelig den end måtte være, kan give anledning til tvivl om udtalelsens gyldighed eller i givet fald gyldigheden af den afgørelse, hvorved institutionen afskediger den prøveansatte eller forlænger prøvetiden (dom af 12.7.1973, di Pillo mod Kommissionen, 10/72 og 47/72, EU:C:1973:84, præmis 5, af 8.10.1981, Tither mod Kommissionen, 175/80, EU:C:1981:221, præmis 13, og af 11.12.2014, CZ mod ESMA, F-80/13, EU:F:2014:266, præmis 35). Den omhandlede frist på en måned er ikke et opsigelsesvarsel, men har til formål at sikre, at den prøveansatte tjenestemand kan fremkomme med sine bemærkninger, inden institutionen træffer en afgørelse om at lade den pågældende fortsætte i stillingen eller at afskedige ham fra en dato, der så vidt muligt er sammenfaldende med datoen for udløbet af prøvetiden (jf. i denne retning dom af 11.12.2014, CZ mod ESMA, F-80/13, EU:F:2014:266, præmis 35).

205 Af de ovenstående grunde skal det første anbringende om en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit, tages til følge.

206 Det følger heraf, at afgørelsen om ikke at udnævne sagsøgeren skal annulleres. Denne afgørelse er nemlig støttet på elementer, der ligger efter den 28. februar 2015, som er den dato, hvor sagsøgerens prøvetid skulle være ophørt i medfør af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit. Denne bestemmelse opstiller en materiel betingelse for en udnævnelse, eftersom den fastlægger den periode, i løbet af hvilken den prøveansatte tjenestemands måde at arbejde på skal bedømmes af administrationen med henblik på udnævnelsen eller afskedigelsen af den nævnte tjenestemand. De elementer, der ligger efter den 28. februar 2015, som ansættelsesmyndigheden har taget hensyn til, udgør således nødvendigvis det faktuelle grundlag, på basis af hvilket den har udøvet sit vide skøn til at træffe afgørelse om, at sagsøgeren ikke skulle udnævnes.

207 Det fremgår således af den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden, der udgjorde grundlaget for afgørelsen om, at der ikke skulle ske udnævnelse, at sagsøgerens adfærd i forbindelse med tilrettelæggelsen af retsmødet den 18. marts 2015 blev taget i betragtning for at illustrere hans manglende dømmekraft og sunde fornuft samt hans vanskeligheder ved at tilpasse sig situationer, der ikke er rutineprægede. Denne adfærd illustrerede i den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden den negative indflydelse, som hans deltagelse havde på arbejdsforholdene inden for hans tjenestegren. Der blev i den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden taget hensyn til sagsøgerens fravær fra engelskkurset den 24. marts 2015, som ikke blev undskyldt, og til antallet af berigtigelser i systemet for forvaltningen af arbejdstid vedrørende sagsøgeren fra den 1. januar til den 17. april 2015 med henblik på at godtgøre sagsøgerens vanskeligheder ved at organisere sig og den indflydelse, dette har på omgivelserne. Sagsøgerens rytme ved udarbejdelsen af retsmøderapporter mellem den 27. marts og den 27. april 2015, hans fravær fra kontoret den 17. april 2015 og retsmøderne den 10. og den 17. marts 2015, som han assisterede ved, blev taget i betragtning i den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden med henblik på at bedømme omfanget af hans præstationer. Bedømmelsen af sagsøgerens adfærd i tjenesten og navnlig af fraværet af forhold, der kunne udgøre et incitament for, at sagsøgerens overordnede stolede på ham, blev endvidere foretaget i den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden på grundlag af antallet af berigtigelser i systemet for forvaltningen af arbejdstid mellem den 1. januar og den 17. april 2015, på grundlag af sagsøgerens problemer med registrering af timer den 24. marts og den 14. april 2015 og på grundlag af ferieansøgninger uden forudgående drøftelse af disse med sin overordnede for ugen, der begyndte den 20. april 2015. Endelig er den anden udtalelse i forbindelse med prøvetiden støttet på sagsøgerens adfærd i forbindelse med forberedelsen af retsmødet den 18. marts 2015 med henblik på at illustrere hans vanskeligheder ved at arbejde i et team og hans upassende indstilling i forbindelse med menneskelige relationer.

208 Det følger ligeledes heraf, at afgørelsen om afslaget på klagen skal annulleres, eftersom klageudvalget fandt, at der ikke var sket en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 34, stk. 1, andet afsnit.

209 Idet ansættelsesmyndigheden og klageudvalget i tjenestens interesse har et vidt skøn ved bedømmelsen af en prøveansat tjenestemands evner og præstationer, tilkommer det ikke Retten at erstatte administrationens skøn med dens eget for så vidt angår resultatet af en prøvetid og evnerne hos en ansøger, som søger om endelig ansættelse i Unionens offentlige tjeneste, idet dens kontrol er begrænset til en efterprøvelse af, at der ikke er anlagt et åbenbart urigtigt skøn eller foreligger magtfordrejning (jf. i denne retning dom af 25.3.1982, Munk mod Kommissionen, 98/81, EU:C:1982:111, præmis 16, af 5.4.1984, Alvarez mod Parlamentet, 347/82, EU:C:1984:147, præmis 16, og af 5.3.1997, Rozand-Lambiotte mod Kommissionen, T-96/95, EU:T:1997:25, præmis 112).

210 Det fremgår i øvrigt af fast retspraksis, at det ikke tilkommer Retten i forbindelse med legalitetskontrollen i henhold til artikel 263 TEUF at sætte sin egen begrundelse i stedet for den, som udstederen af den anfægtede retsakt har angivet (jf. i denne retning dom af 24.1.2013, Frucona Košice mod Kommissionen, C-73/11 P, EU:C:2013:32, præmis 89 og den deri nævnte retspraksis). Dette er ligeledes tilfældet i forbindelse med den legalitetskontrol, der foretages af Retten i medfør af artikel 270 TEUF (jf. i denne retning dom af 15.1.2014, Stols mod Rådet, T-95/12 P, EU:T:2014:3, præmis 29 og den deri nævnte retspraksis). Det følger heraf, at det ikke tilkommer Retten at tage stilling til, om de bedømmelser, der er indeholdt i afgørelsen om, at der ikke skal ske udnævnelse, som vedrører prøvetiden mellem den 1. december 2013 og den 28. februar 2015, er tilstrækkelig til at begrunde afgørelsen om, at sagsøgeren ikke skal udnævnes.

211 Af de grunde, der er anført ovenfor, skal afgørelsen om, at der ikke skal ske udnævnelse, og om afslaget på klagen følgelig annulleres.

212 I modsætning til det, som sagsøgeren har gjort gældende, kan annullationen af disse afgørelser imidlertid ikke medføre, at han skal udnævnes. Udnævnelsen af en tjenestemand kan nemlig kun ske under de former og betingelser, der er fastsat i vedtægten (jf. i denne retning dom af 13.5.1970, Fournier mod Kommissionen, 18/69, EU:C:1970:37, præmis 8). Der findes imidlertid ingen bestemmelse i vedtægten, der sanktionerer overskridelsen af den nævnte frist med en udnævnelse uden en bedømmelse. En prøveansat tjenestemand kan derfor ikke udnævnes, alene fordi den pågældendes prøvetid er udløbet (jf. i denne retning dom af 14.2.2007, Fernández Ortiz mod Kommissionen, F-1/06, EU:F:2007:25, præmis 53).

[*udelades*]

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RETTEN (Tredje Afdeling):

1) Den afgørelse, der blev truffet af justitssekretæren for Den Europæiske Unions Domstol, i dennes egenskab af ansættelsesmyndighed, den 17. juli 2015, hvorved Zoher Brahma blev afskediget ved udløbet af sin prøvetid med virkning fra den 31. juli 2015, annulleres.

2) Den afgørelse, der blev truffet af klageudvalget den 16. marts 2016 om afslag på klagen over den afgørelse, der blev truffet af Domstolens justitssekretær, i dennes egenskab af ansættelsesmyndighed, den 17. juli 2015, hvorved Zoher Brahma blev afskediget ved udløbet af sin prøvetid med virkning fra den 31. juli 2015, annulleres.

3) I øvrigt frifindes Domstolen.

4) Domstolen betaler sagsomkostningerne.

Frimodt Nielsen Kreuschitz Półtorak

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 22. november 2018.

Underskrifter