OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
M. POIARESA MADURA
przedstawiona w dniu 13 lipca 2006 r. [1]

1. Zwrócono się do Trybunału o rozstrzygnięcie w przedmiocie odwołania złożonego przez Komisję Wspólnot Europejskich od wyroku Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie De Bry przeciwko Komisji (zwanego dalej „zaskarżonym wyrokiem") [2] stwierdzającego nieważność decyzji z dnia 26 maja 2003 r. w sprawie sprawozdania z przebiegu kariery zawodowej skarżącego (zwanego dalej „sprawozdaniem") za okres od dnia 1 lipca 2001 r. do 31 grudnia 2002 r., w szczególności na tej podstawie, że wspomniane sprawozdanie zostało przyjęte z naruszeniem prawa urzędnika do obrony.

2. Jakkolwiek okoliczności faktyczne sprawy są względnie proste, to zarzut podnoszony przez stronę wnoszącą odwołanie prowadzi do uściślenia przez Trybunał zakresu prawa urzędnika do obrony, jakie muszą mu zapewnić przełożeni odpowiedzialni za jego ocenę.

1 — Język oryginału: portugalski.

2 — T-157/04, Zb.Orz. SP str. I-A-199, II-901.

I — **Ramy odwołania**

A — *Przepisy mające zastosowanie w sprawie*

3. Zgodnie z art. 43 regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym") kwalifikacje, wydajność oraz zachowanie w ramach służby każdego urzędnika, z wyjątkiem urzędników grup zaszeregowania A 1 i A 2, są przedmiotem okresowej oceny sporządzanej co najmniej raz na dwa lata, zgodnie z warunkami określonymi przez każdą z instytucji.

4. W dniu 26 kwietnia 2002 r. Komisja wydała decyzję w sprawie ogólnych przepisów wykonawczych do art. 43 regulaminu pracowniczego (zwanych dalej „przepisami wykonawczymi"), której art. 1 przewiduje sporządzanie okresowego sprawozdania zatytułowanego „Sprawozdanie z przebiegu kariery zawodowej dotyczące kwalifikacji, wydajności oraz zachowania w ramach służby każdego członka stałego personelu".

5. Podstawowe elementy postępowania w sprawie oceny wynikające z tego aktu normatywnego można przedstawić w sposób następujący.

6. Uczestnikami postępowania są: w pierwszej kolejności — oceniający, którym jest z reguły szef jednostki jako bezpośredni przełożony ocenianego urzędnika (art. 3 ust. 1 przepisów wykonawczych), następnie zatwierdzający, którym jest zazwyczaj dyrektor jako bezpośredni przełożony oceniającego (art. 2 ust. 2 i art. 3 ust. 1 przepisów wykonawczych), oraz oceniający w postępowaniu odwoławczym, którym jest na ogół dyrektor generalny jako bezpośredni przełożony zatwierdzającego (art. 2 ust. 4 przepisów wykonawczych).

7. Postępowanie w sprawie oceny jest opisane w art. 7 i 8 przepisów wykonawczych. Rozpoczyna się ono od „samooceny" sporządzonej przez urzędnika podlegającego ocenie, która będzie nieodłączną częścią sprawozdania końcowego. Następnie ma miejsce rozmowa między urzędnikiem i oceniającym, który sporządza sprawozdanie i przekazuje je zainteresowanemu. Ten albo podpisuje i zwraca sprawozdanie, które z kolei zostaje podpisane przez oceniającego, opatrzone kontrasygnatą zatwierdzającego i staje się sprawozdaniem ostatecznym, albo też wnioskuje o rozmowę z zatwierdzającym, po której ten ostatni zatwierdza sprawozdanie lub je zmienia. Jeśli urzędnik podlegający ocenie nie jest zadowolony z decyzji zatwierdzającego, może zwrócić się do niego o powołanie wspólnego komitetu do spraw oceny (zwanego dalej „wspólnym komitetem"). Zadaniem wspólnego komitetu jest weryfikacja, czy sprawozdanie zostało sporządzone sprawiedliwie, obiektywnie i zgodnie ze zwykłymi regułami oceny. W tym celu wydaje on opinię z uzasadnieniem, na podstawie której oceniający w postępowaniu odwoławczym albo zmienia, albo zatwierdza sprawozdanie, przy czym w wypadku odrzucenia zaleceń zawartych w tej opinii jest on zobowiązany do uzasadnienia swojej decyzji.

8. W lipcu 2002 r. Komisja podała do wiadomości personelu dokument zatytułowany „System oceny przebiegu kariery personelu — Przewodnik" (zwany dalej „przewodnikiem w sprawie oceny").

B — *Okoliczności powstania sporu*

9. W odniesieniu do urzędnika Komisji zaszeregowanego w grupie A 5, J. De Bry'ego, zostało sporządzone sprawozdanie za okres od dnia 1 lipca 2001 r. do dnia 31 grudnia 2002 r., które po rozmowie z oceniającym w dniu 30 stycznia 2003 r. zostało podpisane przez tego ostatniego w dniu 18 lutego 2003 r. i zatwierdzone podpisem zatwierdzającego tego samego dnia.

10. W dniu 25 lutego 2003 r. J. De Bry zażądał zmiany swej oceny. Po rozmowie, która miała miejsce w dniu 11 marca 2003 r., zatwierdzający wprowadził, w dniu 19 marca 2003 r., pewne zmiany do komentarzy o charakterze opisowym, zachowując równocześnie przyznane oceny. W rubryce „Zachowanie w pracy" dodał w szczególności następujący komentarz o charakterze opisowym:

„J. De Bry jest zawsze dyspozycyjny, jeżeli chodzi o dokończenie pracy w godzinach nadliczbowych w ciągu tygodnia, a nawet weekendu. Jednakże dyspozycyjność poza normalnymi godzinami pracy często idzie w parze z nieprzestrzeganiem normalnego czasu pracy".

11. W dniu 26 marca 2003 r. J. De Bry wniósł odwołanie od otrzymanej oceny. Zgodnie z odpowiednim zaleceniem wspólnego komitetu oceniający w postępowaniu odwoławczym decyzją z dnia 26 maja 2003 r. oddalił odwołanie skarżącego i uznał sprawozdanie będące przedmiotem sporu za ostateczne.

12. Pismem z dnia 26 sierpnia 2003 r. J. De Bry wniósł zażalenie w trybie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego. Organ powołujący oddalił je decyzją z dnia 6 stycznia 2004 r., której odbiór J. De Bry potwierdził w dniu 12 stycznia 2004 r.

13. W piśmie złożonym w sekretariacie Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich w dniu 22 kwietnia 2004 r. J. De Bry, na podstawie art. 236 WE, wniósł skargę o stwierdzenie nieważności sprawozdania z dnia 26 maja 2003 r.

C — *Zaskarżony wyrok*

14. Na poparcie wniosku o stwierdzenie nieważności skarżący powołał się w szczególności na zarzut oparty na naruszeniu jego prawa do obrony. Naruszenie to polegało na tym, że w komentarzu o charakterze opisowym w rubryce „Zachowanie w ramach służby" sprawozdania będącego przedmiotem sporu został wspomniany zarzut nieprzestrzegania „normalnego" czasu pracy, podczas gdy w ocenianym okresie skarżącemu nie udzielano upomnień, które pozwoliłyby mu przedstawić swój punkt widzenia i zrozumieć wspomniany komentarz zatwierdzającego. Innymi słowy, skarżący stwierdził, że skoro nie miał sposobności do przedstawienia własnych uwag na temat konkretnych spóźnień, które mogły mu zostać zarzucone, w jego ocenie nie mógł zostać zawarty rzekomy brak punktualności.

15. Na podstawie argumentacji przedstawionej w pkt 79–94 wyroku Sąd uznał ten zarzut

i z tego powodu stwierdził nieważność decyzji przyjmującej zakwestionowane sprawozdanie.

16. Zgodnie z zaskarżonym wyrokiem art. 26 regulaminu pracowniczego, będący dla urzędników konkretyzacją poszanowania prawa do obrony, ma na celu uniknięcie sytuacji, w której decyzje mające wpływ na ich sytuację administracyjną i ich karierę, takie jak decyzja uznająca sprawozdanie za ostateczne, opierałyby się na okolicznościach faktycznych dotyczących ich zachowania niewymienionych w ich aktach osobowych i niezakomunikowanych zainteresowanym, wobec czego nie mieliby oni możności skutecznego przedstawienia swego punktu widzenia na temat takich okoliczności faktycznych.

17. Według Sądu z powyższego wynika, że aby możliwe było zarzucenie urzędnikowi podlegającemu ocenie okoliczności faktycznych, które posłużyły za podstawę dla nieprzychylnych mu sądów wartościujących, winny być odnotowane w „dokumentach" w rozumieniu art. 26 regulaminu pracowniczego, uprzednio włączone do jego akt osobowych lub przynajmniej podane do jego wiadomości. W tym przypadku, aby pozwolić J. de Bry'emu na skuteczną obronę własnych interesów bądź przez zakwestionowanie tego zarzutu, bądź przez poprawę zachowania w ramach służby w celu otrzymania dobrej oceny, stwierdzenie u niego braku punktualności powinno było być przedmiotem pisemnych ostrzeżeń udzielanych w stosownym czasie, czyli w rozsądnym terminie od zarzuconego mu zachowania.

18. Sąd argumentuje dalej, że zarzut ten w dodatku kontrastuje z oceną wcześniejszą, ponieważ poprzednie sprawozdanie z oceny określało „osobistą postawę w stosunku do czasu pracy" J. De Bry'ego jako nienaganną, a nawet jako uzasadniającą najwyższą notę.

19. Wreszcie Sąd podkreśla, że obowiązek przełożonych urzędnika polegający na utrwaleniu w formie pisemnej, w stosownym terminie, wszelkich okoliczności, które mogłyby być uznane za obciążające dla urzędnika w sporządzanym sprawozdaniu, jest przewidziany w przewodniku w sprawie oceny, który Komisja sama przyjęła jako zasadę postępowania. Przewodnik podkreśla, że żaden element oceny nie powinien stanowić zaskoczenia dla zainteresowanego. Co za tym idzie, przewodnik kładzie nacisk na konieczność zwrotnego przekazu informacji w trakcie całego okresu, w którym dokonywana jest ocena — przekazu, który powinien odnosić się do precyzyjnie określonych elementów zachowania i mieć miejsce jak najszybciej po wykonaniu pracy, aby zainteresowani wiedzieli na bieżąco, co sądzić o swoim sposobie postępowania. Zachęca również oceniających do zbierania przykładów prac i do zachowania ich kopii lub sporządzania notatek w trakcie całego okresu, w którym dokonywana jest ocena.

20. Sąd podkreśla następnie, że to naruszenie prawa do obrony mogło mieć wpływ na przyznaną urzędnikowi ocenę (zob. pkt 92–94 zaskarżonego wyroku) i dlatego uznał zarzut.

21. Krótko mówiąc, Sąd uznał co do zasady, że poszanowanie prawa do obrony urzędnika podlegającego ocenie wymaga, że aby możliwe było podniesienie przeciw niemu okoliczności faktycznych służących następnie za podstawę dla sądów wartościujących zawartych w sprawozdaniu z oceny, muszą one zostać uprzednio odnotowane w formie pisemnych ostrzeżeń w „dokumentach" w rozumieniu art. 26 regulaminu pracowniczego, włączone do akt osobowych urzędnika lub przynajmniej podane do jego wiadomości. Samo poinformowanie urzędnika w formie pisemnego ostrzeżenia o stwierdzeniu u niego braku punktualności, i to w stosownym czasie, mianowicie w rozsądnym terminie od zarzuconego mu zachowania, pozwoliłoby mu na skuteczną obronę swoich interesów bądź przez zakwestionowanie tego zarzutu, bądź przez jego uwzględnienie, choćby tylko dla otrzymania dobrej oceny.

II — Analiza odwołania

22. Na poparcie wniesionego odwołania Komisja podnosi jeden zarzut, a mianowicie ten, że Sąd naruszył zakres zastosowania zasady poszanowania prawa do obrony. Ani ogólna zasada poszanowania prawa do obrony, ani art. 26 regulaminu pracowniczego, który stanowi jego szczególną konkretyzację, nie zabraniają oceniającym odnotowania w sprawozdaniu okoliczności faktycznej obciążającej urzędnika podlegającego ocenie, która nie została uprzednio utrwalona w formie pisemnej i podana do jego wiadomości w stosownym czasie.

23. Argumentacja przedstawiona przez wnoszącego odwołanie skłoniła mnie do zbadania, czy stosując zasadę poszanowania prawa do obrony wynikającą z art. 26 regulaminu pracowniczego lub przewodnika w sprawie oceny, Komisja mogła sformułować zarzut dotyczący czasu pracy J. De Bry'ego jedynie pod warunkiem, że — jak orzekł Sąd — zostałby on uprzednio utrwalony na piśmie w „dokumencie" włączonym do akt osobowych zainteresowanego lub przynajmniej przekazany do jego wiadomości, tak aby to pisemne ostrzeżenie pozwoliło mu bądź zakwestionować zasadność zarzutu, bądź poprawić zachowanie w celu otrzymania dobrej oceny.

24. Innymi słowy, kwestia będąca istotą sprawy jest następująca: czy możliwość sformułowania zarzutu jest uzależniona od każdorazowego uprzedniego sporządzenia „dokumentu" w rozumieniu art. 26 regulaminu pracowniczego oraz od — również uprzedniego — podania go do wiadomości zainteresowanego, czy też podawane do wiadomości mają być jedynie już istniejące „dokumenty" dotyczące tego zarzutu?

A — *Zakres zastosowania art. 26 regulaminu pracowniczego*

25. Artykuł 26 akapit pierwszy i drugi regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich stanowi:

„Akta osobowe urzędnika zawierają:

a) wszelkie dokumenty dotyczące jego stosunku pracy oraz wszelkie oceny dotyczące jego kwalifikacji, wydajności i zachowania;

b) wszelkie uwagi urzędnika dotyczące powyższych dokumentów.

Dokumenty są rejestrowane, numerowane oraz włączane do akt według numerów porządkowych; dokumenty określone w lit. a) mogą być wykorzystane lub użyte przez instytucję przeciwko urzędnikowi tylko w przypadku, gdy zostały mu one przedstawione przed ich włączeniem do akt".

26. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przepisy art. 26 regulaminu pracowniczego „mają na celu zapewnienie poszanowania prawa danego urzędnika do obrony z uniknięciem tego, by decyzje organu powołującego wpływające na jego stosunek służbowy oraz jego karierę były oparte na okolicznościach faktycznych dotyczących jego zachowania niewłączonych uprzednio do jego akt osobowych" i o których zainteresowany nie został powiadomiony [3].

27. Zgadzając się z Sądem (zob. pkt 81 zaskarżonego wyroku), przyznaję, że decyzja uznająca sprawozdanie za ostateczne wchodzi w zakres przedmiotowy art. 26 regulaminu pracowniczego.

28. Fakt bowiem, że sprawozdania z oceny od chwili ich przyjęcia są określane przez tenże przepis jako część akt osobowych i obligatoryjnie muszą się tam znaleźć [4], nie stanowi przeszkody dla tego, by ich przyjęcie podlegało regule dotyczącej akt osobowych, zgodnie z którą wszystkie „dokumenty" użyte przez administrację do sporządzenia takiego sprawozdania muszą zostać uprzednio włączone do akt osobowych podlegającego ocenie urzędnika.

3 — Wyrok z dnia 7 października 1987 r. w sprawie 140/86 Strack przeciwko Komisji, Rec. str. 3939, pkt 7. Zobacz również podobne sformułowanie w wyrokach Trybunału z dnia 28 czerwca 1972 r. w sprawie 88/71 Brasseur przeciwko Parlamentowi, Rec. str. 499, pkt 11, z dnia 12 lutego 1987 r. w sprawie 233/85 Bonino przeciwko Komisji, Rec. str. 739, pkt 11, z dnia 12 listopada 1996 r. w sprawie C-294/95 P, Ojha przeciwko Komisji, Rec. str. I-5863, pkt 57, i wyroki Sądu z dnia 5 grudnia 1990 r. w sprawie T-82/89 Marcato przeciwko Komisji, Rec. str. II-735, pkt 78, i z dnia 29 lutego 1996 r. w sprawie T-547/93 Lopes przeciwko Trybunałowi Sprawiedliwości, RecFP str. I-A-63, i II-185, pkt 80.

4 — Zobacz ww. wyroki w sprawach Bonino przeciwko Komisji i Lopes przeciwko Trybunałowi Sprawiedliwości, pkt 82, oraz wyrok Sądu z dnia 30 listopada 1993 r. w sprawie T-78/92 Perakis przeciwko Parlamentowi, Rec. str. II-1299, pkt 29.

29. Określenie, czy oceniający mogą być uznani za „organ powołujący" w rozumieniu wyżej wskazanego orzecznictwa, jest więc w tym względzie mało istotne. Poza tym rzadziej przyjmowane sformułowanie nakazuje poszanowanie gwarancji proceduralnej przewidzianej art. 26 regulaminu pracowniczego w szerszym aspekcie — w stosunku do każdej decyzji podjętej przez „administrację" i wpływającej na stosunek służbowy i karierę urzędnika [5].

30. Zastosowanie art. 26 regulaminu pracowniczego zależy od istnienia decyzji wpływającej na stosunek pracy i karierę urzędnika. Ma to niezaprzeczalnie miejsce w przypadku decyzji uznającej sprawozdanie za ostateczne. Jak bowiem przypomniał Sąd (zob. pkt 6 zaskarżonego wyroku), postępowanie w sprawie oceny i postępowanie w sprawie awansów są ze sobą związane w tym sensie, że zasadniczo urzędnikowi zostaje przyznany awans, kiedy suma jego punktów za zasługi odpowiadających wyrażonej liczbowo ocenie wynikającej ze sprawozdania z jednej strony oraz suma punktów pierwszeństwa, które przyznano mu w ramach postępowania w sprawie awansu z drugiej strony, zebranych w trakcie jednego lub wielu postępowań, przewyższa próg awansu. Dlatego też Sąd orzekł już przy innej sposobności, że sprawozdanie z oceny powinno być sporządzone z poszanowaniem przepisów art. 26 regulaminu pracowniczego [6].

5 — Zobacz w szczególności wyrok Sądu z dnia 18 czerwca 1996 r. w sprawie T-293/94 Vela Palacios przeciwko EKES, RecFP str. I-A-305, i II-893, pkt 37.

6 — Ibidem pkt 36–38.

31. Toteż jakkolwiek decyzja o ostatecznym przyjęciu sprawozdania istotnie mieści się w zakresie stosowania reguły dotyczącej akt osobowych, należy określić, czy zasada ta nie powoduje, że stwierdzenie okoliczności faktycznych może służyć za podstawę dla niekorzystnych sądów wartościujących zawartych w sprawozdaniu z oceny tylko w wypadku, kiedy zostały one uprzednio utrwalone w „dokumentach" w rozumieniu art. 26 regulaminu pracowniczego, uprzednio włączonych do akt osobowych urzędnika podlegającego ocenie albo przynajmniej podanych do jego wiadomości.

32. Tak właśnie orzekł Sąd, stwierdzając, że w związku z tym, iż celem art. 26 regulaminu pracowniczego jest uniknięcie tego, by decyzje wpływające na stosunek służbowy i karierę urzędnika były oparte na okolicznościach faktycznych dotyczących jego zachowania niewymienionych w jego aktach osobowych, to każda okoliczność faktyczna będąca podstawą dla sądów wartościujących niekorzystnych dla urzędnika podlegającego ocenie powinna zostać uprzednio utrwalona w „dokumencie" w rozumieniu art. 26 regulaminu pracowniczego, włączona do akt osobowych lub przynajmniej podana do wiadomości urzędnika podlegającego ocenie w rozsądnym terminie od zarzuconego mu zachowania.

33. Przyjęcie takiej wykładni prowadzi do uwarunkowania możliwości wykorzystania w sprawozdaniu z oceny okoliczności faktycznej obciążającej urzędnika od uprzedniego każdorazowego sporządzenia „dokumentu" w formie pisemnego ostrzeżenia.

34. Jednakże orzecznictwo Trybunału nie wydaje się iść w tym kierunku. Sąd powołuje się na wyrok w sprawie Strack przeciwko Komisji [7] (zob. pkt 84 zaskarżonego wyroku). Prawdą jest, że w przypadku postępowania w sprawie rozpoznania choroby zawodowej orzekł on, że ustalenia faktyczne o charakterze medycznym muszą znajdować się w aktach osobowych, „jeśli okoliczności faktyczne, które opisują, są podstawą dla sprawozdań dotyczących kwalifikacji, wydajności lub zachowania urzędnika" [8]. Z tego samego wyroku wynika jednak, że takie ustalenia o charakterze medycznym zostały utrwalone w dokumentach, a Trybunał jedynie przypomniał, że wbrew temu, co utrzymywała Komisja, dokumenty takie, mimo że są objęte tajemnicą lekarską, miały być włączone do akt osobowych, jeśli tylko opisywane przez nie okoliczności faktyczne mogłyby z uwagi na swój charakter wpłynąć na stosunek służbowy lub na przebieg kariery urzędnika [9].

35. Trybunał stwierdził również nieważność decyzji o powołaniu kandydata z tego powodu, że sprawozdanie z postępowania w sprawie oceny za okres próbny skarżącego, na którym opierał się będący przedmiotem sporu środek, nie zostało wcześniej wciągnięte do jego akt osobowych w sposób pozwalający mu na przedstawienie uwag na ten temat, z naruszeniem art. 26 regulaminu pracowniczego [10]. Za niezgodną z prawem, ponieważ wydaną z naruszeniem art. 26 akapit drugi regulaminu pracowniczego, została również uznana decyzja dotycząca przedterminowego przeniesienia urzędnika w interesie służby, oparta na sprawozdaniu niewłączonym do jego akt osobowych ani nawet uprzednio niepodanym do jego wiadomości [11].

36. Orzecznictwo Sądu wymaga również utrwalenia w aktach osobowych lub przynajmniej powiadomienia zainteresowanego o *istniejących* dokumentach. Stąd też sędziowie pierwszej instancji stwierdzili naruszenie przepisów art. 26 regulaminu pracowniczego przez to, że opinie wydane przez przełożonych występujących jako opiniodawcy w ramach postępowania w sprawie awansu lub przeniesienia zawierały, oprócz oceny wynikającej z analizy porównawczej kandydatur, elementy dotyczące kwalifikacji, wydajności lub zachowania kandydata, które nie zostały uprzednio włączone do jego akt osobowych ani podane do jego wiadomości [12]. Uznali oni również, że art. 26 regulaminu pracowniczego wymaga utrwalenia w aktach osobowych skarżącej sprawozdania pośredniego z oceny jakości świadczonej przez nią pracy, ponieważ mogłoby ono posłużyć do sporządzenia przyszłego sprawozdania z jej oceny [13].

37. Jak widać, ogólny kierunek orzecznictwa dotyczącego reguł prowadzenia akt osobo-

7 — Wyżej wymieniony.

8 — Ibidem, pkt 13.

9 — Ibidem, pkt 4–14.

10 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Bonino przeciwko Komisji.

11 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Ojha przeciwko Komisji.

12 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Perakis przeciwko Parlamentowi, pkt 28–32. Dla przypomnienia tego rozwiązania zob. wyroki Sądu z dnia 30 listopada 1993 r., w sprawie T-76/92 Tsirimokos przeciwko Parlamentowi, Rec. str. II-1281, pkt 34 i 35, jak również ww. wyrok w sprawie Lopes przeciwko Trybunałowi Sprawiedliwości, pkt 81 i 82.

13 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Vela Palacios przeciwko EKES, pkt 36–38.

wych jest jednoznaczny. Wynika zeń, że każde pismo utrwalające okoliczność faktyczną dotyczącą zachowania urzędnika musi być uznane za „dokument" w rozumieniu art. 26 regulaminu pracowniczego i jako takie włączone do akt osobowych lub przynajmniej uprzednio podane do wiadomości zainteresowanego. Natomiast żadna wskazówka wynikająca z orzecznictwa [14] nie przemawia, o ile mi wiadomo, na korzyść takiej wykładni art. 26 regulaminu pracowniczego, według której okoliczność faktyczna obciążająca mogłaby być podstawą dla decyzji wpływającej na sytuację administracyjną i karierę urzędnika tylko pod warunkiem, że zostałaby ona uprzednio utrwalona na piśmie w „dokumencie".

38. Aby nie naruszyć treści tego przepisu, zgadzam się więc z Komisją co do tego, że można uznać, iż art. 26 akapit drugi regulaminu pracowniczego zakłada istnienie dokumentów w rozumieniu akapitu pierwszego lit. a) tego samego artykułu, lecz nie nakazuje sporządzania takich dokumentów.

14 — Z jednym wyjątkiem, który jednak nie wydaje się całkowicie przekonujący. W ww. sprawie Marcato przeciwko Komisji, pkt 73–81, Sąd stwierdził nieważność decyzji organu powołującego, mocą której ustanawiał on w oparciu o projekt przedstawiony przez komitet ds. awansów, listę najbardziej zasłużonych urzędników pod kątem awansu, a to wobec faktu, że organ powołujący zbadał zachowanie skarżącego poprzez wysłuchanie ustnych oświadczeń przedstawiciela dyrektora generalnego, podczas gdy z uwagi na znaczenie, jakiego w ten sposób nabrały, oświadczenia te, zgodnie z art. 26 regulaminu pracowniczego, powinny były zostać niezwłocznie utrwalone w formie pisemnej i włączone do akt osobowych skarżącego, któremu odmówiono wpisu na ww. listę. Tymczasem wydaje się, że z uzasadnienia przedstawionego przez sędziego wynika, iż to rozwiązanie tłumaczy się tym, że skarżący nie miał możliwości przedstawienia komitetowi ds. awansów swych uwag w stosunku do oświadczeń przedstawiciela dyrektora generalnego, w związku z czym jego prawo do obrony zostało naruszone.

B — *Zakres zastosowania zasady poszanowania prawa do obrony*

39. O ile przepisy art. 26 regulaminu pracowniczego tego nie wymagają, to należy teraz ustalić, czy wykładnia tego przepisu w świetle zasady poszanowania prawa do obrony lub też sama zasada nie wymaga, by dana okoliczność faktyczna mogła być podstawą niekorzystnej oceny zawartej w sprawozdaniu z oceny urzędnika tylko w wypadku, kiedy została ona uprzednio utrwalona w formie pisemnej w „dokumencie" lub przynajmniej była przedmiotem pisemnych ostrzeżeń w okresie, w którym dokonywana była ocena, podanych w rozsądnym terminie do wiadomości tegoż urzędnika.

40. Sąd wpisuje bowiem przyjętą wykładnię reguły dotyczącej akt osobowych w szerszą perspektywę zasady poszanowania prawa do obrony (zob. pkt 79 zaskarżonego wyroku).

41. W istocie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem „poszanowanie prawa do obrony w każdym postępowaniu wszczętym wobec danej osoby i mogącym zakończyć się wydaniem aktu dla niej niekorzystnego stanowi podstawową zasadę prawa wspólnotowego" [15]. Zasada ta została uznana za

15 — Zobacz np. wyroki Trybunału z dnia 14 lutego 1990 r. w sprawie C-301/87 Francja przeciwko Komisji, zwanej „Boussac Saint Frère", Rec. str. I-307, pkt 29, z dnia 29 czerwca 1994 r. w sprawie C-135/92 Fiskano przeciwko Komisji, Rec. str. I-2885, pkt 39, wyrok Sądu z dnia 19 czerwca 1997 r. w sprawie T-260/94 Air Inter przeciwko Komisji, Rec. str. II-997, pkt 59, oraz z dnia 8 marca 2005 r. w sprawie T-277/03 Vlachaki przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-57, II-243, pkt 64.

mającą zastosowanie do postępowań antydumpingowych [16], postępowań w sprawie konkurencji [17], pomocy państwa [18] oraz, rzecz jasna, w dziedzinie prawa dotyczącego służby publicznej [19].

42. Jak każda ogólna zasada prawa, zasada ta ma za zadanie złagodzić brak przepisów zapewniających prawo do obrony lub wypełnić luki w przepisach istniejących, ponieważ ma ona zastosowanie „nawet wtedy, gdy brak jest jakichkolwiek uregulowań dotyczących danego postępowania" [20] lub „nawet w przypadku braku uregulowań szczegółowych" [21]. Zatem mogłaby ona nałożyć ograniczenia proceduralne surowsze od tych, które są przewidziane przez regulacje w celu ochrony prawa do obrony.

43. Ma to zastosowanie zwłaszcza wtedy, gdy wydający akt ma do dyspozycji dość szerokie uznanie — jak w przypadku opiniowania pracowników przez oceniających odpowiedzialnych za wystawienie im noty — z którego skorzystanie podlega tym samym jedynie ograniczonej kontroli [22]. W takich bowiem przypadkach sąd wspólnotowy zaostrza ograniczenia formalne i proceduralne, od których uzależnia wydanie aktu. Zgodnie z jego orzeczeniem, „kiedy administracja dysponuje takim uznaniem, poszanowanie gwarancji przyznanych przez wspólnotowy porządek prawny [...] nabiera jeszcze bardziej fundamentalnego znaczenia. Wśród tych gwarancji figurują w szczególności [...] prawo zainteresowanego do przedstawienia swojego punktu widzenia jak również prawo do odpowiedniego uzasadnienia decyzji" [23].

44. Wiadome jest, że ogólnie rzecz biorąc, zasada ta „wymaga, by każda osoba, w stosunku do której może być wydana niekorzystna decyzja, miała możliwość skutecznego przedstawienia swojego punktu widzenia na temat zarzucanych jej okoliczności, aby wyżej wymieniona decyzja była zasadna" [24].

45. Czy jest konieczne w tym celu, jak ocenił Sąd, aby obciążające okoliczności faktyczne

16 — Zobacz np. wyroki z dnia 27 czerwca 1991 r. w sprawie C-49/88 Al-Jubail Fertilizer przeciwko Radzie, Rec. str. I-3187, i z dnia 3 października 2000 r. w sprawie C-458/98 Industrie des poudres sphériques przeciwko Radzie, Rec. str. I-8147.

17 — Zobacz wyrok z dnia 13 lutego 1979 r. w sprawie 85/76 Hoffmann-La Roche przeciwko Komisji, Rec. str. 461.

18 — Zobacz wyroki z dnia 10 lipca 1986 r. w sprawie 234/84 Belgia przeciwko Komisji, Rec. str. 2263, i ww. wyrok w sprawie Boussac Saint Frère.

19 — Zobacz wyrok Sądu z dnia 23 stycznia 2002 r. w sprawie T-237/00 Reynolds przeciwko Parlamentowi, Rec. str. II-163, i ww. wyrok w sprawie Vlachaki przeciwko Komisji.

20 — Wyżej wymienione wyroki w sprawach Belgia przeciwko Komisji, pkt 27, i Air Inter przeciwko Komisji, pkt 59.

21 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Vlachaki przeciwko Komisji, pkt 64. Lub też „nawet w przypadku braku wyraźnego przepisu przewidzianego w tym celu uregulowaniami dotyczącymi danego postępowania" (ww. wyrok w sprawie Reynolds przeciwko Parlamentowi, pkt 87).

22 — Zobacz podobnie wyrok Trybunału z dnia 5 maja 1983 r. w sprawie 207/81 Ditterich przeciwko Komisji, Rec. str. 1359, pkt 13, i wyrok Sądu z dnia 7 maja 2003 r. w sprawie T-278/01 Den Hamer przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-139, i II-665, pkt 58.

23 — Zobacz wyrok Sądu z dnia 21 października 1992 r. w sprawie T-23/91 Maurissen przeciwko Trybunałowi Obrachunkowemu, Rec. str. II-2377, pkt 41, który w przypadku postępowania w sprawie oceny urzędnika powtarza rozwiązanie, które zostało początkowo podane w szczególnym kontekście wspólnej taryfy celnej (zob. wyrok z dnia 21 listopada 1991 r. w sprawie C-269/90 Technische Universität München, Rec. str. I-5469, pkt 14).

24 — Zobacz np. ww. wyroki w sprawie Reynolds przeciwko Parlamentowi, pkt 101 i Vlachaki przeciwko Komisji, pkt 64. Zobacz sformułowanie nieco odmienne, lecz równoznaczne w wyroku z dnia 21 grudnia 2000 r. w sprawie C-462/98 Mediocurso przeciwko Komisji, Rec. str. I-7183, pkt 36.

mogące służyć za podstawę dla sprawozdania z oceny były utrwalone w formie pisemnej i podane do wiadomości urzędnika podlegającego ocenie w rozsądnym terminie od ich wystąpienia?

46. Wnosząca odwołanie widzi w tak obranym stanowisku naruszenie zakresu zastosowania zasady poszanowania prawa do obrony. Jej zdaniem prawo do obrony ma zastosowanie wyłącznie w ramach samego postępowania, które może zakończyć się wydaniem aktu niekorzystnego; nie oznacza ono, że na wydającym akt ciąży obowiązek wystosowania do osoby będącej adresatem aktu, ostrzeżenia poprzedzającego wszczęcie takiego postępowania.

47. Ten zarzut wydaje mi się zasadny. Dla poszanowania prawa do obrony istotne jest bowiem, aby zainteresowany mógł *„skutecznie"* przedstawić swój punkt widzenia na temat zarzucanych mu okoliczności. Innymi słowy, warunkiem koniecznym i wystarczającym jest, aby jego uwagi mogły zostać sformułowane w czasie pozwalającym na skorzystanie z prawa do obrony, to znaczy w takim czasie, kiedy będą jeszcze w mocy zmienić ocenę wydającego akt i w ten sposób wpłynąć na negatywną treść aktu, którą zamierzano w nim zawrzeć.

48. Tymczasem postępowanie w sprawie oceny jest w całości objęte zasadą kontradyktoryjności, aby w ten sposób zapewnić prawo do obrony urzędnikowi podlegającemu ocenie. Może on przedstawić swój punkt widzenia na różnych etapach, zanim sprawozdanie z oceny zostanie ostatecznie zatwierdzone. Przypomnijmy[25] zatem, że postępowanie rozpoczyna się od rozmowy między urzędnikiem a oceniającym i że jeśli urzędnik nie jest zadowolony ze sporządzonego z kolei przez tego ostatniego sprawozdania, może wnioskować o rozmowę z zatwierdzającym, po której ten może zmienić sprawozdanie; wreszcie jeśli decyzja zatwierdzającego nie satysfakcjonuje urzędnika, może on wnieść uzasadnione odwołanie do wspólnego komitetu, który wydaje opinię, na podstawie której oceniający w postępowaniu odwoławczym sporządza ostateczne sprawozdanie z oceny. Ponadto wiadomo, że w omawianym przypadku po rozmowie, jaką odbył J. De Bry z zatwierdzającym, ten ostatni zmienił niektóre komentarze o charakterze opisowym zredagowane przez oceniającego.

49. Dlatego też orzecznictwo nakłada obowiązek poszanowania prawa do obrony, rozumianego jako możliwość skutecznego przedstawienia swego punktu widzenia daną odbiorcy decyzji mającej znaczny wpływ na jego interesy, przy czym obowiązek ten ma miejsce dopiero *po wszczęciu* postępowania mogącego zakończyć się wydaniem takiej decyzji. Świadczy o tym już samo użyte sformułowanie, zgodnie z którym poszanowanie prawa do obrony jest wymagane „w każdym postępowaniu wszczętym w stosunku do danej osoby i mogącym zakończyć się wydaniem aktu dla niej niekorzystnego"[26]. W sposób bardziej szczegółowy Trybunał przypomniał, że w ramach postępowania antydumpingowego zainteresowanym przedsiębiorstwom musiano dać możliwość przedstawienia swojego punktu

25 — Zobacz pkt 7 niniejszej opinii.

26 — Podkreślenie moje (zob. ww. przypisy, pkt 41 niniejszej opinii).

widzenia *„w trakcie* postępowania administracyjnego" [27]. Tak samo w przypadku pewnego sprawozdania sporządzonego w Trybunale Obrachunkowym, które również może zawierać sądy wartościujące niekorzystne dla danej osoby, Trybunał uściślił, że zgodnie z zasadą kontradyktoryjności, osoba wymieniona z nazwiska powinna zostać poproszona o przedstawienie swojego punktu widzenia na temat fragmentów tekstu jej dotyczących, których włączenie do tegoż sprawozdania „zamierzano" przed jego „ostatecznym zatwierdzeniem" [28]. Stwierdzono również, że w ramach postępowań w sprawie konkurencji przestrzeganie zasady kontradyktoryjności, która jest zasadniczym elementem prawa do obrony, jest wymagane wyłącznie od czasu poinformowania przedsiębiorstwa poddanego postępowaniu o zarzutach, a nie od początku dochodzenia wstępnego [29]. Wreszcie i przede wszystkim Sąd sam oddalił zarzut oparty na naruszeniu prawa do obrony, na który powołano się w sprawie decyzji dotyczącej wydania sprawozdania z oceny, jeśli tylko wcześniej skarżący przedstawił swoje stanowisko oceniającemu w postępowaniu odwoławczym, miał możliwość powołania wspólnego komitetu do spraw ocen i przekazał mu rozbudowaną listę uwag [30].

50. Tylko w wyjątkowych sytuacjach jedyny środek pozwalający urzędnikowi przedstawić skutecznie swój punkt widzenia na temat obciążających go okoliczności faktycznych, które mogłyby zostać zawarte w decyzji wpływającej na jego sytuację administracyjną lub jego karierę, wymaga, aby takie okoliczności faktyczne zostały uprzednio utrwalone w dokumencie podanym mu do wiadomości w rozsądnym terminie od zarzuconego mu zachowania. Musi to być postępowanie mogące zakończyć się wydaniem niekorzystnej decyzji, które nie daje innej możliwości skutecznego wypowiedzenia się na temat takich okoliczności faktycznych [31]. Tymczasem, jak to właśnie wykazałem, w niniejszym przypadku tak nie jest.

51. Jednakże według Sądu urzędnik podlegający ocenie może skutecznie przedstawić swój punkt widzenia w trakcie postępowania w sprawie oceny wyłącznie w stosunku do sądów wartościujących w ścisłym tego słowa znaczeniu, to znaczy wobec komentarzy o charakterze opisowym oraz wobec oceny jako liczbowego zapisu tychże komentarzy, a nie wobec okoliczności faktycznych, które posłużyły za podstawę dla takich sądów wartościujących (zob. pkt 82 i 83 zaskarżonego wyroku). Innymi słowy, J. De Bry nie miał możliwości obrony wobec zarzutu braku punktualności stwierdzenia, które przyćmiło pochlebną opinię, według której był on „zawsze dyspozycyjny, jeżeli chodzi o dokończenie pracy w godzinach nadliczbowych w ciągu tygodnia, a nawet weekendu".

52. Przyznaję, że nie do końca rozumiem trafność rozróżnienia dotyczącego poszanowania prawa do obrony. Zarzut nieprzestrzegania normalnego czasu pracy można stwierdzić, znajduje on lub nie potwierdzenie w rzeczywistości i nie podlega dyskusji. Co

27 — Wyżej wymieniony wyrok w sprawie Industrie des poudres sphériques przeciwko Radzie, pkt 99, podkreślenie moje.

28 — Wyrok z dnia 10 lipca 2001 r. w sprawie C-315/99 P Ismeri Europa przeciwko Trybunałowi Obrachunkowemu, Rec. str. I-5281, pkt 29 i 30.

29 — Zobacz wyrok z dnia 21 września 1989 r. w sprawie 46/87 i 227/88 Hoechst przeciwko Komisji, Rec. str. 2859, pkt 15 i 16.

30 — Zobacz ww. wyrok w sprawie Den Hamer przeciwko Komisji, pkt 73.

31 — Zobacz przypis 14.

do ewentualnego usprawiedliwienia braku punktualności, z którym J. De Bry mógłby wystąpić w celu uniknięcia niekorzystnej oceny, to dla skuteczności jego prawa do obrony wystarczy, aby zostało ono sformułowane w trakcie postępowania w sprawie oceny.

53. W rzeczywistości, jak słusznie stwierdza Komisja, nałożony na oceniającego obowiązek pisemnego powiadomienia urzędnika podlegającego ocenie o każdej okoliczności faktycznej, która mogłaby zostać wykorzystana jako obciążająca w sprawozdaniu z oceny w rozsądnym terminie od jej wystąpienia głęboko przekształciłby samo znaczenie prawa do bycia wysłuchanym. Nie byłoby już ono wyrazem prawa do obrony, lecz przekształciłoby się w prawo do bycia ostrzeżonym. Zadaniem takiego prawa nie byłoby już umożliwienie danej osobie skutecznego przedstawienia swojego punktu widzenia na temat obciążających zarzutów będących podstawą dla wydania niekorzystnego dla niej aktu; zadanie to polegałoby na pozwoleniu danej osobie na takie zachowanie, aby warunki pozwalające na wydanie takiej decyzji nie zostały spełnione. Przyznanie, że gwarancje proceduralne prawa do przedstawienia swojego stanowiska wychodzą poza ramy prawa do obrony, wypływa skądinąd z uzasadnienia zaskarżonego wyroku. W punkcie 86 wyroku Sąd stwierdza bowiem, że tylko pisemne ostrzeżenie stwierdzające brak punktualności, skierowane do skarżącego w stosownym czasie, pozwoliłoby mu na skuteczną obronę swoich interesów bądź przez zakwestionowanie tego zarzutu, bądź przez jego uwzględnienie w celu poprawienia swego zachowania w ramach służby. Natomiast, jak stwierdziłem wyżej, zarzut ten można skutecznie zakwestionować w trakcie postępowania w sprawie oceny. A poprawa zachowania w ramach służby jest celem, który wykracza poza zakres zastosowania zasady poszanowania prawa do obrony.

54. Podobnemu celowi służy w rzeczywistości samo sprawozdanie z oceny. Jak stwierdził Sąd, komentarze zawarte w sprawozdaniu z oceny „mogą w razie potrzeby pomóc urzędnikowi w pomnożeniu zasług, które warunkują rozwój jego kariery" [32].

55. Natomiast argument, według którego konieczność wystosowania do J. De Bry'ego pisemnych ostrzeżeń dotyczących braku u niego punktualności została w tym wypadku wzmocniona przez fakt, że nieprzestrzeganie normalnego czasu pracy nie zostało ocenione w sposób niekorzystny w jego poprzednim sprawozdaniu z oceny (zob. pkt 89 zaskarżonego wyroku), nie jest przekonujący. Zmiana w stosunku do oceny poprzedniej, chociaż wymaga ona dokładniejszego uzasadnienia [33], nie ma żadnego wpływu na zakres zastosowania prawa do obrony.

32 — Wyrok Sądu z dnia 20 kwietnia 2005 r. w sprawie T-86/04 Sundholm przeciwko Komisji, niepublikowany w Zbiorze, pkt 32.

33 — Zobacz w szczególności wyrok Trybunału z dnia 16 grudnia 1987 r. w sprawie 178/86 Turner przeciwko Komisji, Rec. str. 5367, i wyrok Sądu z dnia 16 lipca 1992 r. w sprawie T-1/91 Della Pietra przeciwko Komisji, Rec. str. II-2145, pkt 30.

56. Niemieszczący się w zasadzie poszanowania prawa do obrony obowiązek pisemnego powiadomienia zainteresowanego w rozsądnym terminie o wszelkiej okoliczności faktycznej dotyczącej jego zachowania, która mogłaby uzasadniać niekorzystną ocenę wpisaną do jego sprawozdania z oceny, pociąga za sobą wreszcie poważne trudności praktyczne. Dla oceniających oznacza on codzienną, bez wyjątku, obserwację zachowań urzędników podlegających ocenie, wymaga od nich bardzo szybkiej reakcji w postaci sporządzania notatek i utrudnia prowadzenie akt osobowych, które mogą wkrótce stać się trudne w użyciu ze względu na rozmiary, jakie w ten sposób osiągną. Wreszcie prowadzi ona do nadmiernego sformalizowania stosunków pomiędzy przełożonymi i ich pracownikami, co może być jedynie źródłem napięć.

C — *Zakres zastosowania przewodnika w sprawie oceny*

57. Należy jeszcze zbadać, czy tak, jak to ocenił Sąd (zob. pkt 91 zaskarżonego wyroku), przewodnik w sprawie oceny zakładał w niniejszym przypadku ściślejsze rozumienie zasady poszanowania prawa do obrony lub art. 26 regulaminu pracowniczego jako zobowiązujących przełożonych urzędnika do utrwalenia w formie pisemnej w stosownym czasie wszelkiej okoliczności faktycznej mogącej obciążyć go w sporządzanym sprawozdaniu.

58. Prawdą jest, że przewodnik w sprawie oceny, który Komisja podała do wiadomości personelu w lipcu 2002 r., może być uznany za wewnętrzną dyrektywę i jako taki musi być uznany za pomocniczą regułę postępowania, którą administracja sama sobie narzuciła. Pod rygorem naruszenia zasady równego traktowania Komisja jest więc zobowiązana do jego przestrzegania, o ile wyraźnie nie przedstawi powodów skłaniających ją do odstępstwa od tej zasady [34].

59. Nie przekonuje mnie jednak sposób, w jaki Sąd przedstawia wymagania, które przewodnik nakłada na oceniających. Interpretowanie go jako nałożenie obowiązku utrwalenia w formie pisemnej wszelkiego zarzutu dotyczącego okoliczności faktycznej odnoszącej się do zachowania zainteresowanego oraz powiadamiania go o tym w krótkim czasie od wystąpienia tegoż faktu wydaje mi się przesadzone. Oczywiście przewodnik podkreśla konieczność „zwrotnego przekazu konstruktywnej informacji dokonywanego regularnie i we właściwym czasie", aby ocena nie była „zaskoczeniem dla zainteresowanego" (rozdział 3 przewodnika). W punkcie 3.2 przewodnik uściśla, że informacje zwrotne „muszą odnosić się do precyzyjnie określonych elementów zachowania" i „być udzielone jak najszybciej po wykonaniu pracy". W takim kontekście

34 — Jak wynika z utrwalonego orzecznictwa. Zobacz w szczególności wyroki z dnia 30 stycznia 1974 r. w sprawie 148/73 Louwage przeciwko Komisji, Rec. str. 81, pkt 12, z dnia 1 grudnia 1983 r. w sprawie 190/82 Blomefield przeciwko Komisji, Rec. str. 3981, pkt 20, z dnia 13 grudnia 1984 r. w sprawach połączonych 129/82 i 274/82 Lux przeciwko Trybunałowi Obrachunkowemu, Rec. str. 4127, pkt 20, oraz wyrok Sądu z dnia 10 września 2003 r. w sprawie T-165/01 McAuley przeciwko Radzie, RecFP str. I-A-193, II-963, pkt 44.

rzeczywiście przewodnik zobowiązuje oceniających do „zbierania przykładów prac [...], do zachowania ich kopii lub sporządzania notatek" (pkt 3.1 przewodnika w sprawie oceny). Byłoby jednak nadużyciem interpretowanie tych zaleceń jako nakazujących sporządzanie notatki na temat każdej konkretnej okoliczności faktycznej dotyczącej zachowania. Skądinąd w rozdziale 3 przewodnik uściśla, że zwrotny przekaz informacji może być zapewniony w postaci „ocen formalnych lub nieformalnych oraz indywidualnej rozmowy" [35]. Innymi słowy, zarzut dotyczący konkretnego zachowania może równie dobrze mieć formę ostrzeżenia ustnego.

60. W każdym razie wymagania narzucone przez przewodnik w sprawie oceny nie mogą być rozumiane jako szczególny, ściślejszy wyraz zasady poszanowania prawa do obrony. Prawo to, określone jako prawo do przedstawienia swojego stanowiska, obowiązuje, jak widzieliśmy, jedynie w ramach postępowania w sprawie oceny, lecz nie w okresie, w którym dokonywana jest ocena. Prawo do bycia ostrzeżonym, przynajmniej ustnie, przewidziane w przewodniku w sprawie oceny należy bardziej do wymogów prawidłowego administrowania. Należy bowiem do wymogów prawidłowego administrowania, aby przełożeni informowali jak najszybciej urzędników podlegających ocenie o zarzutach, które mogłyby być im przedstawione, w celu umożliwienia im poprawy zachowania w ramach służby i w ten sposób zapewnienia prawidłowego funkcjonowania służby.

61. Można co prawda odpowiedzieć, że to właśnie poszanowanie prawa do obrony „spełnia wymogi prawidłowego administrowania" [36]. Ale jeśli poszanowanie prawa do obrony może być rozumiane jako składnik prawidłowego administrowania, to termin ten wykracza daleko poza ramy omawianej gwarancji proceduralnej. Ma to miejsce w szczególności w przypadku, kiedy zasada prawidłowego administrowania nakłada na oceniających obowiązek ostrzeżenia urzędników podlegających ocenie w krótkim terminie od wystąpienia okoliczności faktycznych mogących być podstawą dla niekorzystnej oceny w sprawozdaniu z oceny.

62. Z całości powyższych rozważań wynika, że zaskarżony wyrok jest niezgodny z prawem, ponieważ naruszył zakres poszanowania prawa do obrony zarówno z punktu widzenia podstawowej zasady, jak i art. 26 regulaminu pracowniczego oraz przewodnika w sprawie oceny.

35 — Podkreślenie moje.

36 — Zobacz np. ww. wyrok w sprawie Vlachaki przeciwko Komisji, pkt 64.

III — Wnioski

63. Z powyższych względów proponuję Trybunałowi uwzględnienie podniesionego w skardze zarzutu naruszenia prawa wspólnotowego i co za tym idzie, uchylenie wyroku Sądu Pierwszej Instancji Wspólnot Europejskich z dnia 12 lipca 2005 r. w sprawie T-157/04 De Bry przeciwko Komisji.