Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (kolmas jaosto)

22 päivänä marraskuuta 2018 *

Henkilöstö – Koeajalla olevat virkamiehet – Koeaika – Koeajan pidentäminen – Irtisanominen koeajan päättyessä – Henkilöstösääntöjen 34 artikla – Harkintavallan väärinkäyttö – Perusteluvelvollisuus – Henkilöstösääntöjen 25 artiklan 2 kohta – Oikeus tulla kuulluksi – Henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohta – Vastuu – Muotovaatimukset – Kanteen ja valituksen vastaavuutta koskeva sääntö – Tutkittavaksi ottaminen – Aineellinen vahinko – Henkinen kärsimys – Syy-yhteys

Asiassa T-603/16,

Zoher Brahma, kotipaikka Thionville (Ranska), edustajanaan asianajaja A. Tymen,

kantajana,

vastaan

Euroopan unionin tuomioistuin, asiamiehinään aluksi J. Inghelram ja L. Tonini Alabiso, sittemmin Inghelram ja Á. Almendros Manzano,

vastaajana,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan perustuvasta kanteesta, jossa vaaditaan yhtäältä kumoamaan 17.7.2015 tehty päätös, jossa Euroopan unionin tuomioistuin on päättänyt olla vakinaistamatta kantajaa ja irtisanoa hänet 31.7.2015 alkaen, ja valituksia käsittelevän komitean 16.3.2016 tekemä päätös, jossa hylätään kantajan valitus 17.7.2015 tehdystä päätöksestä, ja toisaalta korvaamaan aineellinen vahinko ja henkinen kärsimys, joita kantajalle on väitetysti aiheutunut näistä päätöksistä,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja S. Frimodt Nielsen sekä tuomarit V. Kreuschitz (esittelevä tuomari) ja N. Półtorak,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Marescaux,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 13.11.2017 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

tuomion [1]

[– –]

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

1 Tästä tuomiosta on otettu tähän vain kohdat, joiden julkaisemista unionin yleinen tuomioistuin pitää aiheellisena.

I III Oikeudellinen arviointi

A Kumoamisvaatimus

[– –]

1. Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee sitä, että on rikottu henkilöstösääntöjen 34 artiklan perusteella sallittua koeajan enimmäiskestoa

182 Kantaja väittää, että hänen koeaikansa kesto on ylittänyt henkilöstösääntöjen 34 artiklassa sallitun viidentoista kuukauden enimmäiskeston ja että tämä ylittyminen johtaa vakinaistamatta jättämistä koskevan päätöksen kumoamiseen ja hänen vakinaistamiseensa. Kantajan mukaan seitsemän kuukauden aika, jonka hän oli sairauslomalla, ei vaikuta hänen koeaikansa keston laskemiseen, joten hänen koeaikansa kesti 16,5 kuukautta henkilöstösääntöjen 34 artiklassa enintään sallittujen viidentoista kuukauden sijasta.

183 Kantaja katsoo lisäksi, että vakinaistamatta jättämistä koskeva päätös on tehty ja koeaikaa koskeva ensimmäinen kertomus on laadittu koeajan päätyttyä, millä rikotaan henkilöstösääntöjen 34 artiklaa. Kantaja voi käsityksensä mukaan vaatia vakinaistamista, koska Euroopan unionin tuomioistuin ei ollut ennen koeajan päättymistä ilmaissut aikomustaan irtisanoa hänet. Kantaja katsoo lisäksi, että hänen koeaikaansa oli todellisuudessa pidennetty 5.5.2015 saakka, jolloin hänestä laadittiin koeaikaa koskeva toinen kertomus, joten hänen koeaikansa kesti yli 17 kuukautta. Näistä syistä on siis rikottu myös henkilöstösääntöjen 34 artiklan 4 kohtaa, minkä vuoksi on perusteltua kumota vakinaistamatta jättämistä koskeva päätös.

184 Euroopan unionin tuomioistuin kiistää rikkoneensa henkilöstösääntöjen 34 artiklaa. Se katsoo, että henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan viimeistä virkettä on tulkittava siten, että huomioon otetaan paitsi sen sanamuoto myös sen asiayhteys ja sen säännöstön tavoitteet, johon se kuuluu. Säännöksen asiayhteydestä ilmenee kuitenkin, että koeajan on oltava vähintään yhdeksän kuukautta. Lisäksi tavoite, johon tällä säännöksellä pyritään, on mahdollistaa koeajalla olevan virkamiehen kykyjen ja käytöksen arviointi, jotta toimielin voi saada palvelukseensa mahdollisimman päteviä, tehokkaita ja ehdottoman luotettavia virkamiehiä.

185 Euroopan unionin tuomioistuimen mukaan käsiteltävä asia on erityistapaus, jota unionin lainsäätäjä ei ennakoinut säätäessään henkilösääntöjen 34 artiklan. Kantajan erittäin pitkä seitsemän kuukauden sairausaika koeajan alussa olisi estänyt kantajaa hyödyntämästä yhdeksän kuukauden vähimmäiskoeaikaa, jos koeaikaa olisi jatkettu vain kuusi kuukautta viidentoista kuukauden kokonaisajan saavuttamiseksi. Euroopan unionin tuomioistuin katsoo, että jos koeaikaa olisi jatkettu 28.2.2015 saakka, jolloin se olisi ollut viisitoista kuukautta kantajan koeajan alkamispäivästä, häntä olisi arvioitu vain kahdeksalta kuukaudelta. Jos kantajan puoltama käsitys hyväksytään, uhrataan tavoite, johon koeajan vähimmäiskeston vahvistamisella on pyritty ja joka on taata henkilöstösääntöjen 27 artikla huomioon ottaen se, että vain koeajalla oleva virkamies, joka on osoittanut, että hänellä mahdollisimman hyvät ominaisuudet, voidaan vakinaistaa. Euroopan unionin tuomioistuimen mukaan tämä käsitys voi käsiteltävän asian kaltaisessa tapauksessa lisäksi johtaa siihen, että nimittävä viranomainen joutuu irtisanomaan koeajalla olevan virkamiehen siitä syystä, ettei tämä ole pystynyt osoittamaan, että hänellä on kyseiset ominaisuudet, vaikka hän olisi mahdollisesti voinut osoittaa ne, jos hänellä olisi todella ollut käytettävissään yhdeksän kuukauden koeaika. Tällainen seuraus olisi selvästi vastoin sellaisten koeajalla olevien virkamiesten etuja, joiden koeaika on tahattomasti keskeytynyt henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa säädetyistä syistä, ja syrjisi heitä suhteessa sellaisiin koeajalla oleviin virkamiehiin, jotka ovat voineet hyödyntää yhdeksän tai jopa viidentoista kuukauden koeajan. Euroopan unionin tuomioistuin tähdentää lisäksi, että kantaja on

koeaikaa koskeneesta ensimmäisestä kertomuksesta esittämissään huomautuksissa myöntänyt, että on hänen etujensa mukaista, että hänen koeaikaansa pidennetään viidentoista kuukauden enimmäiskestoa pidemmäksi, eikä hän ole riitauttanut 1.10.2014 tehtyä pidentämispäätöstä.

186 Euroopan unionin tuomioistuin katsoo joka tapauksessa, että vaikka kantajan koeajan pituus ei olisi ollut henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukainen, tämä sääntöjenvastaisuus ei sellaisenaan voi johtaa kantajan vakinaistamiseen tai tehdä vakinaistamatta jättämistä koskevaa päätöstä pätemättömäksi ilman, että otetaan huomioon hänen työsuorituksensa.

187 Kantajan väitteestä, jonka mukaan todellinen koeaika on pidentynyt jopa 5.5.2015 saakka, Euroopan unionin tuomioistuin toteaa, että koeaikaa koskeneessa toisessa kertomuksessa arvioidaan kantajan käytöstä 15.4.2015 saakka sen päätöksen mukaisesti, jolla koeaikaa pidennettiin kyseiseen päivään saakka. Euroopan unionin tuomioistuin katsoo lisäksi, ettei koeajan päätteeksi laaditun kertomuksen laatimisen viivästyminen voi saattaa kertomuksen tai tilanteen mukaan kyseisen virkamiehen vakinaistamatta jättämistä koskevan päätöksen pätevyyttä kyseenalaiseksi.

188 Asianosaisten lausumien johdosta on muistutettava, että kantaja aloitti koeaikansa 1.12.2013, että hän oli sairauslomalla 13.1.2014–17.8.2014 ja että 1.10.2014 tehdyllä päätöksellä hänen koeaikaansa pidennettiin hänen sairauslomansa vuoksi 15.4.2015 saakka. Kantaja päättelee näistä tosiseikoista, että hänen koeaikansa oli 1.12.2013–15.4.2015 ja että se kesti siis 16,5 kuukautta.

189 Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan sanamuodon mukaan koeajan kokonaiskesto ei missään olosuhteissa voi ylittää viittätoista kuukautta. Tämän säännöksen kirjaimellisen tulkinnan mukaan mikään este, joka estää koeajalla olevaa virkamiestä hoitamasta tehtäviään koeaikana, ei oikeuta pidentämään koeajan kestoa viittätoista kuukautta pidemmäksi koeajan alkamisesta laskettuna.

190 Sen enempää asiayhteys kuin tavoitteet, joihin henkilöstösäännöillä pyritään ja jotka on myös otettava huomioon jotakin sen säännöstä tulkittaessa (ks. vastaavasti tuomio 18.11.1999, Pharos v. komissio, C-151/98 P, EU:C:1999:563, 19 kohta ja tuomio 14.7.2016, Latvia v. komissio, T-661/14, EU:T:2016:412, 39 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), eivät osoita vääräksi tätä henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan tulkintaa.

191 Tavoitteesta, johon henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisella alakohdalla pyritään, on katsottu, että koeajan enimmäiskeston vahvistamisella pyritään yhtäältä rajoittamaan sekä hallinnon että koeajalla olevan virkamiehen intressissä sitä aikaa, jonka kuluessa työsuhteeseen vaikuttaa tietty epävarmuus, ja toisaalta määrittämään aika, jolta nimittävän viranomaisen on arvioitava virkamiehen työsuoritusta (tuomio 14.2.2007, Fernández Ortiz v. komissio, F-1/06, EU:F:2007:25, 53 kohta).

192 Tämä tavoite vahvistaa henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisesta alakohdasta edellä esitetyn tulkinnan paikkansapitävyyden. Sillä, että henkilöstösäännöissä vahvistetaan koeajalla olevaan virkamieheen kohdistuvista esteistä riippumatta hänen koeaikansa enimmäiskestoksi viisitoista kuukautta koeajan alusta lukien, nimittäin asetetaan oikeusvarmuuden edistämiseksi ehdoton aikaraja koeajalla olevan virkamiehen ja hallinnon väliselle epävarmalle työsuhteelle ja määritetään enimmäisaika, jonka nimittävä viranomainen voi ottaa huomioon arvioidessaan virkamiehen työsuoritusta.

193 Koeajan kaksiosainen tavoite, joka muodostuu siitä, että koeajan kuluessa mahdollistetaan yhtäältä se, että toimielimet pystyvät varmistumaan siitä, että ne ottavat palvelukseensa mahdollisimman päteviä, tehokkaita ja ehdottoman luotettavia virkamiehiä henkilöstösääntöjen 27 artiklan asetettujen vaatimusten mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 6.11.2014, DH v. parlamentti, F-4/14, EU:F:2014:241, 52 kohta), ja toisaalta se, että koeajalla olevat virkamiehet pystyvät osoittamaan kykynsä hoitaa toimeensa liittyviä tehtäviä sekä tehokkuutensa ja käytöksensä viranhoidossa (ks. vastaavasti tuomio 5.3.1997, Rozand-Lambiotte v. komissio, T-96/95, EU:T:1997:25, 95 kohta ja tuomio 18.10.2007, Krcova

v. yhteisöjen tuomioistuin, F-112/06, EU:F:2007:178, 48 kohta), ei kyseenalaista edellä esitettyä henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan tulkintaa. Nämä koeajalla olevan virkamiehen kykyjen varmistamista ja osoittamista koskevat tavoitteet eivät nimittäin sulje pois sitä, että niiden saavuttamiselle varattavaa aikaa rajoitetaan. Silloinkaan kun koeajalla oleva virkamies on koeajan kuluessa estynyt hoitamasta tehtäviään sairauden, äitiysloman tai tapaturman vuoksi, kykyjen osoittamista ja varmistamista koskevat tavoitteet eivät voi tehdä perustelluksi sitä, ettei koeajalle ole enimmäiskestoa, koska näiden tavoitteiden on sopeuduttava yhteen oikeusvarmuutta koskevan oikeutetun intressin kanssa. Se, että lainsäätäjä on nimenomaisesti säätänyt koeajalle enimmäiskeston, perustuu tähän intressiin.

194 Asiayhteydestä on todettava, ettei henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta ole esteenä sille, miten tämän säännöksen toista alakohtaa on tulkittu edellä 189 kohdassa.

195 Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan ensimmäisessä alakohdassa säädetään, että kaikkien virkamiesten on suoritettava yhdeksän kuukauden koeaika, ennen kuin heidät voidaan vakinaistaa.

196 Vaikka pitää paikkansa, että tämän säännöksen mukaan koeaika kestää lähtökohtaisesti yhdeksän kuukautta, siitä ei voida päätellä, että aika, jonka kuluessa koeajalla olevan virkamiehen on pystyttävä osoittamaan kykynsä ja hallinnon on pystyttävä arvioimaan ne, on vähintään yhdeksän kuukautta, vaikka Euroopan unionin tuomioistuin näin päätteleekin.

197 Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 3 kohdan mukaan kertomus koeaikaisen virkamiehen kyvyistä on nimittäin laadittava viimeistään kuukausi ennen koeajan päättymistä. Tämä kertomus, jota käytetään koeajalla olevan virkamiehen vakinaistamista tai irtisanomista koskevan päätöksen perustana, koskee siis väistämättä kyseisen koeajalla olevan virkamiehen kykyjä alle yhdeksän kuukauden ajalta. Se, ettei huomioon oteta koeajalla olevan virkamiehen kykyjä koeaikaa koskevan kertomuksen laatimisen jälkeiseltä koeajalta, ei lähtökohtaisesti riitä vaikuttamaan sen päätöksen pätevyyteen, vakinaistetaanko koeajalla oleva virkamies.

198 Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan nimittävällä viranomaisella on myös toimivalta (”voi”) pidentää tämän säännöksen ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettua koeajan yhdeksän kuukauden kestoa, jos koeajalla oleva virkamies on tänä aikana estynyt hoitamasta tehtäviään sairauden, äitiysloman tai tapaturman vuoksi yhtäjaksoisesti vähintään kuukauden ajan. Tästä seuraa, että jos nimittävä viranomainen laajaa harkintavaltaansa käyttäen ja pätevistä syistä, jotka koskevat koeajalla olevan virkamiehen kykyjä, tehokkuutta tai käytöstä viranhoidossa, kieltäytyy tällaisesta pidentämisestä siitä huolimatta, että koeajalla oleva virkamies on koeaikanaan ollut estynyt hoitamasta tehtäviään yhtäjaksoisesti vähintään kuukauden ajan, kyseisen koeajalla olevan virkamiehen kyvyt on osoitettava ja niitä on arvioitava yhdeksää kuukautta lyhyempänä aikana.

199 Lisäksi edelleen henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan siinä tapauksessa, että aika, jona koeajalla oleva virkamies on estynyt hoitamasta tehtäviään, on kuukautta lyhyempi tai se ei ole yhtäjaksoisesti vähintään kuukautta, nimittävä viranomainen ei voi tästä esteestä huolimatta pidentää yhdeksän kuukauden koeaikaa. Tällaisessa tapauksessa kyseisen koeajalla olevan virkamiehen kyvyt on samaten osoitettava ja niitä on arvioitava yhdeksää kuukautta lyhyempänä aikana.

200 Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 2 kohdassa sallitaan vielä, että nimittävä viranomainen voi laatia koeaikaa koskevan kertomuksen milloin tahansa ennen koeajan päättymistä, jos koeajalla oleva virkamies osoittautuu ilmeisen epäpäteväksi, joten tällaisessa tilanteessa koeajalla olevan virkamiehen kykyjä on arvioitu alle yhdeksän kuukauden kestäneenä koeaikana.

201 Vaikka koeajalla olevan virkamiehen on suoritettava yhdeksän kuukauden koeaika, jotta hänet voidaan vakinaistaa, ei näin ollen edellytetä, että hän tosiasiallisesti hoitaa tehtäviään koko yhdeksän kuukauden ajan ja että hänen kykyjensä osoittaminen ja arviointi koskevat hänen tehtäviensä tosiallista hoitamista vähintään yhdeksän kuukauden ajalta. Koeajalla olevalla virkamiehellä ei ole oikeutta täyteen yhdeksän

kuukauden aikaan, jonka kuluessa hän voi näyttää, mihin hän pystyy (julkisasiamies Warnerin ratkaisuehdotus van de Roy v. komissio, 92/75, EU:C:1976:19, s. 357). Hänellä on pelkästään oikeus vaatia, että hänelle annetaan mahdollisuus osoittaa kykynsä (ks. vastaavasti tuomio 1.4.1992, Kupka-Floridi v. TSK, T-26/91, EU:T:1992:53, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan ensimmäinen alakohta ei näin ollen ole esteenä edellä 189 kohdassa esitetylle tämän säännöksen toisen alakohdan tulkinnalle.

202 Käsiteltävässä asiassa on todettava, että kantajan koeaika alkoi 1.12.2013, joten henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaisesti sen piti päättyä viimeistään 28.2.2015. Euroopan unionin tuomioistuin ei ole väittänyt, ettei sen ollut mahdollista arvioida kantajan kykyjä tänä aikana, eikä kyseenalaistanut henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan laillisuutta. Näin ollen Euroopan unionin tuomioistuin on pidentäessään kantajan koeaikaa 15.4.2015 saakka sen vuoksi, että tämä oli ollut koeajan kuluessa seitsemän kuukautta poissa sairauden vuoksi, rikkonut henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa.

203 Euroopan unionin tuomioistuimen esiin tuoma seikka, ettei kantaja ole riitauttanut 1.10.2014 tehtyä päätöstä, jolla hänen koeaikaansa pidennettiin 15.4.2015 saakka sen vuoksi, että hän oli ollut alkuperäisen koeaikansa kuluessa poissa sairauden vuoksi, ei kyseenalaista tätä arviointia. Menettelyn kuluessa toteutetusta toimesta ei nimittäin voida nostaa kannetta, jos todetaan, että toimen lainvastaisuuteen voidaan vedota siitä lopullisesta päätöksestä nostettavan kanteen tueksi, jonka valmistelemiseksi se on toteutettu (ks. määräys 14.5.2012, Sepracor Pharmaceuticals (Ireland) v. komissio, C-477/11 P, ei julkaistu, EU:C:2012:292, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Kyseinen 1.10.2014 tehty päätös on vakinaistamatta jättämistä koskevaa päätöstä valmisteleva toimi, ja henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan rikkomiseen voidaan vedota sellaisen kanteen tueksi, joka on nostettu tästä lopullisesta päätöksestä, joka on kantajalle vastainen ja jonka tämä on riitauttanut käsiteltävässä asiassa.

204 Lisäksi kantaja tekee siitä, että koeaikaa koskeva toinen kertomus laadittiin ja vakinaistamatta jättämistä koskeva päätös tehtiin viidentoista kuukauden enimmäiskoeajan jälkeen, virheellisen päätelmän, että hänen koeaikaansa pidennettiin automaattisesti näiden päätösten tekopäivään saakka. Tällainen tulkinta on nimittäin henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisessa alakohdassa sallitun koeajan enimmäiskeston vastainen. Vaikka koeaikaa koskeva kertomus on lähtökohtaisesti laadittava kuukausi ennen koeajan päättymistä, jotta koeajalla olevan virkamiehen vakinaistamista tai irtisanomista koskevan päätöksen tekopäivä on mahdollisuuksien mukaan sama kuin päivä, jona koeaika tai sen pidennys päättyy, se, että nämä toimet toteutetaan koeajan päätyttyä, ei vaikuta niiden pätevyyteen eikä merkitse, että koeaikaa pidennetään implisiittisesti niiden toteuttamispäivään saakka. On siten katsottu, että vaikka koeajan päättyessä laadittavan kertomuksen viivästyminen on henkilöstösääntöjen perusteella sääntöjenvastaista ja valitettavaa, se ei voi olla perusteena kertomuksen tai tarvittaessa sellaisen päätöksen pätevyyden kyseenalaistamiselle, jolla toimielin irtisanoo koeajalla olevan virkamiehen tai jatkaa hänen koeaikaansa (tuomio 12.7.1973, di Pillo v. komissio, 10/72 ja 47/72, EU:C:1973:84, 5 kohta; tuomio 8.10.1981, Tither v. komissio, 175/80, EU:C:1981:221, 13 kohta ja tuomio 11.12.2014, CZ v. ESMA, F-80/13, EU:F:2014:266, 35 kohta). Kyseinen yhden kuukauden määräaika ei ole irtisanomisaika, vaan sillä pyritään varmistamaan, että koeajalla oleva virkamies voi esittää huomautuksensa, ennen kuin toimielin tekee päätöksen hänen tehtäviensä jatkumisesta tai lakkaamisesta päivämääränä, joka on mahdollisuuksien mukaan sama kuin koeajan päättymispäivä (ks. vastaavasti tuomio 11.12.2014, CZ v. ESMA, F-80/13, EU:F:2014:266, 35 kohta).

205 Henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan rikkomista koskeva ensimmäinen kanneperuste on edellä esitetyistä syistä hyväksyttävä.

206 Tästä seuraa, että päätös kantajan vakinaistamatta jättämisestä on kumottava. Tämä päätös perustuu nimittäin seikkoihin, jotka ovat tapahtuneet myöhemmin kuin 28.2.2015, jolloin kantajan koeajan olisi henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toisen alakohdan mukaan pitänyt päättyä. Tässä säännöksessä asetetaan kuitenkin vakinaistamista koskeva aineellinen edellytys, koska siinä määritetään

ajanjakso, jolta hallinnon on arvioitava koeajalla olevan virkamiehen työsuoritusta ratkaistakseen, vakinaistetaanko hänet. Ne 28.2.2015 jälkeen tapahtunet seikat, jotka nimittävä viranomainen on ottanut huomioon, ovat siis väistämättä tosiseikkoja, joiden perusteella se on käyttänyt laajaa harkintavaltaansa päättääkseen, ettei kantajaa vakinaisteta.

207 Koeaikaa koskevasta toisesta kertomuksesta, johon vakinaistamatta jättämistä koskeva päätös perustuu, ilmenee siten, että kantajan käyttäytyminen 18.3.2015 pidettyä istuntoa järjestettäessä oli otettu huomioon osoittamaan hänen arvostelukyvyn ja terveen järjen puutettaan ja hänen vaikeuksiaan mukautua tilanteisiin, jotka eivät kuuluneet rutiiniin. Tätä samaa käyttäytymistä käytettiin koeaikaa koskevassa toisessa kertomuksessa osoittamaan kielteistä vaikutusta, joka hänen osallistumisellaan oli työoloihin hänen yksikössään. Kantajan selittämätön poissaolo englannin kurssilta 24.3.2015 ja työajan hallinnointijärjestelmään kantajan osalta ajalta 1.1.–17.4.2015 tehtyjen korjausten määrä on otettu koeaikaa koskevassa toisessa kertomuksessa huomioon osoituksena kantajan vaikeuksista järjestää asiansa sekä vaikutuksesta, joka tällä oli työnjohtoon. Tahti, jolla kantaja laati istuntojen transkriptioita 27.3.–27.4.2015, hänen poissaolonsa työpaikalta 17.4.2015 sekä 10.3. ja 17.3.2015 pidetyt istunnot, joihin hän osallistui, on otettu koeaikaa koskevassa toisessa kertomuksessa huomioon arvioitaessa hänen työsuoritustensa määrää. Arviointi, joka koski kantajan käytöstä viranhoidossa ja erityisesti sellaisten olosuhteiden puuttumista, jotka olisivat saaneet kantajan esimiehet luottamaan häneen, on koeaikaa koskevassa toisessa kertomuksessa perustunut työajan hallinnointijärjestelmään 1.1.–17.4.2015 tehtyjen korjausten lukumäärään, ongelmiin, joita kantajalla oli työajan rekisteröinnissä 24.3. ja 14.4.2015, ja lomapyyntöihin, joita kantaja teki 20.4.2015 alkaneelle viikolle kysymättä asiasta ensin esimieheltään. Koeaikaa koskevassa toisessa kertomuksessa tukeudutaan vielä kantajan käyttäytymiseen 18.3.2015 pidettyä istuntoa valmisteltaessa sen osoittamiseksi, että hänen oli vaikea työskennellä ryhmässä ja että hänen asenteensa ihmissuhteissa oli epäasianmukainen.

208 Tästä seuraa myös, että valituksen hylkäämisestä tehty päätös on kumottava, koska valituksia käsittelevä komitea on katsonut, ettei henkilöstösääntöjen 34 artiklan 1 kohdan toista alakohtaa ollut rikottu.

209 Koska nimittävällä viranomaisella ja valituksia käsittelevällä komitealla on laaja harkintavalta arvioida yksikön edun kannalta virkamiehen kykyjä ja suorituksia koeajalta, unionin yleisen tuomioistuimen asiana ei ole korvata omalla arvioinnillaan hallinnon arviointia koeajan lopputuloksesta ja ehdokkaan soveltuvuudesta siihen, että hänet nimitetään lopullisesti unionin julkishallinnon palvelukseen, koska sen valvonta koskee vain sitä, ettei asiassa ole tehty ilmeistä arviointivirhettä tai käytetty harkintavaltaa väärin (ks. vastaavasti tuomio 25.3.1982, Munk v. komissio, 98/81, EU:C:1982:111, 16 kohta; tuomio 5.4.1984, Alvarez v. parlamentti, 347/82, EU:C:1984:147, 16 kohta ja tuomio 5.3.1997, Rozand-Lambiotte v. komissio, T-96/95, EU:T:1997:25, 112 kohta).

210 Vakiintuneesta oikeuskäytännöstä sitä paitsi ilmenee, että valvoessaan laillisuutta SEUT 263 artiklassa tarkoitetuin tavoin unionin yleisen tuomioistuimen asiana ei ole korvata riidanalaisen toimenpiteen toteuttajan perusteluja omillaan (ks. vastaavasti tuomio 24.1.2013, Frucona Košice v. komissio, C-73/11 P, EU:C:2013:32, 89 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tämä koskee myös unionin yleisen tuomioistuimen SEUT 270 artiklan nojalla harjoittamaa laillisuusvalvontaa (ks. vastaavasti tuomio 15.1.2014, Stols v. neuvosto, T-95/12 P, EU:T:2014:3, 29 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tästä seuraa, ettei ole unionin yleisen tuomioistuimen asiana ratkaista, riittävätkö 1.12.2013–28.5.2015 suoritettuun koeaikaan liittyvään vakinaistamatta jättämistä koskevaan päätökseen sisältyvät perustelut tekemään kantajan vakinaistamatta jättämisestä tehdyn päätöksen perustelluksi.

211 Vakinaistamatta jättämistä koskeva päätös ja valituksen hylkäämisestä tehty päätös on näin ollen kumottava edellä esitetyistä syistä.

212 Toisin kuin kantaja väittää, näiden päätösten kumoaminen ei kuitenkaan voi johtaa hänen vakinaistamiseensa. Virkamies voidaan nimittäin vakinaistaa vain henkilöstösäännöissä säädettyjen muotovaatimusten ja edellytysten mukaisesti (ks. vastaavasti tuomio 13.5.1970, Fournier v. komissio,

18/69, EU:C:1970:37, 8 kohta). Missään henkilöstösääntöjen säännöksessä ei kuitenkaan säädetä, että kyseisen määräajan ylittyminen johtaa vakinaistamiseen ilman arviointia. Koeajalla olevaa virkamiestä ei näin ollen voida vakinaistaa pelkästään hänen koeaikansa päättymisen vaikutuksesta (ks. vastaavasti tuomio 14.2.2007, Fernández Ortiz v. komissio, F-1/06, EU:F:2007:25, 53 kohta).

[– –]

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (kolmas jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Euroopan unionin tuomioistuimen kirjaajan nimittävänä viranomaisena 17.7.2015 tekemä päätös, jossa Zoher Brahma koeajan päättyessä irtisanottiin 31.7.2015 alkaen, kumotaan.

2) Valituksia käsittelevän komitean 16.3.2016 tekemä päätös, jossa hylättiin valitus Euroopan unionin tuomioistuimen kirjaajan nimittävänä viranomaisena 17.7.2015 tekemästä päätöksestä, jossa Zoher Brahma koeajan päättyessä irtisanottiin 31.7.2015 alkaen, kumotaan.

3) Kanne hylätään muilta osin.

4) Euroopan unionin tuomioistuin velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Frimodt Nielsen Kreuschitz Półtorak

Julistettiin Luxemburgissa 22 päivänä marraskuuta 2018.

Allekirjoitukset