

Dispozitivul

- 1) Respinge acțiunea.
- 2) Obligă Wolf Oil Corporation NV la plata cheltuielilor de judecată.

(¹) JO C 339, 12.10.2020.

Acțiune introdusă la 1 iunie 2021 – SV/BEI

(Cauza T-311/21)

(2021/C 329/40)

Limba de procedură: engleza

Părțile

Reclamant: SV (reprezentanți: L. Levi și M. Vandebussche, avocați)

Pârâtă: Banca Europeană de Investiții

Concluziile

Reclamantul solicită Tribunalului:

- anularea raportului de evaluare din 2019 al reclamantului;
- anularea deciziei șefului serviciului juridic din 26 iunie 2020 de confirmare a raportului de evaluare din 2019 în cadrul reexaminării de către direcția generală pentru personal, precum și a deciziei șefului de personal din 22 februarie 2021 de respingere a cererii de control administrativ a reclamantului;
- despăgubirea reclamantului pentru prejudiciul material suferit, astfel cum se descrie în prezenta cerere;
- despăgubirea reclamantului pentru prejudiciul moral suferit, evaluat *ex aequo et bono* la 5 000 EUR;
- obligarea pârâtei la plata tuturor cheltuielilor de judecată.

Motivele și principalele argumente

În susținerea acțiunii, reclamantul invocă șase motive.

1. Primul motiv întemeiat pe lipsa unei reexaminări complete a evaluării – Încălcarea Normelor de aplicare ale BEI.

- Reclamantul susține că șeful serviciului juridic nu a efectuat o reexaminare completă a evaluării performanțelor, astfel cum impun Normele de aplicare ale BEI, ci a limitat evaluarea la un control marginal, care urmărea să stabilească doar dacă raportul a fost afectat de o eroare vădită de apreciere. În aceeași ordine de idei, se argumentează că, de asemenea, șeful de personal nu a efectuat o reexaminare completă a evaluării performanțelor, contrar cerințelor Normelor de aplicare ale BEI.

2. Al doilea motiv întemeiat pe o evaluare nelegală a notării în termeni absoluți a performanțelor în ceea ce privește obiectivele și competențele reclamantului – Încălcarea orientărilor privind gestionarea performanțelor (denumite în continuare „orientările GP”).

- Evaluarea în termeni absoluți a obiectivelor și competențelor de către superiorul reclamantului încalcă orientările GP în măsura în care se bazează pe o evaluare relativă la nivel de serviciu, departament și direcție, în locul unei evaluări în termeni absoluți a realizărilor și a competențelor demonstrate ale reclamantului. O astfel de examinare eronată a fost apoi aprobată și aplicată de șeful serviciului juridic și de șeful de personal, astfel încât și deciziile lor sunt nelegale.

3. Al treilea motiv întemeiat pe încălcarea obligației de motivare și a punctului 3.4 din orientările GP.
- Se susține că pârâta nu a motivat în mod corespunzător raportul de evaluare, întrucât acest raport nu documentează discuția care a avut loc între reclamant și superiorul său, iar motivele furnizate nu sunt suficiente pentru a înțelege notarea mai scăzută în comparație cu anul anterior.
4. Al patrulea motiv întemeiat pe o eroare vădită de apreciere și inexistența unei evaluări echitabile, obiective și cuprinzătoare a performanțelor în termeni absoluți a reclamantului – Încălcarea obligației de bună administrare și a obligației de diligență – Încălcarea orientărilor GP.
- Reclamantul consideră că evaluarea efectuată de superiorul său, aprobată de șeful serviciului juridic și de șeful de personal, nu a luat în considerare toți factorii și este afectată de erori vădite.
5. Al cincilea motiv întemeiat pe încălcarea obligației de motivare și eroare vădită de apreciere în legătură cu evaluarea ierarhică, în special inexistența promovării la o funcție de nivelul D.
- Reclamantul susține că îndeplinea în întregime toate criteriile de promovare, în special deoarece a avut performanțe bune în rolul său actual, dispune de capacitățile și de potențialul necesar pentru a-și desfășura activitatea la un nivel mai înalt, astfel cum i-a confirmat în numeroase rânduri șeful său, și a făcut dovada motivării de a lucra la un nivel mai înalt, în special ținând seama de faptul că a exercitat în mod continuu responsabilități corespunzătoare unui nivel mai înalt. Se susține că pârâta nu și-a motivat decizia de a nu-l promova pe reclamant. O astfel de motivare nu poate fi găsită nici în decizia șefului serviciului juridic, nici în cea a șefului de personal.
6. Al șaselea motiv întemeiat pe încălcarea dreptului de a fi ascultat.
- Rezultatele notării performanțelor pe 2019 nu reflectă discuțiile individuale referitoare la performanțe și au reprezentat o mare surpriză.

Acțiune introdusă la 9 iunie 2021 – TB/ENISA

(Cauza T-322/21)

(2021/C 329/41)

Limba de procedură: engleza

Părțile

Reclamant: TB (reprezentanți: L. Levi și N. Flandin, avocați)

Pârâtă: Agenția Uniunii Europene pentru Securitate Cibernetică (ENISA)

Concluziile

Reclamantul solicită Tribunalului:

- anularea deciziei implicite adoptate de directorul executiv al ENISA de a nu identifica pentru mobilitate internă postul de șef de unitate al biroului pentru politici și postul de șef de unitate pentru finanțe și achiziții (denumită în continuare „decizia implicită”);
- decizia implicită a fost indicată de următoarele:
 - nota administrativă 2020-11 de prezentare a concluziilor dialogurilor pentru mobilitate internă din 1 septembrie 2020, publicată la 3 septembrie 2020 (denumită în continuare „concluziile”), potrivit căreia trei posturi de șef de unitate, pentru unitatea pentru infrastructuri și servicii securizate (COD1), unitatea pentru securitatea datelor și standardizare (COD2) și, respectiv, unitatea pentru securitate operațională (COD3), au fost identificate pentru mobilitate internă;
 - deciziile din 5 august 2020 publicate pe website-ul ENISA, referitoare la două posturi vacante, disponibile prin concurs, de șefi de unitate pentru biroul directorului executiv și pentru serviciile de asistență administrativă.
- în măsura în care este necesar, anularea concluziilor și a deciziilor din 5 august 2020;