A BÍRÓSÁG ÍTÉLETE (kilencedik tanács)

2024. július 4.*

„Fellebbezés – Közszolgálat – Ideiglenes alkalmazottak – Értékelő jelentés – Indokolási kötelezettség – Gondoskodási kötelezettség – Megsemmisítés iránti és kártérítési kereset”

A C-5/23. P. sz. ügyben,

az **Európai Unió Szellemi Tulajdoni Hivatala (EUIPO)** (képviselik kezdetben: G. Predonzani és Tóth K., később: Tóth K., meghatalmazotti minőségben)

fellebbezőnek

az Európai Unió Bírósága alapokmányának 56. cikke alapján 2023. január 5-én benyújtott fellebbezése tárgyában,

a másik fél az eljárásban:

KD (képviselik: D.-A. Pappa dikigoros, A. Pappas és S. Pappas avocats)

felperes az elsőfokú eljárásban,

A BÍRÓSÁG (kilencedik tanács),

tagjai: O. Spineanu-Matei tanácselnök, J.-C. Bonichot (előadó) és S. Rodin bírák,

főtanácsnok: M. Szpunar,

hivatalvezető: A. Calot Escobar,

tekintettel az írásbeli szakaszra,

tekintettel a főtanácsnok meghallgatását követően hozott határozatra, miszerint az ügy elbírálására a főtanácsnok indítványa nélkül kerül sor,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: angol.

Ítéletet

1 Fellebbezésével az Európai Unió Szellemi Tulajdoni Hivatala (EUIPO) az Európai Unió Törvényszéke 2022. október 26-i KD kontra EUIPO ítéletének (T-298/20, EU:T:2022:671, a továbbiakban: megtámadott ítélet) hatályon kívül helyezését kéri, amellyel a Törvényszék megsemmisítette KD 2019. évi értékelési időszakra vonatkozó értékelő jelentését (a továbbiakban: a vitatott jelentés).

Jogi háttér

Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata

2 Az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 43. cikke a következőket írja elő:

„A tisztviselők alkalmasságáról, teljesítményéről és feladataik teljesítése során tanúsított magatartásáról az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatóságai által a 110. cikkel összhangban meghatározott feltételek szerint évente értékelő jelentést kell készíteni. Az értékelő jelentés megállapítja, hogy a tisztviselő teljesítményének szintje kielégítő volt-e vagy sem. Az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatósága megállapítja az értékelési eljárás során fellebbezésre jogosító rendelkezéseket, amely jogot a 90. cikk (2) bekezdésében említett panasz benyújtása előtt kell gyakorolni.

Az AST 5 besorolási fokozattól kezdve az értékelő jelentés kitérhet arra is, hogy a tisztviselő teljesítménye alapján alkalmas-e a tanácsosi funkció betöltésére.

Az értékelő jelentést közölni kell a tisztviselővel. A tisztviselőnek jogában áll az értékelő jelentéssel kapcsolatban bármilyen, általa fontosnak tartott észrevételt tenni.”

3 A személyzeti szabályzat 90. cikke a (2) bekezdésében az alábbiak szerint rendelkezik:

„Az e személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy panaszt nyújthat be a kinevezésre jogosult hatósághoz az őt hátrányosan érintő intézkedés ellen; ez arra az esetre is vonatkozik, amikor az említett hatóság határozatot hozott, és arra az esetre is, amikor az elmulasztotta a személyzeti szabályzatban előírt intézkedés elfogadását. A panaszt három hónapos határidőn belül kell benyújtani. A határidő kezdete:

– általános jellegű intézkedés esetében az intézkedés közzétételének időpontja,

– egy meghatározott személyre vonatkozó intézkedés esetében az az időpont, amikor az érintett személyt a határozatról értesítették, de semmiképpen sem később, mint amikor az érintett a határozatot kézhez kapta; ha azonban az intézkedés a címzettjén kívül egy másik személy elleni panaszt is tartalmaz, e másik személy vonatkozásában az az időpont, amikor ez utóbbi személy erről értesítést kap, de semmiképpen sem később, mint a közzététel időpontja,

– a válaszra előírt határidő lejártának időpontja, ha a panasz az (1) bekezdés értelmében a kérelem elutasítását jelentő hallgatólagos határozatra vonatkozik.

A kinevezésre jogosult hatóság a panasz benyújtásának időpontjától számított négy hónapon belül közli az érintett személlyel indokolással ellátott határozatát. Ha az előírt határidő végéig a panaszra nem érkezik válasz, azt a panasz elutasítását jelentő hallgatólagos határozatnak kell tekinteni, amely ellen a 91. cikk szerint jogorvoslattal lehet élni.”

4 A személyzeti szabályzat 110. cikkének szövege a következő:

„(1) A személyzeti szabályzat végrehajtására szolgáló általános rendelkezéseket az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatóságai fogadják el a személyzeti bizottsággal és a személyzeti szabályzati bizottsággal történő konzultációt követően.

(2) A[z Európai] Bizottság által a személyzeti szabályzat érvényre juttatása érdekében elfogadott végrehajtási szabályok – ideértve az (1) bekezdés szerinti általános végrehajtási rendelkezéseket is – analógia útján vonatkoznak az ügynökségekre is. E célból a Bizottság az elfogadást követően haladéktalanul tájékoztatja az ügynökségeket bármely ilyen végrehajtási szabályról.

Az ilyen végrehajtási szabályok az ügynökségeknél vagy kilenc hónappal a Bizottságnál történő hatálybalépést követően lépnek hatályba, vagy kilenc hónappal azt a napot követően, amikor a Bizottság tájékoztatta az ügynökségeket az érintett végrehajtási szabályok elfogadásáról, attól függően, hogy melyik a későbbi időpont. A fentiektől eltérően az egyes ügynökségek határozhatnak úgy is, hogy valamely végrehajtási szabály korábbi időpontban lép hatályba.

Az egyes ügynökségek a fentiektől eltérően az e bekezdés második albekezdésében említett kilenc hónapos időszak letelte előtt, a személyzeti bizottsággal való konzultációt követően jóváhagyás céljából benyújthatják a Bizottsághoz saját, a Bizottság által elfogadottaktól eltérő végrehajtási szabályaikat. Ugyanilyen feltételek mellett minden ügynökség kérheti a Bizottság jóváhagyását egyes végrehajtási szabályok alkalmazásának elhagyásához. Ez utóbbi esetben a Bizottság a kérelem jóváhagyása vagy elutasítása helyett kérheti az ügynökségtől, hogy jóváhagyás céljából nyújtsa be a Bizottság által elfogadott végrehajtási szabályoktól eltérő saját végrehajtási szabályait.

Az e bekezdés második albekezdésében említett kilenc hónapos időszak nyugszik attól a naptól kezdődően, amikor az ügynökség a Bizottság jóváhagyását kérte, addig a napig, amikor a Bizottság állást foglal a kérdésben.

Az egyes ügynökségek a személyzeti bizottságukkal való konzultációt követően jóváhagyás céljából olyan végrehajtási szabályokat is benyújthatnak a Bizottsághoz, amelyek tárgya a Bizottság által elfogadott végrehajtási szabályokétól eltérő.

A végrehajtási szabályok elfogadása tekintetében az ügynökségeket az őket létrehozó uniós jogi aktusban megjelölt igazgatóság vagy annak megfelelő testület képviseli.

(3) A szabályoknak az intézmények közötti megegyezéssel történő elfogadása tekintetében az ügynökségek nem tekintendők intézménynek. A Bizottság azonban e szabályok elfogadása előtt konzultál az ügynökségekkel.

(4) A személyzeti szabályzat érvényre juttatását célzó szabályokról, ideértve az (1) bekezdésben említett általános végrehajtási rendelkezéseket, valamint az intézmények kinevezésre jogosult hatóságai közötti megegyezés útján elfogadott szabályokról tájékoztatni kell a személyzetet.

(5) Az intézmények igazgatási szervezeti egységei és az ügynökségek rendszeresen konzultálnak egymással e személyzeti szabályzat alkalmazásáról. Az ügynökségek – a megállapodásukban rögzítendő szabályokkal összhangban – ezeken a konzultációkon közösen képviseltetik magukat.

(6) Az Európai Unió Bírósága kezeli az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatóságai által a személyzeti szabályzat érvényre juttatása céljából elfogadott szabályok, valamint az eltérések tekintetében az ügynökségek által a (2) bekezdésben meghatározott eljárással összhangban elfogadott, a bizottságiaktól eltérő szabályok nyilvántartását, azok minden módosítását is beleértve. Az intézmények és az ügynökségek közvetlenül hozzáférnek a nyilvántartáshoz, és korlátozás nélkül jogosultak saját szabályaik módosítására. A tagállamok közvetlen hozzáféréssel rendelkeznek a nyilvántartáshoz. Ezenkívül a Bizottság háromévente jelentést nyújt be az Európai Parlamentnek és a Tanácsnak az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatóságai által a személyzeti szabályzat érvényre juttatása céljából elfogadott szabályokról.”

Az ÁVR 43

5 A személyzeti szabályzat 43. cikkének végrehajtása érdekében az EUIPO a személyzeti szabályzat 43. cikke általános végrehajtási rendelkezéseiről, valamint a személyzeti szabályzat 44. cikke első bekezdésének részletes alkalmazási szabályairól szóló, 2013. december 16-i C(2013) 8985 bizottsági határozatot (a továbbiakban: ÁVR 43) alkalmazza. Az ÁVR 43 7. cikke a következőket írja elő:

„(1) A jelentés indokolással ellátott, az állást betöltő személy általi elutasítása automatikusan a fellebbviteli értékelőhöz fordulással jár. […]

[…]

(3) A jelentés indokolással ellátott elutasításának időpontjától számított húsz munkanapon belül és a (2) bekezdésben előírt megbeszélést követően a fellebbviteli értékelő a jelentést megerősíti, vagy – a határozatát indokolva – módosítja.

[…]

(4) A fellebbviteli értékelő határozatát követően a jelentés véglegessé válik. […]”

A jogvita előzményei

6 A jogvita előzményeit a megtámadott ítélet 2–14. pontja az alábbi módon mutatja be:

„2. 2015. július 16-án [KD, az elsőfokú eljárás felperese] az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek 2. cikkének f) pontja alapján ötéves időtartamra ideiglenes alkalmazottként lépett az [EUIPO] szolgálatába […]. Az EUIPO „Akadémia” osztályára osztották be.

3. 2016. február 15-én a felperest csoportvezetőnek nevezték ki.

4. A felperes 2015-től kezdve személyes nehézségekkel és egészségügyi problémákkal küzdött. Ez utóbbiak *[bizalmas]-t* tettek szükségessé. A felperes egy [*bizalmas]-ban* is részesült.

5. 2019 közepén a felperessel közölték az évközi nyomonkövetési jelentést. Ebben többek között az állt, hogy »a második negyedévre elérte a kitűzött célokat, kivéve a tehetségadatbázis […] (adatvédelmi problémák miatt felfüggesztve) és az IPDentical (folyamatban lévő pályázat) bevezetését«, hogy »jól érzi magát a csoportvezetői szerepkörben«, és hogy »nagyon aktív és eredményorientált volt [2019] [első] félévében«.

6. 2019 júliusában megbeszélésre került sor a felperes és az igazgatási szervezeti egység között.

7. 2020. február 3-án sor került a felperes 2019. évi értékelő beszélgetésére.

8. 2020. március 11-én a felperes megkapta a vitatott jelentést.

9. A vitatott jelentés az »Általános információk«, »A munkavállalóra vonatkozó információk«, »Értékelő megbeszélés« és »A munkakörülményekre vonatkozó észrevételek, ideértve (adott esetben) a távmunkát is« című rovatokkal kezdődik. A következő, »A célkitűzések értékelése« című rovat »magában foglalja az elért eredmények értékelését, beleértve az elvégzett munka minőségét és az állást betöltő személy elkötelezettségét, valamint az ezen értékelés által lefedett időszakra meghatározott [kulcsfontosságú teljesítménymutatókat]«. Ez a rovat a csoportcélokat foglalja magában, amelyek mindegyikét a felperes egyéni hozzájárulásának, a fő teljesítménymutatóknak, az érintett stratégiai területnek és az »Elért cél« értékelésének a leírása kíséri. »A [2020. évi stratégiai tervben] és [az éves munkaprogramban] meghatározott és jóváhagyott tevékenységek és projektek végrehajtása« célkitűzés fő teljesítménymutatói között szerepel többek között a tehetségadatbázis első negyedévben történő létrehozása. Ezt követik a »Célokra vonatkozó általános észrevételek«, amelyek keretében az szerepel, hogy a felperes »a kitűzött célok többségét elérte«, azonban a tehetségadatbázis létrehozása adatvédelmi problémák miatt késedelmet szenvedett.

10. A következő rovat címe: »Szolgálati magatartás«. E rovat megállapítja, hogy a felperes »[t]eljes mértékben megfelel az elvárásoknak«, »közvetlenül, őszintén és becsületesen jár el a kollégáival«, és »képes felismerni, ha kompromisszumra van szükség«.

11. A következő, »A készségek értékelése« című rovat tartalmazza »az állást betöltő személy készségeinek értékelését a besorolási csoportja és besorolási fokozata által megkövetelt képességekkel kapcsolatban«. Ez a rovat kilenc készséget fed le. A vitatott jelentés mindegyikük esetében megemlíti az előírt szintet – amely megfelel az EUIPO által az állást betöltő személytől elvárt pontnak –, valamint a ténylegesen kapott pontszámot. Az EUIPO minősítési skálája több szintből áll, többek között »fejlődő« (1), »megfelelő« (2) és »magas« (3).

12. A felperes hat készségért az előírt 3 pontot kapta. Egy másik készségre 3 pontot kapott, ami magasabb, mint az előírt 2 pont. A »Prioritások rangsorolása és szervezés« és a »Reziliencia« készségekre ellenben a felperes 2 pontot kapott, míg az előírt pont 3 volt. A »készségekre vonatkozó általános észrevételek« kifejtik, hogy a felperes »gyorsan, világosan és helyesen ír«, és »komoly szintű ismeretekkel rendelkezik a tudományos területen, és megérti ezen ismeretek [EUIPO] szintű következményeit«. Ezek az észrevételek a »prioritások rangsorolásá[t] és szervezésé[t] illetően ugyanakkor pontosítják, [hogy] néhány alkalommal emlékeztették a határidők betartására és az azokra való felkészülésre«.

13. A következő rovatok címe: »A fejlesztési program értékelése« és »Általános értékelési megjegyzés«. Ez utóbbi szerint a felperes a »CLR« vagy »megfelel a betöltött álláshoz előírt szintnek« besorolást kapta, azaz az EUIPO általános hatfokozatú értékelési skáláján a harmadik utolsó fokozatot és a személyzeti szabályzat 43. cikke értelmében vett kielégítő szintet […]. Ezt a megjegyzést a következő »a felettes általános értékelési megjegyzései« követik:

    »A júliusi megbeszélés során és a második félévben megfogalmazottakon kívül [a felperes] elérte céljait. […] [A felperes] tanácsos, és példaképnek kell tekinteni az Akadémia személyzete számára, mivel megfelelő képességeket mutat, előre látja a feladatokat, folyamatosan törekszik a magas szintű teljesítmény fenntartására és biztosítására, valamint a minőség javítására. Ebben az összefüggésben és néhány alkalommal emlékeztetni kellett a határidők betartására, és hogy bizonyítsa, képes a proaktív cselekvésre.«

14. 2020. április 1-jén a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság […] értesítette a felperest azon határozatáról, hogy nem hosszabbítja meg a szerződését […]. E határozatban az [említett hatóság] rámutatott, hogy figyelembe vette a vitatott jelentést.”

A Törvényszék előtti eljárás és a megtámadott ítélet

7 A Törvényszék Hivatalához 2020. május 22-én benyújtott keresetlevelével KD keresetet indított egyrészt a vitatott jelentés megsemmisítése, másrészt pedig az e jelentés miatt általa elszenvedett nem vagyoni kár megtérítése iránt.

8 Keresetének alátámasztása érdekében KD három jogalapra hivatkozott. E jogalapok közül az elsőt lényegében az indokolási kötelezettség és a védelemhez való jog megsértésére, valamint ténybeli hibára, a másodikat nyilvánvaló értékelési hibákra, a harmadikat pedig a gondoskodási kötelezettség megsértésére alapította.

9 A megtámadott ítéletben a Törvényszék az indokolás hiánya, ténybeli hiba és a gondoskodási kötelezettség megsértése miatt megsemmisítette a vitatott jelentést.

10 A Törvényszék először is megállapította, hogy az értékelő nem indokolta meg a „Reziliencia” készségre KD-nek adott pontszámot.

11 Másodszor úgy ítélte meg, hogy az értékelő nem bizonyította a referencia-időszak során KD-hez intézett, a határidők betartására vonatkozó felszólítások tényleges megtörténtét.

12 Harmadszor úgy vélte, hogy az értékelő elmulasztotta KD azon egészségügyi problémáinak figyelembevételét, amelyekről tudomása volt, és amelyek a referencia-időszakban is fennálltak, megsértve ezzel a gondoskodási kötelezettségét.

13 Ezzel szemben a Törvényszék úgy ítélte meg, hogy a vitatott jelentés megsemmisítése önmagában az állítólagos károk megfelelő és elégséges jóvátételének minősül, és elutasította a kártérítési kérelmeket.

A felek kérelmei a fellebbezési eljárásban

14 Az EUIPO azt kéri, hogy a Bíróság:

– helyezze hatályon kívül a megtámadott ítéletet;

– a megsemmisítés iránti keresetet mint elfogadhatatlant vagy mint megalapozatlant utasítsa el, vagy másodlagosan utalja vissza az ügyet a Törvényszék elé, és

– KD-t kötelezze a fellebbezési eljárásban és a Törvényszék előtti eljárásban felmerült költségek viselésére.

15 KD azt kéri, hogy a Bíróság utasítsa el a fellebbezést és az EUIPO-t kötelezze a költségek viselésére.

A fellebbezésről

16 Az EUIPO fellebbezése alátámasztása céljából négy jogalapra hivatkozik. Az első jogalap a személyzeti szabályzat 110. cikkével összefüggésben értelmezett 43. cikkének értelmezésével kapcsolatos téves jogalkalmazáson alapul. A második jogalap az értékelésekre vonatkozó gyakorlati útmutató jogi jellegével kapcsolatos hibás jogalkalmazásra, az indokolási kötelezettség szankcionált megsértésére és az abból eredő következményekre vonatkozik. A harmadik jogalap a tények elferdítésére és a bizonyítékok hibás értékelésére vonatkozik. A negyedik jogalap a gondoskodási kötelezettség értelmezésével kapcsolatos téves jogalkalmazáson és az indokolási kötelezettség Törvényszék általi megsértésén alapul.

Az első jogalapról

A felek érvei

17 Első fellebbezési jogalapjával az EUIPO azt állítja, hogy a Törvényszék a megtámadott ítélet 23–31. pontjában tévesen alkalmazta a jogot a személyzeti szabályzat 110. cikkével összefüggésben értelmezett 43. cikkének értelmezése során, amikor megállapította, hogy az értékelő jelentés elleni kereset elfogadhatósága nem függ a belső jogorvoslati lehetőségek kimerítésétől. Az EUIPO arra hivatkozik, hogy az ÁVR 43 7. cikke, amely a személyzeti szabályzat 110. cikkének (2) bekezdése alapján analógia útján alkalmazandó rá, szintén előírja, hogy az a tisztviselő vagy alkalmazott, aki meg kívánja támadni az értékelő jelentését, először belső jogorvoslatot terjesszen elő.

18 KD úgy véli, hogy az első jogalapot el kell utasítani.

A Bíróság álláspontja

19 A Bíróság már kimondta, hogy a személyzeti szabályzat 43. cikkében előírt értékelő jelentés jellegére tekintettel, amely az értékelők szabadon megfogalmazott véleményét, nem pedig a kinevezésre jogosult hatóság értékelését fejezi ki, a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése szerinti formális panasz benyújtása nem szükséges előfeltétele az ilyen aktussal

szembeni kereset benyújtásának. A kereset tehát attól az időponttól kezdve indítható, hogy az értékelő jelentés véglegesnek tekinthető (lásd ebben az értelemben: 1980. július 3-i Grassi kontra Tanács ítélet, 6/79 és 97/79, EU:C:1980:178, 15. pont).

20 Az EUIPO mindazonáltal azt állítja, hogy ez az ítélkezési gyakorlat nem akadályozza, hogy a kinevezésre jogosult hatóság belső jogorvoslatot hozzon létre, amelyet az értékelését vitatni kívánó tisztviselőnek vagy alkalmazottnak azelőtt kell benyújtania, mielőtt a bírósághoz fordulhatna.

21 Az EUIPO úgy véli, hogy ilyen hatáskörrel ruházza fel a kinevezésre jogosult hatóságot a személyzeti szabályzat 43. cikkének első bekezdése, amely úgy rendelkezik, hogy „[az] egyes intézmények kinevezésre jogosult hatósága megállapítja az értékelési eljárás során fellebbezésre jogosító rendelkezéseket, amely jogot a 90. cikk (2) bekezdésében említett panasz benyújtása előtt kell gyakorolni.”

22 Az ilyen értelmezés azonban nem fogadható el. Noha a személyzeti szabályzat 43. cikke első bekezdésének utolsó mondata előírja, hogy az egyes intézmények kinevezésre jogosult hatósága megállapítja az értékelési eljárás során belső fellebbezésre jogosító rendelkezéseket, egyáltalán nem mondja ki, hogy az ilyen jogorvoslat benyújtása a tisztviselő vagy alkalmazott kötelezettsége lenne.

23 Következésképpen az ÁVR 43 7. cikke, amellyel a Bizottság a személyzeti szabályzat 43. cikkét végrehajtva meghatározta azokat a feltételeket, amelyek mellett a tisztviselő vagy alkalmazott belső jogorvoslattal élhet az értékelő jelentésével szemben, szintén nem értelmezhető úgy, mint amely a kereset benyújtásának előfeltételét írja elő.

24 A Bizottság egyébiránt túllépte volna a személyzeti szabályzat 110. cikkének (1) bekezdésében ráruházott, a személyzeti szabályzat általános végrehajtási rendelkezéseinek elfogadására vonatkozó hatáskörét, ha az ÁVR 43 7. cikkének előírásával kiegészítette volna a tisztviselők és egyéb alkalmazottai bírósághoz fordulásának a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdésében és 91. cikkében előírt különös feltételeit.

25 Következésképpen az EUIPO megalapozatlanul állítja, hogy a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor úgy ítélte meg, hogy KD anélkül nyújthatott be keresetet a vitatott jelentéssel szemben, hogy előzetesen benyújtotta volna az ÁVR 43 7. cikkében előírt belső jogorvoslatot.

26 Az első fellebbezési jogalapot ennélfogva el kell utasítani.

A második jogalapról

A felek érvei

27 Második fellebbezési jogalapjával az EUIPO azt állítja, hogy a Törvényszék a megtámadott ítéletben tévesen alkalmazta a jogot, amikor megállapította, hogy KD értékelője nem tett eleget indokolási kötelezettségének, mivel nem fejtette ki, hogy KD miért kapott a „Reziliencia” készségre az előírtnál alacsonyabb pontot, és hogy e jogsértés igazolja a vitatott jelentés megsemmisítését.

28 Először is az EUIPO kifogásolja a Törvényszéknek a megtámadott ítélet 67. pontjában szereplő azon állítását, amely szerint az értékelésekre vonatkozó gyakorlati útmutató A. mellékletének 3.5.5. pontjában kötelező erejű szabályt ír elő az értékelőkre nézve. Az EUIPO szerint ez a gyakorlati útmutató nem minősül sem jogi aktusnak, sem magatartási szabályok összességének, hanem csupán a személyzeti szabályzat 43. és 44. cikkének, valamint az ÁVR 43 alkalmazásához nyújt útmutatást és megjegyzéseket. Az EUIPO ebből arra következtet, hogy az említett gyakorlati útmutató A. mellékletének e 3.5.5. pontjában szereplő ajánlás be nem tartása, amely szerint magyarázatot kell adni, ha a készségeket az előírt pontnál alacsonyabb szinten értékelik, nem jelenti a vitatott jelentés értékelési hibáját, ellentétben azzal, amit a Törvényszék a megtámadott ítélet 79. és 80. pontjában megállapított.

29 Másodszor, az EUIPO úgy véli, hogy az értékelésekre vonatkozó gyakorlati útmutató A. mellékletének 3.5.5. pontjában szereplő, az értékelőknek szóló ajánlás meghaladja az értékelő jelentés indokolásának az ítélkezési gyakorlatból eredő követelményeit. Az értékelő jelentésnek nem kell kimerítően ismertetnie az alkalmazott teljesítményét, hanem csupán a meghatározó elemeket kell bemutatnia.

30 Harmadszor, az, hogy a vitatott jelentés nem adott magyarázatot a „Reziliencia” készségre kapott pontszámra, nem járt olyan hatással KD értékelésére, amely igazolná e jelentés megsemmisítését.

31 KD úgy véli, hogy a második jogalapot el kell utasítani.

A Bíróság álláspontja

32 Először is, az EUIPO azt állítja, hogy az értékelésekre vonatkozó gyakorlati útmutató A. mellékletének 3.5.5. pontjában foglalt ajánlás, amely szerint az értékelő magyarázatot nyújt, ha egy vagy több készséget az előírt szint alatt értékelnek, nem kötelező jellegű, ellentétben azzal, amit a Törvényszék a megtámadott ítélet 67. pontjában megállapított.

33 A Bíróság mindazonáltal kimondta, hogy valamely intézmény az igazgatási szervezeti egység számára tájékoztató jellegű magatartási szabályok elfogadásával és közzétételével, amely révén kijelenti, hogy ezentúl alkalmazni fogja e szabályokat az általuk érintett esetekre, korlátozza magát az említett mérlegelési jogkör gyakorlásában, és főszabály szerint nem térhet el e szabályoktól anélkül, hogy ne tenné ki magát annak, hogy egyes esetekben az általános jogelveknek – mint az egyenlő bánásmód vagy a bizalomvédelem elvének – a megsértése címén felelősségre vonható legyen (lásd ebben az értelemben: 1983. december 1-jei Blomefield kontra Bizottság ítélet, 190/82, EU:C:1983:358, 20. pont; 2016. július 19-i Kotnik és társai ítélet, C-526/14, EU::2016:570, 40. pont).

34 A jelen ügyben nemcsak hogy közzétették az értékelésekre vonatkozó útmutató A. mellékletének 3.5.5. pontjában szereplő szabályt, hanem annak tartalmát a vitatott jelentés is kifejezetten átvette az értékelőnek adott, alábbiak szerinti utasítás formájában: „Ha a készségeket az előírt pontszámnál alacsonyabb szinten értékelik, és ez befolyásolja a teljesítményt, kérjük, azt a »Képességekre vonatkozó általános megjegyzések« rovatban fejtse ki”.

35 E körülmények között a Törvényszék nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor megállapította, hogy az említett szabály kötelező erővel bír, annak ellenére, hogy az értékelésekre vonatkozó gyakorlati útmutatóban az szerepel, hogy az jogilag nem kötelező erejű.

36 Másodszor, az EUIPO azt rója fel a Törvényszéknek, hogy az ítélkezési gyakorlat által megköveteltnél súlyosabb indokolási kötelezettséget írt elő az értékelő számára. Mindazonáltal, amint az korábban kifejtésre került, a Törvényszék csak azt állapította meg, hogy az EUIPO az értékelésekre vonatkozó gyakorlati útmutató A. melléklete 3.5.5. pontjának kimondásával maga is a tisztviselői és alkalmazottai értékelő jelentéseire vonatkozóan további indokolási kötelezettséget írt elő az értékelők számára, és emlékeztetett arra, hogy a jelen ítélet 33. pontjában említett ítélkezési gyakorlat értelmében az egyenlő bánásmód és a bizalomvédelem tiszteletben tartása megköveteli e kötelezettség tiszteletben tartását.

37 Harmadszor, az EUIPO arra hivatkozik, hogy a vele szemben felrótt indokolási kötelezettség megsértése mindenesetre nem érintette KD általános értékelésének megalapozottságát, így a Törvényszék tévesen állapította meg, hogy az indokolási kötelezettség ilyen megsértése önmagában igazolja az értékelő jelentés megsemmisítését.

38 Mindazonáltal az EUMSZ 296. cikkben említett és az Európai Unió Alapjogi Chartája 41. cikke (2) bekezdésének c) pontjában megerősített indokolási kötelezettség az uniós jog olyan alapelve, amelynek célja egyrészt az, hogy az érintett számára a sérelmet okozó aktus megalapozottságának megítélését lehetővé tévő kellő tájékoztatást nyújtson, valamint lehetőséget biztosítson az annak jogszerűségét vitató, bíróság előtti kereset indítására, másrészt pedig az, hogy lehetővé tegye az uniós bíróság számára felülvizsgálatának gyakorlását (lásd ebben az értelemben: 2022. november 24-i Thunus és társai kontra EBB ítélet, C-91/21 P, EU:C:2023:928, 81. pont).

39 Ezért az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében az EUMSZ 296. cikkben előírt indokolási kötelezettség az EUMSZ 263. cikk értelmében vett lényeges eljárási szabálynak minősül (lásd ebben az értelemben: 2022. január 13-i YG kontra Bizottság ítélet, C-361/20 P, EU:C:2022:17, 41. pont), amelynek megsértése a sérelmezett határozat megsemmisítését vonja maga után.

40 Következésképpen a Törvényszék nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor úgy ítélte meg, hogy a vitatott jelentést érintő indokolási kötelezettség megsértése igazolja annak megsemmisítését.

41 A fentiekből az következik, hogy a második fellebbezési jogalapot el kell utasítani.

A harmadik jogalapról

A felek érvei

42 Harmadik fellebbezési jogalapjával az EUIPO úgy véli, hogy a megtámadott ítélet 93. és 96–103. pontjában a Törvényszék elferdítette a tényeket, és helytelenül értékelte a jogvita bizonyítékait.

43 Először is, a Törvényszék megfordította a bizonyítási terhet azáltal, hogy az EUIPO-t kötelezte annak bizonyítására, hogy a referencia-időszakban valóban emlékeztette KD-t a határidők betartására. Ezenkívül az igazgatási szervezeti egység nem köteles minden esetben írásbeli emlékeztetőt vagy figyelmeztetést küldeni a személyi állomány valamely tagjának az adott határidőre vonatkozóan.

44 Másodszor, a Törvényszék indokolása nyilvánvaló ellentmondást tartalmazott arra vonatkozóan, hogy a határidőkre való ezen emlékeztetés megtörtént-e. Egyrészt ugyanis a megtámadott ítélet 100. pontjában megállapította, hogy az EUIPO nem terjesztett elő semmilyen bizonyítékot az

említett emlékeztetők megtörténtének igazolására. Másrészt ezen ítélet 93. pontjában a Törvényszék mint elfogadhatatlant elutasította az EUIPO által a viszonválasz D1–D5. mellékletében ugyanezen emlékeztetők igazolására benyújtott bizonyítékokat.

45 KD azt állítja, hogy a harmadik jogalap nem megalapozott.

A Bíróság álláspontja

46 Először is, nem megalapozott az arra alapított kifogás, hogy a Törvényszék jogtalanul fordította meg a bizonyítási terhet azáltal, hogy az EUIPO-t kötelezte annak bizonyítására, hogy a felettes a referencia-időszakban valóban küldött KD részére emlékeztetőket.

47 Amint ugyanis azt a Bíróság következetesen megállapította, az uniós jog szabályai nem követelik meg valamely negatív tény bizonyítását (lásd ebben az értelemben: 1988. március 24-i Bizottság kontra Olaszország ítélet, 104/86, EU:C:1988:171, 11. pont).

48 Következésképpen nem követelhető meg KD-től annak bizonyítása, hogy a referencia-időszakban nem kapott emlékeztetőt a határidők betartására vonatkozóan.

49 A Törvényszék ezért nem alkalmazta tévesen a jogot, amikor úgy ítélte meg, hogy az EUIPO-nak legalább egy valószínűsítő bizonyítékot kellett szolgáltatnia a vitatott jelentésben hivatkozott ezen emlékeztetők megtörténtére vonatkozóan. Ez a bizonyítási teher nem azt követeli meg az EUIPO-tól, hogy tisztviselőihez és alkalmazottaihoz csak írásbeli emlékeztetőket vagy figyelmeztetéseket intézzen, hanem azt, hogy a jelentős vagy ismételt jogsértésekről bizonyítékokat őrizzen meg arra az esetre, ha ezekre később hivatkozni kíván.

50 Másodszor, az EUIPO rámutat arra az ellentmondásra, amelyet a Törvényszék megtámadott ítélete tartalmaz, mivel kétségbe vonta az emlékeztetők megtörténtét, miután a megtámadott ítélet 93. pontjában mint elfogadhatatlant elutasította a viszonválasz D1–D5. mellékletében az EUIPO által e bíróság elé terjesztett, az emlékeztetőkre vonatkozó bizonyítékokat.

51 Amint azonban a Törvényszék a megtámadott ítélet 88. pontjában emlékeztetett, az eljárási szabályzata 85. cikke az (1) bekezdésében előírja, hogy a bizonyítékokat az első beadványváltás keretében kell előterjeszteni, és a (2) bekezdés meghatározza, hogy azokat a válaszban vagy a viszonválaszban csak akkor lehet benyújtani, ha azok késedelmes előterjesztése kellően igazolt.

52 Márpedig, mivel az EUIPO azokat a bizonyítékokat, amelyekről úgy véli, hogy alátámasztják a KD-hoz intézett emlékeztetők megtörténtét, a viszonválasz szakaszában igazolás nélkül terjesztette elő, azokat a Törvényszék – az eljárási szabályzatának a fellebbezés keretében nem kifogásolt szabályai alkalmazásával – mint elfogadhatatlanokat elutasította.

53 Következésképpen a Törvényszék annak megállapításával, hogy a hozzá benyújtott ügyiratokra tekintettel nem bizonyított a határidők betartására vonatkozó azon emlékeztetők megtörténte, amelyeket a felettes állítólag a referencia-időszakban küldött KD részére, a Törvényszék nem alkalmazta tévesen a jogot, és az indokolás sem ellentmondásos.

54 Végül feltételezve, hogy a Törvényszék által a tények elferdítésére hivatkozó azon kifogás, amelyet az EUIPO a harmadik jogalapjában felhozott, elkülönül e jogalap első két kifogásától, e kifogást – mivel nem fejtették ki elég részletesen ahhoz, hogy érdemben értékelni lehessen – mint elfogadhatatlant el kell utasítani.

55 A harmadik fellebbezési jogalapot ennélfogva el kell utasítani.

A negyedik jogalapról

A felek érvei

56 A megtámadott ítélet 121–129. pontjai ellen irányuló negyedik fellebbezési jogalapjával az EUIPO azt rója fel a Törvényszéknek, hogy a gondoskodási kötelezettség értelmezésével kapcsolatban tévesen alkalmazta a jogot, valamint megsértette az indokolási kötelezettségét.

57 Elsősorban, a Törvényszék tévesen alkalmazta a jogot, amikor megállapította, hogy az EUIPO-nak a vitatott jelentés elfogadása céljából megfelelően figyelembe kellett volna vennie KD egészségügyi problémáit.

58 Először is ugyanis, amikor az értékelőnek nincs oka azt feltételezni, hogy az állást betöltő személy egészségügyi problémáival igazolt távollétei jelentős hatással lehettek a teljesítményére, nem róható fel neki, hogy a jelentésében nem említette és nem is vette figyelembe ezeket a problémákat.

59 Másodszor, az értékelő jelentések az alkalmazott készségeit, teljesítményét és a feladatai teljesítése során tanúsított magatartását értékelik a ténylegesen ledolgozott időszak alatt. Nem tartozik bele a referencia-időszakba az az időszak, amely alatt az érintett igazolt okokból hiányzott (például betegség, baleset, szülői vagy családi szabadság, szülési szabadság). Ha ez a távollét olyan hosszú vagy jelentős, hogy befolyásolja a teljesítményt, az alkalmazott éves céljai ennek megfelelően kiigazíthatók, vagy azok teljesítésének elmaradása igazolt lehet.

60 Harmadszor, az egészségügyi adatokat közvetlenül az EUIPO orvosi szolgálata kapja meg, illetve kezeli, és azokat nem továbbítja az értékelőknek, vagy általánosabban az igazgatási szervezeti egységnek. Ezért az értékelő jelentések nem említik a személyi állomány tagjainak egészségi állapotára vonatkozó személyes adatokat.

61 Másodsorban, az EUIPO azt rója fel a Törvényszéknek, hogy nem fejtette ki, hogy az értékelő miért sértette meg a gondoskodási kötelezettségét, sem azt, hogy ez a kötelezettség mit írt elő számára.

62 Először is ugyanis, az EUIPO számára nem nyilvánvaló, hogy az értékelőnek miért kellett volna KD egészségügyi problémáit a vitatott jelentésben szerepeltetnie, amikor a munkáját összességében pozitívan értékelte.

63 Másodszor, az EUIPO úgy véli, hogy a megtámadott ítélet nem teszi lehetővé annak megértését, hogy KD egészségügyi problémáit hogyan kellett volna megjeleníteni a vitatott jelentésben, amikor az értékelőnek nem állt módjában értékelni ezen alkalmazott egészségi állapotát.

64 Végül az EUIPO arra keresi a választ, hogy KD egészségügyi problémáinak a Törvényszék által megkövetelt megítélése KD értékelésének javítását vagy kiegyenlítését feltételezi-e. Úgy véli, hogy ugyanolyan indokolatlan lenne előnyben részesíteni az alkalmazottat azért, mert betegség miatt hiányzott, mint az ilyen hiányzást felróni neki.

65 KD azt állítja, hogy a negyedik jogalap megalapozatlan.

A Bíróság álláspontja

66 Emlékeztetni kell arra, hogy a gondoskodási kötelezettség a személyzeti szabályzat, és analógia útján az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek által a hatóság és annak alkalmazottai közötti viszonyokban létrehozott kölcsönös jogok és kötelezettségek egyensúlyát tükrözi. A megfelelő ügyintézéshez való joghoz hasonlóan ez az egyensúly többek között azt jelenti, hogy a hatóság az alkalmazott helyzetéről való döntéshozatal során tekintettel van a döntést befolyásoló összes körülményre, és így nemcsak a szolgálati érdeket, hanem különösen az érintett alkalmazott érdekeit is figyelembe veszi (lásd ebben az értelemben: 2021. április 15-i FV kontra Tanács ítélet, C-875/19 P, EU:C:2020:283, 98. pont).

67 Amint azt a Törvényszék a megtámadott ítélet 125. pontjában helyesen megállapította, a gondoskodási kötelezettség többek között arra kötelezi az igazgatási szervezeti egységet, hogy az értékelő jelentés elfogadásakor adott esetben megfelelően figyelembe vegye az érintett tisztviselő vagy alkalmazott egészségügyi problémáit.

68 A jelen ügyben a Törvényszék a megtámadott ítélet 126. pontjában rámutatott, hogy a vitatott jelentés a legkevésbé sem utalt arra, hogy KD-nak a referencia-időszakban – bár jelentős – egészségügyi problémái voltak, így azt állapította meg, hogy megsértették a gondoskodási kötelezettséget.

69 Az EUIPO bírálja e megállapítást, és először is azzal érvel, hogy a tisztviselő vagy alkalmazott egészségügyi problémáit csak akkor kell figyelembe venni az értékelő jelentésben, ha e tisztviselő vagy alkalmazott egészségi állapota olyan hosszú vagy gyakori távollétet indokol, amely megakadályozza, hogy a szóban forgó évre vonatkozóan teljes értékelést kapjon.

70 A tisztviselő vagy alkalmazott egészségi állapotának az értékelő általi ilyen korlátozó figyelembevétele azonban nem fogadható el, mivel a tisztviselő vagy alkalmazott egészségügyi problémái a munkavégzés során nyújtott teljesítményét is befolyásolhatják.

71 Másodszor, az EUIPO azt állítja, hogy az orvosi információk bizalmas jellegével ellentétes, hogy azokat az értékelő jelentés megemlítse.

72 Ezen információk bizalmas jellege ugyanakkor nem akadályozza meg a hosszan tartó betegségben szenvedő és emiatt gyakran hiányzó alkalmazott felettesét abban, hogy az egészségügyi problémáiról tudomást szerezzen, még akkor is, ha nem ismeri azok pontos jellegét.

73 A jelen esetben nem vitatott, hogy egyrészt KD 2015 és 2018 között súlyos egészségügyi problémákkal küzdött, és ezeket a referencia-időszakban még nem tudta leküzdeni, amit az ezen időszak alatti egészségügyi okok miatti távollétei is bizonyítanak, másrészt az értékelője tisztában volt e problémákkal.

74 Következésképpen az egészségügyi adatok bizalmas jellege nem igazolhatja, hogy KD egészségügyi problémái nem szerepelnek a vitatott jelentésben.

75 Harmadszor, az EUIPO azt rója fel a Törvényszéknek, hogy megsértette indokolási kötelezettségét, mivel nem fejtette ki sem azt, hogy az értékelő miért sértette meg gondoskodási kötelezettségét, sem pedig azt, hogy KD egészségügyi problémáit hogyan kellett volna megjeleníteni a vitatott jelentésben.

76 Mindenesetre, amint arra a jelen ítélet 68. pontja emlékeztet, a Törvényszék a megtámadott ítélet 126. pontjában utalt arra, hogy miben áll a gondoskodási kötelezettség megsértése, amely a vitatott jelentést jellemzi, azaz hogy a vitatott jelentés a legkevésbé sem utal KD egészségügyi problémáira.

77 Ezenkívül nem róható fel a Törvényszéknek, hogy nem fejtette ki, hogy az értékelőnek hogyan kellett volna figyelembe vennie ezeket az egészségügyi problémákat, mivel a gondoskodási kötelezettségnek a megtámadott ítéletben megállapított megsértése nem a nem megfelelő figyelembevételből, hanem az említett egészségügyi problémák vitatott jelentésben való bármiféle említésének hiányából ered.

78 Következésképpen nem megalapozott az arra alapított kifogás, hogy a Törvényszék indokolás nélkül állapította meg, hogy az EUIPO megsértette a gondoskodási kötelezettségét.

79 A fentiekből következik, hogy a negyedik fellebbezési jogalapot el kell utasítani.

80 Mivel a fellebbezési jogalapok közül egyiknek sem lehet helyt adni, a fellebbezést el kell utasítani.

A költségekről

81 A Bíróság eljárási szabályzata 138. cikkének (1) bekezdése szerint, amely ugyanezen szabályzat 184. cikkének (1) bekezdése értelmében a fellebbezési eljárásra is alkalmazandó, a Bíróság a pervesztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Az EUIPO-t, mivel pervesztes lett, KD kérelmének megfelelően kötelezni kell a költségek viselésére.

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

1) A Bíróság a fellebbezést elutasítja.

2) A Bíróság az Európai Unió Szellemi Tulajdoni Hivatalát (EUIPO) kötelezi a költségek viselésére.

Aláírások