POIARES MADURO
FŐTANÁCSNOK INDÍTVÁNYA
Az ismertetés napja: 2006. július 13. [1]

1. A Bíróságnak az Európai Közösségek Elsőfokú Bírósága által a De Bry kontra Bizottság ügyben 2005. július 12-én hozott ítélete (a továbbiakban: megtámadott ítélet) ellen a Bizottság által benyújtott fellebbezés tárgyában kell állást foglalnia, [2] a 2001. július 1-je és 2002. december 31-e közötti időszakra vonatkozó, a felperes szakmai előmeneteli jelentéséről szóló 2003. május 26-i határozat megsemmisítése iránti kérelem megengedhetőségéről, mely kérelem indoka – többek között, hogy az említett jelentés elfogadása a tisztviselő védelemhez való jogának megsértésével történt.

2. Bár az ügy tényállásának megítélése viszonylag egyszerű, a fellebbező által felhívott jogalap következtében a Bíróságnak alkalma nyílik a tisztviselő védelemhez való jogának terjedelméről állást foglalnia, amely jogot a tisztviselő értékelésével megbízott felettesei kötelesek a tisztviselő számára biztosítani.

1 – Eredeti nyelv: portugál.

2 – T-157/04. sz. ügy (EBHT-KSZ 2005., I-A-199. o. és II-901. o.).

I – Fellebbezési háttér

A – *Az alkalmazandó jogszabályok*

3. A személyzeti szabályzat 43. cikke értelmében a tisztviselők alkalmasságáról, teljesítményéről, és a feladataik teljesítése során tanúsított magatartásáról – az A 1 és A 2 besorolási fokozatba tartozók kivételével – rendszeresen, de legalább minden második évben évente egyszer az egyes intézmények által meghatározott feltételek szerint értékelést kell készíteni.

4. 2002. április 26-án a Bizottság elfogadta a személyzeti szabályzat 43. cikkének általános végrehajtási rendelkezéseit (a továbbiakban: ÁVR), amelynek 1. cikke értelmében rendszeresen, az állandó személyi állomány tagjainak alkalmasságára, teljesítményére, és a feladataik teljesítése során tanúsított magatartására irányuló, szakmai előmeneteli jelentésnek hívott értékelést kell készíteni.

5. Az értékelési eljárás e normatív rendelkezésből következő lényegi elemei az alábbiak szerint foglalhatók össze.

6. Ezen eljárás szereplői elsősorban az értékelő, aki – főszabály szerint – az egységvezető mint az értékelt tisztviselő közvetlen felettese (ÁVR 3. cikk, (1) bekezdés), másodsorban az ellenjegyző, aki általában az igazgató mint az értékelő közvetlen felettese (ÁVR 2 cikk, (2) bekezdés és 3. cikk, (1) bekezdés), valamint a fellebbviteli értékelő, aki főszabály szerint a főigazgató mint az ellenjegyző közvetlen felettese (ÁVR 2. cikk, (4) bekezdés).

7. Az értékelési eljárás leírását az ÁVR 7. és 8. cikke tartalmazza. Az értékelési eljárás az értékelt tisztviselő önértékelésével veszi kezdetét, amely a végleges jelentés szerves részét képezi. Ezt követően az értékelt tisztviselő és az értékelő között párbeszéd kezdődik, majd az értékelő elkészíti a jelentést, és megküldi az érdekeltnek. Amennyiben az értékelt tisztviselő aláírja és visszaküldi az értékelő által jegyzett és az ellenjegyző által ellenjegyzett jelentést, úgy az véglegessé válik. Máskülönben az értékelt tisztviselő megbeszélést kezdeményez az ellenjegyzővel, amelynek eredményeképpen az ellenjegyző megerősíti vagy módosítja a jelentést. Amennyiben az értékelt tisztviselő nem ért egyet az ellenjegyző határozatával, kérheti az ellenjegyzőtől, hogy forduljon az értékelési vegyes bizottsághoz. Az értékelési vegyes bizottság feladata annak ellenőrzése, hogy a szakmai előmeneteli jelentést méltányosan, objektív módon, és a szokásos értékelési előírásoknak megfelelően készítették-e el. Ecélból az értékelési vegyes bizottság indokolással ellátott véleményt készít, amely alapján a fellebbviteli értékelő módosítja vagy megerősíti a szakmai előmeneteli jelentést; amennyiben a fellebbviteli értékelő eltér az e véleményben foglalt ajánlásoktól, határozatát indokolni köteles.

8. 2002. júliusában a Bizottság az „Útmutató a személyzet szakmai előmenetellel kapcsolatos értékelési rendszeréről" (a továbbiakban: értékelési útmutató) című dokumentumot személyi állománya tagjainak tudomására hozta.

B – *A jogvita alapjául szolgáló tények*

9. J. De Bryről, aki a Bizottság A 5 besorolási fokozattal rendelkező tisztviselője, szakmai előmeneteli jelentés készült a 2001. július 1-jétől 2002. december 31-ig terjedő időszakra kiterjedően, amelyet – az értékelővel 2003. január 30. napján lefolytatott megbeszélést követően – az értékelő 2003. február 18-án láttamozott, és az ellenjegyző ugyanazon a napon jóváhagyott.

10. 2003. február 25-én J. De Bry értékelésének felülvizsgálatát kérte. A 2003. március 11-én történt megbeszélést követően, az ellenjegyző 2003. március 19-én átvezetett bizonyos változtatásokat a szöveges megjegyzésben, az osztályzat azonban változatlan maradt. A „Feladatai teljesítése során tanúsított magatartás" mezőbe az ellenjegyző a következő szöveges megjegyzést fűzte hozzá pótlólagosan:

„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."

11. 2003. március 26-án J. De Bry fellebbezést terjesztett elő az értékelése ellen. A fellebbviteli értékelő 2003. május 26-i határozatával – az értékelési vegyes bizottság egyező véleménye alapján – elutasította a felperes fellebbezésében foglaltakat, és véglegesítette a szakmai előmeneteli jelentést.

12. 2003. augusztus 26-i levelével J. De Bry a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be. A kinevezésre jogosult hatóság 2004. január 6-i határozatával, amelyet J. De Bry a tértivevény szerint 2004. január 12-én vett át, a panaszt elutasította.

13. Az Elsőfokú Bíróság Hivatalához 2004. április 22-én benyújtott keresetével J. De Bry az EK 236. cikk alapján a 2003. május 26-i szakmai előmeneteli jelentés megsemmisítésére irányuló kérelmet terjesztett elő.

C – *A megtámadott ítélet*

14. Megsemmisítés iránti kérelme alátámasztásaként a felperes – többek között – a védelemhez való jog megsértésének jogalapjára hivatkozott. Ez abból a tényből következik, hogy a „szokásos" munkaidő be nem tartására vonatkozó kifogás a „Feladatai teljesítése során tanúsított magatartás" mezőre vonatkozó szöveges megjegyzésben került említésre, így a felperest az értékelési időszakban nem figyelmeztették, amikor lehetősége lett volna megértenie az ellenjegyző megjegyzését és kifejtenie az álláspontját. Más szóval a felperesi előadás szerint, mivel nem állt módjában a terhére rótt meghatározott késésekre vonatkozó észrevételeit kifejtenie, így állítólagos pontatlanságát nem lehetett volna feltüntetni értékelésében.

15. Az Elsőfokú Bíróság az ítéletének 79–94. pontjában kifejtett indokolás alapján

elfogadta e jogalapot, és ez alapján megsemmisítette a vitatott szakmai előmeneteli jelentést elkészítő határozatot.

16. A megtámadott ítélet értelmében a személyzeti szabályzat 26. cikke – amely a tisztviselők érdekében meghatározza a tisztviselő védelemhez való jogának tiszteletben tartását – annak elkerülésére irányul, hogy a tisztviselők hivatali státuszát és szakmai előmenetelét érintő határozatok – mint amilyen a szakmai előmeneteli jelentést véglegesítő határozat – ne a tisztviselő magatartásával kapcsolatos olyan tényekre alapozzák, amelyek nem szerepelnek személyi aktájukban, valamint amelyekről az érdekelteket nem tájékoztatták, és így nem volt lehetőségük ezen ténybeli körülményekre vonatkozó álláspontjuk tényleges kifejtésére.

17. Az Elsőfokú Bíróság szerint ebből az következik, hogy az értékelt tisztviselőt hátrányosan érintő értékítélet alapjául szolgáló ténybeli körülményeknek – ahhoz, hogy a tisztviselőnek felróhatók legyenek – be kell kerülniük a személyzeti szabályzat 26. cikke értelmében vett „iratok" közé, amelyeket előzetesen a tisztviselő személyi aktájához csatolnak, de legalább a tudomására kellett volna azokat hozni. Jelen esetben J. De Bryt a kifogásolt ténytől számítva kellő időben, azaz ésszerű határidőn belül, írásban figyelmeztetni kellett volna pontatlanságáról annak érdekében, hogy hatékonyan meg tudja védeni az érdekeit, akár úgy, hogy vitatja e kifogást, akár úgy, hogy változtat a feladatai teljesítése során tanúsított magatartásán annak érdekében, hogy jó értékelést kapjon.

18. Annál is inkább, folytatja az Elsőfokú Bíróság, mert e kifogás eltér a korábbi megítéléstől, a korábbi értékelő jelentés „munkarendet illető hozzáállását" kifogástalanként jelöli meg, amely egyben a legmagasabb értékelés indokául szolgál.

19. Végezetül, az Elsőfokú Bíróság rámutat arra, hogy a tisztviselő felettesét terhelő azon kötelezettséget, hogy minden tényt, amely a tisztviselő terhére róható, az elkészítendő szakmai előmeneteli jelentésben írásban és kellő időben fel kell tüntetni, az értékelési útmutató is előírja, amely mint eljárási szabály, magát a Bizottságot is köti. Ez az értékelési útmutató előírja, hogy egyetlen értékelési szempont sem érheti meglepetésszerűen az érdekeltet. Következésképpen az útmutató külön kiemeli az értékelési időszak teljes időtartama alatt az információk közlésének szükségességét, amelynek konkrét magatartásbeli tényekre kell utalnia, és a munkát követően a lehető leggyorsabban el kell járni annak érdekében, hogy az érdekeltek rendszeresen tudomást szerezzenek arról, hogy mit gondolnak a magatartásukról. Az útmutató úgyszintén előírja, hogy az értékelőknek az értékelési időszak teljes időtartama alatt munkaanyagokat kell gyűjteniük, ezekből másolatokat kell megőrizniük, vagy feljegyzéseket kell készíteniük.

20. Az Elsőfokú Bíróság ezután megállapítja, hogy a védelemhez való jog megsértése befolyásolhatta a tisztviselő értékelését (lásd a megtámadott ítélet 92–94. pontját), melynek alapján elfogadta a jogalapot.

21. Összefoglalva, az Elsőfokú Bíróság lényegében kimondta, hogy az értékelt tisztviselő védelemhez való jogának tiszteletben tartása megköveteli, hogy az értékelő jelentésben foglalt értékítélet alapjául szolgáló ténybeli körülményeknek – ahhoz, hogy a tisztviselőnek felróhatóak legyenek – előzetesen, írásbeli értesítés formájában, be kell kerülniük a személyzeti szabályzat 26. cikke értelmében vett „iratok" közé, amelyet a tisztviselő személyi aktájához csatolnak, vagy legalábbis azokat a tisztviselő tudomására kell hozni. Csak a tisztviselőnek a pontatlanságára vonatkozó megállapításával való, megfelelő időben – vagyis a kifogásolt ténytől számított ésszerű időn belül –, írásbeli értesítés útján történő szembesítése tette volna lehetővé érdekei hatékony védelmét, akár úgy, hogy vitatja e kifogást, akár úgy, hogy azt figyelembe veszi, – ha másért nem is – annak érdekében, hogy jó értékelést kapjon.

II – A fellebbezés elemzése

22. Fellebbezésének alátámasztására a Bizottság egyetlen jogalapot hoz fel, miszerint az Elsőfokú Bíróság tévesen ítélte meg a védelemhez való jog tiszteletben tartásának hatályát. Sem a védelemhez való jog tiszteletben tartásának alapelve, sem a személyzeti szabályzat 26. cikke – amely annak egy különleges esete – nem tiltja az értékelő számára, hogy a szakmai előmeneteli jelentésben olyan tényt hozzon fel az értékelt tisztviselő terhére, amelyet előzetesen nem tüntettek fel írásban, és nem közöltek kellő időben a tisztviselővel.

23. A fellebbező által kifejtett érvelés annak vizsgálatára indít, hogy a védelemhez való jog tiszteletben tartásának alapelve, a személyzeti szabályzat 26. cikke és/vagy az értékelési útmutató alkalmazása során a Bizottság csak abban az esetben hozhat-e fel J. De Bry munkarendjével kapcsolatos kifogást, ha – miként azt az Elsőfokú Bíróság kimondta – a kifogás előzetesen, írásban bekerül az „iratok" közé, amelyeket az érintett személyi aktájához csatolnak, de legalább a tudomására hoznak avégett, hogy ezen írásbeli értesítés lehetővé tegye a számára akár e kifogás megalapozottságának vitatását, akár azt, hogy javítson magatartásán annak érdekében, hogy jó értékelést kapjon.

24. Másképpen fogalmazva, a jelen ügy központi kérdése a következő: valamely kifogás felhozatalának lehetőségéhez szükséges-e a személyzeti szabályzat 26. cikke szerinti „irat" rendszeres, előzetes elkészítése és az érdekelttel történő, ugyancsak előzetes közlése, vagy csupán az ezen kifogással kapcsolatban már létező „iratokat" kell közölni?

A – *A személyzeti szabályzat 26. cikkének hatálya*

25. Az Európai Közösségek tisztviselőinek személyzeti szabályzata 26. cikkének (1) és (2) bekezdésében a következőképpen rendelkezik:

„A tisztviselő személyi aktája az alábbiakat tartalmazza:

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

b) a tisztviselő ezen iratokkal kapcsolatban tett valamennyi észrevétele.

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."

26. A kialakult ítélkezési gyakorlat szerint a 26. cikk ezen rendelkezéseinek „célja az érintett tisztviselő védelemhez való jogának a biztosítása, elkerülve azt, hogy a kinevezésre jogosult hatóságnak a tisztviselő jogállására és előmenetelére vonatkozó határozatait a tisztviselő magatartásával kapcsolatos, a személyi aktájához nem csatolt tényekre vagy a tudomására nem hozott tényekre alapozzák". [3]

27. Osztom az Elsőfokú Bíróság azon álláspontját (lásd a megtámadott ítélet 81. pontját), hogy a szakmai előmeneteli jelentést véglegesítő határozat a személyzeti szabályzat 26. cikkének hatálya alá tartozik.

28. Ugyanis az a tény, hogy e rendelkezés az egyszer már elfogadott értékelő jelentéseket, mint a személyi akta részeit említi, és az abban való elhelyezésüket kötelezővé teszi, [4] nem zárja ki, hogy elfogadásukra a személyi akta szabályának értelmében kerüljön sor, azaz az adminisztráció által e jelentés elkészítéséhez felhasznált összes „iratot" az értékelt tisztviselő személyi aktájához kell csatolni.

3 – A 140/86. sz., Strack kontra Bizottság ügyben 1987. október 7-én hozott ítélet (EBHT 1986., 3939. o.) 7. pontja. Lásd úgyszintén majdnem hasonló megfogalmazásban a 88/71. sz., Brasseur kontra Parlament ügyben 1972. június 28-án hozott ítélet (EBHT 1972., 499. o.) 11. pontját; a 233/85. sz., Bonino kontra Bizottság ügyben 1987. február 12-én hozott ítélet (EBHT 1987., 739. o.) 11. pontját; a C-294/95. sz., Ojha kontra Bizottság ügyben 1996. november 12-én hozott ítélet (EBHT 1996., I-5863. o.) 57. pontját; az Elsőfokú Bíróság T-82/89. sz., Marcato kontra Bizottság ügyben 1990. december 5-én hozott ítéletének (EBHT 1990., II-735. o.) 78. pontját és a T-547/93. sz., Lopes kontra Bíróság ügyben 1996. február 29-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 1996., I-A-63. és II-185. o.) 80. pontját.

4 – Lásd a fent hivatkozott Bonino kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet és a Lopes kontra Bíróság ügyben hozott ítélet 82. pontját; valamint az Elsőfokú Bíróság T-78/92. sz., Perakis kontra Parlament ügyben 1993. november 30-án hozott ítéletének (EBHT 1993., II-1299. o.) 29. pontját.

29. Ebből a szempontból annak meghatározása, hogy az értékelők kinevezésre jogosult hatóságnak minősülnek-e, a fent hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében alig bír jelentőséggel. Ráadásul a ritkábban használt megfogalmazás a személyzeti szabályzat 26. cikke által meghatározott eljárási biztosítékok tiszteletben tartását szélesebb körben írja elő az „adminisztráció" valamennyi, a tisztviselő jogállására és előmenetelére vonatkozó határozatára. [5]

30. A személyzeti szabályzat 26. cikkének alkalmazására a tisztviselő jogállására és előmenetelére vonatkozó határozat esetén kerülhet sor. Márpedig a szakmai előmeneteli jelentést véglegesítő határozat vitathatatlanul ilyennek minősül. Ugyanis, miként arra az Elsőfokú Bíróság emlékeztetett (lásd a megtámadott ítélet 6. pontját), az értékelési és előléptetési időszak főszabály szerint a tisztviselő előléptetésekor merül fel, amikor a tisztviselő érdempontjainak összege – amelyek megegyeznek egyrészről a szakmai előmeneteli jelentés számszerű értékelésével, másrészről az előléptetési eljárás során szerzett érdempontok összegével – egy vagy több időszak folyamán meghaladja az előléptetési küszöböt. Az Elsőfokú Bíróság már korábban is úgy ítélte meg, hogy az értékelő jelentés meghozatalakor a személyzeti szabályzat 26. cikkében foglalt rendelkezéseket szem előtt kell tartani. [6]

31. Noha a szakmai előmeneteli jelentés véglegesítéséről szóló határozat ily módon a személyi akta szabályának hatálya alá tartozik, meg kell még határozni, hogy e szabály kötelező jelleggel előírja-e, hogy a ténybeli megállapítások csak akkor szolgálhatnak az értékelő jelentésben foglalt hátrányos értékítélet alapjául, ha előzőleg bekerültek a személyzeti szabályzat 26. cikke értelmében vett „iratok" közé, amelyeket előzetesen az értékelt tisztviselő személyi aktájához csatoltak, de legalább a tudomására hozták.

32. Az Elsőfokú Bíróság így kimondta, hogy mivel a 26. cikk célja annak elkerülése, hogy a tisztviselő jogállására és előmenetelére vonatkozó határozatokat a tisztviselő magatartásával kapcsolatos, a személyi aktájában nem szereplő tényekre alapozzák, minden ténybeli elemnek, amely az értékelt tisztviselőre nézve hátrányos értékítéletet tartalmaz, előzőleg be kell kerülnie a személyzeti szabályzat 26. cikke értelmében vett „iratba", amelyet előzetesen a személyi aktához csatoltak, vagy azt legalábbis az értékelt tisztviselő tudomására kell hozni a kifogásolt ténytől számított ésszerű határidőn belül.

33. Ebből az értelmezésből az következik, hogy annak, hogy valamely tényt a tisztviselő terhére lessen írni a róla készült értékelő jelentésében, az a feltétele, hogy e tény előzetesen, írásbeli értesítés formájában bekerüljön az „iratok" közé.

5 – Lásd például az Elsőfokú Bíróság T-293/94. sz., Vela Palacios kontra CES ügyben 1996. június 18-án hozott ítéletének (EBHT-KSZ 1996., I-A -305. és II-893. o.) 37. pontját.

6 – Ugyanott, 36–38. pont.

34. Márpedig egy ilyen értelmezés nem felel meg a Bíróság ítélkezési gyakorlatának. Az Elsőfokú Bíróság érvelése alátámasztására a Stark kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet idézi fel (lásd a megtámadott ítélet 84. pontját)[7]. Az igaz, hogy a foglalkozási megbetegedés felismerése tárgyában a Bíróság kimondta, hogy az orvosi jellegű ténybeli megállapításokat a személyi aktában fel kell tüntetni, „minthogy e megállapítások által érintett tények a tisztviselő alkalmasságára, teljesítményére és magatartására vonatkozó értékelések alapját képezik"[8]. Azonban az ítéletből kitűnik, hogy ezen orvosi megállapításokat előzőleg fel kell tüntetni az iratokban, és a Bíróság csupán emlékeztetett arra, hogy a Bizottság által előadottakkal szemben ezen iratokat, jóllehet az orvosi titkot képeznek, a személyi aktához kellett csatolni, amennyiben az ezen iratok által érintett tények alkalmasak a tisztviselő jogállásának és előmenetelének befolyásolására.[9]

35. Ugyanígy megsemmisítette a Bíróság a pályázó kinevezéséről szóló határozatot azzal az indokkal, hogy a felperes próbaidejére vonatkozó értékelő jelentést, amelyen a vitatott határozat alapult, a személyzeti szabályzat 26. cikke megsértésével nem helyezték el a tisztviselő személyi aktájában, amely lehetővé tette volna a számára, hogy kifejtse ezzel kapcsolatos észrevételeit.[10] Hasonlóan jogsértőnek ítélte meg a Bíróság a 26. cikk (2) bekezdésének megsértésével hozott tisztviselő szolgálati érdekből történt újrabeosztásáról szóló határozatot arra hivatkozással, hogy a határozat a tisztviselő személyi aktájához nem csatolt, és előzetesen vele nem közölt jelentésen alapult.[11]

36. Magának az Elsőfokú Bíróságnak a gyakorlata is egyébként csak a már létező „iratok" személyi aktában történő elhelyezését, de legalább az érdekelttel való közlését követeli meg. Az elsőfokú bírák így megállapították a személyzeti szabályzat 26. cikkének a megsértését annál a ténynél fogva, hogy az előléptetési vagy áthelyezési eljárás keretében konzultációt folytató közvetlen felettesek által adott véleményeket, amelyek – a jelentkezések közötti összehasonlító vizsgálatból származó értékeléseken kívül – a pályázó alkalmasságára, teljesítményére és magatartására vonatkozó elemeket tartalmaznak, nem csatolták előzetesen a pályázó személyi aktájához, és nem is hozták a tudomására.[12] Ugyancsak megállapították, hogy a személyzeti szabályzat 26. cikke alapján kötelező a felperes feladatai ellátásának minőségéről szóló köztes értékelő jelentés elhelyezése a személyi aktájában abban az esetben, ha ez segítheti a soron következő értékelő jelentésének elkészítését.[13]

37. Látható, hogy a személyi akta kezelésének szabályára vonatkozó ítélkezési gyakorlat

7 – Hivatkozás fent.

8 – Ugyanott 13. pont.

9 – Lásd az ítélet 4–14. pontját.

10 – Lásd a fent hivatkozott Bonino kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet.

11 – Lásd a fent hivatkozott Ojha kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet.

12 – Lásd a fent hivatkozott Perakis kontra Parlament ügyben hozott ítélet 28–32. pontját; lásd az Elsőfokú Bíróság T-76/92. sz., Tsirimokos kontra Parlament ügyben 1993. november 30-án hozott ítéletének (EBHT 1993., II-1281. o.) 34. és 35. pontját, valamint a fent hivatkozott Lopes kontra Bíróság ügyben hozott ítéletének 81. és 82. pontját.

13 – Lásd a fent hivatkozott Vela Palacios kontra CES ügyben hozott ítélet 36–38. pontját.

általános irányultsága ellentmondásmentes. Amiből kitűnik, hogy minden, a tisztviselő magatartására vonatkozó ténybeli elemet tartalmazó írást a személyzeti szabályzat 26. cikkének értelmében vett „iratok"-nak kell tekinteni, és mint ilyeneket, a személyi aktához kell csatolni, de legalább előzőleg az érdekelt tudomására kell hozni. Ellenkezőleg, az ítélkezési gyakorlatban [14] ismereteim szerint nincs jele a személyzeti szabályzat 26. cikke olyan értelmezésének, amely szerint valamely kifogásolható tény csak abban az esetben képezheti a tisztviselő jogállására és előmenetelére vonatkozó határozat alapját, amennyiben előzetesen írásban az „iratok" közé bekerült.

38. Hacsak nem értelmezem félre e rendelkezést, osztom a Bizottság álláspontját annyiban, hogy a személyzeti szabályzat 26. cikkének (2) bekezdése feltételezi az ugyanezen cikk (1) bekezdésének a) pontja szerinti „iratok" létét, de nem ír elő ilyen „iratok" létrehozatalára irányuló kötelezettséget.

14 – Közelebbi példa, ami azonban nem túl meggyőző a számomra. A Marcato kontra Bizottság ügyben (a fent hivatkozott ítélet 73–81. pontja) az Elsőfokú Bíróság megsemmisítette a kinevezésre jogosult hatóság által, az előléptetési bizottság tervezetén alapuló előléptetésre tekintettel hozott, a leginkább érdemes tisztviselők listáját létrehozó határozatát azzal az indokkal, hogy az előléptetési bizottság a felperes magatartását a főigazgató képviselőjének szóbeli nyilatkozatainak meghallgatása útján vizsgálta, így e nyilatkozatokat – azok fontosságára figyelemmel – a személyzeti szabályzat 26. cikke értelmében haladéktalanul írásba kellett volna foglalni, és a felperesnek – akinek az említett listára való jelentkezését elutasították – a személyi aktájához kellett volna csatolni. Ugyanakkor a bírói indokolásból kitűnik, hogy ezt a megoldást az a tény magyarázza, hogy a felperesnek nem volt lehetősége arra, hogy a főigazgató képviselőjének nyilatkozataival szemben az előléptetési bizottság előtt észrevételeit előadja, következésképpen megsértették a védelemhez való jogát.

B – *A védelemhez való jog tiszteletben tartása alapelvének hatálya*

39. Ha a személyzeti szabályzat 26. cikke nem teszi kötelezővé, akkor meg kell vizsgálni, hogy e rendelkezésnek a védelemhez való jog tiszteletben tartása alapelvének fényében történő értelmezése vagy maga az alapelv nem követeli-e meg, hogy valamely tény csak akkor képezheti a tisztviselőt értékelő jelentésben szereplő, őt hátrányosan érintő értékelés alapját, ha előzetesen írásban bekerült az „iratok" közé, de legalább a tisztviselő az értékelési időszak folyamán ésszerű határidőn belül tudomására hozott, írásbeli figyelmeztetésben részesült.

40. Az elsőfokú bíróság ugyanis a személyi akta szabályát a védelemhez való jog tiszteletben tartása alapelvének szélesebb összefüggésében értelmezi (lásd a megtámadott ítélet 79. pontját).

41. Az állandó ítélkezési gyakorlat ténylegesen megállapítja, hogy „a közösségi jog alapelvei közé tartozik a védelemhez való jog minden olyan eljárásban történő tiszteletben tartása, amely valamely személlyel szemben indult, és e személyre nézve hátrányos intézkedéshez vezethet". [15] Ezen alapelv egy-

15 – Lásd például a C-301/87. sz., Franciaország kontra Bizottság ügyben 1990. február 14-én hozott ítélet (EBHT 1990., I-307. o.) 29. pontját; a C-135/92. sz., Fiskano kontra Bizottság ügyben 1994. június 29-én hozott ítélet (EBHT 1994., I-2885. o.) 39. pontját; az Elsőfokú Bíróság T-260/94. sz., Air Inter kontra Bizottság ügyben 1997. június 19-én hozott ítéletének (EBHT 1997., II-997. o.) 59. pontját és a T-277/03. sz., Vlachaki kontra Bizottság ügyben 2005. március 8-án hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2005., I-A-57. o. és II-243. o.) 64. pontját.

aránt irányadó a dömpingellenes eljárásokban, [16] a versenyfelügyeleti eljárásokban, [17] az állami támogatások tárgyában, [18] és természetesen a közszolgálati jog tárgykörében is. [19]

42. Mint a jog valamennyi általános alapelve, ezen elvnek is az a feladata, hogy áthidalja a védelemhez való jogot biztosító jogszabályi rendelkezések hiányát, illetve, hogy erre vonatkozóan joghézagpótló szerepet töltsön be, hiszen „ezt a jogot még a szóban forgó eljárásra vonatkozó szabályozás teljes hiánya esetén is biztosítani kell" [20], sőt „még különleges szabályozás hiánya esetén is" [21]. Ilyenformán a védelemhez való jog védelme érdekében lehetőség van a jogszabályi rendelkezéseknél szigorúbb eljárási előírások alkalmazására.

43. Annál is inkább így van, hiszen – miként az értékelési kötelezettséggel terhelt értékelők esetében az alkalmazottakat érintő határozatok kapcsán – a jogi aktus kibocsátója széles mérlegelési jogkört élvez, melynek végrehajtása csak szűk ellenőrzés alá esik. [22] Ilyen esetben ugyanis a közösségi bíró megerősíti az alaki és eljárási előírásokat a kibocsátott jogi aktussal szemben. Miként az elsőfokú bíróság megállapította „abban az esetben, ha az adminisztráció ilyen mérlegelési jogkörrel rendelkezik, a közösségi jogrend által biztosított biztosítékok tiszteletben tartása [...] annál inkább alapvető fontosságúvá válik. E biztosítékok közé tartozik, többek között [...] az érdekelt azon joga, hogy kifejthesse az álláspontját, illetve a megfelelően megindokolt határozathoz való jog" [23].

44. Általános jelleggel kimondható, hogy ebbe az elvbe „az is beletartozik, hogy minden olyan személynek – akire vonatkozóan sérelmet okozó határozatot hozhatnak – lehetőséget kell biztosítani, hogy az említett határozat alapjául szolgáló, ellene felhozott tényekkel kapcsolatos álláspontját ténylegesen kifejthesse" [24].

45. Ehhez szükség van-e arra, miként azt az Elsőfokú Bíróság véli, hogy az értékelő

16 – Lásd például a C-49/88. sz., Al-Jubail Fertilizer kontra Tanács ügyben 1991. június 27-én hozott ítéletet (EBHT 1991., I-3187. o.) és a C-458/98. sz., Industrie des poudres sphériques kontra Tanács ügyben 2000. október 3-án hozott ítéletet (EBHT 2000., I-8147. o.).

17 – Lásd a C-85/76. sz., Hoffmann-La Roche kontra Bizottság ügyben 1979. február 13-án hozott ítéletet (EBHT 1979., 461. o.).

18 – Lásd a 234/84. sz., Belgium kontra Bizottság ügyben 1986. július 10-én hozott ítéletet [EBHT 1986., 2263. o.] és a fent hivatkozott Franciaország kontra Bizottság ügyben hozott ítéletet.

19 – Lásd az Elsőfokú Bíróság T-237/00. sz., Reynolds kontra Parlament ügyben 2002. január 23-án hozott ítéletét (EBHT 2002., II-163. o.) és a fent hivatkozott Vlachaki kontra Bizottság ügyben hozott ítéletét.

20 – A fent hivatkozott Belgium kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 27. pontja és a fent hivatkozott Air Inter kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 59. pontja.

21 – A fent hivatkozott Vlachaki kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 64. pontja. Illetve „még a szóban forgó eljárásra vonatkozó szabályozás által e célból előírt kifejezett rendelkezés hiányában is" (a fent hivatkozott Reynolds kontra Parlament ügyben hozott ítélet 87. pontja).

22 – Lásd ebben az értelemben a 207/81. sz., Ditterich kontra Bizottság ügyben 1983. május 5-én hozott ítélet (EBHT 1983., 1359. o.) 13. pontját és az Elsőfokú Bíróság T-278/01. sz., Den Hamer kontra Bizottság ügyben 2003. május 7-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2003., I-A-139. o. és II-665. o.) 58. pontját.

23 – Lásd az Elsőfokú Bíróság T-23/91. sz., Maurissen kontra Számvevőszék ügyben 1992. október 21-én hozott ítéletének (EBHT 1992., II-2377. o.) 41. pontját, amely a tisztviselő előléptetési eljárása esetén az eredetileg a közös vámtarifa sajátos környezetében alkalmazott megoldáshoz nyúlik vissza (lásd a C-269/90. sz., Technische Universität München ügyben 1991. november 21-én hozott ítélet [EBHT 1991., I-5469. o.] 14. pontját).

24 – Lásd például a fent hivatkozott Reynolds kontra Parlament ügyben hozott ítélet 101. pontját és a fent hivatkozott Vlachaki kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 64. pontját; kissé különböző, de lényegében hasonló megfogalmazás található a C-462/98. sz., Mediocurso kontra Bizottság ügyben 2000. december 21-én hozott ítélet (EBHT 2000., I-7183. o.) 36. pontjában.

jelentés alapjául szolgáló, az érdekelt ellen felhozott ténybeli elemeket bekövetkezésüktől kezdve, ésszerű határidőn belül írásba foglalják és közöljék az értékelt tisztviselővel?

46. A fellebbező úgy látja, ennek az álláspontnak az elfogadása a védelemhez való jog tiszteletben tartása alapelve hatályának a téves megítéléséhez vezet. Szerinte a védelemhez való jog kizárólag azon eljáráson belül érvényesül, amely a sérelmet okozó jogi aktus elfogadásához vezethet; egyúttal nem teremt a jogi aktus kibocsátója számára arra vonatkozó kötelezettséget, hogy ilyen eljárás indulásakor írásbeli értesítést küldjön az érintett személy részére.

47. E jogalap számomra megalapozottnak tűnik. Ami a védelemhez való jog tiszteletben tartása szempontjából jelentőséggel bír, az igazából az, hogy az érdekelt az ellene felhozott tényekkel kapcsolatos álláspontját *„hatékonyan"* kifejthesse. Másként fogalmazva, szükséges, és egyben elegendő, hogy az érdekelt észrevételeit akkor fejthesse ki, amikor azok a védelemhez való jogát szolgálják, azaz, amikor még alkalmasak arra, hogy módosítsák a jogi aktus kibocsátójának értékelését, ezáltal hatással legyenek az általa meghozandó jogi aktus kedvezőtlen tartalmára.

48. Márpedig az egész értékelési eljárás kontradiktórius jellegű az értékelt tisztviselő védelemhez való jogának biztosítása végett. Az értékelt tisztviselő több szakaszban fejtheti ki az álláspontját, mielőtt az értékelő jelentés véglegessé válnék. Idézzük csak fel, [25] hogy az eljárás a tisztviselő és az értékelő közötti párbeszéddel kezdődik, és amennyiben a tisztviselő nincs megelégedve az értékelő által készített jelentéssel, akkor megbeszélést kezdeményezhet az ellenjegyzővel, aki módosíthatja a jelentést; végezetül, ha a tisztviselő elégedetlen az ellenjegyző határozatával, indokolt kérelemmel fordulhat az értékelési vegyes bizottsághoz, aki véleményt nyilvánít, amely vélemény alapján a feljebbviteli értékelő véglegesíti az értékelő jelentést. Végezetül tény, hogy jelen esetben az ellenjegyző a J. De Bryvel folytatott párbeszéd eredményeként módosította az értékelő bizonyos szöveges megjegyzéseit.

49. Ennek megfelelően, az ítélkezési gyakorlat a védelemhez való jog tiszteletben tartását – amelyet akként kell érteni, hogy az érdekeit érzékenyen érintő határozat címzettje álláspontját hatékonyan kifejtheti – amúgy is csak az ilyen határozat meghozatalára vezető eljárás *megindítása után* írja elő. Ezt előrevetítette az a már használt megfogalmazás, amely szerint a védelemhez való jogot *„minden* olyan eljárásban tiszteletben kell tartani, amely valamely személlyel szemben indult, és e személyre nézve hátrányos intézkedéshez vezethet" [26]. Konkrétabban, a Bíróság emlékeztetett arra, hogy a dömpingellenes eljárások során, az érdekelt vállalkozások számára biztosítani kell a lehetőséget

25 – Lásd a jelen indítvány 7. pontját.

26 – Kiemelés tőlem (lásd a jelen indítvány 41. pontjában idézett hivatkozást).

álláspontjuk kifejtésére a „közigazgatási eljárás *során*" [27]. Hasonlóképpen, a Számvevőszék jelentése kapcsán – amely valamely személyre nézve kedvezőtlen értékítéletet is tartalmazhat – a Bíróság meghatározta, hogy a kontradiktórius eljárás alapelvéből következően a név szerint érintett személynek lehetőséget kell biztosítani arra, hogy álláspontját kifejthesse az őt érintő, e jelentésbe „beillesztendő" szövegrészekről, e jelentés „végleges meghozatala" előtt. [28] A Bíróság kimondta azt is, hogy a versenyfelügyeleti eljárások során, a kontradiktórius eljárás tiszteletben tartása – mint a védelemhez való jog lényegi eleme – csak a vizsgált vállalkozás kifogásközlésétől, és nem az előzetes vizsgálat szakaszától jön számításba. [29] Végezetül és főként, maga az Elsőfokú Bíróság is elutasította az értékelő jelentés elfogadását eredményező határozattal szemben felhívott, a védelemhez való jog megsértésére alapított jogalapot, mivel a felperest a fellebbviteli értékelő meghallgatta, az értékelési vegyes bizottsághoz fordulhatott, és terjedelmes észrevételeket adtak át neki. [30]

50. Csak kivételesen fordul elő, hogy a tisztviselő egyetlen eszköze a hivatali státuszára és szakmai előmenetelére kihatással bíró határozatban ellene felhozott tényekre vonatkozó álláspontjának tényleges kifejtésére, feltételezi, hogy e tények előzetesen bekerültek egy „iratba", amelyet előzetesen közölni kellett volna vele a kifogásolt ténytől számítva ésszerű határidőn belül. Szükséges olyan eljárás folyamatban léte, amely sérelmet okozó határozat elfogadásához vezethet, és amely más módon nem teszi lehetővé az e tényekre vonatkozó tényleges nyilatkozat tételét. [31] Márpedig az imént mutattam be, hogy jelen esetben nem erről van szó.

51. Az Elsőfokú Bíróság ugyanakkor azt állítja, hogy az értékelt tisztviselő az értékelő eljárás folyamán egyedül a tulajdonképpeni értékítéletekkel szemben fejthette ki az álláspontját, azaz a szöveges megjegyzésekkel és az értékeléssel mint számokban kifejezett megjegyzésekkel kapcsolatban, míg ezen értékítéletek alapjául szolgáló ténybeli elemekkel szemben nem (lásd a megtámadott ítélet 82. és 83. pontját). Másképpen fogalmazva, J. De Bry nem tudta magát megvédeni a pontatlanságára vonatkozó kifogásokkal szemben, amelyek elhomályosítják azt a dicsérő megítélést, miszerint mindig rendelkezésre áll munkájának – hét közben vagy akár hétvégén is, túlórázással történő – befejezésére.

52. Beismerem, hogy nem teljesen értem, miért bír jelentőséggel ez a megkülönböztetés a védelemhez való jog tiszteletben tartása tekintetében. A rendes munkaidő be nem tartásával kapcsolatos kifogás megállapítható: vagy megtörtént, vagy nem; ez nem

27 – A fent hivatkozott Industrie des poudres sphériques kontra Tanács ügyben hozott ítélet 99. pontja.

28 – A C-315/99. sz., Ismeri Europa kontra Számvevőszék ügyben 2001. július 10-én hozott ítélet (EBHT 2001., I-5281. o.) 29. és 30. pontja.

29 – Lásd a 46/87. sz., Hoechst kontra Bizottság ügyben 1989. szeptember 21-én hozott ítélet (EBHT 1989., 2859. o.) 15. és 16. pontját.

30 – Lásd a fent hivatkozott Den Hamer-ügyben hozott ítélet 73. pontját.

31 – Lásd a fenti 14. lábjegyzetet.

vitatható. Ami a pontatlanság esetleges igazolását illeti – amivel J. De Bry előhozakodhatna a kedvezőtlen megítélés elkerülése érdekében – a védelemhez való jogának tényleges érvényesüléséhez elegendő, ha az igazolást az értékelési eljárás során terjeszti elő.

53. Valójában, mint ahogy arra a Bizottság helyesen hivatkozik, ha az értékelőt az a kötelezettség terhelné, hogy az értékelt tisztviselőt írásban értesítse minden, az értékelő jelentésben ellene felhozott tényről annak bekövetkezésétől számított ésszerű határidőn belül, gyökeresen átalakítaná magát a meghallgatáshoz való jogot. A meghallgatáshoz való jog nem lenne többé a védelemhez való jog megjelenési formája, hanem átalakulna értesítéshez való joggá. Az ilyen jog szerepe nem az lenne, hogy lehetőséget biztosítson az érintett személynek arra, hogy az említett határozat alapjául szolgáló, ellene felhozott tényekkel kapcsolatos álláspontját ténylegesen kifejtse; e jog lehetővé tenné e személynek, hogy úgy járjon el, hogy az ilyen döntés feltételei ne teljesüljenek. A védelemhez való jog tiszteletben tartásának keretén belüli meghallgatáshoz való jog mint eljárási biztosíték ilyen túllépésének a jóváhagyása egyébként nem tűnik ki a megtámadott ítélet indokolásából. Az Elsőfokú Bíróság ugyanis az ítéletének 86. pontjában kimondja, egyedül a felperes-hez kellő időben eljuttatott, pontatlanságot megállapító írásbeli értesítés teszi lehetővé a számára érdekei tényleges védelmét akár úgy, hogy vitatja e kifogást, vagy úgy, hogy javít a feladatai teljesítése során tanúsított magatartásán. Márpedig, ahogy fent említettem, e kifogás vitatására tényleges módon az értékelési eljárás során is sor kerülhet. A feladatok teljesítése során tanúsított magatartás javítása olyan cél, amely kívül esik a védelemhez való jog tiszteletben tartásának hatályán.

54. Voltaképpen hasonló célt szolgál maga az értékelő jelentés is. Miként maga az Elsőfokú Bíróság is elismerte, az értékelő jelentésben található megjegyzések „segíthetnek a tisztviselő számára, hogy javítson – szükség esetén – az érdemein, amelyek óhatatlanul meghatározzák a hivatali előmenetelét” [32].

55. Az az érv, amely szerint a J. De Bry pontatlanságára vonatkozó írásbeli értesítési kötelezettséget jelen esetben megerősíti az a tény, hogy a rendes munkaidő be nem tartását nem tüntették fel kedvezőtlen módon a korábbi értékelő jelentésben (lásd a megtámadott ítélet 89. pontját), nem foghat helyt. A megelőző jelentéssel szembeni változás, ha az részletesebb indoklást igényel, [33] nincs kihatással a védelemhez való jog tiszteletben tartása alapelvének hatályára.

32 – Az Elsőfokú Bíróság T-86/04. sz., Sundholm kontra Bizottság ügyben 2005. április 20-án hozott ítéletének (az EBHT-ban nem tették közzé) 32. pontja.

33 – Lásd különösen a 178/86. sz., Turner kontra Bizottság ügyben 1987. december 16-án hozott ítéletet (EBHT 1987., 5367. o.) és az Elsőfokú Bíróság T-1/91. sz., Della Pietra kontra Bizottság ügyben 1992. július 16-án hozott ítéletének (EBHT 1992., II-2145. o.) 30. pontját.

56. Amellett, hogy az érintettnek a magatartásával kapcsolatos minden olyan tényről való, ésszerű határidőn belül történő értesítésére vonatkozó kötelezettséget, amely az értékelő jelentésében kedvezőtlen megítélés feltüntetéséhez vezethet, a védelemhez való jog tiszteletben tartásának alapelve nem érinti, e kötelezettség nyilvánvaló gyakorlati hátrányokkal jár. Ez a kötelezettség az értékelők részéről az értékelt tisztviselők magatartásának mindennapos, szünet nélküli vizsgálatát eredményezné, egyúttal kötelezné az értékelőket az osztályzatok gyors elkészítésére, és megnehezítené a személyi akták kezelését, ami – megnövekedett méretüknél fogva – gyors használhatatlanná válásukat eredményezné. Végül túlzottan formalizálná a felettesek és az alkalmazottaik közötti viszonyt, ami feszültségek forrása lehetne.

C – *Az értékelési útmutató hatálya*

57. Annak vizsgálata marad hátra, hogy miként azt az Elsőfokú Bíróság állította (lásd a megtámadott ítélet 91. pontját), az értékelési útmutató jelen esetben a védelemhez való jog alapelve tiszteletben tartása alapelvének és/vagy a személyzeti szabályzat 26. cikkének a nyomatékosabb figyelembevételét írja elő a tisztviselő feletteseinek, amikor kötelezi a feletteseket, hogy írásban, kellő időben tüntessenek fel minden olyan tényt, amelyek a tisztviselő terhére róhatók az elkészítendő szakmai előmeneteli jelentésben.

58. Az igaz, hogy az értékelési útmutató, amelyet a Bizottság 2002. júliusában személyi állománya tagjainak tudomására hozott, belső irányelvnek minősíthető, ami tekinthető irányadó magatartási szabálynak, amit az adminisztráció magára nézve kötelezőnek tart. A Bizottság az egyenlő bánásmód elve megszegésének terhe mellett köteles az értékelési útmutatót tiszteletben tartani, kivéve ha kifejti, mi indította az attól való eltérésre. [34]

59. Azonban az útmutatóban foglalt, az értékelőket terhelő követelményeknek az a felsorolása, amelyeket az Elsőfokú Bíróság ad, számomra nem meggyőző. Számomra túlzásnak tűnik az az értelmezés, amely szerint kötelező írásban feltüntetni minden olyan tényre vonatkozó kifogást, ami az érdekelt magatartását érinti, és e kifogást e tény felmerülésétől számított határidőn belül vele közölni. Kétségtelen, hogy az útmutató külön kiemeli „a rendszeresen és megfelelő időben adott építő jellegű információk közlésének" szükségességét annak elkerülése végett, hogy az értékelés ne érje „meglepetésszerűen az érintettet" (az útmutató 3. fejezete). Az útmutató pontosítja továbbá, hogy ezen információk közlésének „a magatartás meghatározott elemeire kell irányulnia", és „a munkát követően a lehető

34 – Miként az a kialakult ítélkezési gyakorlatból kiviláglik. Lásd különösen a 148/73. sz., Louwage kontra Bizottság ügyben 1974. január 30-án hozott ítélet (EBHT 1974., 81. o.) 12. pontját; a 190/82. sz., Blomefield kontra Bizottság ügyben 1983. december 1-jén hozott ítélet (EBHT 1983., 3981. o.) 20. pontját; a 129/82. sz., Lux kontra Számvevőszék ügyben 1984. december 13-án hozott ítélet (EBHT 1984., 4127. o.) 20. pontját és az Elsőfokú Bíróság T-165/01. sz., McAuley kontra Tanács ügyben 2003. szeptember 10-én hozott ítéletének (EBHT-KSZ 2003., I-A-193. o. és II-963. o.) 44. pontját.

leghamarabb meg kell történnie" (az útmutató 3.2. pontja). Ebből a szempontból igaz, hogy az értékelők kötelesek „munkaanyagokat összegyűjteni [...], azokból másolatokat megőrizni, vagy feljegyzéseket készíteni" (az útmutató 3.1. pontja). Azonban helytelen volna ezen előírásokat úgy érteni, mintha azok kötelezővé tennék a magatartást illető minden konkrét tény osztályozását. Az útmutató egyébként meghatározza, hogy az információk közlését „alakszerű vagy *alakszerűtlen* értékelések, valamint *egyéni* párbeszéd" [35] útján kell biztosítani (az útmutató 3. fejezete). Más szóval, a magatartás valamely konkrét tényére vonatkozó kifogás igenis történhet szóbeli értesítés formájában.

60. Mindenesetre, az értékelési útmutató által előírt ezen követelmények nem értelmezhetők úgy, mint a védelemhez való jog tiszteletben tartásának valamely szigorúbb, különös megjelenése. A védelemhez való jog tiszteletben tartása, mint a meghallgatáshoz való jog, nemcsak az értékelési eljárás során érvényesül, miként azt láttuk, hanem az egész értékelési időszak alatt. Az értesítéshez való jog, legalább szóban, amelyet az értékelési útmutató előír, sokkal inkább a gondos ügyintézés követelménye. Ténylegesen a gondos ügyintézésnek az felel meg, ha a felettesek a lehető leghamarabb értesítik az értékelt tisztviselőket a nekik címzett kifogásokról annak érdekében, hogy javíthassanak a feladataik teljesítése során tanúsított magatartásukon, valamint hogy biztosítsák ennek a megfelelő működését.

61. Igaz, lehetne akként válaszolni, hogy a védelemhez való jog tiszteletben tartása pontosan „megfelel a gondos ügyintézés követelményeinek" [36]. De ha a védelemhez való jog tiszteletben tartása a gondos ügyintézés elemének tekinthető, úgy e fogalom jóval túllépi azon eljárási biztosíték kereteit. Ez már csak azért is különösen így van, mivel a gondos ügyintézés megköveteli az értékelőktől, hogy a bekövetkezésüktől számított rövid határidőn belül az értékelt tisztviselők tudomására hozzák azon tényeket, amelyek alkalmasak arra, hogy az értékelő jelentésben kedvezőtlen megítélés alapjául szolgáljanak.

62. A fenti megállapítások összességéből következik, hogy a megtámadott ítélet téves jogalkalmazást tartalmaz annyiban, hogy tévesen ítélte meg a védelemhez való jog tiszteletben tartásának hatályát mind az alapelv, mind a személyzeti szabályzat 26. cikke, mind az értékelési útmutató szempontjából.

35 – Kiemelés tőlem.

36 – Lásd a fent hivatkozott Vlachaki kontra Bizottság ügyben hozott ítélet 64. pontját.

III – Végkövetkeztetések

63. A fenti indokok alapján indítványozom, hogy a Bíróság adjon helyt a közösségi jog megsértésére alapított fellebbezésnek, és következésképpen semmisítse meg az Európai Közösségek Elsőfokú Bíróságának a T-157/04. sz., De Bry kontra Bizottság ügyben 2005. július 12-én hozott ítéletét.