

Fallo

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) Condenar en costas a Wolf Oil Corporation NV.

(¹) DO C 339 de 12.10.2020.

Recurso interpuesto el 1 de junio de 2021 — SV/BEI**(Asunto T-311/21)**

(2021/C 329/40)

*Lengua de procedimiento: inglés***Partes**

Demandante: SV (representantes: L. Levi y M. Vandenbussche, abogadas)

Demandada: Banco Europeo de Inversiones

Pretensiones

La parte demandante solicita al Tribunal General que:

- Anule el informe de evaluación de 2019 de la parte demandante.
- Anule la decisión del Servicio Jurídico de 26 de junio de 2020 que confirmó el informe de evaluación de 2019 en el contexto del control de la Dirección General de Personal y la decisión de la Dirección General de Personal de 22 de febrero de 2021 por la que se desestima el recurso administrativo de la parte demandante.
- Compense a la parte demandante por el perjuicio material descrito en el presente recurso.
- Compense a la parte demandante por el perjuicio moral, evaluado *ex aequo et bono* en 5 000 euros.
- Condene a la parte demandada a cargar con la totalidad de las costas.

Motivos y principales alegaciones

En apoyo de su recurso, la parte demandante invoca seis motivos.

1. Primer motivo, basado en la ausencia de un control pleno de la evaluación — Violación de las Normas de Ejecución del BEI.
 - La parte demandante alega que el Servicio Jurídico no llevó a cabo un control pleno de la evaluación del rendimiento, como exigen las Normas de Ejecución del BEI, sino que circunscribió la apreciación a un control marginal, limitado a establecer si el informe incurrió en un error manifiesto de apreciación. En la misma línea, la parte demandante sostiene que la Dirección General de Personal tampoco llevó a cabo un control pleno de la evaluación del rendimiento, infringiendo lo establecido en las Normas de Ejecución del BEI.
2. Segundo motivo, basado en una apreciación ilegal de la calificación del rendimiento absoluto de los objetivos y competencias de la parte demandante — Infracción de las Directrices de Gestión del Rendimiento.
 - La evaluación absoluta de objetivos y competencias realizada por el superior jerárquico de la parte demandante infringe las Directrices de Gestión del Rendimiento en la medida en que se basa en una apreciación relativa que tiene en cuenta la División, el Departamento y la Dirección, en vez de en una apreciación de los logros y demostración de competencias absolutos de la parte demandante. Ese control erróneo fue luego aprobado y aplicado por el Servicio Jurídico y por la Dirección General de Personal, convirtiendo su decisión también en ilegal.

3. Tercer motivo, basado en un incumplimiento de la obligación de motivación y en una infracción de la sección 3.4 de las Directrices de Gestión del Rendimiento.
 - Se alega que la parte demandada no motivó adecuadamente el informe de evaluación, dado que ese informe no documenta el diálogo que tuvo lugar entre la parte demandante y su superior jerárquico y que la motivación facilitada es insuficiente para comprender que las calificaciones fuesen inferiores con respecto a las del año anterior.
4. Cuarto motivo, basado en un error manifiesto de apreciación y en una falta de apreciación justa, objetiva y exhaustiva del rendimiento absoluto de la parte demandante — Violación del deber de buena administración y del deber de diligencia — Infracción de las Directrices de Gestión del Rendimiento.
 - La parte demandante considera que la apreciación realizada por su superior jerárquico y aprobada por el Servicio Jurídico y la Dirección General de Personal no tuvo debidamente en cuenta todos los factores y adolece de errores manifiestos.
5. Quinto motivo, basado en un incumplimiento de la obligación de motivación y en un error manifiesto de apreciación en relación con el control realizado por el superior jerárquico y, en particular, con la no promoción a la función de nivel D.
 - La parte demandante alega que cumple todos los criterios para una promoción, en particular, porque ha desempeñado bien su función actual, tiene la capacidad y el potencial de desempeñar funciones de nivel superior, como se lo ha confirmado en muchas ocasiones su superior jerárquico y ha demostrado que tiene motivación para trabajar en un nivel superior, especialmente, si se tiene en cuenta que ha ejercido continuamente funciones con responsabilidades de nivel superior. Sostiene que la parte demandada no motivó su decisión de no promoverle y que tal motivación no se encuentra ni en la decisión del Servicio Jurídico ni en la decisión de la Dirección General de Personal.
6. Sexto motivo, basado en una vulneración del derecho a ser oído.
 - Los resultados del rendimiento de 2019 no reflejan el diálogo sobre el rendimiento que tuvo lugar entre la parte demandante y su superior jerárquico y fueron totalmente inesperados.

Recurso interpuesto el 9 de junio de 2021 — TB/ENISA

(Asunto T-322/21)

(2021/C 329/41)

Lengua de procedimiento: inglés

Partes

Demandante: TB (representantes: L. Levi y N. Flandin, abogadas)

Demandada: Agencia de la Unión Europea para la Ciberseguridad (ENISA)

Pretensiones

La parte demandante solicita al Tribunal General que:

- Anule la decisión implícita adoptada por el Director Ejecutivo de ENISA de no identificar el puesto de Head of Unit of Policy Office (Jefe de Unidad de la Oficina de Formulación de Políticas) y el puesto de Head of Unit of Finance and Procurement (Jefe de Unidad de Finanzas y Contratación Pública) para la movilidad interna (en lo sucesivo, «decisión implícita»).
- La decisión implícita se ha puesto de manifiesto mediante:
 - La información administrativa 2020-11 que presenta las conclusiones del diálogo para la movilidad interna de 1 de septiembre de 2020 publicada el 3 de septiembre de 2020 (en lo sucesivo, «conclusiones») conforme a la cual se habían identificado tres puestos de Jefe de Unidad para la movilidad interna, correspondientes en particular a la Secured Infrastructure and Service Unit (Unidad de Infraestructura Segura y Servicios) (COD1), la Data Security and Standardisation Unit (Unidad de Seguridad de los Datos y Estandarización) (COD2) y la Operational Security Unit (Unidad de Seguridad Operativa) (COD3).
 - Las decisiones de 5 de agosto de 2020 publicadas en la página web de ENISA relativas al procedimiento selectivo de dos vacantes para los puestos de Head of Unit for Executive Director Office (Jefe de Unidad para la Oficina del Director Ejecutivo) y para Corporate Support Services (Servicios de Apoyo Institucionales).
- En la medida de lo necesario, anule las conclusiones y las decisiones de 5 de agosto de 2020.