A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (második tanács)

2006. november 9. *

A C-344/05. P. sz. ügyben,

az **Európai Közösségek Bizottsága** (képviselik: L. Lozano Palacios és H. Kraemer, meghatalmazotti minőségben, kézbesítési cím: Luxembourg)

fellebbezőnek

a Bíróság alapokmányának 56. cikke alapján 2005. szeptember 21-én benyújtott fellebbezése tárgyában,

a másik fél az eljárásban:

Joël De Bry, az Európai Közösségek Bizottságának tisztviselője (lakóhelye: Woluwe-St-Lambert [Belgium], képviseli: S. Orlandi ügyvéd, kézbesítési cím: Luxembourg)

alperes az elsőfokú eljárásban,

* Az eljárás nyelve: francia.

A BÍRÓSÁG (második tanács),

tagjai: C. W. A. Timmermans tanácselnök, R. Schintgen, J. Klučka, R. Silva de Lapuerta és L. Bay Larsen (előadó) bírák,

főtanácsnok: M. Poiares Maduro,
hivatalvezető: R. Grass,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

a főtanácsnok indítványának a 2006. július 13-i tárgyaláson történt meghallgatását követően,

meghozta a következő

Ítéletet

1 Fellebbezésével az Európai Közösségek Bizottsága az Európai Közösségek Elsőfokú Bírósága által a T-157/04. sz., De Bry kontra Bizottság ügyben 2005. július 12-én hozott ítélet (EBHT-KSZ 2005., I-A-199. o. és II-901. o., a továbbiakban: megtámadott ítélet) hatályon kívül helyezését kéri, amellyel ez utóbbi megsemmisítette a J. De Bry tisztviselő 2001. július 1-je és 2002. december 31-e közötti időszakra vonatkozó szakmai előmeneteli jelentésének véglegesítéséről szóló 2003. május 26-i bizottsági határozatot (a továbbiakban: vitatott határozat).

Jogi háttér

2 Az Európai Közösségek tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 26. cikkének első és második bekezdése – a jelen ügy tényállásának idején hatályos változatában – az alábbiakat mondja ki:

„A tisztviselő személyi aktája az alábbiakat tartalmazza:

a) a hivatali státuszára vonatkozó összes iratot, valamint az alkalmasságára, teljesítményére és magatartására vonatkozó összes értékelést;

b) a tisztviselő ezen iratokkal kapcsolatban tett valamennyi észrevételét.

Az iratokat sorrendben kell iktatni, számozni és irattározni; az a) pontban említett iratokra az intézmény nem hivatkozhat, illetve azokat nem használhatja fel a tisztviselővel szemben, ha azokról a személyi aktába való felvételük előtt a tisztviselőt nem tájékoztatták."

3 A személyzeti szabályzat 43. cikke értelmében:

„A tisztviselők alkalmasságáról, teljesítményéről és feladataik teljesítése során tanúsított magatartásáról – az A 1 és A 2 besorolási fokozatba tartozók kivételével – rendszeresen, de legalább minden második évben egyszer az egyes intézmények által a 110. cikkel összhangban meghatározott feltételek szerint értékelést kell készíteni.

Az értékelést közölni kell a tisztviselővel. A tisztviselőnek jogában áll az értékeléssel kapcsolatban bármilyen, általa fontosnak tartott észrevételt tenni."

4 A személyzeti szabályzat 110. cikkének első és második bekezdése értelmében a személyzeti szabályzat végrehajtására vonatkozó általános rendelkezéseket az egyes intézmények a személyzeti bizottságukkal és a személyzeti szabályzati bizottsággal folytatott konzultációt követően fogadják el, majd azt a személyi állomány tudomására hozzák.

5 2002. április 26-án a Bizottság elfogadta a személyzeti szabályzat 43. cikkének általános végrehajtási rendelkezéseit (a továbbiakban: 43. ÁVR határozat), amely új értékelési rendszert vezetett be.

6 A 43. ÁVR határozat 1. cikke értelmében minden évben szakmai előmeneteli jelentést kell készíteni.

7 A 7. és 8. cikk az értékelési eljárásra vonatkozik. Az értékelt tisztviselő által készített önértékelést és az értékelővel (osztályvezetőjével) folytatott megbeszélést követően az értékelő és az ellenjegyző (az értékelő hivatali elöljárója) elkészíti a tisztviselő szakmai előmeneteli jelentését, amelyet megküldenek az érdekeltnek. Az értékelt tisztviselő ezt követően megbeszélést kezdeményezhet az ellenjegyzővel, aki módosíthatja vagy megerősítheti a szakmai előmeneteli jelentést. Ezt követően a szakmai előmeneteli jelentést még egyszer megküldik az érdekeltnek. Az értékelt tisztviselő ezt követően kérheti az ellenjegyzőtől, hogy forduljon a paritásos értékelési tanácshoz. A paritásos értékelési tanács meggyőződik arról, hogy a szakmai előmeneteli jelentést méltányosan, objektív módon és a szokásos értékelési előírásoknak megfelelően készítették-e el. A paritásos értékelési tanács azt is ellenőrzi, hogy az eljárásokat megfelelően betartották-e, különös tekintettel a megbeszélésekre és a határidőkre. A paritásos értékelési tanács ezt követően indokolással ellátott véleményt készít. E véleményt – amelyet az értékelt

tisztviselőnek, az értékelőnek és az ellenjegyzőnek is megküldenek – megküldik a fellebbviteli értékelőnek (az ellenjegyző hivatali elöljárójának), aki vagy megerősíti, vagy módosítja a szakmai előmeneteli jelentést, majd megküldi az érdekeltnek. Amennyiben a fellebbviteli értékelő eltér a paritásos értékelési tanács véleményében foglalt ajánlásoktól, köteles határozatát indokolással ellátni.

8 2002. júliusában a Bizottság „Útmutató a személyi állomány szakmai előmenetellel kapcsolatos értékelési rendszeréről" (a továbbiakban: értékelési útmutató) címmel közzétett egy dokumentumot. Ezen útmutató értelmében a szakmai előmeneteli jelentés az adott tisztviselő alkalmasságára, teljesítményére, valamint feladatai teljesítése során tanúsított magatartására terjed ki. Az ennek alapján történő értékelésre rendelkezésre álló három mezőben egyenként hat, tíz, illetve négy pontig terjedő számszerű értékelést is be kell vezetni.

A jogvita alapjául szolgáló tények

9 J. De Bryről – aki A 5 besorolási fokozatú tisztviselő a Bizottság főtitkárságán – 2003. február 18-án készült a 2001. július 1-je és 2002. december 31-e közötti időszakra vonatkozó szakmai előmeneteli jelentés.

10 J. De Bry – a 43. ÁVR határozat alapján – értékelésének felülvizsgálatát kérte. 2003. március 19-én a szöveges megjegyzésben az ellenjegyző átvezetett bizonyos változtatásokat, azonban az osztályzat változatlan maradt.

11 A „Feladatai teljesítése során tanúsított magatartás" mezőbe az alábbi megjegyzés került pótlólagosan be:

„J. De Bry mindig rendelkezésre áll munkájának – hét közben vagy akár hétvégén is, túlórázással történő – befejezésére. A rendes munkaidőn kívüli rendelkezésre állás ugyanakkor gyakran a rendes munkaidő be nem tartásával párosul."

12 2003. március 26-án J. De Bry a személyzeti bizottság közbenjárását kérte. Kérelmét a fellebbviteli értékelő a vitatott határozattal elutasította.

13 2003. augusztus 26-án J. De Bry a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be. Ezt a panaszt a kinevezésre jogosult hatóság 2004. január 6-i határozatával elutasította.

Az Elsőfokú Bíróság előtti kereset és a megtámadott ítélet

14 Az Elsőfokú Bíróság Hivatalához 2004. április 22-én benyújtott keresetében J. De Bry a vitatott határozat megsemmisítését kérte.

15 J. De Bry lényegében négy jogalapot hozott fel, amelyek sorrendben a következők:

– a személyzeti szabályzat 14. cikkének megsértése, amelynek értelmében ha feladatainak ellátása során a tisztviselőnek olyan ügyben kell állást foglalnia, amelynek kezeléséhez vagy kimeneteléhez olyan személyes érdeke fűződik, amely sértené függetlenségét, erről köteles a kinevezésre jogosult hatóságot tájékoztatni.

– az indokolási kötelezettség megsértése;

– a szöveges megjegyzés egyes részei és az ahhoz tartozó osztályzat közötti következetlenség;

– a védelemhez való jog megsértése.

16 A negyedik jogalappal kapcsolatban J. De Bry előadja, hogy a szakmai előmeneteli jelentésben csak akkor kaphatott volna helyt a munkaidő be nem tartására vonatkozó kifogás, ha a tisztviselő e kifogásra vonatkozóan előzetesen előadhatta volna észrevételeit, azonban jelen esetben erre nem került sor. A pontosság állítólagos hiányára annak felmerülésekor kellett volna figyelmeztetni, amikor lehetősége lett volna kifejteni álláspontját.

17 Az Elsőfokú Bíróság felhívta a Bizottságot, hogy foglaljon állást a személyzeti szabályzat 26. cikkének és az esetleges ítélkezési gyakorlatnak a vitatott értékeléssel kapcsolatos relevanciájáról, amelyek értelmében e rendelkezés célja biztosítani a tisztviselő védelemhez való jogát.

18 A Bizottság azt válaszolta, hogy a személyzeti szabályzat 26. cikke feltételezi az „iratok" létét, így az nem írja elő ilyen iratok elkészítését, főleg nem a tisztviselőnek címzett írásbeli figyelmeztetést.

19 A megtámadott ítélet 94. pontjában az Elsőfokú Bíróság elfogadta a negyedik jogalapot, és úgy vélte, hogy a munkaidővel kapcsolatos kifogásokat illetően a Bizottság megsértette a személyzeti szabályzat 26. cikkében foglalt védelemhez való jogot.

20 Mindebből következően az Elsőfokú Bíróság elfogadta a harmadik jogalapot, amennyiben – mivel a pontatlanság megállapítása jogellenes – az ezzel kapcsolatos kifogást úgy kell tekinteni, hogy azt a szakmai előmeneteli jelentés nem tartalmazza, így a „kielégítő" osztályzat és a „feladatai teljesítése során tanúsított magatartás" mező közötti összhangot nem elhanyagolható mértékben befolyásolta.

21 Az Elsőfokú Bíróság a felperes által előadott jogalapokat ezt meghaladó részben elutasította.

22 Az Elsőfokú Bíróság végül megsemmisítette a vitatott határozatot, és a Bizottságot kötelezte a költségek viselésére.

23 A megtámadott ítélet 83. pontjában az Elsőfokú Bíróság kimondta, hogy az értékelt tisztviselő védelemhez való jogának tiszteletben tartása azzal jár, hogy a jelen esetben meglévőkhöz hasonló ténybeli elemeknek ahhoz, hogy e tisztviselő terhére róhatóak legyenek, be kell kerülniük a személyzeti szabályzat 26. cikkének első és második bekezdése értelmében vett „iratok"-ba, amelyeket előzőleg hozzácsatolnak a tisztviselő személyi aktájához, de legalábbis a tudomására hozzák.

24 Ugyanezen ítélet 86. pontjában az Elsőfokú Bíróság megállapította, hogy a tisztviselőt – a személyzeti szabályzat 26. cikkében részére biztosított védelemhez való jog megsértésének terhe mellett – megfelelő időben, vagyis a kifogásolt ténytől számított ésszerű határidőn belül írásban figyelmeztetni kellett volna pontatlanságáról, amely alapján lehetősége lett volna különösen arra, hogy érdekeit hatékonyan meg tudja védeni, akár úgy, hogy vitatja e kifogást, akár úgy, hogy arra való tekintettel javít feladatai teljesítése során tanúsított magatartásán, hogy jó minősítést kapjon.

25 Az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 91. pontjában egyebekben kimondta, hogy az értékelési útmutató 3.1 pontjában a Bizottság saját maga is azt a követendő szabályt írta elő, hogy az értékelők az értékelési időszak teljes időtartama alatt gyűjtsenek össze munkaanyagokat, amelyekből másolatot őriznek meg vagy amelyek alapján feljegyzéseket készítenek. A megtámadott ítélet ugyanezen pontjában az Elsőfokú Bíróság kifejti, hogy az értékelési útmutató 3.2. pontja értelmében az információk közlésekor konkrét magatartásbeli tényekre kell utalni, és a munkát követően a lehető leggyorsabban el kell járni

A felek Bíróság előtti kérelmei

26 A Bizottság azt kéri, hogy a Bíróság

– helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet;

– maga határozzon a jogvitáról, és adjon helyt a Bizottság által az elsőfokú eljárás során előadott kérelmeknek, melyek alapján utasítsa el a keresetet;

– másodlagosan utalja vissza az ügyet az Elsőfokú Bíróság elé;

– kötelezze J. De Bryt az eljárás költségeinek viselésére, beleértve az Elsőfokú Bíróság előtti eljárás során felmerült saját költségeit is.

27 J. De Bry azt kéri, hogy a Bíróság

– a fellebbezést – mint nyilvánvalóan megalapozatlant – utasítsa el;

– a Bizottságot kötelezze a költségek viselésére.

A fellebbezésről

28 A fellebbező egyetlen, a hatályon kívül helyezésre vonatkozó, két részből álló jogalapot hoz fel: az Elsőfokú Bíróság általi, egyrészt a védelemhez való jog tiszteletben tartásával, másrészt a személyzeti szabályzat 26. cikkének második bekezdésével kapcsolatos téves jogalkalmazást.

A felek érvei

29 Jogalapjának első részében a Bizottság előadja, hogy az Elsőfokú Bíróság megsértette a védelemhez való jog tiszteletben tartására vonatkozó alapelv hatályát.

30 E jog kizárólag azon eljárás során érvényesülhet, amely sérelmet okozó jogi aktus elfogadásához vezethet.

31 Mindez azonban a sérelmet okozó jogi aktus kibocsátójára nézve nem jár azzal a kötelezettséggel, hogy az érintett személyt előzetesen értesíteni kellene az eljárás megindításáról.

32 Jogalapjának második részében a Bizottság kijelenti, hogy az Elsőfokú Bíróság által is megállapított kötelezettség, amelynek értelmében egy tisztviselőnek esetlegesen terhére róható tényt írásban kell közölni, nem következik a személyzeti szabályzat 26. cikkének második bekezdéséből.

33 Ez utóbbi rendelkezés feltételezi az ugyanezen cikk első bekezdésének a) pontja értelmében vett „iratok" meglétét. E cikk tehát nem ír elő ilyen iratok elkészítésére vonatkozó kötelezettséget.

34 J. De Bry előadja, hogy a személyzeti szabályzat 26. cikkének célja gondoskodni a tisztviselő védelemhez való jogának tiszteletben tartásáról. E cikk célja elkerülni, hogy a kinevezésre jogosult hatóságnak a tisztviselő jogállására és szakmai előmenetelére vonatkozó határozatait ne a tisztviselő magatartásával kapcsolatos olyan tényekre alapozzák, amelyek nem kerülnek bele személyi aktájába, és amelyekről az érdekeltet sem tájékoztatják.

35 Az Elsőfokú Bíróság tehát – az állandó ítélkezési gyakorlat alapján – joggal semmisítette meg a vitatott határozatot.

36 J. De Bry hozzáteszi, hogy az Elsőfokú Bíróság köteles volt ténylegesen ellenőrizni, hogy a Bizottság a szakmai előmeneteli jelentés elkészítése során alkalmazta-e az elsősorban az értékelési útmutató 3.1 pontjából következő új belső irányelveket, amelyeket köteles volt tiszteletben tartani.

A Bíróság álláspontja

37 Az állandó ítélkezési gyakorlat alapján a védelemhez való jog tiszteletben tartása – valamennyi olyan eljárásban, amelyet valaki ellen folytatnak, és amely esetlegesen e személynek sérelmet okozó jogi aktushoz vezet – közösségi jogi alapelv, amelyet a szóban forgó eljárással kapcsolatos szabályozás hiányában is biztosítani kell (lásd különösen a 234/84. sz., Belgium kontra Bizottság ügyben 1986. július 10-én hozott ítélet [EBHT 1986., 2263. o.] 27. pontját és a C-288/96. sz., Németország kontra Bizottság ügyben 2000. október 5-én hozott ítélet [EBHT 2000., I-8237. o.] 99. pontját).

38 Ebbe az elvbe az is beletartozik, hogy az érintett személynek lehetőséget kell biztosítani az elfogadandó jogi aktusban ellene felhozott tényekkel kapcsolatos álláspontjának tényleges kifejtésére (lásd e tekintetben a fent hivatkozott Belgium kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 27. pontjának végét, valamint a C-458/98. P. sz., Industrie des poudres sphériques kontra Tanács ügyben 2000. október 3-án hozott ítélet [EBHT 2000., I-8147. o.] 99. pontját).

39 Ugyanakkor – mint eljárási garancia – a védelemhez való jog alapelvének tiszteletben tartása nem értelmezhető úgy, hogy az Európai Közösségek személyi állományának értékelésekor az ezen értékeléshez vezető eljárást megelőzően előzetes figyelmeztetési kötelezettséget írna elő.

40 Ezt a megállapítás nem befolyásolja a személyzeti szabályzat 26. cikkének első és második bekezdése sem, amennyiben e rendelkezések értelmében egy tisztviselő az alkalmasságára, teljesítményére vagy magatartására vonatkozó valamennyi jelentéssel kapcsolatban – azok vele való közlésekor – kifejtheti ellenvéleményét, mielőtt azok bekerülnének személyi aktájába.

41 A vonatkozó rendelkezések ugyanis – amelyek célja biztosítani a tisztviselő védelemhez való jogát (lásd különösen a 88/71. sz., Brasseur kontra Parlament ügyben 1972. június 28-án hozott ítélet [EBHT 1972., 499. o.] 11. pontját és a 233/85. sz., Bonino kontra Bizottság ügyben 1987. február 12-én hozott ítélet [EBHT 1987., 739. o.] 11. pontját) – már létező iratokra vonatkoznak. E rendelkezések tiltják, hogy az értékelési eljárás során az értékelt tisztviselővel szemben ilyen iratokat fogadjanak el, anélkül hogy azokat a személyi aktába történő felvétel előtt vele közölnék. E rendelkezések azonban nem írják elő az érdekelttel szemben terhére rótt tényállításokat hivatalos formába foglaló iratok előzetes elkészítését.

42 Nemcsak maga az alapelv, de a személyzeti szabályzat 26. cikke sem ír elő előzetes figyelmeztetési kötelezettséget.

43 A védelemhez való jog alapelvének tiszteletben tartása lehetővé teszi az érdekeltnek, hogy az értékelési eljárás során védekezhessen az esetlegesen terhére róható tényállításokkal szemben. E célnak különösen a személyzeti szabályzat 26. cikkének első és második bekezdése tesz eleget, illetve a 43. ÁVR határozat, amelynek rendelkezései – amint az a jelen ítélet 7. cikkéből is következik – az említett eljárás egésze során biztosítják a kontradiktórius jelleget.

44 A védelemhez való jog alapelvének nem az a célja, hogy egy tisztviselő a magatartását a jövőre nézve megváltoztatva elkerülje, hogy már megállapított tényeket ténylegesen a terhére rójanak. Mint azt a főtanácsnok – indítványának 53. és 54. pontjában – is kifejtette, a feladatai teljesítése során tanúsított magatartás javítása

olyan cél, amely kívül esik a védelemhez való jog tiszteletben tartásának hatályán, és amelyhez hasonló célt valójában maga az értékelő jelentés szolgál.

45 Mindezek alapján az Elsőfokú Bíróság – azzal, hogy a megtámadott ítélet 83. és 86. pontjában kimondta a személyzeti szabályzat 26. cikkében biztosított védelemhez való jognak az előzetes írásbeli figyelmeztetés elmaradásával történt megsértését – megsértette mind a védelemhez való alapelvet, mind a személyzeti szabályzat említett 26. cikkét.

46 E megállapítást az értékelési útmutatóval kapcsolatban a megtámadott ítélet 91. pontjában foglalt indokolás sem érinti, amelynek értelmében az Elsőfokú Bíróság szerint az – mint eljárási szabály – a Bizottságot saját magát is köti.

47 Mivel az értékelési útmutató 3. fejezete előírja „hasznos információk [...] rendszeresen, illetve kérésre, a munkavégzést követően a lehető leghamarabb történő közlését a magatartással kapcsolatos konkrét tényekre" történő hivatkozással, és mivel előírja az értékelőknek, hogy „gyűjtsenek össze munkaanyagokat [...], amelyekből megőriznek egy másolatot, vagy az alapján feljegyzést készítenek", egyben azt is hangsúlyozza, hogy az információk közlése „például hivatalos értékelés, illetve informális módon, egyéni megbeszélés keretében történik". Mindezek alapján semmiféle kötelezettség nem létezik arra vonatkozóan, hogy írásbeli figyelmeztetést kellene adni minden egyes olyan tényről, amely kifogás alapjául szolgálhat.

48 Végül meg kell állapítani, hogy a védelemhez való alapelvének és a személyzeti szabályzat 26. cikkének értelmezésével kapcsolatos téves jogalkalmazás miatt az Elsőfokú Bíróság a megtámadott ítélet 95. és 96. pontjában jogellenesen állapította meg a szakmai előmeneteli jelentés tartalmára vonatkozó következetlenség meglétét, és jogellenesen adott helyt a felhozott harmadik jogalapnak (lásd a jelen ítélet 20. pontját).

49 A fenti megállapításokból következik, hogy a megtámadott ítéletet részlegesen hatályon kívül kell helyezni, amennyiben az a személyzeti szabályzat 26. cikkében biztosított védelemhez való jog megsértése, illetve – a munkaidő be nem tartásával kapcsolatos kifogáshoz kapcsolódó – szöveges megjegyzés egyes részei és az ahhoz tartozó osztályzat közötti következetlensége miatt megsemmisítette a vitatott határozatot.

A megtámadott ítélet hatályon kívül helyezésének következményeiről

50 A Bíróság alapokmányának 61. cikke első bekezdésével összhangban amennyiben a Bíróság hatályon kívül helyezi az Elsőfokú Bíróság határozatát, ha a per állása megengedi, az ügyet maga a Bíróság is érdemben eldöntheti.

51 Jelen esetben ez a rendelkezés alkalmazandó, mivel a per állása ezt ténylegesen megengedi.

A védelemhez való jog megsértésére vonatkozó jogalapról

52 A jelen ítélet 37–44. pontjában kifejtett okokból sem a védelemhez való jog tiszteletben tartásának alapelve, sem a személyzeti szabályzat 26. cikkének első sem második bekezdése nem írja elő, hogy a tisztviselő értékelő jelentésében esetlegesen terhére rótt tény előtt – e jelentés elfogadásához vezető eljárást megelőzően – e tisztviselőt írásbeli figyelmeztetésben részesítsék, illetve hogy e tényt vele közöljék.

53 A felperesnek tehát nincs jogalapja arra, hogy kifogással éljen a Bizottsággal szemben, amiért az a felperes szakmai előmeneteli jelentésében anélkül rótta neki fel a munkaidő be nem tartását, hogy az értékelési eljárást megelőzően figyelmeztette volna a helyes magatartásra.

54 A védelemhez való jog megsértésére vonatkozó jogalapot tehát el kell utasítani.

A munkaidő be nem tartásával kapcsolatos kifogásra vonatkozó szöveges megjegyzés egyes részei és az ahhoz tartozó osztályzat közötti következetlenséggel kapcsolatos jogalapról

55 Mivel a pontatlanság megállapítása nem minősült jogellenesnek, az e megállapításon alapuló kifogást a vitatott szakmai előmeneteli jelentés szövegében jogszerűen szereplőnek kell tekinteni.

56 E körülmények alapján a „kielégítő" osztályzat és a „feladatai teljesítése során tanúsított magatartás" mezőben foglalt megjegyzések között összhang nem érintett.

57 Mindebből következően a munkaidő be nem tartására irányuló kifogásra vonatkozó szöveges megjegyzés egyes részei és az ahhoz tartozó osztályzat közötti következetlenséggel kapcsolatos jogalapot szintén el kell utasítani.

58 A fenti megállapítások alapján a keresetet el kell utasítani.

A költségekről

59 Az eljárási szabályzat 122. cikkének első bekezdése értelmében, ha a fellebbezés megalapozott és a Bíróság maga hoz a jogvita kapcsán végleges határozatot, a Bíróság határoz a költségekről. E szabályzat 69. cikkének 2. §-a alapján – amely ugyanezen szabályzat 118. cikke alapján a fellebbezési eljárásban is irányadó – a pervesztes felet, ha a pernyertes fél ezt kérte, kötelezni kell a költségek viselésére. Azonban az eljárási szabályzat 70. cikke értelmében – amely ugyanezen szabályzat 122. cikkének második bekezdése alapján az intézmények által előterjesztett fellebbezési eljárásban is irányadó – a Közösségek és azok alkalmazottai közötti jogvitákban az intézmények maguk viselik saját költségeiket.

60 Jelen esetben J. De Bry pervesztes lett, és a Bizottság kérte a költségekre való kötelezését. Az eljárási szabályzat fent hivatkozott rendelkezéseinek alkalmazásával arról kell határozni, hogy a felek maguk viselik a jelen eljárással kapcsolatos saját költségeiket, valamint az elsőfokú eljárás során felmerült költségeket.

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

1) Az Európai Közösségek Elsőfokú Bírósága által a T-157/04. sz., De Bry kontra Bizottság ügyben 2005. július 12-én hozott ítéletet részlegesen hatályon kívül helyezi, amennyiben az az Európai Közösségek tisztviselői

személyzeti szabályzatának 26. cikkében biztosított védelemhez való jog megsértése, illetve ebből következően – a munkaidő be nem tartására irányuló kifogáshoz kapcsolódó – szöveges megjegyzés egyes részei és az ahhoz tartozó osztályzat közötti következetlenség miatt megsemmisítette a J. De Bry tisztviselő 2001. július 1-je és 2002. december 31-e közötti időszakra vonatkozó szakmai előmeneteli jelentésének véglegesítéséről szóló 2003. május 26-i bizottsági határozatot.

2) **A Bíróság a keresetet elutasítja.**

3) **A felek maguk viselik a jelen eljárással kapcsolatos költségeiket, valamint az elsőfokú eljárás során felmerült költségeiket.**

Aláírások