



Határozatok Tára

PRIIT PIKAMÄE
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2023. december 7.¹

C-680/22. P. sz. ügy

**DD
kontra**

az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA)

„Fellebbezés – Közzolgálat – Fegyelmi felelősségi rendszer – Hivatalvesztés – Az igazgatási vizsgálat megindítása – Meggyőző bizonyíték – Az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata 86. cikkének (2) bekezdése – A vizsgáló objektív pártatlansága – A »plágium« fogalma – Megsemmisítés iránti és kártérítési kereset”

I. Bevezetés

1. A felperes a fellebbezésével az Európai Unió Törvényszékének a 2022. szeptember 7-i DD kontra FRA ítéletének (T-470/20, EU:T:2022:511, a továbbiakban: megtámadott ítélet) hatályon kívül helyezését kéri, amely ítélettel a Törvényszék elutasította a felperes azon keresetét, amely egyrészt az Európai Unió Alapjogi Ügynökségének (a továbbiakban: FRA) 2019. november 12-i, őt hivatalvesztés fegyelmi büntetéssel sújtó határozatának (a továbbiakban: hivatalvesztésről szóló határozat) és a hivatalvesztésről szóló határozat elleni panaszt elutasító, 2020. április 15-i határozatának megsemmisítésére, másrészt az őt állítólagosan ért vagyoni és nem vagyoni kár megtérítésére irányult.

2. A jelen fellebbezés, amely az európai uniós közzolgálati jogra vonatkozik, nyolc jogalapot tartalmaz, amelyekben a felperes azt kifogásolja, hogy a Törvényszék több alkalommal is tévesen alkalmazta a jogot. A Bíróság kérésének megfelelően a jelen indítvány a negyedik jogalapra összpontosít, amelyben a felperes lényegében a Törvényszék által a fegyelmi eljárás keretében indított igazgatási vizsgálat jogszerűségére vonatkozó elemzését kifogásolja. A felperes konkrétan azt állítja, hogy a Törvényszék nyilvánvaló értékelési hibát követett el azzal a feltétellel kapcsolatban, hogy az adminisztrációnak a vizsgálat megindításához meggyőző bizonyítékokkal kell rendelkeznie.

3. A jelen ügy lehetőséget ad a Bíróságnak arra, hogy döntsön az ilyen igazgatási vizsgálat megindítását indokoló bizonyítás szintjével szemben támasztott követelményekről. A Bíróságnak hasonlóképpen állást kell foglalnia arról, hogy az adminisztrációnak milyen pontossággal kell megjelölnie a személyzeti szabályzatban előírt kötelezettségek azon megsértését, amelyet az érintett tisztviselőnek felró, valamint arról, hogy köteles-e meghatározni az Európai Unió

¹ Eredeti nyelv: francia.

tisztviselői személyzeti szabályzatának a jogvitára alkalmazandó változata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) azon konkrét rendelkezéseit, amelyeket állítólagosan megsértettek. Ezzel a Bíróság továbbfejleszti az uniós fegyelmi rendszer eljárási garanciáival kapcsolatos ítélkezési gyakorlatát.

II. Jogi háttér

Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata

4. A személyzeti szabályzat 11. cikkének első bekezdése az alábbiak szerint rendelkezik:

„A tisztviselő feladatainak ellátása során és magatartásának meghatározásakor kizárólag az Unió érdekeit tartja szem előtt. A tisztviselő az intézményén kívül egyetlen kormánytól, hatóságtól, szervezettől vagy személytől sem kérhet vagy fogadhat el utasításokat. A rábízott feladatokat tárgyilagosan, pártatlanul és az Unióhoz való hűsége vonatkozó kötelezettsége betartásával végzi.”

5. A személyzeti szabályzat 12. cikke előírja:

„A tisztviselő tartózkodik minden olyan cselekménytől vagy magatartástól, amely rossz fényt vethet a beosztására.”

6. A személyzeti szabályzat 21. cikke értelmében:

„A tisztviselő beosztásától függetlenül segíti, és tanácsaival támogatja feletteseit; a tisztviselő felelős a rábízott feladatok végrehajtásáért.

A szolgálat bármely részlegét irányító tisztviselő felelősséggel tartozik feletteseinek a ráruházott hatáskörök ellátásáért, illetve az általa adott utasítások teljesítéséért. Beosztottainak felelőssége a tisztviselőt semmiképpen sem mentesíti a tisztviselőt saját felelőssége alól.”

7. A személyi szabályzatnak a „Fegyelmi intézkedések” című VI. címének 86. cikke a következőképpen szól:

„(1) Azon tisztviselő vagy volt tisztviselő, aki az e személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeit szándékosan vagy gondatlanságból megsérti, fegyelmi intézkedéssel sújtható.

(2) Amennyiben a kinevezésre jogosult hatóság vagy az [Európai Csalás Elleni Hivatal (a továbbiakban: OLAF)] az (1) cikk [helyesen: (1) bekezdés] értelmében vett mulasztás bizonyítékáról szerez tudomást, igazgatási vizsgálatot indíthat annak igazolására, hogy az említett mulasztás valóban megtörtént.

(3) A fegyelmi szabályokat, eljárásokat és intézkedéseket, valamint az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó szabályokat és eljárásokat a IX. melléklet állapítja meg.”

8. A személyzeti szabályzat IX. mellékletének 1. cikke szerint:

„(1) Minden olyan esetben, amikor az OLAF vizsgálata egy intézmény tisztviselője vagy volt tisztviselője személyes érintettségének lehetőségét tárja fel, az említett személyt sürgősen

tájékoztatni kell, feltéve, hogy ez a vizsgálat szempontjából nem hátrányos. Egy tisztviselőt név szerint megemlíti következtetéseket semmiképpen nem lehet levonni, ha a vizsgálat anélkül zárult le, hogy a tisztviselőnek lehetőséget biztosítottak volna a rá vonatkozó tényekkel kapcsolatban észrevételei megtételére. A következtetéseket hivatkozni kell ezekre az észrevételekre.

(2) A vizsgálat céljából teljes titoktartást igénylő esetekben, amelyek egy nemzeti igazságügyi hatóság hatáskörébe utalt vizsgálati eljárások elvégzését követelik meg, a kinevezésre jogosult hatóság beleegyezésével a tisztviselő észrevételeinek kikérésére vonatkozó kötelezettség betartását el lehet halasztani. Ilyen esetben addig nem indítható fegyelmi eljárás, amíg a tisztviselőnek nem biztosítottak lehetőséget észrevételei megtételére.

(3) Amennyiben egy OLAF-vizsgálatot követően nem indítható eljárás azzal a tisztviselővel szemben, akiről állításokat tettek, a szóban forgó vizsgálatot további eljárás nélkül, az OLAF igazgatójának határozatával kell lezárni, aki írásban tájékoztatja erről a tisztviselőt és intézményét. A tisztviselő kérheti e határozat iktatását személyes aktájában.”

9. A személyzeti szabályzat IX. mellékletének 2. cikke kimondja:

„(1) A kinevezésre jogosult hatóság által végzett más közigazgatási vizsgálatokra – a szükséges változtatásokkal – az e melléklet 1. cikkében meghatározott szabályokat kell alkalmazni.

(2) A kinevezésre jogosult hatóság a vizsgálat lezárásakor tájékoztatja az érintett személyt, és közli vele a vizsgálati jelentés következtetéseit, valamint – kérésre, és a harmadik felek jogos érdekeinek védelmére is figyelemmel – az ellene felhozott állításokhoz közvetlenül kapcsolódó dokumentumokat.

[...]”

III. A jogvita előzményei, a Törvényszék előtti eljárás és a megtámadott ítélet

A. A jogvita előzményei

10. A felperest 2000. augusztus 1-jén alkalmazta az Európai Unió egyik szerve, a Rasszizmus és Idegengyűlölet Európai Megfigyelőközpontja (EUMC), jelenleg az FRA, munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (a továbbiakban: alkalmazási feltételek) 2. cikkének a) pontja szerinti ideiglenes alkalmazottként. Kezdetben határozott idejű szerződéssel alkalmazták, majd 2006. december 16-tól határozatlan idejű szerződést kapott.

11. Az FRA akkori igazgatója 2013. június 13-án kelt levelében tájékoztatta a felperest a szerződésének megszüntetéséről szóló határozatáról.

12. A Közzolgálati Törvényszék 2015. október 8-i DD kontra FRA ítéletével (F-106/13 és F-25/14, EU:F:2015:118) megsemmisítette a megszüntető határozatot, mivel az FRA igazgatója annak meghozatalát megelőzően nem tájékoztatta kifejezetten a felperest arról, hogy különböző események alapján a szerződésének megszüntetését fontolgatja, és nem hívta fel arra, hogy e tekintetben észrevételeket tegyen.

13. 2016. február 29-én az FRA, új igazgató vezetése alatt, – a 2015. október 8-i DD kontra FRA ítélet (F-106/13 és F-25/14, EU:F:2015:118) végrehajtása keretében – visszahelyezte a felperest a munkakörébe.

14. Ugyanezen a napon a felperest e-mailben felkérte az osztályvezetője, hogy legkésőbb 2016. március 18-ig készítsen egy 15–20 oldalas belső háttéranyagot a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadsággal kapcsolatos nemzetközi és uniós szintű emberi jogi normákról és ítélkezési gyakorlatról.

15. A felperes 2016. március 18-án e-mailben megküldött az osztályvezetőjének egy 31 oldalas dokumentumot, amelyet „a vallásszabadságról szóló háttéranyag legelső tervezetének” nevezett, és amelynek a „Belső tájékoztató feljegyzés a gondolatszabadsággal kapcsolatos lehetséges releváns FRA-projektekről” címet adta (a továbbiakban: vitatott háttéranyag).

16. 2016. április elején a vitatott háttéranyagot az FRA dokumentumkezelő rendszerében (a továbbiakban: dokumentumkezelő rendszer) tárolták, amelyhez a felperes valamennyi munkatársa hozzáférhetett.

17. 2016. április 7-én a felperes osztályvezetője tájékoztatta a felperest, hogy továbbította a vitatott háttéranyagot az FRA igazgatójának, és felkérte, hogy az FRA dokumentumkezelő rendszerében tárolt dokumentum linkjét küldje el az egyik kollégájának, hogy az megismerhesse e dokumentumot és az abban foglalt elemzést.

18. A felperes osztályvezetője 2017. október 16-án kelt e-mailjében felkérte a felperest, hogy nézze át a vitatott háttéranyagot, és bővítse ki a vallásszabadságnak szentelt elemzést az Unió szempontjából, egy esetleges közzététel céljából.

19. A felperes ezenkívül 2017. november 7-én belső fellebbezést nyújtott be a rá vonatkozó, 2016. évi értékelő jelentéssel (a továbbiakban: 2016. évi értékelő jelentés) szemben, azzal érvelve, hogy a hatékonyságára, képességére és magatartására vonatkozó értékelésnek a „kielégítő” helyett „nagyon jónak” kellett volna lennie. Ebben az összefüggésben a felperes a vitatott háttéranyagot illetően egyrészt azt állította, hogy sajnálatos, hogy bár az értékeléssel kapcsolatos megbeszélés során az osztályvezetője, mint értékelő, megerősítette, hogy e háttéranyag nagyon hasznos volt és elérte a célját, későbbi észrevételeiben bírálta azt. A felperes másrészt előadta, hogy az értékelő azon észrevételeit, miszerint a vitatott háttéranyag nagyrészt az ítélkezési gyakorlatra való hivatkozásokból állt, pontatlannak tartja, mivel a háttéranyag jogi, fogalmi és politikai elemzést is tartalmazott.

20. A felperes 2017. december 1-jén megküldte a vitatott háttéranyag átdolgozott változatát.

21. 2017. december 5-én az FRA igazgatója elutasította a 2016. évi értékelő jelentéssel szemben benyújtott belső fellebbezést. Ez alkalommal az FRA igazgatója kijelentette, hogy tudomására jutott, hogy a vitatott háttéranyag igen nagy mértékben több olyan forrás, köztük az Európa Tanács dokumentumainak közvetlen másolata, amelyekre e háttéranyagban nem hivatkoztak forrásként, illetve, hogy a felperes nem tájékoztatta erről a körülményről az osztályvezetőjét, ami arra engedte őt következtetni, hogy a háttéranyag a felperes saját munkájának eredménye.

22. Az FRA igazgatója 2018. február 9-én konzultációt folytatott az OLAF-fal a felperes magatartására vonatkozó igazgatási vizsgálat megindításának lehetőségéről.

23. 2018. március 20-án az OLAF úgy döntött, hogy nem indít vizsgálatot, mivel „nincs elegendő bizonyíték arra nézve, hogy csalás, korrupció vagy más jogellenes tevékenység állna fenn”.

24. 2018. március 23-án az FRA igazgatója igazgatási vizsgálatot indított a felperesnek a vitatott háttéranyaggal kapcsolatos magatartására vonatkozóan (a továbbiakban: a vizsgálat megindításáról szóló határozat). A vizsgálatot végző kijelölt személy kijelentette, hogy nem áll fenn összeférhetetlenség. E vizsgálat célja először is annak megállapítása volt, hogy a felperes a vitatott háttéranyagot pontosan milyen mértékben mutatta be saját munkájának eredményeként, és milyen mértékben tartalmazott az FRA-n kívüli dokumentumokból származó olyan részleteket, amelyeket nem idézett, és nem is hivatkozott rájuk forrásként; másodszor, hogy ezek közül a dokumentumok közül melyek tartoznak esetleg a szerzői jogvédelem hatálya alá; harmadszor, hogy léteznek-e más olyan dokumentumok, amelyeket a felperes az FRA-nál végzett munkája során a gondolat-, lelkiismeret- és vallásszabadság területén írt, és amelyek teljesítik az előzőekben említett két feltételt, és negyedszer, ha van ilyen, megsértette-e a személyzeti szabályzatot vagy a szellemi tulajdonjogot.

25. A vizsgáló 2018. április 23-án és 24-én hét tanút hallgatott ki, továbbá a felperest, aki írásbeli észrevételeket tett a vizsgálónak.

26. A vizsgáló 2018. június 17-én megküldte a felperesnek az előzetes megállapításait.

27. A felperes 2018. július 2-án észrevételeket nyújtott be a vizsgáló előzetes megállapításaival kapcsolatban.

28. A vizsgáló 2018. július 23-án benyújtotta végleges jelentését (a továbbiakban: vizsgálati jelentés), amelyben megállapította, hogy a felperes nem tartotta be a személyzeti szabályzat 11., 12. és 21. cikkét, valamint a lojalitási és együttműködési kötelezettségeit. A vizsgáló lényegében a következőket állapította meg: először is, hogy mások munkájának másolása és felhasználása anélkül, hogy hivatkoznának rá, illetve egyúttal annak sajátként való feltüntetése a megtévesztés, a tisztességtelenség és a csalárd eltulajdonítás egy formáját jelenti, amely nemcsak a személyzeti szabályzat 12. cikkével, hanem szinte minden erkölcsi normával ellentétes; másodszor, hogy a felperes szándékosan megtévesztette az osztálya tagjait, és fontos információkat hallgatott el, megsértve ezzel a személyzeti szabályzat 11. és 12. cikkét; harmadszor, hogy az a tény, hogy a felperes három hétig dolgozott a vitatott háttéranyag elkészítésén, amely nagyrészt egy másolt anyagból állt, a személyzeti szabályzat 12. cikkének másik, viszonylag kisebb jelentőségű megsértését jelenti; negyedszer, hogy a vitatott háttéranyagra, mint elért teljesítményre való hivatkozás a 2016. évi értékelésével összefüggésben megtévesztő volt, és szintén a személyzeti szabályzat 12. cikkének megsértését jelentette; ötödször, hogy a szerzői jogi védelem alatt álló anyagnak a szerző, azaz az Európa Tanács tájékoztatása nélküli felhasználása szintén sértette a személyzeti szabályzat 12. cikkét; hatodszor, hogy a felperes megtévesztő és/vagy tisztességtelen módon, és következképpen nem kizárólag az Unió érdekeit szem előtt tartva járt el, megsértve ezzel a személyzeti szabályzat 11. cikkét és a lojalitási kötelezettséget, hetedszer pedig, hogy a felperes a személyzeti szabályzat 21. cikkét és az együttműködési kötelezettségét sértette meg azzal, hogy mások munkáját anélkül használta fel, hogy hivatkozott volna rá, és erről nem tájékoztatta feletteseit.

29. 2018. október 15-én az FRA igazgatója a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 3. cikke alapján meghallgatta a felperest (a továbbiakban: a 2018. október 15-i meghallgatás), majd ezt követően ugyanazon a napon kelt írásbeli nyilatkozatot terjesztett elő.

30. Az FRA igazgatója 2018. október 23-i határozatával fegyelmi eljárást indított a felperessel szemben a fegyelmi tanács előtt (a továbbiakban: a fegyelmi eljárás megindításáról szóló határozat). A felperest 2018. november 7-én értesítették erről a határozatról.
31. 2019. február 26-án az FRA igazgatójának határozatával megalakult a fegyelmi tanács.
32. 2019. február 27-én az FRA igazgatója a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 12. cikke alapján jelentést készített a fegyelmi tanács számára (a továbbiakban: az FRA igazgatójának jelentése).
33. A felperes 2019. március 21-én nyújtotta be ellenkérelmét a fegyelmi tanács elnökének.
34. 2019. március 22-én került sor a felperes meghallgatására a fegyelmi tanács előtt.
35. A fegyelmi tanács 2019. május 7-én a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 18. cikkével összhangban indokolással ellátott véleményt (a továbbiakban: a fegyelmi tanács véleménye) adott ki, amelyben megalapozottnak találta a felperesnek a személyzeti szabályzat 11., 12. és 21. cikke szerinti kötelezettségeivel ellentétes magatartásra vonatkozó vádakat, nevezetesen azt, hogy mások írásait saját munkájaként mutatta be, a források megjelölése nélkül. A fegyelmi tanács azt javasolta, hogy a felperest vessék vissza két besorolási fokozattal, az AD 7-es besorolási fokozatba. A fegyelmi tanács semmilyen enyhítő körülményt nem említett.
36. A fegyelmi tanács lényegében megállapította, hogy a felperes először is nem kizárólag az Unió érdekeit, hanem saját érdekeit szem előtt tartva járt el, amikor olyan szövegért kért elismerést, amelynek nem ő volt a szerzője; másodszor, hogy nem tanúsított az FRA alkalmazottjától elvárható felelősségteljes magatartást; harmadszor, hogy cselekedetei kárt okozhattak volna az FRA jóhírnevének, és negyedszer, hogy nem segítette feletteseit, sőt ellenük cselekedett, amikor mások munkáját sajátjaként tüntette fel.
37. Ennek megfelelően a fegyelmi tanács megállapította, hogy a felperes megsértette először is a személyzeti szabályzat 11. cikkét, mivel szándékosan saját munkájaként mutatta be a másolt munkát; másodszor a személyzeti szabályzat 12. cikkét, amennyiben más munkájának saját munkaként való feltüntetése hátrányosan befolyásolta a felperes jóhírnevét, és harmadszor a személyzeti szabályzat 21. cikkét, mivel a felperes nem végezte el a rábízott feladatokat, hanem más munkáját sajátjaként mutatta be, és fennállt a veszélye annak, hogy a vitatott háttéranyag vagy annak részletei bekerülnek az FRA által közzétett egy vagy több dokumentumba, ami árthatott volna az FRA jóhírnevének.
38. 2019. július 11-én az FRA igazgatója a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 22. cikke alapján meghallgatta a felperest, és benyújtotta írásbeli nyilatkozatát.
39. A felperes 2019. október 11-én kapott egy 2019. október 10-én kelt feljegyzést az igazgatótól, amelyben az igazgató kifejezte a hivatalvesztés büntetés kiszabására irányuló szándékát, és felhívta, hogy tíz munkanapon belül írásban közölje az ügygel kapcsolatos észrevételeit.
40. A felperes 2019. október 24-én megküldte észrevételeit az FRA igazgatójának.
41. Az FRA-nak, mint munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak az igazgatója 2019. november 12-én elfogadta a hivatalvesztésről szóló határozatot, amely 2019. november 15-én lépett hatályba. E határozatában az FRA igazgatója a fegyelmi tanács következtetéseit

helybenhagyta, kivéve a javasolt szankciót, mivel úgy vélte, hogy a fokozatban való visszavetés nem tükrözi kellőképpen a személyzeti szabályzat 11., 12. és 21. cikkében előírt szakmai kötelezettségek megsértésének súlyosságát. Az FRA igazgatója külön felhívta a figyelmet egyrészt arra, hogy a fegyelmi tanács nem enyhítő, hanem súlyosbító körülményekre hivatkozott, nevezetesen arra, hogy a felperes magatartása szándékos volt, hogy megkísérelt személyes elismerést szerezni plágiumnak minősülő munkájáért, hogy nem ismerte fel magatartása súlyosságát, és hogy fennállt az FRA jóhírneve sérelmének valós veszélye, másrészt pedig arra, hogy a bizalmi viszony súlyosan megrendült.

42. Ezenfelül az FRA igazgatója úgy vélte, hogy a fegyelmi tanács nem vette kellőképpen figyelembe a személyzeti szabályzat megsértésének súlyosságát egyrészt a felperes magatartása tekintetében, amelyet az FRA igazgatója a „legnagyobb fokú jogsértésnek” minősített, másrészt pedig e magatartásnak az FRA jóhírnevére gyakorolt hatása tekintetében, mivel álláspontja szerint a felperes egyedül eljárva, szándékosan, jelentős időn keresztül, komolyan veszélyeztette e jóhírnevet. Az FRA igazgatója egyetértett a fegyelmi tanács azon megállapításával, hogy a bizalmi viszony súlyosan megrendült, álláspontja szerint e viszony visszavonhatatlanul megromlott, és ezért a fokozatban való visszavetés nem megfelelő szankció.

43. A felperes 2019. december 16-án panaszt nyújtott be a hivatalvesztésről szóló határozattal szemben.

44. Az FRA igazgatója 2020. április 15-én határozatot hozott, amelyben elutasította e panaszt.

B. A Törvényszék előtti eljárás és a megtámadott ítélet

45. A felperes a Törvényszék Hivatalánál 2020. július 23-án benyújtott keresetlevelével az EUMSZ 270. cikk alapján a hivatalvesztésről szóló határozat és szükség esetén az említett panaszt elutasító határozat megsemmisítése, valamint az őt állítólagosan ért vagyoni és nem vagyoni kár megtérítése iránt nyújtott be keresetet.

46. Keresetének alátámasztására a felperes a nyolc fő jogalapra és egy másodlagos jogalapra hivatkozik:

- először is, a jogbiztonság elvének megsértésére, téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibára, az 1936. április 9-i Bundesgesetz über das Urheberrecht an Werken der Literatur und der Kunst und über verwandte Schutzrechte (Urheberrechtsgesetz) (az irodalmi és művészeti alkotások szerzői jogáról és szomszédos jogokról szóló törvény) (BGBl. 1936, 111/1936) 7. §-a (1) bekezdésének megsértésére, valamint az Európai Unió Alapjogi Chartája (a továbbiakban: Charta) 11. cikkének megsértésére, mivel egyrészt a plagizálást a személyzeti szabályzat megsértésének tekintették, másrészt a másolt szövegek nem élvezték az e törvény által biztosított védelmet, harmadrészt pedig sérült az őt megillető véleménynyilvánítási szabadság;
- másodszor, a gondossági kötelezettség, illetve a gondoskodási kötelezettség megsértésére a vizsgáló és az FRA igazgatója által a fegyelmi eljárás megindításakor, a hivatalvesztésről szóló határozat révén és a fegyelmi tanács által, valamint az ártatlanság vélelmének és a magas szintű bizonyításra vonatkozó követelménynek az igazgatási vizsgálatok és fegyelmi eljárások során történő megsértésére;

- harmadszor, az FRA-nak, mint munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak az igazgatójával kapcsolatosan a semlegesség, a pártatlanság és az objektivitás hiányára, az ártatlanság vélelmének megsértésére és hatáskörrel való visszaélésre;
- negyedszer, nyilvánvaló értékelési hibákra a személyzeti szabályzat 11., 12. és 21. cikkének a felperes általi megsértése tekintetében;
- ötödször, az igazgatási vizsgálat meggyőző bizonyíték hiányában történő jogellenes megindítására és a fegyelmi eljárás jogellenes megindítására;
- hatodszor, a vizsgálat kereteinek be nem tartására a vizsgáló által, valamint az FRA igazgatótanácsának az igazgatási vizsgálatok és fegyelmi eljárások lefolytatásáról szóló, 2013. május 22-i 2013/01 határozata 4. cikke (2) bekezdésének és 7. cikke (6) bekezdésének a megsértésére, a természetes személyeknek a személyes adatok uniós intézmények, szervek, hivatalok és ügynökségek általi kezelése tekintetében való védelméről és az ilyen adatok szabad áramlásáról, valamint a 45/2001/EK rendelet és az 1247/2002/EK határozat hatályon kívül helyezéséről szóló, 2018. október 23-i (EU) 2018/1725 európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2018. L 295., 39. o.; helyesbítés: HL 2019. L 290., 42. o.) 4. cikke (1) bekezdése a)–d) pontjának és 5. cikke (1) bekezdése a) pontjának a megsértésére, valamint a 2018/1725 rendelet alkalmazhatóságát megelőzően a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2001. L 8., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 13. fejezet, 26. kötet, 102. o.) (a továbbiakban: 45/2001 rendelet) 4. cikke (1) bekezdése a)–d) pontjának és 5. cikke (1) bekezdésének a) pontjának megsértésére, valamint a megsemmisítést kimondó ítélet joghatásainak megsértésére;
- hetedszer, a vizsgáló pártatlanságának, semlegességének és objektivitásának hiányára;
- nyolcadszor, a védelemhez való jog, különösen a meghallgatáshoz való jog, a személyzeti szabályzat 1. és 2. cikkének, valamint IX. melléklete 12. cikkének megsértésére; és
- kilencedszer, másodlagosan a felperest terhelő tények vonatkozásában az arányosság elvének megsértésére a hivatalvesztés büntetés kiszabása során.

47. A megtámadott ítéletben a Törvényszék teljes egészében elutasította a felperes által előterjesztett, megsemmisítés és kártérítés iránti kérelmeket. A Törvényszék továbbá úgy határozott, hogy nem kell helyt adni a pervezető intézkedés iránti kérelmeknek.

IV. A Bíróság előtti eljárás és a felek kérelmei

A. A Bíróság előtti eljárás

48. A Bíróság az eljárási szabályzat 76. cikkének (2) bekezdésével összhangban úgy határozott, hogy mellőzi tárgyalás tartását.

B. A felek kérelmei

49. A felperes azt kéri, hogy a Bíróság:

- helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet;
- következésképpen semmisítse meg az FRA igazgatójának 2019. november 12-i, 2019. november 15-i hatállyal a hivatalvesztés fegyelmi büntetést alkalmazó határozatát, amennyiben ez szükséges, semmisítse meg az FRA igazgatójának a panaszt elutasító 2020. április 15-i határozatát, és rendelje el a felperest ért vagyoni és nem vagyoni kár megtérítését;
- az FRA-t kötelezze a költségek viselésére.

50. Az FRA azt kéri, hogy a Bíróság

- utasítsa el a fellebbezést és
- a felperest kötelezze az összes költség viselésére.

V. Jogi elemzés

A. Előzetes megjegyzések

51. Amint azt a bevezetőben jeleztem, az indítványom kizárólag a fellebbezés negyedik jogalapjával foglalkozik. Fontos megjegyezni, hogy a jelen ügyet bizonyos fokú összetettség jellemzi, mivel a jelen jogvita alapjául szolgáló tényállásról több uniós bíróság is hozott már ítéletet. Az ügy középpontjában álló jogi kérdések jobb megértése érdekében helyénvalónak tűnik, hogy azokat röviden összefoglaljam, mielőtt a konkrét jogi elemzésbe belekezdenék.

52. A szóban forgó jogi kérdések egyrészt a fegyelmi eljárás keretében folyó igazgatási vizsgálat megindítását igazoló bizonyítás szintjével szemben támasztott követelményekre vonatkoznak, másrészt arra, hogy az adminisztrációnak milyen pontossággal kell megjelölnie az érintett tisztviselőnek felrótt, a személyzeti szabályzatban előírt kötelezettségek megsértését, harmadrészt pedig az adminisztráció azon kötelezettségére, hogy meghatározza a személyzeti szabályzat konkrétan megsértett rendelkezéseit. Elemzésemben ismertetem a személyzeti szabályzatnak a fegyelmi eljárásra és különösen a vizsgálati szakaszra vonatkozó rendelkezéseit, hogy aztán megvizsgáljam, hogy a Törvényszék indokolása megfelel-e az említett szabályozási keret követelményeinek.

53. Konkrétabban bemutatom, hogy a Törvényszék nem vizsgálta meg, hogy a vizsgálati eljárás megindítása jogszerű volt-e a személyzeti szabályzat 86. cikke alapján. A Törvényszék különösen azt mulasztotta el világosan kiemelni, hogy egy tisztviselő ellen csak akkor lehet ilyen vizsgálatot indítani, ha okkal feltételezhető, hogy a tisztviselő nem teljesítette a személyzeti szabályzatban előírt kötelezettségeit. Mivel úgy tűnik, hogy a Törvényszék abból indult ki, hogy egy ilyen eljárás a szerzői jogok állítólagos megsértése esetén is lehetséges, érvelése véleményem szerint téves jogalkalmazáson alapul.

B. A fellebbezés negyedik jogalapjáról

1. A felek érvei

54. Negyedik jogalapjában a felperes lényegében azt kifogásolja, hogy a Törvényszék a megtámadott ítélet 101., 106., 107., 111–113. és 122. pontjában számos esetben tévesen alkalmazta a jogot és nyilvánvalóan hibásan értékelést, valamint elferdítette a bizonyítékokat, illetve nem adott megfelelő indokolást annak vizsgálata során, hogy jogszerű volt-e az igazgatási vizsgálat megindítása.

55. A felperes először is azt állítja, hogy a Törvényszék a megtámadott ítélet 107. pontjában elferdítette a bizonyítékokat, és nyilvánvaló értékelési hibát követett el, mivel az ügyiratban szereplő dokumentumokból kitűnik, hogy az OLAF-fal folytatott konzultáció anyagát csak az FRA igazgatójának jelentéséhez csatolták, és a felperes csak 2019. február 27. után kapta meg azt. Következésképpen a felperest a vizsgálat 2018. március 23-i megindításakor nem tájékoztatták az OLAF-fal folytatott konzultáció tartalmáról, sőt, még a fegyelmi eljárás 2018. október 23-i megindításakor sem. A Törvényszék tehát tévesen alkalmazta a jogot, amikor megállapította, hogy a felperest a vizsgálat megindításakor megfelelően tájékoztatták, és amikor analógia útján alkalmazta a 2005. október 5-i Rasmussen kontra Bizottság ítélet (T-203/03, EU:T:2005:346) szerinti ítélkezési gyakorlatot.

56. Másodszor, a felperes azt állítja, hogy a Törvényszék nem értékelte azt a jogi összefüggést, amelyben az igazgatási vizsgálatot megindították. A felperes szerint figyelembe kell venni a személyzeti szabályzat 86. cikke (1) és (2) bekezdésének szövegét, amely a személyzeti szabályzat megsértésének bizonyítékára utal, ami meggyőző bizonyítékon alapuló alapos gyanút jelent. Az igazgatási vizsgálat egyetlen jogszerű célja tehát a személyzeti szabályzat megsértésére vonatkozó alapos gyanúnak meggyőző bizonyíték alapján történő ellenőrzése. A felperes továbbá úgy véli, hogy az igazgatási vizsgálat fogalmilag adatkezelésnek minősül, amely a 45/2001 rendelet 4. cikke szerint „meghatározott, egyértelmű és törvényes célból” történhet.

57. A felperes hozzáteszi, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor megállapította, hogy a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 1. és 2. cikke nem írja elő a kinevezésre jogosult hatóság számára a személyzeti szabályzatban megsértett konkrét rendelkezések meghatározását, mivel ez a kérdés inkább a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdése és a 45/2001 rendelet hatálya alá tartozik. Végül a felperes arra hivatkozik, hogy a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdése úgy rendelkezik, hogy igazgatási vizsgálatot csak a személyzeti szabályzat megsértésének ellenőrzése céljából lehet indítani, a személyzeti szabályzattól független szellemi tulajdonjog megsértésének ellenőrzése céljából azonban nem.

58. Harmadszor, a felperes azt állítja, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot a megtámadott ítélet 111. pontjában, amikor elutasította a 2008. július 8-i Franchet és Byk kontra Bizottság ítéletből (T-48/05, EU:T:2008:257) eredő, a 2012. július 12-i Bizottság kontra Nanopoulos ítélettel (T-308/10 P, EU:T:2012:370) megerősített ítélkezési gyakorlat alkalmazását, amely megköveteli, hogy az adminisztráció kellően pontos és releváns információkkal rendelkezzen a fegyelmi eljárás megindítása előtt.

59. Az FRA úgy véli, hogy a negyedik jogalap elfogadhatatlan, és hozzáteszi, hogy az mindenképpen nyilvánvalóan megalapozatlan. Az FRA úgy véli, hogy e jogalap keretében a felperes pusztán ténybeli értékeléseket vitat, miközben azokat jogi érvként próbálja előadni.

Konkrétabban, lényegében azt állítja, hogy az, hogy meggyőző bizonyítékok alapján fennállt-e a fegyelmi vétség alapos gyanúja, illetve, hogy a felperes képes volt-e megérteni az ellene felhozott vádakat, ténybeli kérdés.

2. Értékelés

a) Az igazgatási vizsgálatra vonatkozó szabályozási keretről

60. Mielőtt részletesen megvizsgálom a jelen ügyben felvetett jogi kérdéseket, szükségesnek tartom, hogy röviden ismertessem a fegyelmi ügyekben folytatott igazgatási vizsgálatokra irányadó szabályozási keretet.

61. Előjáróban fontos megjegyezni, hogy a személyzeti szabályzat 86. cikkének (3) bekezdése értelmében „a fegyelmi szabályokat, eljárásokat és intézkedéseket, valamint *az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó szabályokat és eljárásokat* [e személyzeti szabályzat] IX. melléklet[e] állapítja meg” (kiemelés tőlem). Az említett mellékletben foglalt rendelkezésekből kitűnik, hogy a fegyelmi eljárás két külön szakaszból áll, amelyek közül az első a kinevezésre jogosult hatóság határozatával indított, a terhelő és mentő bizonyítékokra is kiterjedő igazgatási vizsgálatból áll, amelyet az érintett személynek a felrótt tényekről való meghallgatását követően készített vizsgálati jelentés zár le, a második pedig a kinevezésre jogosult hatóság által az említett vizsgálati jelentés alapján indított tulajdonképpeni fegyelmi eljárás, amelynek feltétele, hogy a tisztviselőt meg kell hallgatni, mielőtt vele szemben szankciót fogadnának el.²

62. A DD kontra FRA ügyre (C-587/21 P) vonatkozó indítványomban volt alkalmam kifejtetni a véleményem a IX. melléklet 3. cikkének értelmezéséről, amely cikk célja, hogy a vizsgálati szakasz végén az adminisztráció rendelkezésére álló lehetőségeket szabályozza. A jelen ügy annyiban különbözik a fent említett ügytől, hogy az igazgatási vizsgálat megindításának lehetőségére vonatkozik. Ez tehát az említett mellékletben szabályozott eljárás első szakaszát érinti.

63. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdése értelmében „amennyiben a kinevezésre jogosult hatóság vagy az OLAF az (1) bekezdés értelmében vett mulasztás bizonyítékáról szerez tudomást, igazgatási vizsgálatot indíthat annak igazolására, hogy az említett mulasztás valóban megtörtént” (kiemelés tőlem). Ezen (1) bekezdés kimondja, hogy „*azon tisztviselő vagy volt tisztviselő, aki az e személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeit szándékosan vagy gondatlanságból megsérti*, fegyelmi intézkedéssel sújtható” (kiemelés tőlem). A két bekezdés együttes olvasata tehát arra enged következtetni, hogy a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdése felhatalmazza az adminisztrációt arra, hogy vizsgálatot indítson a *tisztviselő személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeinek állítólagos megsértése* alapján. Az a kérdés, hogy a fegyelmi eljárás kiterjedhet-e más típusú kötelezettségzegések, például a szerzői jogok megsértésének vizsgálatára, amint azt a Törvényszék által a megtámadott ítéletben tett számos megállapítás sugallja, véleményem szerint a jelen indítvány keretében alapos elemzést érdemel.

64. Ezenfelül a Törvényszék ítélezési gyakorlatából kitűnik, hogy az igazgatási vizsgálat megindításáról szóló határozat nem minősül olyan sérelmet okozó jogi aktusnak, amely ellen panasszal, illetve szükség esetén az uniós bírósághoz benyújtott megsemmisítés iránti keresettel

² 2021. október 14-i Bernaldo de Quirós kontra Bizottság ítélet (C-583/19 P, EU:C:2021:844, 56. pont).

lehetne élni.³ Az említett rendelkezés szövegéből ugyanis kitűnik, hogy *a vizsgálat célja éppen az, hogy a kinevezésre jogosult hatóság igazolhassa, hogy megsértették-e a tisztviselők a kötelezettségeiket*, ami kizárja azt, hogy az adminisztráció ekkor már rendelkezzen végleges véleménnyel. Ebben az összefüggésben tekintetbe kell venni, hogy az érintett tisztviselőre vonatkozik az ártatlanság vélelmének elve, amely megköveteli, hogy az adminisztráció a fegyelmi eljárás során végig mértéktartó maradjon. A fent említett célkitűzésnek megfelelően a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 3. cikke az ilyen vizsgálatot minden fegyelmi eljárás kötelező előfeltételévé teszi.⁴

65. Az intézmények széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek az igazgatási vizsgálat megindítását és lefolytatását illetően, *feltéve hogy alapos gyanú merül fel fegyelmi vétség elkövetésére nézve*.⁵ Más szóval, „meggyőző bizonyítékkal” kell rendelkezniük az érintett személy ellen.⁶ A tisztviselő jogainak védelme érdekében az adminisztráció köteles megbizonyosodni arról, hogy a vizsgálat megindítása előtt rendelkezik olyan valószínűsítő körülményekkel, amelyek alapján előre jelezhető, hogy az érintett személy megszegte a személyzeti szabályzatból eredő kötelezettségeit, a fegyelmi eljárás megindítása előtt pedig kellően pontos és releváns tényekkel rendelkezik a gyanúja alátámasztásához. Elengedhetetlennek tűnik egy ilyen követelmény előírása a vizsgálat megindításához, tekintettel a fegyelmi eljárásból eredő súlyos és visszavonhatatlan következményekre.⁷

66. A DD kontra FRA ügyre vonatkozó indítványomban (C-587/21 P) felhívtam a figyelmet az érintett tisztviselő becsületét és szakmai jóhírnevét érintő sérelem kockázatára. Ebben az összefüggésben megjegyeztem, hogy az adminisztrációnak kötelessége ellenőrizni a tisztviselő terhére rótt tények valóságtartalmát és súlyát, mielőtt a fegyelmi eljárás megindításáról szóló határozatot meghozná. Érvelésem alátámasztására a IX. melléklet több rendelkezését – nevezetesen a 22. cikk (2) bekezdését, a 27. cikket és a 29. cikket – idéztem, amelyekből egyértelműen kitűnik, hogy a jogalkotó tökéletesen tisztában volt azzal a negatív hatással, amelyet a fegyelmi eljárás indokolatlan megindítása gyakorolhat a tisztviselő jóhírnévére.⁸

67. Egyrészt szigorú követelményeket kell támasztani a bizonyítás szintjével szemben, tekintettel az érintett tisztviselő jogainak védelmére. Másrészt meg kell jegyezni, hogy az előző pontokban hivatkozott rendelkezések olyan helyzetre vonatkoznak, amelyben a fegyelmi eljárás megindítására már sor került, míg a jelen ügy inkább annak kérdésére vonatkozik, hogy mi az igazgatási vizsgálat megindításának szükséges minimális szintű igazolása. Mivel az ilyen vizsgálat célja éppen az, hogy az adminisztráció igazolhassa, hogy valóban megsértették-e a tisztviselők a kötelezettségeiket, úgy vélem, hogy ésszerűtlen lenne az eljárás mindkét szakaszában azonos követelményeket támasztani. Ésszerűbbnek tűnik az eljárás kezdeti szakaszában bizonyos mérlegelési mozgásteret biztosítani az adminisztrációnak. Ezt a kérdést is részletesen elemezni fogom a jelen indítványban.

³ 2003. március 13-i Pessoa e Costa kontra Bizottság ítélet (T-166/02, EU:T:2003:73, 59. pont); 2008. július 8-i Franchet és Byk kontra Bizottság ítélet (T-48/05, EU:T:2008:257, 367. pont).

⁴ 2017. február 14-i Kerstens kontra Bizottság ítélet (T-270/16 P, nem tették közzé, EU:T:2017:74, 61. és 62. pont).

⁵ 2010. január 13-i A és G kontra Bizottság ítélet (F-124/05 és F-96/06, EU:F:2010:2, 173. és 188. pont).

⁶ 2013. június 19-i Goetz kontra Régiók Bizottsága ítélet (F-89/11, EU:F:2013:83, 185. pont).

⁷ 2012. július 12-i Bizottság kontra Nanopoulos ítélet (T-308/10 P, EU:T:2012:370, 150. pont).

⁸ Lásd: a DD kontra FRA ügyre vonatkozó indítványom (C-587/21 P) 70. és az azt követő pontjait.

b) A tisztviselő azon kötelezettségeiről, amelyek megsértése az igazgatási vizsgálat tárgyát képezheti

68. Az első vizsgálandó kérdés a tisztviselő azon kötelezettségeire vonatkozik, amelyek megsértése igazgatási vizsgálat tárgyát képezheti. Amint azt már korábban jeleztem, a személyzeti szabályzat 86. cikkének (1) bekezdése „a tisztviselő [...] *személyzeti szabályzat szerinti* kötelezettségei[...]”-re utal (kiemelés tőlem). Az összes nyelvi változatban használt kifejezés véleményem szerint nem hagy kétséget afelől, hogy *ezek a kötelezettségek kifejezetten a személyzeti szabályzatból erednek*. Ez egy logikus következtetés, mivel a tisztviselő és az intézménye közötti kapcsolatra vonatkozó szabályokat nagyrészt e személyzeti szabályzatban kodifikálták.

69. Bár a közszolgálatra vonatkozó jogi szabályok az uniós jogrend jogszabályi hierarchiájának minden szintjén megtalálhatók, *a személyzeti szabályzat az uniós intézményekben dolgozó tisztviselőkre alkalmazandó rendszer központi szövegét képezi*, amennyiben részletesen meghatározza többek között a tisztviselők jogait és kötelezettségeit.⁹ Ugyanez a helyzet az Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek esetében is, különösen akkor, ha az alkalmazási feltételek a személyzeti szabályzat rendelkezéseinek más alkalmazottakra analógia útján történő alkalmazását írják elő, mint ahogyan ez a 11–26a. cikkek esetében történik.¹⁰

70. Másrészt nem tartom meggyőzőnek azt az érvet, hogy az uniós közigazgatás feladata lenne más jogszabálysértéseknek, köztük a nemzeti szellemi tulajdonjog megsértésének üldözése is. Ez annál is inkább igaz, mivel a jelen esetben egyáltalán nem biztos, hogy a nemzeti jog ezen megsértése büntetőjogi következményekkel jár,¹¹ ami esetleg felvetné a személyzeti szabályzat 23. cikkének alkalmazhatóságát, amely szerint az uniós tisztviselők és alkalmazottak kötelessége „a hatályos jogszabályok és rendőrségi előírások betartása”, amelyek magukban foglalják a büntetőjogot is.¹² Valójában *nemcsak a személyzeti szabályzat 86. cikke (2) bekezdésének szövege, hanem maga a fegyelmi rendszer célja is ellentétes ezzel a megközelítéssel, mivel az kizárólag a tisztviselő és az intézmény közötti munkaviszonyra irányul*. Igaz, hogy ez a körülmény nem zárja ki, hogy a tisztviselő hatáskörének gyakorlása bizonyos, a személyzeti szabályzatban kifejezetten nem szereplő szabályok betartásától függjön, és ezek megsértése fegyelmi intézkedéseket vonjon maga után.

71. E tekintetben *azonban szükséges, hogy e szabályok a munkaviszonyt létesítő jogi eszköz szerves részévé váljanak*, mivel ellenkező esetben nem lenne biztosított a tisztviselőre kötelező erejük. Ezen túlmenően olyan szabályoknak kell lenniük, amelyek a személyzeti szabályzat 11. és azt követő cikkeiben meghatározott kötelezettségeket kellő pontossággal konkretizálják ahhoz, hogy a tisztviselő tisztában legyen velük, és biztosítsa azok teljes körű betartását. Ez a megközelítés számomra lényegesnek tűnik, különösen mivel a személyzeti szabályzat 11. és azt követő cikkeinek *megfogalmazása meglehetősen elvont és általános, és gyakran használnak meghatározatlan jogi fogalmakat*, amint arra a felperes helyesen rámutat. Éppen ezért a tisztviselők bizonyos kötelezettségeinek tartalmát az intézmények által elfogadott magatartási kódexek dolgozza ki és pontosítja.¹³

⁹ Lásd e tekintetben: a PV kontra Bizottság ügyre vonatkozó indítványom (C-640/20 P, EU:C:2022:736, 69. pont).

¹⁰ Pilorge-Vrancken, J., *Le droit de la fonction publique de l'Union européenne*, Bruylant, Namur 2017, 248. o.

¹¹ Az ügyiratból ugyanis nem derül ki, hogy az osztrák jogszabályok által szabályozott szerzői jogok megsértése büntetőjogi szempontból büntetendő-e, vagy e szabályozás közrendi jellegű.

¹² Lásd e tekintetben: a PV kontra Bizottság ügyre vonatkozó indítványom (C-640/20 P, EU:C:2022:736, 77. pont).

¹³ Pilorge-Vrancken, J., *Le droit de la fonction publique de l'Union européenne*, Bruylant, Namur 2017, 169. o.

72. A személyzeti szabályzat 12. cikkét, amely a Törvényszék vizsgálatának középpontjában állt, az uniós bíróságok úgy értelmezték, hogy e rendelkezés célja annak biztosítása, hogy a tisztviselők magatartásukban a nemzetközi közszolgálatot ellátóktól elvárható különösen helyes és tiszteletre méltó magatartásnak megfelelő méltóságot mutassanak, és hogy az említett rendelkezés a személyzeti szabályzat 11. és 21. cikkével együtt a valamennyi tisztviselőt terhelő lojalitási kötelezettség egyik konkrét kifejeződése. A lojalitási kötelezettség ugyanis nemcsak azt írja elő, hogy az érintett tisztviselő tartózkodjon az olyan viselkedéstől, amely rossz fényt vet a beosztására, és csorbítja az intézménynek és annak hatóságainak tekintélyét, hanem azt is, hogy – különösen, ha magas beosztásban van – minden gyanún felül álló magatartást tanúsítson annak érdekében, hogy mindig megmaradjon az intézmény és ezen tisztviselő között fennálló bizalmi viszony.¹⁴ Bármennyire is hasznos lehet ez az ítélkezési gyakorlat e rendelkezés jelentésének megértéséhez, *az nem helyettesítheti az intézmény által belső jogi aktusokban pontosan meghatározott munkakötelezettségeket.*

73. A tisztviselők kötelezettségeinek pontosabb meghatározása ugyanis elengedhetetlen ahhoz, hogy elkerülhető legyen az adminisztráció részéről a visszaélésszerű magatartás kockázata. Tekintettel arra, hogy az adminisztrációnak jogában áll fegyelmi intézkedéseket hozni tisztviselővel szemben, *ez utóbbi számára lehetővé kell tenni, hogy az ilyen intézkedések bírósági felülvizsgálatát kérje.* E tekintetben meg kell jegyezni, hogy bár a fegyelmi eljárás megindításáról szóló határozat a személyzeti szabályzat 91. cikke értelmében nem tekinthető sérelmet okozó jogi aktusnak, az mégis megtámadható közvetetten, a tisztviselőnek sérelmet okozó jogerős fegyelmi határozat ellen benyújtott kereset formájában.¹⁵

74. Az ítélkezési gyakorlatból következik továbbá, hogy az a körülmény, hogy a fegyelmi eljárást anélkül zárták le, hogy bármiféle fegyelmi büntetést szabtak volna ki a tisztviselőre, nem akadályozza annak, hogy az uniós bíróság gyakorolja az érdekelttel szembeni fegyelmi eljárás megindításáról szóló határozat törvényessége feletti felügyeleti jogát.¹⁶ A Charta 47. cikkében foglalt hatékony bírói jogvédelemhez való jog azonban súlyosan sérülne, ha az uniós bíróság nem tudna *saját maga meggyőződni arról, hogy az érintett tisztviselő valóban nem teljesítette a személyzeti szabályzatból eredő, adott esetben belső jogi aktusokban foglalt kötelezettségeit.* A tisztviselő kötelezettségeinek előzetes és kellően részletes meghatározása így hozzájárul a hatékony bírói jogvédelem biztosításához.

75. Ami a jelen ügyet illeti, meg kell jegyezni, hogy a Törvényszék a megtámadott ítélet 16. pontjában kijelenti, hogy *a vizsgálat célja annak megállapítása volt, hogy megsértették-e a személyzeti szabályzatot vagy a szellemi tulajdonjogot.* E tekintetben megjegyzem, hogy a Törvényszék nem határoz sem a személyzeti szabályzat 86. cikke (2) bekezdésének hatályáról, sem arról a lehetőségről, hogy e rendelkezés kizárhatja a szellemi tulajdonjog megsértése miatt indított fegyelmi eljárás lehetőségét, amint azt az előző pontokban kifejtettem. Bár a Törvényszék hivatkozik a személyzeti szabályzat 11., 12. és 21. cikkére, a megtámadott ítélet 65. pontjában maga is elismeri, hogy a „plágium” nem szerepel jogellenes magatartásként e rendelkezésekben. A Törvényszék indokolásából *tehát nem derül ki egyértelműen, hogy a felperest az osztrák jog által szabályozott szerzői jogok megsértésével vagy a személyzeti szabályzatban előírt kötelezettségeinek megszegésével vádolják.*

¹⁴ Lásd ebben az értelemben: 1997. május 15-i N kontra Bizottság ítélet (T-273/94, EU:T:1997:71, 127. és 129. pont), amelyet az 1998. július 16-i N kontra Bizottság végzés (C-252/97 P, EU:C:1998:385) fellebbezés alapján helybenhagyta, valamint 1999. május 19-i Connolly kontra Bizottság ítélet (T-34/96 és T-163/96, EU:T:1999:102, 124., 127. és 128. pont).

¹⁵ 2003. március 13-i Pessoa e Costa kontra Bizottság ítélet (T-166/02, EU:T:2003:73, 37. pont); 2008. július 8-i Franchet és Byk kontra Bizottság ítélet (T-48/05, EU:T:2008:257, 340. pont).

¹⁶ 2010. január 13-i A és G kontra Bizottság ítélet (F-124/05 és F-96/06, EU:F:2010:2, 352. pont).

76. Megjegyzendő továbbá, hogy a Törvényszék a megtámadott ítélet 66. és azt követő pontjaiban azt vizsgálja, hogy a felperes magatartása alkalmas volt-e arra, hogy a személyzeti szabályzat 12. cikke értelmében rossz fényt vessen a beosztására. A megtámadott ítélet 68. pontjában szereplő indokolásból azonban nem derül ki, hogy a Törvényszék mely jogi eszközre alapozta ezt a következtetést. Ezzel szemben a Törvényszék általános megjegyzéseket tesz a „plágium” fogalmáról a művészet és az irodalom területén, majd a felperest a szakszerűség hiánya miatt bírálja. A felperes által állítólagosan megsértett kötelezettség pontos meghatározásának hiánya arra enged következtetni, hogy valójában a szerzői jogok megsértésének szankcionálásáról van szó.

77. A megtámadott ítélet 70. pontjában a Törvényszék a tisztviselő besorolási fokozatára, valamint arra hivatkozik, hogy felelősséggel járó beosztásban dolgozott, és hogy az FRA megbízta őt azzal, hogy jogi kutatásokat és elemzéseket végezzen, valamint tanácsot adjon a szakpolitikák kidolgozásához. A Törvényszék ugyanakkor sem a személyzeti szabályzatból, sem az FRA belső jogi aktusaiból nem említ semmilyen konkrét rendelkezést arra vonatkozóan, hogy valamely dokumentum forrásaira való hivatkozás elmulasztása ellentétesnek minősülne a személyzeti szabályzat 12. cikkében előírt követelményekkel. Ez a mulasztás különösen súlyos, miután a felperest érintő szakmai következmények komolyak voltak. Emlékeztetni kell arra, hogy a fegyelmi eljárás hivatalvesztés büntetést eredményezett, amelyet csak a legsúlyosabb esetekben szabnak ki.¹⁷

78. A megtámadott ítélet 72. pontjában a Törvényszék „az eredmények előállítására és közzétételére vonatkozó belső szabályokra” hivatkozik, anélkül, hogy jelezné, hogy e dokumentumnak milyen jogi ereje van az FRA belső jogrendjében. A Törvényszék megállapítja, hogy a forrásokra való hivatkozás fontossága egyértelműen következik ezekből a szabályokból. *A Törvényszék azonban nem idézi a szóban forgó szabály pontos szövegét, és nem fejt ki, hogy e szabályok megsértése automatikusan fegyelmi szankciókat vonna-e maga után.* A Törvényszék által elfogadott szigorú értelmezés alapján úgy tűnik, hogy erről van szó. Márpedig ahhoz, hogy egy ilyen dokumentum jogalapot képezzen a tisztviselővel szembeni fenti intézkedések elrendeléséhez, pontosan tisztázni kell annak jogi erejét, és ezt a tisztázást a Törvényszék nyilvánvalóan elmulasztotta.

79. Ezzel szemben úgy tűnik, hogy a Törvényszék a felperes munkakörének jellegén alapuló érvelésre támaszkodik, amely azt feltételezi, hogy a felperes szükségszerűen tudatában volt a személyzeti szabályzatból eredő kötelezettségei állítólagos megsértésének. Mivel *úgy tűnik, hogy ezen érvelés célja az, hogy a Törvényszéket mentesítse azon kötelezettség alól, hogy pontosan meghatározza e kötelezettség eredetét,* nem tartom következetesnek a megtámadott ítélet 53–76. pontjában kifejtett érvelést. A felperesnek a Törvényszék által alkalmazott megközelítéssel szembeni kifogása tehát megalapozottnak tűnik számomra.

80. A fentiekre tekintettel az elemzésnek ebben a szakaszában ki kell jelenteni, hogy *a Törvényszék elmulasztotta annak megállapítását, hogy csak a tisztviselő személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeinek megsértése képezheti igazgatási vizsgálat tárgyát.* A Törvényszéknek ki kellett volna fejtenie, hogy ez a körülmény nem zárja ki, hogy az ilyen vizsgálat a szellemi tulajdonjog

¹⁷ Pilorge-Vrancken, J., *Le droit de la fonction publique de l'Union européenne*, Bruylant, Namur 2017, 225. o.

megsértésére is kiterjedjen, feltéve, hogy e szabályok betartása a tisztviselő kötelezettségeinek részét képezi, amelyről azonban a tisztviselő és intézménye közötti munkaviszonyt szabályozó jogi eszköznek kifejezetten rendelkeznie kell.¹⁸

81. Márpedig a Törvényszék tartózkodott attól, hogy „az eredmények elérésére és közzétételére vonatkozó belső szabályok” jogi természetéről döntsön, amely szabályok a dokumentumok forrásaira vonatkozó hivatkozási kötelezettséget írnak elő. Mivel a Törvényszék nem vette figyelembe a közszolgálati jog követelményeit, különösen azt, hogy a tisztviselőnek – mielőtt fegyelmi eljárás alá vonják – tisztában kell lennie az intézményével szemben fennálló kötelezettségeinek terjedelmével, a Törvényszék indokolása véleményem szerint téves jogalkalmazáson alapul.

c) Az igazgatási vizsgálat megindításához szükséges „meggyőző bizonyíték” követelményéről

82. Egy másik megvizsgálandó jogi kérdés az ilyen vizsgálat megindítását igazoló „meggyőző bizonyíték” követelményére vonatkozik. Amint azt az igazgatási vizsgálatokra vonatkozó szabályozási keret ismertetésekor már jeleztem, *alapos gyanúnak* kell fennállnia *a fegyelmi vétség elkövetésére vonatkozóan*. Az adminisztráció köteles megbizonyosodni arról, hogy a vizsgálat megindítása előtt rendelkezik *olyan valószínűsítő körülményekkel, amelyek alapján előre jelezhető, hogy az érintett személy megszegte a személyzeti szabályzatból eredő kötelezettségeit*. A fent említett okok miatt az eljárás kezdeti szakaszában az adminisztrációnak bizonyos mérlegelési mozgásteret kell biztosítani.¹⁹ Végül, természetesen minden egyes esetben meg kell vizsgálni, hogy a vizsgálat megindításának feltételei teljesülnek-e.

83. A jelen ügyben a felperes arra hivatkozik, hogy nem áll rendelkezésre olyan meggyőző bizonyíték, amely indokolná a vizsgálat megindítását vele szemben. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy egyrészt a Törvényszék nem határozott sem a személyzeti szabályzat 86. cikke (2) bekezdésének hatályáról, sem arról a lehetőségről, hogy e rendelkezés kizárhatja a szerzői jog megsértése miatt indított fegyelmi eljárás lehetőségét. Márpedig, ha a Törvényszék állást foglalt volna e kérdésben, akkor ki lehetett volna zárni a vizsgálat megindítását indokoló meggyőző bizonyítékokat, legalábbis ami az osztrák szerzői jog megsértését illeti.

84. Amint arra a felperes helyesen rámutat, *a „meggyőző bizonyíték” fogalma logikusan jogi minősítést igényel*. Ezért a Törvényszéknek meg kellett volna állapítania, hogy az FRA megsértette a fegyelmi rendszer szabályait, mivel a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdése elvben nem teszi lehetővé a szerzői jog megsértése miatt indított eljárást. E megállapítás hiánya azt mutatja, hogy a Törvényszék nem vizsgálta meg megfelelően a felperes elleni vizsgálati eljárás megindításának jogszerűségét, ami értékelési hibának minősül.

85. Másrészt meg kell jegyezni, hogy a Törvényszék vizsgálata a személyzeti szabályzatból eredő kötelezettségeknek az FRA által állított megsértésére összpontosított. Konkrétabban, a Törvényszék a személyzeti szabályzat 11., 12. és 21. cikkére hivatkozott, és különösen a

¹⁸ Nem zárom ki annak lehetőségét, hogy a szerzői jog által biztosított védelem a tisztviselők „személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségeihez” kapcsolódjon, feltéve, hogy az ilyen kapcsolódás jogilag megfelelő módon történik, például egy szerv belső jogi aktusai révén, amelyek képesek a szükséges kötelező joghatást kiváltani. A jelen ügyben egyrészt megállapítom, hogy az FRA által alkalmazott, „az eredmények elérésére és közzétételére vonatkozó belső szabályok” jogi erejét a Törvényszék nem állapította meg, másrészt, hogy e belső szabályok csupán arra hívják fel a tisztviselő figyelmét, hogy a szöveg szerkesztése során egy sor, alapvetően stilisztikai jellegű követelményt (többek között a „korábbi releváns munkákra való hivatkozások ellenőrzését és hozzáadását”) kell figyelembe vennie, anélkül, hogy mindezen követelményeket a „személyzeti szabályzat szerinti kötelezettség” szintjére emelnék, amelynek elmulasztása kétségtelenül fegyelmi eljárást vonna maga után. Harmadrészt, fontos megjegyezni, hogy szerzői jogról nincs kifejezetten szó.

¹⁹ Lásd a jelen indítvány 67. pontját.

személyzeti szabályzat 12. cikkét vizsgálta annak ellenőrzése érdekében, hogy elegendő bizonyíték áll-e rendelkezésre annak megállapításához, hogy a felperes magatartása alkalmas volt-e arra, hogy rossz fényt vessen a beosztására. Amint azonban az előzőekben már rámutattam, a Törvényszék elmulasztotta megvizsgálni, hogy milyen jogi erővel bírnak „az eredmények elérésére és közzétételére vonatkozó belső szabályok”, és hogy e szabályok megsértése elegendő-e ahhoz, hogy a felperes ellen vizsgálatot indítsanak. Márpedig ez a megközelítés különösen szükséges lett volna, mivel a személyzeti szabályzat 12. cikke meglehetősen általánosan fogalmaz, és határozatlan jogi fogalmakat használ. Az a tény, hogy a felperes által állítólagosan megsértett, személyzeti szabályzathoz eredő kötelezettséget nem határozták meg pontosan, véleményem szerint azt mutatja, hogy a Törvényszék nem vizsgálta meg gondosan, hogy az FRA esetében teljesülnek-e az ilyen vizsgálat megindításához szükséges feltételek.

86. Véleményem szerint még egy bizonyos fokú mérlegelési jogkör elismerése sem mentesíti az adminisztrációt *azon kötelezettség alól, hogy bizonyítsa, hogy elegendő bizonyíték utal a jogsértés fennállására*. Valójában minél súlyosabb a tisztviselővel szemben felhozott vád, annál fontosabb e kötelezettség teljesítése. Természetesen ez még inkább vonatkozik arra *az előzetes kötelezettségre, hogy a vizsgálat célját a lehető legpontosabban meg kell határozni*, tekintettel az érintett tisztviselő becsületét és szakmai jóhírnevét érintő sérelem kockázatára. A védelemhez való jog és a jogbiztonság tiszteletben tartása megköveteli, hogy a tisztviselőnek lehetősége arra, hogy megértse az ellene felhozott vádat, és hogy bizonyítékokat terjesszen elő a védelmében.²⁰

87. Úgy tűnik azonban, hogy a Törvényszék ítéletében ezeket a megfontolásokat figyelmen kívül hagyták. Ehelyett úgy tűnik, hogy a Törvényszék az FRA álláspontját követte anélkül, hogy a tényeket a fegyelmi rendszer szabályainak fényében értékelte volna. Következésképpen, mivel a Törvényszék figyelmen kívül hagyta a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdésében előírt, az igazgatási vizsgálat megindítását indokoló bizonyítás szintjével szemben támasztott követelményeket, a Törvényszék érvelése téves jogalkalmazáson alapul.

d) A tisztviselő által állítólagosan megsértett rendelkezések megjelölésének kötelezettségéről

88. A következőkben meg kell vizsgálni, hogy az igazgatási vizsgálat megindításakor az adminisztrációnak meg kell-e jelölnie, hogy a személyzeti szabályzat mely konkrét rendelkezéseit sértették meg. Ez a kérdés összefügg a Törvényszéknek a megtámadott ítélet 106. pontjában tett azon megállapításával, hogy a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 1. és 2. cikke nem ír elő ilyen kötelezettséget.

89. Úgy tűnik azonban, hogy ez az érv önmagában nem elegendő ahhoz, hogy az adminisztráció mentesüljön azon kötelezettsége alól, hogy az érintett tisztviselőt a lehető legpontosabban tájékoztassa a vizsgálat tárgyáról, és különösen az ellene felhozott vádakról. E kérdés megválaszolásához sokkal inkább a fegyelmi rendszer rendelkezéseinek egészét kell figyelembe venni. E rendelkezések vizsgálatából következik, hogy a vizsgálat megindítása előtt elegendő olyan valószínűsítő körülménynek kell az adminisztráció rendelkezésére állnia, amelyek alapján előre jelezhető, hogy az érintett személy megszegte a személyzeti szabályzathoz eredő kötelezettségeit. Mivel a „meggyőző bizonyíték” fogalma jogi minősítést igényel, logikusan feltételezhető, hogy *az adminisztrációnak a szerinte megsértett rendelkezések tekintetében is bizonyos fokú meggyőződésre kell jutnia*. Más szóval elképzelhetetlennek tűnik, hogy az

²⁰ Tomac, J., *Régime disciplinaire*, in: Giacobbo, V., Perillo, E., és Picod, F., *Statut de la Fonction Publique de l'Union Européenne: Commentaire article par article*, Bruylant, Namur 2017, 331. o., itt felhívja a figyelmet az eljárási garanciák tiszteletben tartásának szükségességére a fegyelmi eljárásokban.

adminisztráció vizsgálatot indítson anélkül, hogy legalább némi fogalma ne lenne a konkrét esetre alkalmazandó rendelkezésekről. Igaz, ez nem zárja ki annak lehetőségét, hogy az adminisztráció a vizsgálat során szerzett információk fényében később kénytelen legyen módosítani jogi álláspontját, de semmi sem utal arra, hogy ez a jelen esetben így történt volna.

90. Hasonlóképpen, a Törvényszék a megtámadott ítélet 106. pontjában emlékeztetett arra, hogy ítélkezési gyakorlata szerint a fegyelmi eljárás megindításakor a személyzeti szabályzat azon rendelkezései kifejezett említésének elmulasztása, amelyek megsértését végül megállapítják, nem sérti az érintett tisztviselő vagy egyéb alkalmazott védelmét, ha az eljárás megindításakor megfogalmazott kifogások lehetővé teszik számára, hogy pontosan tudja, mely rendelkezések megsértését róják fel neki. A Törvényszék úgy vélte, hogy ez a gyakorlat még inkább vonatkozik a vizsgálat megindításáról szóló határozatokra. *Úgy tűnik, hogy ez az ítélkezési gyakorlat nem mond ellent a tisztviselő védelemhez való jogának védelmére vonatkozó, fentebb kifejtett megfontolásoknak*, mivel egy sajátos helyzetre vonatkozik, nevezetesen olyanra, amelyben az érintett tisztviselő, még ha nem is kapott kifejezett tájékoztatást a vele szemben felrótt jogsértésekről, legalább abban a helyzetben volt, hogy megértse, milyen rendelkezésekről van szó.

91. A Rasmussen kontra Bizottság ügygel (T-203/03) ellentétben, amely a tisztviselő által tett hamis állításokra vonatkozott, és amelyet joggal tekintettek a személyzeti szabályzat 12. cikke értelmében olyan magatartásnak, amely alkalmas volt arra, hogy rossz fényt vessen a beosztására, a jelen ügy olyan helyzetre vonatkozik, amelyben az alkalmazott elmulasztott hivatkozni egy dokumentum forrásaira. E tekintetben meg kell jegyezni, hogy a felek véleménye erősen eltér abban a kérdésben, hogy fennáll-e erre vonatkozó kötelezettség. Erre tekintettel úgy tűnik számomra, hogy személyzeti szabályzat szóban forgó rendelkezéseinek alkalmazhatósága nem olyan egyértelmű, mint ahogyan azt a Törvényszék állítja.

92. Különösen az a tény, hogy az FRA a felperes elleni vizsgálatát az osztrák szerzői jogi rendelkezések és egyidejűleg a személyzeti szabályzat több rendelkezésének megsértésére alapozta, azt mutatja, hogy az FRA bizonytalan volt az állítólagos jogsértések jogi minősítését illetően. Amennyiben ez a feltételezés helytálló, *ésszerűtlennek tűnik az érintett tisztviselőtől megkövetelni, hogy maga végezze el a szükséges jogi minősítést, amikor ez a feladat kizárólag az intézmény feladata*. Ezen okokból úgy vélem, hogy a Törvényszék által hivatkozott ítélkezési gyakorlat nem alkalmazható a jelen ügyre.

93. A fentiekből következik, hogy el kell utasítani a Törvényszék azon álláspontot alátámasztó érveit, miszerint az adminisztrációnak nem kell az igazgatási vizsgálat megindításakor meghatároznia, hogy szerinte a személyzeti szabályzat mely konkrét rendelkezéseit sértették meg. Amint azt az elemzésemben megjegyeztem, *e kötelezettség előírása elengedhetetlen ahhoz, hogy a fegyelmi eljárás során biztosított legyen az érintett tisztviselő védelemhez való joga, valamint az uniós bíróság általi hatékony bírósági felülvizsgálat*.

94. Bár az adminisztrációnak bizonyos mérlegelési jogkört kell biztosítani, különösen az eljárás kezdeti szakaszában, tekintettel a tényállás esetleges bizonytalanságára, ez nem jelenti azt, hogy az adminisztráció mentesülhet *azon kötelezettség alól, hogy figyelembe vegye a tisztviselő azon érdekét, hogy ne folytassanak vele szemben olyan jogellenes eljárást, amely árthat a szakmai jóhírnevének*. Ellenkezőleg, az adminisztrációt nagy felelősség terheli, amikor arról dönt, hogy megindítja-e a vizsgálatot vagy sem. Ha az adminisztrációnak lehetővé tennék, hogy egy tisztviselő ellen anélkül folytasson ilyen vizsgálatot, hogy a tisztviselő pontosan tudná, hogy mit róznak fel neki, és ez esetleg határozatlan időn keresztül folya, az véleményem szerint megnyitná

az utat az önkény előtt. Ennek az lenne a következménye, hogy a tisztviselő általános gyanú célpontja lenne anélkül, hogy bármilyen gyanút is meg tudna cáfolni. Az ilyen megközelítés számomra összeegyeztethetetlennek tűnik az uniós jog által biztosított eljárási garanciákkal.

95. Kétségtelen, hogy a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 3. cikke előírja a tisztviselőnek a vizsgálat végén történő meghallgatáshoz való jogát, amely elvben magában foglalja azt a lehetőséget, hogy az ellene felhozott valamennyi vádponttról tájékoztatást kapjon, és hogy érveket terjesszen elő a védelmében. Úgy vélem azonban, hogy a fent említett kockázatokra tekintettel elfogadhatatlan lenne, ha a tisztviselőnek a vizsgálat végéig kellene várnia arra, hogy bizonyosságot szerezzen arról, hogy milyen jogsértést rónak fel neki. Éppen ellenkezőleg, a jogbiztonságot jobban biztosítja, ha az érintett tisztviselőt a lehető leghamarabb és a lehető legpontosabban tájékoztatják. *Ez logikusan azt feltételezi, hogy a személyzeti szabályzat alkalmazandó rendelkezéseit az eljárás kezdeti szakaszában világossá kell tenni számára.* Erre még inkább szükség van az olyan viszonylag egyszerű körülmények között, mint amilyen a jelen ügy, ahol a tények különösebb tisztázása nem szükséges.

96. Bár a megtámadott ítélet 104. pontjában a Törvényszék látszólag egyetért ezekkel a megfontolásokkal, végül mégis érvénytelen érvekre támaszkodott annak érdekében, hogy elkerülje a vizsgálat megindításának jogszerűségére vonatkozó vizsgálatot. Konkrétabban, *a Törvényszék eltekintett annak ellenőrzésétől, hogy az FRA helyesen jelölte-e meg a személyzeti szabályzat jelen ügyben alkalmazandó rendelkezéseit.* Csupán a fent hivatkozott ítélkezési gyakorlatra hivatkozott annak igazolására, hogy az FRA a vizsgálat megindításáról szóló határozatában nem említette a személyzeti szabályzat 21. cikkét, jóllehet ez az ítélkezési gyakorlat nem is volt releváns. Következésképpen a fellebbezés negyedik jogalapjának vizsgálata során meg kell állapítani, hogy a Törvényszék érvelése téves jogalkalmazáson alapul.

3. Közbenső következtetés

97. A Törvényszék által elkövetett és a jelen indítványban foglalt elemzés keretében megállapított hibás jogalkalmazás az alábbiak szerint összegezhető. Először is, a Törvényszék figyelmen kívül hagyta, hogy alapvetően csak a személyzeti szabályzat szerinti kötelezettségek megsértése képezheti igazgatási vizsgálat tárgyát. Másodszor, a Törvényszék figyelmen kívül hagyta a személyzeti szabályzat 86. cikkének (2) bekezdésében előírt, az ilyen vizsgálat megindításához szükséges bizonyítási szintre vonatkozó követelményeket. Harmadszor, a Törvényszék figyelmen kívül hagyta, hogy az érintett tisztviselő az adminisztrációnak az eljárás ezen szakaszában meg kell határoznia, hogy a személyzeti szabályzat mely konkrét rendelkezéseit sértette meg.

VI. Véggkövetkeztetés

98. A fenti megfontolásokra tekintettel javaslom, hogy a Bíróság nyilvánítsa megalapozottnak a fellebbezés negyedik jogalapját.