

Диспозитив

- 1) Отхвърля жалбата.
- 2) Осъжда Wolf Oil Corporation NV да заплати съдебните разноски.

(¹) ОВ С 339, 12.10.2020 г.

Жалба, подадена на 1 юни 2021 г. — SV/ЕИБ

(Дело T-311/21)

(2021/C 329/40)

Език на производството: английски

Страни

Жалбоподател: SV (представители: L. Levi и M. Vandenbussche, lawyers)

Ответник: Европейска инвестиционна банка

Искания

Жалбоподателят моли Общия съд:

- да отмени атестационния доклад на жалбоподателя за 2019 г.,
- да отмени решението на генералния съвет от 26 юни 2020 г. за потвърждаване на атестационния доклад за 2019 г. в контекста на преразглеждането от генералния директор на ГД „Персонал“, както и решението на генералния директор на ГД „Персонал“ от 22 февруари 2021 г. с което отхвърля жалбата, подадена от жалбоподателя по административен ред,
- да присъди на жалбоподателя обезщетение за претърпените от него имуществени вреди, описани в жалбата му,
- да присъди на жалбоподателя обезщетение за претърпените от него неимуществени вреди, оценени *ex aequo et bono* на 5 000 EUR,
- да осъди ответника да заплати всички съдебни разноски.

Основания и основни доводи

Жалбоподателят изтъква шест основания в подкрепа на жалбата.

1. Първо основание: не е извършено цялостно преразглеждане на доклада му — Нарушение на Правилника на ЕИБ.
 - Според жалбоподателя генералният съвет не преразгледал цялостно оценката на неговата ефективност, както изисква Правилникът на ЕИБ, а извършил ограничена проверка само по въпроса дали в доклада има явна грешка в преценката. По същия начин се твърди, че генералния директор на ГД „Персонал“ не преразгледал цялостно оценката на ефективността му, обратно на изискванията на Правилника на ЕИБ.
2. Второ основание: неправомерна оценка на ефективността в абсолютно изражение, що се отнася до целите и компетентностите на жалбоподателя — Нарушение на Насоките за управление на ефективността.
 - В своята оценка на целите и компетентностите в абсолютно изражение ръководителят на жалбоподателя нарушил Насоките за управление на ефективността, тъй като се основал на относителна оценка в рамките на отдела, департамента и дирекцията, вместо на оценка на постиженията и показаните от жалбоподателя компетентности в абсолютно изражение. Впоследствие това неправилно преразглеждане било потвърдено и приложено и от генералният съвет и генералния директор на ГД „Персонал“, поради което и техните решения били незаконнообразни.

3. Трето основание: неизпълнение на задължението за мотивиране и на раздел 3.4 от Насоките за управление на ефективността.
- Твърди се, че ответникът не изпълнил задължението си да мотивира надлежно атестационния доклад, тъй като този доклад не документирал проведеното между жалбоподателя и неговия ръководител интервю, а изложените мотиви били недостатъчни, за да се разбере защо е бил оценен по-ниско от предходната година.
4. Четвърто основание: явна грешка в преценката и липса на честна, обективна и цялостна оценка на ефективността на жалбоподателя в абсолютно изражение — Неизпълнение на задължението за добра администрация и за полагане на грижа — Нарушение на Насоките за управление на ефективността.
- Жалбоподателят счита, че в извършената от неговия ръководител оценка, потвърдена от генералния съвет и генералния директор на ГД „Персонал“, не са взети надлежно предвид всички фактори и има явни грешки.
5. Пето основание: неизпълнение на задължението за мотивиране и явна грешка в преценката, допуснати във връзка с преразглеждането от страна ръководството и в частност фактът, че жалбоподателят не е повишен във функционална степен D.
- Жалбоподателят счита, че е изпълнил изцяло всички критерии за повишаване, особено тъй като се справял добре с настоящите си задачи, имал уменията и потенциала да изпълнява функции на по-високо ниво, както неговият ръководител неведнъж потвърждавал, и демонстрирал мотивация за работа на по-високо ниво, по-специално във връзка с факта, че постоянно извършвал работа, която съответствала на отговорности от по-високо ниво. Твърди, че ответникът не мотивирал решението си да не го повиши. Такива мотиви липсвали както в решението на генералният съвет, така и в това на генералния директор на ГД „Персонал“.
6. Шесто основание: нарушението на правото на изслушване.
- Резултатите от ефективността за 2019 г. не отразяват точно интервюто относно ефективността и били голяма изненада за него.

Жалба, подадена на 9 юни 2021 г. — ТВ/ENISA

(Дело T-322/21)

(2021/C 329/41)

Език на производството: английски

Страни

Жалбоподател: ТВ (представители: L. Levi и N. Flandin, адвокати)

Ответник: Агенция на Европейския съюз за киберсигурност (ENISA)

Искания

Жалбоподателят моли Общия съд:

- Да отмени имплицитното решение на изпълнителния директор на ENISA да не включи длъжностите началник на отдел „Политики“ и началник на отдел „Финанси и възлагане на обществени поръчки“ за вътрешна мобилност (наричано по-нататък „имплицитното решение“),
- Имплицитното решение е станало известно чрез:
- Административно известие 2020-11, представящо заключенията от диалога за вътрешна мобилност от 1 септември 2020 г., публикувано на 3 септември 2020 г. (наричани по-нататък „заключенията“), съгласно които три длъжности на началник на отдели, тоест по-конкретно отделите „Защитена инфраструктура и услуги“ (COD1), „Сигурност на данните и стандартизация“ (COD2) и „Оперативна сигурност“ (COD3) са били определени за вътрешна мобилност,
- решенията от 5 август 2020 г., публикувани на уебсайта на ENISA, относно две вакантни работни места чрез конкурс на общо основание за длъжностите началник на отдел „Офис на изпълнителния директор“ и началник на отдел „Корпоративни услуги за подкрепа“.
- доколкото е необходимо, да отмени заключенията и решенията от 5 август 2020 г.,