A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (első tanács)

2005. május 26.*

A C-301/02. P. sz. ügyben,

Carmine Salvatore Tralli, az Európai Központi Bank korábbi alkalmazottja (lakóhelye: Nidderau [Németország], képviseli: N. Pflüger Rechtsanwalt, kézbesítési cím: Luxembourg)

fellebbezőnek

a Bíróság EK-alapokmányának 49. cikke alapján 2002. augusztus 26-án benyújtott fellebbezése tárgyában,

másik fél az eljárásban:

az **Európai Központi Bank** (képviseli: V. Saintot és M. Benisch, meghatalmazotti minőségben, segítőjük: B. Wägenbaur Rechtsanwalt, kézbesítési cím: Luxembourg),

* Az eljárás nyelve: német.

A BÍRÓSÁG (első tanács),

tagjai: P. Jann tanácselnök, A. Rosas, R. Silva de Lapuerta (előadó), S. von Bahr és K. Schiemann bírák,

főtanácsnok: P. Léger,
hivatalvezető: M.-F. Contet főtanácsos,

tekintettel az írásbeli szakaszra és a 2004. június 22-i tárgyalásra,

a főtanácsnok indítványának a 2005. február 17-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Fellebbezésében C. S. Tralli az Európai Közösségek Elsőfokú Bírósága T-373/00., T-27/01., T-56/01. és T-69/01. sz., Tralli kontra EKB egyesített ügyekben 2002. június 27-én hozott ítéletének (EBHT 2003., I-A-97. és II-453. o., a továbbiakban: megtámadott ítélet) megsemmisítését kéri, amelyben az elutasította az Európai Központi Bank (EKB) által hozott több határozat megsemmisítésére irányuló kérelmét.

Jogi háttér

2 Az EK-Szerződéshez csatolt, a Központi Bankok Európai Rendszere alapokmányáról szóló jegyzőkönyv (a továbbiakban: KBER alapokmánya) elsősorban az alábbiakat mondja ki:

„12. cikk

[...]

12.3. A Kormányzótanács eljárási szabályzatot fogad el, amely meghatározza az EKB-nak és döntéshozó szerveinek belső felépítését.

[...]

36. cikk

Személyzet

36.1. A Kormányzótanács az Igazgatóság javaslata alapján meghatározza az EKB személyzetének alkalmazási feltételeit.

[...]"

3 A KBER alapokmánya 36.1. cikke alapján a Kormányzótanács 1999. március 31-én elfogadta az Európai Központi Bank személyzete alkalmazási feltételeinek elfogadásáról szóló, 1998. június 9-i határozat (HL L 125., 32. o., a továbbiakban: alkalmazási feltételek) módosítását. Az alkalmazási feltételek a jogvita tárgyával összefüggésben az alábbiakat írják elő:

„9. (a) Az EKB és alkalmazottai munkaviszonyát jelen alkalmazási feltételeknek megfelelő munkaszerződés szabályozza. Az alkalmazási feltételek részletes szabályait az Igazgatóság által elfogadott személyzeti szabályzat tartalmazza.

[...]

10. (a) Az EKB és alkalmazottai közötti munkaszerződés a munkaszerződés megkötésére irányuló ajánlatnak az alkalmazott általi aláírásával jön létre [...].

b) A foglalkoztatáshoz a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek megfelelően próbaidő tartozhat. A próbaidő semmilyen esetben sem haladhatja meg a tizenkét hónapot.

11. (a) Az EKB a személyzeti szabályzatban meghatározott eljárásnak megfelelően az Igazgatóság indokolással ellátott határozata alapján az alábbi indokokból szüntetheti meg az alkalmazottaival kötött szerződést:

(i) Folyamatos szakmai hiányosságok esetén, [...].

[...]

41. A személyi állomány tagjai a személyzeti szabályzatban előírt eljárás során a bírósági eljárást megelőző vizsgálat keretében az igazgatásnak előadhatják sérelmeiket és panaszaikat, amelyet az az egyedi ügyekben hozott határozatoknak a személyzeti politikával és az EKB alkalmazási feltételeivel való összhangja szempontjából megvizsgál. A személyi állomány azon tagjai, akik elégedetlenek a bírósági eljárást megelőző igazgatási vizsgálat eredményével, kezdeményezhetik a személyzeti szabályzatban előírt panaszeljárást.

A fenti eljárások alkalmazásával nem lehet megtámadni:

[...]

(iii) a személyi állomány gyakornoki beosztású tagjainak kinevezését megtagadó határozatot.

42. A rendelkezésre álló belső eljárások kimerítését követően az Európai Közösségek Bírósága jár el mindazon jogvitában, amely az EKB és személyi állományának jelen alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó tagja vagy egykori tagja között merül fel.

Az Európai Közösségek Bíróságának hatásköre csak az intézkedés vagy határozat jogszerűségének vizsgálatára terjed ki, azonban ha a jogvita pénzügyi jellegű, a Bíróság teljes körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik."

4 A KBER alapokmánya 12.3. cikke alapján a Kormányzótanács 1999-ben elfogadta az EKB eljárási szabályzatát (HL L 125., 34. o., helyesbítés: HL 2000. L 273., 40. o., a továbbiakban: eljárási szabályzat). A szabályzat „Alkalmazási feltételek" elnevezésű 21. cikke kimondja:

„21.1. Az EKB és annak alkalmazottai közötti foglalkoztatási jogviszonyt az alkalmazási feltételek és a személyzeti szabályzat határozza meg.

21.2. Az alkalmazási feltételeket az Igazgatóság javaslata alapján és az Általános Tanáccsal történő konzultációt követően a Kormányzótanács fogadja el.

21.3. Az Igazgatóság fogadja el a személyzeti szabályzatot, ami végrehajtja az alkalmazási feltételeket.

21.4. Az új alkalmazási feltételek vagy személyzeti szabályzatok elfogadása előtt konzultálni kell a személyzeti bizottsággal. A személyzeti bizottság véleményét benyújtják a Kormányzótanácshoz, illetve az Igazgatósághoz."

5 Az EKB eljárási szabályzatának 21.3. cikke és az alkalmazási feltételek 9. cikkének a) pontja alapján az EKB Igazgatósága elfogadta az „European Central Bank Staff Rules"-t (az Európai Központi Bank személyzeti szabályzatát, a továbbiakban: személyzeti szabályzat), amely többek között kimondja:

„2.1. Próbaidő

Az alkalmazási feltételek 10. cikke b) pontjának végrehajtási szabályai a következők:

2.1.1. Az alkalmazáshoz az Igazgatóság ezzel ellentétes határozata hiányában három hónapos próbaidő tartozik. Kivételes esetben az alábbi 2.1.2. cikk a) pontjának megfelelően az Igazgatóság három hónapnál hosszabb próbaidőt is kiköthet.

[...]

2.1.2. Amennyiben a próbaidő alatt az érdekelt betegség, baleset, szülési szabadság vagy kivételes esetben külön szabadság miatt egy hónapnál hosszabb ideig képtelen ellátni feladatait, az Igazgatóság a próbaidőt ennek megfelelő idővel meghosszabbíthatja.

A próbaidőt egyebekben az Igazgatóság kivételes esetben

a) összesen legfeljebb tizenkét hónapra meghosszabbíthatja, vagy

b) az érdekelt más munkakörbe helyezésével összesen legfeljebb tizenkét hónapra meghosszabbíthatja.

2.1.3. A próbaidő alatt az érdekelt szakmai alkalmatlansága vagy hiányosságai esetén az Igazgatóság egy hónapos felmondással megszüntetheti a szerződést."

6 Az EKB 1999. október 12-i 1999/7/EKB (1999/811/EK) határozatával az eljárási szabályzat 8. és 24. cikke alapján elfogadta az EKB Igazgatóságának eljárási szabályzatát (HL L 314., 34. o.).

7 Az említett határozat kimondja, hogy „[...] szükség van egy hatáskör-átruházási eljárás létrehozására, amely [...] fenntartja [...] az Igazgatóság kollektív felelősségének elvét".

8 E határozat többek között kimondja:

„1. cikk

Kiegészítő jelleg

Ez a határozat kiegészíti az Európai Központi Bank eljárási szabályzatát. Az ebben a határozatban szereplő kifejezések az Európai Központi Bank eljárási szabályzatában megadott jelentéssel bírnak.

[...]

5. cikk

Hatáskörátruházás

(1) Az Igazgatóság feljogosíthatja egy vagy több tagját arra, hogy nevében és felelőssége alatt világosan meghatározott irányítási vagy igazgatási intézkedéseket hozzon, beleértve az Igazgatóság tagjai által egy későbbi időpontban meghozandó kollektív határozat előkészítéséhez szükséges eszközök és az Igazgatóság végleges határozatainak végrehajtását szolgáló eszközök alkalmazását.

(2) Az Igazgatóság az elnök beleegyezésével szintén felkérheti egy vagy több tagját, hogy fogadja el: a) az 5. cikk (1) bekezdésében meghatározott eszközök végleges szövegét azzal a feltétellel, hogy annak tárgyát előzetesen megvitatták, és/vagy b) az olyan végleges határozatokat, amelyek esetében az ilyen hatáskör-átruházás korlátozott és világosan meghatározott végrehajtó hatáskörre terjed ki, amelynek gyakorlását szigorúan ellenőrzik az Igazgatóság által megállapított objektív ismérvek fényében.

(3) A hatáskör-átruházásokat, illetve az 5. cikk (1) és (2) bekezdésének megfelelően elfogadott határozatokat rögzítik az Igazgatóság üléseiről készült jegyzőkönyvekben.

(4) Az így átruházott hatáskörök kizárólag olyan módon és abban az esetben ruházhatók tovább, ahogyan és amennyiben arról egy egyedi rendelkezés rendelkezik a felhatalmazó határozatban.

[...]"

A jogvita alapját képező tényállás

9 2000. március 10-én az EKB biztonsági alkalmazotti állásra álláshirdetést tett közzé, amelynek során elsősorban az EKB épületeibe való bejutás felügyeletét és a látogatók fogadásának biztonsági ellenőrzését kellett ellátni.

10 A fellebbezőt 2000. június 20-i levélben arról tájékoztatták, hogy 2000. július 1-jétől alkalmazásba állhat. A munkaszerződés megkötésére irányuló ajánlatban kifejtésre került, hogy az érdekelt munkaszerződését az alkalmazási feltételek és a személyzeti szabályzat szabályozza, illetve hogy az érdekeltre három hónapos próbaidő vonatkozik.

11 Egy 2000. augusztus 21-én tartott megbeszélés során hivatali feljebbvalója arról tájékoztatta a fellebbezőt, hogy munkavégzésének minősége nem éri el az említett álláshoz megkívánt szintet.

12 Az említett munkavégzés minősége volt a tárgya a fellebbező, annak hivatali fellebbvalója és két másik munkatársa — köztük az EKB biztonsági koordinátora — között 2000. szeptember 1-jén tartott megbeszélésnek is.

13 2000. szeptember 8-án a fellebbező megkapta annak a belső feljegyzésnek a másolatát, amelyben az EKB biztonsági koordinátora azt kérte az említett hivatali feljebbvalótól, hogy hosszabbítsák meg a fellebbező próbaidejét. A feljegyzésben kifejtette, hogy a fellebbező munkavégzése nem kielégítő, emiatt szükséges a próbaidő meghosszabbítása, valamint így a fellebbező majd részt tud venni az elsődleges feladatairól, illetve az EKB biztonsági rendszeréről szóló kiegészítő képzésen. A feljegyzés értelmében a fellebbező megerősítette a képzésen való

részvételi szándékát, és elfogadta próbaidejének 2000. december 31-ig történő meghosszabbítását. A fellebbező e feljegyzésre vezetve írásban megerősítette, hogy a feljegyzésről tudomást szerzett.

14 2000. szeptember 18-án az EKB levélben közölte a fellebbezővel a próbaidejének 2000. december 31-ig történő meghosszabbításáról szóló határozatot (a továbbiakban: próbaidő meghosszabbításáról szóló határozat). A fellebbezőt arról is tájékoztatták, hogy a kinevezésének véglegesítéséről szóló határozat a meghosszabbított próbaidő során végzett szakmai munkavégzésének minőségétől függ.

15 A 2000. november 29-i — a fellebbezővel ugyanazon a napon közölt és a személyzeti és igazgatási főigazgató, valamint a személyzeti fejlesztési osztály vezetője által aláírt — levélben a fellebbezőt az Igazgatóság azon határozatáról tájékoztatták, amelynek értelmében 2000. december 31-én megszüntetik a szerződését (a továbbiakban: elbocsátási határozat). A határozatot azzal indokolták, hogy a fellebbező szakmai teljesítménye még a meghosszabbított próbaidő során sem javult olyan mértékben, hogy megfeleljen az említett álláshoz szükséges minimális követelményeknek. A fellebbezőnek különösen az EKB biztonsági rendszere alkalmazásával, valamint a munkakör igazgatási és szervezési eljárásainak és szabályainak betartásával kapcsolatban voltak hiányosságai.

Az Elsőfokú Bíróság előtti eljárás

16 2000. december 12-én benyújtott keresetlevelével a fellebbező az Elsőfokú Bíróság előtt keresetet indított (T-373/00. sz. ügy) elsősorban az elbocsátási határozat megsemmisítése iránt.

17 Egyebekben a fellebbező három további keresetet is indított:

— azon határozat megsemmisítése céljából, amelyben az EKB elnöke elutasítja a fellebbező által a próbaidő meghosszabbításáról szóló határozata ellen benyújtott panaszát (T-27/01. sz. ügy),

— annak megállapítása céljából, hogy az EKB elnöke jogellenesen járt el, amikor nem foglalt állást elbocsátási határozatának megvizsgálására vonatkozó kérelméről (T-56/01. sz. ügy), valamint

— azon határozat megsemmisítése céljából, amelyben az EKB elnöke elutasítja a fellebbező által az elbocsátási határozat ellen benyújtott panaszát (T-69/01. sz. ügy).

18 A 2002. január 15-i végzéssel a szóbeli szakasz lefolytatása céljából egyesítették az említett kereseteket. A megtámadott ítéletben az Elsőfokú Bíróság az ítélethozatal céljából egyesítette a kereseteket, a T-373/00. sz. ügyben elutasította a keresetet és megállapította, hogy a T-27/01., T-56/01. és T-69/01. sz. ügyben már nem szükséges határozni.

19 Ugyanezen ítéletében az Elsőfokú Bíróság megállapította, hogy a T-373/00. sz. ügyben mindegyik fél maga viseli saját költségeit, illetve a T-27/01., T-56/01. és T-69/01. sz. ügyben a felperes maga viseli saját költségeit, valamint az EKB költségeinek egy harmadát.

A megtámadott ítélet

20 A T-373/00. sz. ügyben az Elsőfokú Bíróság elsősorban azért utasította el érdemben az ügyet, mert a felperes által felhozott és a személyi állomány irányításával kapcsolatban az EKB által elfogadott hatáskör-átruházására vonatkozó jogellenességi kifogás nem volt megalapozott. Ezt az alábbiakkal indokolta:

„43 A felperes szerint a személyzeti szabályzatnak nincs jogi alapja. Mivel az valójában az EKB személyzetének alkalmazási feltételeit érinti, a KBER alapokmánya 36.1 cikke alapján azt az Igazgatóság javaslatára a Kormányzótanácsnak kellett volna elfogadnia az Igazgatóság helyett, mivel ez utóbbi nem rendelkezett erre hatáskörrel.

44 Ezzel kapcsolatban elegendő azt megállapítani, hogy a T-333/99. sz., X kontra EKB ügyben 2001. október 18-án hozott ítélet (EBHT-KSZ 2001., I-A-199. és II-921. o., EBHT 2001., II-3021. o.) [...], az Elsőfokú Bírósághoz ugyanazzal a jogellenességi kifogással fordultak, mint amelyet jelen esetben a felperes is előad. Ezen ítélet 96–109. pontjában az Elsőfokú Bíróság lényegében azt mondta ki, hogy a személyzeti szabályzat — a felperes kifogásával ellentétben — nem jogellenes, mivel az EKB eljárási szabályzatának 21.3 pontjában a Kormányzótanács átruházta az Igazgatóságra az alkalmazási feltételek végrehajtására vonatkozó feltételek — tehát a személyzeti szabályzat — elfogadására irányuló hatáskörét."

21 Másodsorban az Elsőfokú Bíróság álláspontja szerint a felperes által az alkalmazási feltételek és a személyzeti szabályzat, illetve az arányosság elvének megsértésére vonatkozóan felhozott jogalap nem megalapozott.

22 Az Elsőfokú Bíróság elsőként azt állapította meg, hogy ezt a jogalapot két részre lehet osztani, vagyis egyrészt a próbaidő meghosszabbításáról szóló határozat, másrészt az elbocsátási határozattal kapcsolatos kifogásra. Az Elsőfokú Bíróság ezt követően megvizsgálta e két részben felhozott kifogásokat.

23 A megtámadott ítélet 49. pontjában az Elsőfokú Bíróság elsőként azt mondta ki, hogy a próbaidő meghosszabbításáról szóló határozatot az adott ügyre vonatkozó formai szabályoknak megfelelően fogadták el. Másodsorban — az ítélet 51. és 52. pontjában — azt állapította meg, hogy az EKB-nak jogában állt a próbaidő meghosszabbítása. Harmadsorban — az ítélet 56. és 57. pontjában — kimondta, hogy az EKB-nak jogában állt arra az álláspontra helyezkedni, hogy — kivételes esetről lévén szó — a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkének második albekezdése alapján meghosszabbíthatja a próbaidőt. Az elbocsátási határozattal kapcsolatban az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 65. és 66. pontjában elsőként azt állapította meg, hogy a kérelmezőt tájékoztatták a szakmai ismereteinek és munkavégzésének minőségével kapcsolatos kifogásokról. Másodsorban az Elsőfokú Bíróságnak az ítélet 73. pontjában tett megállapítása szerint semmi nem enged arra következtetni, hogy a kérelmezőnek ne lett volna lehetősége rendes körülmények között teljesíteni próbaidejét. Harmadsorban ugyanezen ítélet 81. pontjában az Elsőfokú Bíróság kimondta, hogy nem állapítható meg, hogy az EKB a felperes jogainak megsértésével szüntette volna meg annak szerződését.

24 Az Elsőfokú Bíróság végül az alábbiakkal indokolta azt a döntését, hogy a T-27/01., T-56/01. és T-69/01. sz. ügyekben a felperes maga viseli saját költségeit és az EKB költségeinek harmadát:

„99 Az Elsőfokú Bíróság álláspontja szerint a kérelmező állításával ellentétben az alkalmazási feltételek 41. cikkének (iii) pontjából egyértelműen következik, hogy a próbaidő során a próbaidő meghosszabbítására és az elbocsátásra vonatkozó határozatok nem képezhetik a bírósági eljárást megelőző vizsgálat és panasz

tárgyát. Valójában e két határozat tárgya a rendelkezés alapján »a személyi állomány próbaidős tagja véglegesítésének elutasítása«.

100 A T-27/01. és T-69/01. sz. ügyben benyújtott kereset jelentős költségeket rótt az alperesre.

101 Az Elsőfokú Bíróság Hivatalához 2001. március 13-án benyújtott keresetlevél alapján indult T-56/01. sz. üggyel kapcsolatban meg kell említeni, hogy a felperes azért nyújtotta be ezt az intézményi mulasztás megállapítása iránti keresetet, mert nem kapott választ a 2000. február 5-én benyújtott panaszára, noha egyrészt a személyzeti szabályzat 8.2.1. cikke értelmében a panasz benyújtását követő egy hónappal a kérelem hallgatólagosan elutasítottnak tekintendő, másrészt az EKB elnöke 2001. március 12-én elutasította panaszát.

102 Következésképpen — anélkül, hogy meg kellene vizsgálni, hogy a keresetet az intézményi mulasztás iránti kereset indítását megelőző felszólító levél hiánya miatt, mint elfogadhatatlant el kell-e utasítani — egyértelmű, hogy a T-56/01. sz. ügyben a kereset benyújtásakor, de mindenesetre az azt követő néhány napon belül a felperes tudta, hogy az alperes az EK 232. cikk második albekezdése értelmében már állást foglalt. A felperes ugyanakkor nem tette meg az ahhoz szükséges intézkedéseket, hogy az alperesnél ne merüljenek fel e keresettel kapcsolatban jelentős költségek.

103 Mindebből következően tehát ahelyett, hogy az alperest a felperes kérésének megfelelően a felperes költségeinek viselésére kellene kötelezni, ez utóbbit kell az alperes — a T-27/01., T-56/01. és T-69/01. sz. ügyben felmerült — költségeinek viselésére kötelezni."

A felek követelései a Bíróság előtt

25 A fellebbező azt kéri, hogy a Bíróság:

— helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet, valamint semmisítse meg az EKB-nak a próbaidő meghosszabbítására és az elbocsátásra vonatkozó határozatát;

— kötelezze az EKB-t, hogy 2000. december 31-től fizessen meg neki évi 32 304 eurót, ami alapfizetésének az alkalmazási feltételekben előírt támogatásokkal és egyéb díjazásokkal növelt összege;

— kötelezze az EKB-t a költségek viselésére.

26 Az EKB azt kéri, hogy a Bíróság:

— utasítsa el a fellebbezést;

— kötelezze a fellebbezőt a költségek viselésére.

A fellebbezésről

27 Kérelmei alátámasztására a fellebbező három jogalapot hoz fel.

A hatáskör-átruházás szabályaira vonatkozó első jogalapról

A felek érvei

28 Ezen jogalappal a fellebbező lényegében azt állítja, hogy az Elsőfokú Bíróság tévesen alkalmazta a jogot, amikor a megtámadott ítélet 43. és 44. pontjában elutasította a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkének második albekezdésével és 2.1.3. cikkével kapcsolatos jogellenességi kifogást. Ezt a jogalapot lényegében az alábbi érvekkel támasztja alá.

29 A fellebbező elsőként azt állítja, hogy a KBER alapokmányának 36.1. cikkéből következően az EKB Igazgatósága nem rendelkezett a személyi állományra vonatkozó szabályrendszer elfogadására hatáskörrel, mert az a Kormányzótanácsot illeti meg.

30 Másodsorban a fellebbező szerint a KBER alapokmányának 12.3. cikke nem jogosítja fel a Kormányzótanácsot arra, hogy személyzeti kérdésekben az Igazgatóságra ruházzon át hatáskört.

31 Ezzel kapcsolatban hozzáteszi, hogy a személyi állományra vonatkozó szabályrendszer elfogadásával kapcsolatos hatáskörnek az Igazgatóságra való átruházását — még ha az jogában is állna — a Kormányzótanácsnak kifejezett módon kellett volna megtennie. Az Elsőfokú Bíróság szerinte tehát ahelyett, hogy megvizsgálta volna ezt az érvet, az eljárási szabályzat 21.3. cikke alapján feltételezte a hallgatólagos hatáskör-átruházás meglétét.

32 A fellebbező arra is hivatkozik, hogy az Elsőfokú Bíróság tévesen értelmezte az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzata (a továbbiakban: tisztviselők személyzeti szabályzata) 110. cikkének a közösségi közszolgálattal kapcsolatos hatáskör-átruházásra vonatkozó ítélkezési gyakorlatot, amikor a megtámadott ítélet 44. pontjában kifejtette, hogy a Kormányzótanács jogosan ruházta át az Igazgatóságra a személyzeti szabályzat elfogadásával kapcsolatos hatáskört. Állítása szerint végül az ítélet sérti az „intézményi egyensúly" elvét, mivel az Elsőfokú Bíróság más testületre ruházta át a hatásköröket, mint amit az elsődleges jog előír.

33 A fellebbező harmadsorban úgy véli, hogy a személyzeti szabályzat 2.1.2. és 2.1.3. cikkének elfogadásával az Igazgatóság megsértette az eljárási szabályzat 21.3. cikkét, mivel nem az alkalmazási feltételek egyszerű végrehajtási intézkedéseiről van szó, hanem önálló anyagi jogi szabályokról. Az említett 2.1.2. cikk valójában a próbaidő egyoldalú meghosszabbítására jogosít fel, amely állítólag túlterjeszkedik az alkalmazási feltételek 10. cikke b) pontjának alkalmazási körén.

34 A fellebbező ezzel kapcsolatban még hozzáteszi, hogy az említett 2.1.3. cikk a próbaidő alatt lehetővé teszi az érdekelt nem megfelelő viselkedése vagy teljesítménye miatt történő elbocsátását, ami eltér az alkalmazási feltételek 11. cikke a) és i) pontjában foglaltaktól.

35 Az EKB szerint az ő vonatkozásában a fellebbező által az első és második érvben tett megállapítások egyike sem helytálló vagy megalapozott. Kiemeli, hogy a tisztviselők személyzeti szabályzata 110. cikkének alkalmazásával kapcsolatos ítélkezési gyakorlat szerint a személyzeti szabályzat hatályának korlátozása nélkül az intézmények maguk is elfogadhatják a végrehajtásra vonatkozó általános rendelkezéseket. Egyebekben az, hogy a Kormányzótanács az Igazgatótanácsnak hatásköröket adott át, megfelel az intézményi egyensúly elvének.

36 Az EKB szerint a fellebbező nem jelöli meg, hogy harmadik érvével a megtámadott ítélet mely részét vitatja. Mindenesetre az érvelés nem megalapozott. A személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkének második albekezdése és 2.1.3. cikke ténylegesen az alkalmazási feltételek 10. cikk b) pontja végrehajtási intézkedéseinek minősülnek, és a munkaszerződés szerves részét képezik. Az alkalmazási feltételek 11. cikke egyébként a próbaidő tartama alatt nem alkalmazható.

A Bíróság álláspontja

37 Első jogalapjával a fellebbező lényegében azt próbálja bebizonyítani, hogy az Elsőfokú Bíróság tévesen határozott úgy, hogy az EKB személyzeti kérdéseivel kapcsolatos hatáskör-átruházási rendszer és az EKB különböző szervei által gyakorolt hatáskörök jogszerűek.

38 Ezzel kapcsolatban előzetesen azt kell kiemelni, hogy a Kormányzótanács a KBER alapokmányáról szóló jegyzőkönyv 12.3. és 36.1. cikke olyan szabályozási jogkörrel

ruházta fel, amely alapján egyrészt az EKB belső szervezetének és döntéshozó szerveinek meghatározása érdekében elfogadhatja az eljárási szabályzatot, másrészt az EKB személyzete alkalmazási feltételeit.

39 Ezzel kapcsolatban ki kell emelni, hogy az így meghatározott szervezési és irányítási jogkörök az elsődleges jog alapján létrehozott valamennyi intézmény és szerv esetén azonosak (lásd például az Európai Bizottsággal kapcsolatban az EK 218. cikk második bekezdését).

40 A fent hivatkozott felhatalmazás alapján fogadta el a Kormányzótanács az EKB alkalmazási feltételeit. Eszerint az Igazgatóság — felhatalmazás alapján — a személyzeti szabályzatban meghatározathatja az alkalmazási feltételek végrehajtásának általános szabályait.

41 A hatáskör-átruházás fentiekben írt rendszerének a közösségi joggal való összhangjával kapcsolatban meg kell említeni, hogy — mint az a Bíróság 9/56. sz., Meroni kontra Főhatóság ügyben 1958. június 13-án hozott ítéletéből (EBHT 1958., 11., 42. és 43. o.) is következik — az intézményeknek jogában áll hatáskörükből eredő és a Szerződés által meghatározott egyes jogaikat — a Szerződés előírásainak tiszteletben tartásával — másra átruházni.

42 Ezzel kapcsolatban ki kell emelni, hogy amennyiben a Bíróságnak a fent hivatkozott Meroni kontra Főhatóság ügyben hozott ítéletében kifejtett érvelése egyes pénzügyi

rendszerek végrehajtása céljából önálló jogi személyiséggel rendelkező magánjogi szervezetekre történő hatáskör-átruházásra vonatkozik, egy közösségi intézménynek vagy szervnek annál inkább jogában áll, hogy saját keretein belül döntéshozatali szervei részére szervezési és hatáskör-átruházási intézkedéseket határozzon meg, különösen saját személyi állománya irányításának területén. Mint azt a C-409/02. P. sz., Pflugradt kontra EKB ügyben 2004. október 14-én hozott ítélet (EBHT 2004., I-9873. o.) 34. pontjában a Bíróság kifejtette, egy közérdekű feladat ellátásával megbízott közösségi szervnek jogában áll rendelettel megállapítani a személyi állományára vonatkozó rendelkezéseket.

43 Az említett hatáskör-átruházás során betartandó feltételekkel kapcsolatban először is arra kell emlékeztetni, hogy — mint azt a Bíróság a fent hivatkozott Meroni kontra Főhatóság ügyben hozott ítéletében is kifejtette (lásd a 40–44., a 46. és 47. pontokat) — a hatáskört átruházó hatóság nem ruházhatja át azokat a hatásköröket, amelyek őt magát is hatáskör-átruházás alapján illetik meg. Továbbá az átruházott hatáskörök gyakorlására is ugyanazok a feltételek vonatkoznak, mintha e hatásköröket közvetlenül az átruházó hatóság gyakorolná, különös tekintettel az indokolási és közzétételi kötelezettségre. Végül az átruházó hatóság — még ha hatásköreinek átruházására jogosult is — köteles erről kifejezett határozatot hozni, illetve a hatáskör-átruházás csak pontosan meghatározott végrehajtási jogköröket érinthet.

44 Az EKB-n belül a személyzeti ügyek területén a hatáskörök átruházásával és a fellebbező által az első jogalap alátámasztására előadott érvekkel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy az EKB által az említett területtel kapcsolatban hozott rendelkezések, és az ezzel összefüggésben végrehajtott hatáskör-átruházás terjedelme teljes mértékben megfelelnek a fent hivatkozott Meroni kontra Főhatóság ügyben hozott ítéletben (lásd jelen ítélet 41. pontját) meghatározott feltételeknek.

45 A hatáskör-átruházásra vonatkozó részleteket illetően meg kell említeni, hogy a személyi állományra vonatkozó szabályrendszer, különösen pedig az alkalmazási feltételek elfogadására jogosult Kormányzótanács eljárási szabályzatának 21.3. cikke kifejezetten azt írja elő, hogy az említett alkalmazási feltételek végrehajtási szabályainak elfogadása és módosítása az Igazgatóság feladata.

46 E körülmények alapján a fellebbezőnek a tisztviselők személyzeti szabályzata 110. cikkének értelmezésére vonatkozó ítélkezési gyakorlat Elsőfokú Bíróság általi helytelen alkalmazására irányuló első érve nem fogadható el. Valójában — mint az a fent hivatkozott Pflugradt kontra EKB ítélet 37. pontjából is következik — a személyi állománnyal kapcsolatos általános végrehajtási intézkedések végrehajtására irányuló hatáskör gyakorlása során az EKB irányító szervei teljesen azonos helyzetben vannak a többi közösségi intézmény és szerv irányító szerveinek a köztük és alkalmazottaik között fennálló viszonyban elfoglalt helyzetével. E körülmények alapján és az „intézményi egyensúly elvét" figyelembe véve elegendő kifejteni, hogy az említett elvre csak a közösségi intézmények és szervek közötti viszonylatban lehet hivatkozni (lásd különösen a C-70/88. sz., Parlament kontra Tanács ügyben 1990. május 22-én hozott ítélet [EBHT 1990., I-2041. o.] 21–23. pontját).

47 A Kormányzótanács által ráruházott végrehajtási jogkörnek az Igazgatóság által történt megsértésére vonatkozó érvvel kapcsolatban meg kell állapítani, hogy az Igazgatóság által elfogadott személyzeti szabályzat 2.1.2. és 2.1.3. cikke több olyan körülményt is felsorol, amelyek a próbaidő során felmerülhetnek. Ezek a rendelkezések elsősorban a próbaidő meghosszabbítását, másodsorban pedig a szerződésnek a próbaidő alatt történő megszüntetését teszik lehetővé.

48 Ezzel kapcsolatban fontos kiemelni, hogy a személyzeti szabályzat 2.1.2. és 2.1.3. cikke nem lépi túl az eljárási szabályzat 21.3. cikkében az Igazgatóságnak biztosított végrehajtási jogkör kereteit. A fellebbező érvelésével ellentétben az említett rendelkezések nem ellentétesek az alkalmazási feltételek 10. cikkének b) pontjával, amely kimondja, hogy az Igazgatóság — a személyzeti szabályzatnak megfelelően — próbaidőt írhat elő. A vitatott rendelkezések tehát — az EKB és alkalmazottai között létrejött szerződések megszüntetésére vonatkozó körülmények tekintetében — sem lépik túl az alkalmazási feltételek 11. cikke a) pontja i) alpontjának keretét.

49 A főtanácsnok indítványának 39. pontjában helyesen mutat rá arra, hogy az Igazgatóság — mivel az alkalmazási feltételek 10. cikkének b) pontja alapján jogában áll megállapítani a próbaidő szabályait — nem lépte túl e téren a hatáskörét, amikor előírta, hogy a próbaidő alatt, amely időszakban az érintett munkavállaló munkavégzésére különös figyelem irányul, a szerződés „szakmai alkalmatlanság vagy hiányosságok esetén" megszüntethető.

50 Azt is meg kell említeni, hogy — mint arra az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 52. pontjában rámutatott — az Igazgatóságnak — tekintettel arra, hogy a próbaidő alatt megszüntetheti a szerződést — annál is inkább rendelkeznie kell a próbaidő egyoldalú meghosszabbításának jogával.

51 Mindebből következően a személyzeti kérdésekkel kapcsolatos hatáskör-átruházási rendszer és az EKB szerveinek hatáskörgyakorlása jogszerű.

52 Következésképpen az Elsőfokú Bíróság helyesen mondta ki, hogy az EKB által e tárgykörben hozott rendelkezések nem jogellenesek. Az első jogalap tehát nem megalapozott.

A személyzeti szabályzat 2.1.2. és 2.1.3. cikkére vonatkozó második jogalapról

53 Másodlagosan — amennyiben a Bíróság elismerné a személyzeti szabályzat 2.1.2. és 2.1.3. cikkének jogszerűségét — a fellebbező azt állítja, hogy az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 46–83. pontjában tévesen döntött úgy, hogy egyrészt a fellebbező próbaidejének meghosszabbítására, másrészt a fellebbező elbocsátására vonatkozó határozatok megfeleltek az alkalmazási feltételeknek és a személyzeti szabályzatnak. Ennek a jogalapnak öt része van.

Az első részről

— A felek érvei

54 Az első részben a fellebbező azt állítja, hogy az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 49. pontjában tévesen értelmezte úgy, hogy a próbaidő meghosszabbításáról szóló határozat sérti a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkét. Valójában a próbaidő meghosszabbításának joga az Igazgatóságot illeti meg, és azt nem lehetett volna az EKB alelnökére átruházni.

55 Az EKB ezzel kapcsolatban arra hivatkozik, hogy semmilyen rendelkezés nem tiltja az Igazgatóságnak, hogy tagjai között megszervezze a feladatok elosztását, hanem éppen ellenkezőleg, saját eljárási szabályzata rendelkezik kifejezetten az ilyen felhatalmazásokról.

— A Bíróság álláspontja

56 Elsőként emlékeztetni kell, hogy — mint azt az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 49. pontjában is megállapította — az Igazgatóság 1999. március 16-i határozattal az EKB alelnökére ruházta át az újonnan felvett alkalmazottak próbaidejének meghosszabbítására vonatkozó határozatok meghozatalának hatáskörét.

57 E felhatalmazó határozat érvényességével kapcsolatban meg kell állapítani, hogy — mint azt a főtanácsnok indítványának 48–54. pontjában helyesen kifejtette — a közösségi intézmények és szervek belső szervezetük kialakításával kapcsolatban olyan jogkörrel rendelkeznek, amely alapján testületi szerveik felhatalmazhatják egy vagy több tagjukat, hogy az érintett testületi szerv által általános jelleggel már szabályozott területen a személyi állomány irányításával kapcsolatban egyedi határozatokat hozzanak.

58 Valójában az állandó ítélkezési gyakorlatból következik, hogy a közösségi intézmények és szervek a rájuk bízott feladatok ellátásához szükséges belső szervezet kialakítása tekintetében széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkeznek (lásd különösen a C-15/00. sz., Bizottság kontra EIB ügyben 2003. július 10-én hozott ítélet [EBHT 2003., I-7281. o.] 67. pontját és a fent hivatkozott Pflugradt kontra EKB ügyben hozott ítélet 43. pontját).

59 A Bíróság (lásd különösen az 5/85. sz., AKZO Chemie kontra Bizottság ügyben 1986. szeptember 23-án hozott ítélet [EBHT 1985., 2585. o.] 35–37. pontjában) egészen pontosan azt mondta ki, hogy a Bizottság — a működését szabályozó kollegialitás elvének sérelme nélkül — felhatalmazhatja tagjait arra, hogy nevében bizonyos határozatokat hozzanak. Ez a felhatalmazási rendszer nem jár a Bizottság határozathozatali jogkörének elvesztésével, mivel a tagja a határozatokat az egész Bizottság nevében hozza meg, amely azokért teljes felelősséget vállal. A Bíróság ezt a megállapítását elsősorban a döntéshozó szerv működőképessége biztosításának szükségességére alapozta, amely elv az egész intézményrendszer sajátja.

60 A Bizottságnál kialakított felhatalmazási rendszerre vonatkozó ítélkezési gyakorlat jelen esetre is átültethető, mivel a szóban forgó rendszer sem eredményezi az Igazgatóság szabályozási jogkörétől való megfosztását; az EKB alelnöke a próbaidő meghosszabbításáról hozott határozatokat az Igazgatóság nevében hozta, amely azokért teljes felelősséget vállal. A vitatott felhatalmazás valójában csak egy újonnan felvett alkalmazott próbaidejének meghosszabbítására vonatkozó egyedi határozatokra korlátozódik, és semmilyen formában nem érint általános kérdéseket.

61 E körülmények alapján az Elsőfokú Bíróság helyesen állapította meg, hogy az EKB alelnöke jogszerűen hozta meg a felperes próbaidejének meghosszabbításáról szóló határozatot.

62 A második jogalap első része tehát nem fogadható el.

A második részről

— A felek érvei

63 A felhozott jogalap második részében a fellebbező azt állítja, hogy a megtámadott ítélet 56. és azt követő pontjaiban az Elsőfokú Bíróság tévesen értékelte a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkének végrehajtására vonatkozó ismérvek ellentmondásos jellegét, mivel ezek a rendelkezések önkényes intézkedésekre adnak alapot, és ebből következően összeférhetetlenek a „közösségi jog kötelező szabályaival". Az alkalmazott alkalmasságának próbaidő alatti megkérdőjelezése valójában nem jelent az említett 2.1.2. pont értelmében vett „kivételes esetet". A fellebbező hozzáteszi, hogy az Elsőfokú Bíróság nem értett egyet azzal, hogy ez a rendelkezés — mivel alkalmatlan a végrehajtás szabályainak meghatározására — ellentétes volna az alkalmazási feltételek 9. cikke a) pontjának második mondatával.

64 Az EKB szerint ez az érvelés nem megalapozott, mivel egy intézkedéssel kapcsolatos mérlegelési jogkör még nem vezet automatikusan önkényes határozatok meghozatalához.

— A Bíróság álláspontja

65 Elsőként azt kell megállapítani, hogy a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkében használt „kivételes eset" kifejezés az érintett hatóság — vagyis az Igazgatóság — azon akaratát tükrözi, hogy fenntartsa magának a jogot annak eldöntésére, a jelen eset tényei és az egyedi körülmények alapján, hogy az újonnan felvett alkalmazott próbaidejének meghosszabbítása mely esetben indokolt.

66 Egyebekben — mint azt a főtanácsnok indítványának 57. pontjában is kiemeli — mód van a fenti jogalapon hozott határozatok bírói felülvizsgálatára. Vagyis a próbaidő meghosszabbításának lehetősége nem tekinthető az érdekelt számára eleve kedvezőtlennek, mivel mindkét fél érdekében lehetőséget biztosít a munkaviszony jobbítására irányuló elemek bevezetésére, és ezáltal annak fenntartására.

67 Ebből következően tehát meg kell állapítani, hogy az Elsőfokú Bíróság helyesen mondta ki, hogy a kérelmező próbaidejének meghosszabbításáról szóló határozat jogszerű volt.

68 A jogalap második része tehát nem fogadható el.

A harmadik részről

— A felek érvei

69 A felhozott jogalap harmadik részében a fellebbező vitatja az Elsőfokú Bíróság azon álláspontját, hogy szakmai alkalmasságával kapcsolatos kételyek a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikke értelmében „kivételes esetnek" minősülnek.

70 Az EKB szerint a személyzeti szabályzat 2.1.2. cikkében szereplő „kivételes eset" kifejezés egyáltalán nem jelenti azt, hogy az intézmény ne volna köteles az e tárgyban hozott határozatait indokolni. Az Elsőfokú Bíróság, megállapítva, hogy az említett kifejezés objektív feltételek fennállását követeli meg, olyan ismérvet határozott meg, amely alapján nem lehetséges önkényes határozatot hozni.

— A Bíróság álláspontja

71 Emlékeztetni kell arra, hogy — mint az a jelen ítélet 58. pontjában is kifejtésre került — személyi állományának irányítása során az EKB széles körű mérlegelési jogkörrel rendelkezik, hogy teljesíthesse a rábízott közérdekű feladatokat.

72 Ebből következően a közösségi intézményeknek és szerveknek leginkább a próbaidő alatt kell arról megbizonyosodniuk, hogy az érdekelt rendelkezik-e valamennyi személyes és szakmai képességgel, amely ahhoz az álláshoz szükséges, amelyre őt felvették, illetve teljesíti-e az ott előírt feladatokat. Ezt figyelembe véve a próbaidő meghosszabbítása megfelelő eszköz lehet e cél eléréséhez.

73 Ebből következően az Elsőfokú Bíróság nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor kimondta, hogy az újonnan felvett munkavállaló alkalmasságával kapcsolatos kételyek megléte a személyzeti szabályzata 2.1.2. cikkének értelmében olyan „kivételes esetnek" minősülhet, amely igazolhatja a próbaidő meghosszabbítását.

74 A jogalap harmadik része tehát nem fogadható el.

A negyedik részről

— A felek érvei

75 A negyedik részben a fellebbező vitatja az Elsőfokú Bíróság azon megállapítását, hogy próbaidejét szakmai alkalmasságával kapcsolatos kételyek miatt hosz-

szabbították meg. Szerinte az Elsőfokú Bíróság e tekintetben pontatlan tényeket vett figyelembe, megsértve így a bizonyítási terhet, és figyelmen kívül hagyva az EKB azon nyilatkozatait, amelyek értelmében a próbaidő meghosszabbításának oka saját hanyagsága volt, amiért nem határozott meg a nyári szabadság idején kívül eső értékelhetőbb munkavégzési időszakot.

76 Az EKB szerint a második jogalapnak ez a része elfogadhatatlan, mivel vitatja az Elsőfokú Bíróság azon megállapítását, amely szerint a fellebbező próbaidejének meghosszabbításáról szóló határozat alapját a fellebbezőnek a feladatai ellátására való alkalmatlanságával kapcsolatos kételyek képezték. Ez a rész elsősorban arra vonatkozik, hogy a próbaidő meghosszabbításának célja lehetőséget adni a fellebbezőnek arra, hogy jobban alkalmazkodhasson a munkakörülményekhez, és jobban meg tudja ismerni az EKB-nál végzett munkával kapcsolatos elvárásokat.

— A Bíróság álláspontja

77 Meg kell állapítani, hogy a jogalap e részében a fellebbező lényegében az Elsőfokú Bíróság egyes ténybeli megállapításait vitatja.

78 Ki kell tehát emelni, hogy — mint arra a főtanácsnok indítványának 67. és 68. pontjában helyesen rámutat — az állandó ítélkezési gyakorlat alapján (lásd például a C-122/01. sz., T. Port kontra Bizottság ügyben 2003. május 8-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-4261. o.] 27. pontját) a Bíróság ténymegállapítást nem tehet, illetve elvileg az Elsőfokú Bíróság által e tények alátámasztásaként elfogadott bizonyítékok megvizsgálására sem jogosult. Amennyiben ezeket a bizonyítékokat

szabályszerűen szerezték be, illetve a bizonyítási teherre és a bizonyításra vonatkozó eljárási szabályokat és általános jogelveket tiszteletben tartották, kizárólag az Elsőfokú Bíróság feladata az előterjesztettek értékelése. Ez az értékelés — e tények elferdítésének esetét kivéve — nem minősül a Bíróság felülvizsgálata alá tartozó jogkérdésnek.

79 Ezzel kapcsolatban — mint arra a főtanácsnok indítványának 69. pontjában rámutat — ha a fellebbező nem bizonyította be és egyértelműen nem is állította, hogy az Elsőfokú Bíróság elferdítette az elé terjesztett tényeket és bizonyítékokat, akkor az újonnan felvett alkalmazottak képzésének biztosítása érdekében alkalmazott eszközök értékelése olyan — a tényekkel és a bizonyítékokkal kapcsolatos — értékelésnek minősül, amelyet a fellebbezésben nem lehet vitatni.

80 E körülmények alapján a jogalap negyedik részét elfogadhatatlannak kell minősíteni.

Az ötödik részről

— A felek érvei

81 Az ötödik részben a fellebbező megállapítása szerint — az Elsőfokú Bíróságnak a megtámadott ítélet 70–73. pontjában foglalt álláspontjával ellentétben — nem volt lehetősége arra, hogy rendes körülmények között töltse ki próbaidejét.

82 Az EKB állítása szerint ez a rész szintén elfogadhatatlan, mivel az Elsőfokú Bíróság azon megállapítását vitatja, amely szerint a fellebbező próbaideje rendes körülmények között telt le.

— A Bíróság álláspontja

83 Ezzel kapcsolatban elegendő azt megállapítani, hogy a fellebbező érvelésének célja az Elsőfokú Bíróság által tett ténymegállapítás vitatása.

84 Az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 73. pontjában tulajdonképpen azt mondta ki, hogy „semmi sem enged [...] arra következtetni, hogy a felperes ne tudta volna rendes körülmények között teljesíteni próbaidejét".

85 E körülmények és a jelen ítélet 78. pontjában kifejtett megállapítások alapján — mivel a fellebbező a tények elferdítésére vonatkozó egyetlen érvet sem hozott fel — a jogalap ötödik részét, mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

A költségekre vonatkozó harmadik jogalapról

A felek érvei

86 A fellebbező szerint a megtámadott ítélet 99–103. pontja téves jogalkalmazást tartalmaz, mivel őt kötelezi a T-27/01. és T-69/01. sz. ügyben a költségek egy

részének a viselésére. Véleménye szerint az Elsőfokú Bíróság tévesen értelmezte az eljárási szabályzat 87. cikke (3) bekezdésének második albekezdését, amikor kimondta, hogy a kereseteket érvényes jogalap nélkül nyújtották be. A T-56/01. sz. ügy keresetével kapcsolatban a fellebbező azt a magyarázatot adja, hogy ezt a keresetet az EKB felróható magatartása előzte meg.

87 Az EKB álláspontja szerint ez a jogalap a Bíróság alapokmánya 51. cikkének második bekezdése alapján teljes egészében elfogadhatatlan.

A Bíróság álláspontja

88 Meg kell említeni, hogy a Bíróság alapokmánya 51. cikkének második bekezdése szerint „a fellebbezés nem vonatkozhat kizárólag a költségek összegére vagy arra, hogy a költségek viselésére mely felet kötelezték". Vagyis a Bíróság álláspontja szerint amennyiben a fellebbezés minden más jogalapját elutasították, az Elsőfokú Bíróság költségekre vonatkozó határozatának állítólagos jogellenességére utaló kérelmeket e rendelkezések alapján, mint elfogadhatatlant el kell utasítani (lásd a C-302/99. P. és C-308/99. P. sz., Bizottság és Franciaország kontra TF1 egyesített ügyekben 2001. július 12-én hozott ítélet [EBHT 2001., I-5603. o.] 31. pontját, valamint a C-57/00. P. és C-61/00. P. sz., Freistaat Sachsen és társai kontra Bizottság egyesített ügyekben 2003. szeptember 30-án hozott ítélet [EBHT 2003., I-9975. o.] 124. pontját).

89 Amennyiben tehát a fellebbező által benyújtott fellebbezés minden más jogalapját el kell utasítani, az Elsőfokú Bíróság által a költségek megosztásáról hozott határozat ellen irányuló utolsó jogalapot elfogadhatatlannak kell nyilvánítani.

90 A fenti megállapításokból következik, hogy a fellebbező fellebbezését el kell utasítani.

A költségekről

91 Az eljárási szabályzatnak a fellebbezési eljárásra vonatkozó 118. cikke értelmében ugyanezen eljárási szabályzat 69. cikke 2. §-a alapján a pervesztes felet, ha a pernyertes fél ezt kérte, kötelezik a költségek viselésére. E szabályzat 69. cikke 3. §-a második bekezdésének sérelme nélkül a Közösségek és azok alkalmazottai közötti jogvitákban az intézmények maguk viselik saját költségeiket. Azonban az említett szabályzat 122. cikkének második bekezdése alapján e szabályzat 70. cikke nem alkalmazható valamelyik intézmény tisztviselője vagy egyéb alkalmazottja által az intézmény ellen előterjesztett fellebbezés esetén. A fellebbezőt, mivel pervesztes lett, az EKB kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

A fenti indokok alapján a Bíróság (első tanács) a következőképpen határozott:

1) A fellebbezést elutasítja.

2) C. Trallit kötelezi a költségek viselésére.

Aláírások