



## Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (седми разширен състав)

12 октомври 2022 година\*

„Публична служба — Длъжностно лице — Персонал на ЕСВД с месторабота в трета страна — Ръководител на делегация — Изпитателен период на ръководна длъжност — Окончателен доклад за оценка на изпитателен период на ръководна длъжност — Акт без неблагоприятни последици — Недопустимост — Преназначаване на неръководна длъжност в централата на ЕСВД — Задължение за мотивиране — Право на изслушване — Условия за прилагане по отношение на ръководителите на делегации на член 11 от Решение С(2008) 5028/2 на Комисията от 9 септември 2008 година относно служителите на средни ръководни длъжности — Неприлагане на документи към личното досие — Интерес на службата — Злоупотреба с власт — Искане за съдействие — Решение за отхвърляне на искането — Отговорност“

По дело T-88/21

**Sandra Paesen**, с местожителство в Beersel (Белгия), представлявана от M. Casado García-Hirschfeld, адвокат,

жалбоподател,

срещу

**Европейска служба за външна дейност (ЕСВД)**, представлявана от S. Marquardt и R. Spáč,

ответник,

ОБЩИЯТ СЪД (седми разширен състав),

състоящ се, при разискванията, от: R. da Silva Passos, председател, V. Valančius, I. Reine, L. Truchot и M. Sampaio Pucurull (докладчик), съдии,

секретар: L. Ramette, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

предвид изложеното в съдебното заседание от 7 април 2022 г.,

постанови настоящото

\* Език на производството: френски.

## Решение<sup>1</sup>

- 1 С жалбата си, подадена на основание член 270ДФЕС, г-жа Sandra Paesen иска, от една страна, отмяна, първо, на окончателния доклад за оценка на изпитателния ѝ период на ръководна длъжност (наричан по-нататък „окончателният доклад за оценка на изпитателния период“), второ, на решението на Европейската служба за външна дейност (ЕСВД) от 10 април 2020 г. за преназначаването ѝ на неръководна длъжност (наричано по-нататък „първото обжалвано решение“) и трето, на решението на ЕСВД от 12 май 2020 г. за отхвърляне на искането за съдействие на жалбоподателката (наричано по-нататък „второто обжалвано решение“) и от друга страна, обезщетение за претърпените от нея имуществени и неимуществени вреди.

### Обстоятелства по спора

- 2 Жалбоподателката е длъжностно лице на Европейския съюз. Тя постъпва на служба в Съвета на Европейския съюз през 2004 г. и през 2011 г. е прехвърлена в ЕСВД.
- 3 С решение на върховния представител на Съюза по въпросите на външните работи и политиката на сигурност (наричан по-нататък „върховният представител“) от 17 юли 2018 г. жалбоподателката е назначена за ръководител на делегацията на Съюза в Република Малави (наричана по-нататък „делегацията в Малави“), считано от 1 септември 2018 г.
- 4 От същата дата жалбоподателката е трябвало да премине деветмесечен изпитателен период на ръководна длъжност в съответствие с Решение С(2008) 5028/2 на Комисията от 9 септември 2008 година относно служителите на средни ръководни длъжности (наричано по-нататък „Решение 5028/2“), което става приложимо за ЕСВД с решение PROC EEAS(2011) 002 на генералния административен директор на ЕСВД от 29 ноември 2011 г.
- 5 На 18 март 2019 г. с оглед на междинния доклад за оценка на изпитателния период, според текста на който управленските и ръководните умения на жалбоподателката са счетени за недостатъчни, изпитателният период на ръководна длъжност е удължен с шест месеца, считано от 1 юни 2019 г.
- 6 От 16 до 25 септември 2019 г. инспекторатът на ЕСВД извършва ad hoc проверка в делегацията.
- 7 На 14 октомври 2019 г. проектодокладът за проверката, изготвен от мисията за ad hoc проверка (наричан по-нататък „проектодокладът за проверката“), е предоставен на жалбоподателката за евентуално становище. Този проект съдържа дванадесет препоръки относно управлението на делегацията, шест от които са отправени до жалбоподателката в качеството ѝ на ръководител на делегацията.
- 8 На 27 ноември 2019 г. генералният секретар на ЕСВД изпраща на жалбоподателката окончателния доклад за оценка на изпитателния период, според който управленските и ръководни умения на същата са счетени за недостатъчни.

<sup>1</sup> Възпроизвеждат се само точките от настоящото съдебно решение, които Общият съд счита за уместно да публикува.

- 9 Освен това генералният секретар на ЕСВД уведомява жалбоподателката, че върховният представител, от една страна, счита, че тя не се е представила задоволително по време на този изпитателен период, и от друга страна, обмисля да я преназначи на неръководна длъжност в централата на ЕСВД.
- 10 На 29 ноември 2019 г. жалбоподателката изпраща на генералния секретар на ЕСВД своите коментари по проектодоклада за проверката.
- 11 На 12 декември 2019 г. жалбоподателката изпраща на генералния секретар на ЕСВД своето становище по окончателния доклад за оценка на изпитателния период.
- 12 На 18 декември 2019 г. жалбоподателката отново изтъква пред генералния секретар на ЕСВД становището си по окончателния доклад за оценка на изпитателния период и условията, при които е протекъл изпитателният ѝ период на ръководна длъжност, и иска достъп до документите, на които се основава посоченият доклад.
- 13 На 19 декември 2019 г. генералният директор, отговарящ за Африка (наричан по-нататък „генералният директор за Африка“), изпраща на инспектората на ЕСВД своето становище по проектодоклада за проверката.
- 14 На 11 януари 2020 г. жалбоподателката иска от върховния представител да потвърди назначаването ѝ за ръководител на делегацията в Малави.
- 15 На 17 януари 2020 г. жалбоподателката изпраща до директора на дирекция „Човешки ресурси“ на ЕСВД искане за съдействие (наричано по-нататък „искането за съдействие“) на основание член 24 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът“) за започване на административно разследване, тъй като е била жертва на психически тормоз от ръководителите си, по-специално на генералния директор за Африка и на ръководителката на отдела за Южна Африка и Индийския океан (наричана по-нататък „ръководителката на отдел „Африка 2“).
- 16 На 29 януари 2020 г. жалбоподателката получава окончателната версия на доклада за проверката на мисията за ad hoc проверка (наричан по-нататък „окончателният доклад за проверката“).
- 17 На 22 март 2020 г. жалбоподателката получава разрешение да напусне мястото си на работа и да се върне в Белгия по медицински и семейни причини. Считано от същата дата, тя излиза последователно в отпуск по болест и в годишен отпуск до 1 септември 2020 г.
- 18 На 30 март 2020 г. жалбоподателката изпраща на дирекция „Човешки ресурси“ на ЕСВД допълнителна информация, за да допълни искането за съдействие.
- 19 С писмо от 10 април 2020 г. върховният представител приема първото обжалвано решение, с което преназначава жалбоподателката на неръководна длъжност в централата на ЕСВД, считано от 1 май 2020 г.
- 20 С решение от 30 април 2020 г. жалбоподателката е назначена в дирекция „Икономически и глобални въпроси“ на ЕСВД, считано от 1 май 2020 г.

- 21 На 12 май 2020 г. директорът на „Човешки ресурси“ на ЕСВД приема второто обжалвано решение, с което отхвърля искането за съдействие.
- 22 На 10 юли 2020 г. жалбоподателката, от една страна, подава жалба по административен ред на основание член 90, параграф 2 от Правилника срещу окончателния доклад за оценка на изпитателния период и горепосочените решения съответно от 10 април, 30 април и 12 май 2020 г. и от друга страна, иска обезщетение в размер на 60 000 евро за неимуществените вреди, които твърди, че е претърпяла, както и възстановяване на нейните разходи и адвокатски възнаграждения.
- 23 На 4 ноември 2020 г. органът по назначаването (наричан по-нататък „ОН“) отхвърля подадената по административен ред жалба (наричано по-нататък „решението за отхвърляне на жалбата по административен ред“).

### **Искания на страните**

- 24 Жалбоподателката иска от Общия съд:
  - да отмени обжалваните решения, както и, при условията на евентуалност, окончателния доклад за оценка на изпитателния период и доколкото е необходимо, решението за отхвърляне на жалбата по административен ред,
  - да осъди ЕСВД да ѝ изплати обезщетение за имуществените и неимуществените вреди, които твърди, че е претърпяла,
  - „да оттегли от производството“ приложения D.2, D.3 и D.4 към дубликата,
  - да осъди ЕСВД да заплати съдебните разноски.
- 25 ЕСВД иска от Общия съд:
  - да отхвърли жалбата отчасти като недопустима и отчасти като неоснователна,
  - да осъди жалбоподателката да заплати съдебните разноски.

### **От правна страна**

[...]

### ***По искането за отмяна на окончателния доклад за оценка на изпитателния период***

- 38 Трябва да се припомни, че допустимостта на жалбата е абсолютна процесуална предпоставка, която Общият съд трябва да разгледа служебно (вж. в този смисъл решение от 5 март 2020 г., *Credito Fondiario/ЕСП*, C-69/19 P, EU:C:2020:178, т. 54 и цитираната съдебна практика).

- 39 В това отношение следва да се припомни, че съществуването на акт с неблагоприятни последици по смисъла на член 90, параграф 2 и член 91, параграф 1 от Правилника е необходимо условие за допустимостта на всяка жалба, подадена от длъжностни лица срещу акт на институцията, в която са или са били назначени. Съгласно постоянната съдебна практика само мерките, произвеждащи задължително правно действие, което може да засегне пряко и непосредствено интересите на жалбоподателя, като измени съществено правното му положение, могат да подлежат на обжалване по съдебен ред с жалба за отмяна (вж. в този смисъл решение от 14 декември 2017 г., *Martinez De Prins и др./SEAE*, T-575/16, EU:T:2017:911, т. 30 и цитираната съдебна практика).
- 40 В частност, от добре установена съдебна практика относно допустимостта на жалбите за отмяна следва, че за квалифицирането на обжалваните актове е уместно придържане към самата им същност, както и към намерението на техните автори. В това отношение обжалваеми актове по принцип представляват мерките, които определят окончателно становището на институция, орган, служба или агенция на Съюза в края на дадена административна процедура и целят да произведат задължителни правни последици, които могат да засегнат интересите на жалбоподателя, с изключение по-специално на междинните мерки, чиято цел е да подготвят окончателното решение, но нямат такива последици, както и актове, които изцяло потвърждават предходен акт, необжалван в сроковете (вж. решение от 25 юни 2020 г., *CSUE/KF*, C-14/19 P, EU:C:2020:492, т. 70 и цитираната съдебна практика).
- 41 В настоящия случай, първо, окончателният доклад за оценка на изпитателния период, чиято отмяна иска жалбоподателката, се урежда от Решение 5028/2 (вж. т. 4 по-горе).
- 42 В съответствие с член 11 от Решение 5028/2 лицата, назначени за първи път на средна ръководна длъжност, трябва да преминат деветмесечен изпитателен период на ръководна длъжност, въз основа на който след първите пет месеца се изготвя междинен доклад за оценка на изпитателния период, а един месец преди края му — окончателен доклад за оценка на изпитателния период. При изключителни обстоятелства този изпитателен период може да бъде удължен с не повече от шест месеца, след което се изготвя краен доклад за оценка.
- 43 По-нататък, съгласно член 11, параграф 4, трета алинея от Решение 5028/2, ако в края на изпитателния период (т.е. след най-много петнадесет месеца) той се окаже неуспешен, тъй като едно от оценяваните умения е счетено за недостатъчно, ОН трябва да предложи преназначаването на съответния служител на неръководна длъжност.
- 44 Следователно, както признава ЕСВА в писмения си отговор на процесуално-организационните действия, от текста на член 11, параграф 4, трета алинея от Решение 5028/2 произтича, че окончателен доклад за оценка на изпитателен период, в който се посочва поне едно недостатъчно ръководно умение, предполага приемането от изготвилите този доклад ОН не на решение за преназначаване на съответното длъжностно лице на неръководна длъжност, а само на предложение до върховния представител в качеството му на компетентен ОН за преназначаването на посоченото длъжностно лице, включително след удължаване на изпитателния период на ръководна длъжност.
- 45 Второ, вече е било постановено, че основанието на изпитателния период по член 44, втора алинея от Правилника, в редакцията му, действаща до 31 декември 2013 г., е достатъчно близко до това на срока на изпитване, наложен на срочно наетите служители по член 14 от

Условията за работа на другите служители на Съюза, в редакцията му към 31 декември 2013 г., поради което може да се използва свързаната с него съдебна практика (вж. в този смисъл решение от 12 май 2016 г., FS/ЕИСК, F-50/15, EU:F:2016:119, т. 97).

- 46 Такава близост съществува и що се отнася до изпитателния период, наложен в изпълнение на Решение 5028/2 на новите ръководители на делегации на ЕСВД. Следователно доклад като окончателния доклад за оценка на изпитателния период не може да се сравнява с годишните атестационни доклади, които се изготвят през цялата кариера на длъжностните лица и които от своя страна са увреждащи актове (вж. в този смисъл решение от 25 юни 2020 г., ХН/Комисия, Т-511/18, EU:T:2020:291, т. 133 и цитираната съдебна практика).
- 47 Всъщност докладите в края на срока за изпитване, чиято цел се състои в подготвяне на решението на администрацията за титуляризирането на заинтересованото лице в края на срока му за изпитване или за неговото уволнение, имат за цел единствено да подготвят конкретно решение на администрацията, с което те са тясно свързани, и следователно не са увреждащи актове (вж. в този смисъл решение от 25 юни 2020 г., ХН/Комисия, Т-511/18, EU:T:2020:291, т. 134).
- 48 Следователно по същия начин, когато е отрицателен, окончателният доклад за оценка на изпитателния период има за цел само да подготви конкретно решение на администрацията, а именно решението за преназначаване на друга, неръководна длъжност, с което този доклад е тясно свързан.
- 49 Трето, вярно е, както подчертава ЕСВД, че член 44, втора алинея от Правилника обвързва предвиденото в тази разпоредба повишаване в по-висока стъпка на длъжностните лица, назначени по-специално като началници на отдели, с условието работата на тези длъжностни лица да е била задоволителна по смисъла на член 43 през първите девет месеца от назначението им.
- 50 Следва обаче да се отбележи, че изключителното повишаване в по-висока стъпка, предвидено в член 44, втора алинея от Правилника, се прилага към длъжностните лица, назначени за началници на отдели, директори или генерални директори, а не към служителите на ЕСВД, които като жалбоподателката са назначени за първи път за ръководители на делегации, които са определени в член 5 от Решение 2010/427/ЕС от 26 юли 2010 година за определяне на организацията и функционирането на ЕСВД (ОВ L 201, 2010 г., стр. 30).
- 51 Вследствие на това фактът, че в член 44, втора алинея от Правилника се споменава член 43 от Правилника, не засяга характера на подготвителен акт на окончателния доклад за оценка на изпитателния период на ръководителите на делегации на ЕСВД.
- 52 Четвърто, вярно е също, че член 11, параграф 4, втора алинея от Решение 5028/2 препраща към член 43 от Правилника, като предвижда, че окончателният доклад за оценка на изпитателния период трябва да се приложи към годишния атестационен доклад, уреден в последната разпоредба.
- 53 Същевременно доклад за оценка на изпитателен период на ръководна длъжност, съдържащ се в служебното досие на длъжностно лице, по принцип не може да породи каквито и да било последици след решението, взето в края на този изпитателен период, с оглед на което

докладът е бил изготвен и чиято цел е била единствено подготовката на решението (вж. по аналогия решение от 25 юни 2020 г., ХН/Комисия, Т-511/18, ЕУ: Т:2020:291, т. 136 и цитираната съдебна практика).

- 54 Така междинен или окончателен доклад за оценка на изпитателен период, макар да съдържа известен брой наблюдения относно работоспособността на длъжностното лице или служителя, по принцип не може да бъде взет предвид нито от комисия по повишаване (вж. по аналогия решение от 25 юни 2020 г., ХН/Комисия, Т-511/18, ЕУ:Т:2020:291, т. 137), нито — както признава ЕСВД в съдебното заседание — от Консултативния комитет по назначенията (наричан по-нататък ККН), предвиден в Решение PROC HR(2011) 005 на върховния представител от 9 март 2011 г., нито от ОН във връзка с нова процедура за подбор на ръководители на делегации.
- 55 Накрая, следва да се отбележи, че при обжалване на решение, взето в края на процедура, каквато е изпитателният период на ръководна длъжност, жалбоподателят може да се позове на нередовност на предходните актове, които са тясно свързани с него, и по-конкретно нередовностите, които според него засягат окончателния доклад за оценка на изпитателния период (вж. в този смисъл решение от 3 декември 2015 г., Sesma Merino/СХВП, Т-127/14 Р, ЕУ:Т:2015:927, т. 24 и цитираната съдебна практика).
- 56 С оглед на гореизложеното, макар първото обжалвано решение за преназначаване на жалбоподателката на неръководна длъжност — доколкото определя окончателно становището на администрацията и по този начин засяга пряко и непосредствено интересите на жалбоподателката — да представлява акт с неблагоприятни последици за нея, това не се отнася до окончателния доклад за оценка на изпитателния период, който представлява само подготвителен акт за това решение.
- 57 При тези условия искането за отмяна на окончателния доклад за оценка е недопустимо и трябва да бъде отхвърлено.

### ***По искането за отмяна на първото обжалвано решение***

- 58 В подкрепа на настоящото искане жалбоподателката изтъква по същество шест основания: първото — нарушение на задължението за мотивиране и на член 25 от Правилника, второто — нарушение на правото на добра администрация и на правото на изслушване, третото — нарушение на член 11 от Решение 5028/2 и на Решение ADMIN (2019) 31 на ЕСВД от 15 ноември 2019 г. относно упражняването и подделегирането на правомощията на ОН и на органа, оправомощен да сключва договори за наемане на работа (наричано по-нататък „Решение ADMIN (2019) 31“), четвъртото — нарушение на член 26 от Правилника, петото — явна грешка в преценката и нарушение на член 7, параграф 1 от Правилника и шестото — злоупотреба с власт.

[...]

*По второто основание: нарушение на правото на добра администрация и на правото на изслушване*

71 Жалбоподателката изтъква по същество, първо, нередност при допитването до ККН, второ, нарушение на правото на изслушване и трето, нарушение на правото на добра администрация.

[...]

*– По втората част от второто основание: нарушение на правото на изслушване*

79 В настоящата част жалбоподателката изтъква по същество следните четири оплаквания.

80 Първо, жалбоподателката твърди, че в отговор на писмото на генералния секретар на ЕСВП от 27 ноември 2019 г., с което е уведомена за окончателния доклад за оценка на изпитателния период, е представила становище, по което не са предприети действия. Тя твърди, че не е била в състояние да повлияе на процеса на вземане на решения на ОН, за което свидетелствали обстоятелствата, от една страна, че в първото обжалвано решение не били посочени становищата, които е представила на 12 декември 2019 г. и 30 януари 2020 г., и от друга страна, че от посоченото решение въобще не следва, че ОН реално е упражнил правото си на преценка с оглед на нейното становище по посочения доклад.

81 Второ, жалбоподателката счита, че окончателният доклад за оценка на изпитателния период съдържа субективни твърдения, които не са подкрепени от документи с доказателствена сила, така че липсата на тези документи без съмнение не ѝ е позволила да изрази изчерпателно становище по всички факти и документи, на които се основава първото обжалвано решение.

82 Трето, жалбоподателката уточнява, че съгласно Решение ADMIN (2019) 31 тя е трябвало да бъде изслушана от върховния представител.

83 Четвърто, жалбоподателката изтъква, че не е имала възможност да обсъди с ръководителите си съдържанието на окончателния доклад за оценка на изпитателния период, преди този доклад да ѝ бъде изпратен от генералния секретар на ЕСВП на 27 ноември 2019 г., което противоречало на разпоредбите на Правилника и приложимите вътрешни правила.

84 ЕСВД оспорва твърденията на жалбоподателката.

85 Следва да се припомни, че според текста на член 41, параграф 2 от Хартата правото на добра администрация включва по-специално правото на всяко лице да бъде изслушвано, преди срещу него да бъде предприета индивидуална мярка, която би имала неблагоприятни последици за него.

86 По този начин правото на изслушване гарантира на всяко лице възможността да изрази надлежно и ефективно становището си в хода на административното производство и преди приемането на всяко решение, което може да засегне неблагоприятно интересите му (вж. решение от 21 октомври 2021 г., Парламент/UZ, C-894/19 P, EU:C:2021:863, т. 89 и цитираната съдебна практика).



- 87 По-конкретно, решение за преназначаване на длъжностно лице на служба в трета страна засяга служебното му положение, тъй като променя мястото и условията на изпълнение на неговите задължения, както и тяхното естество. То може да засегне и кариерата на това длъжностно лице, доколкото може да повлияе на професионалните му перспективи, тъй като при еднакво класиране е възможно поради естеството на изпълняваните задължения някои длъжности да водят по-лесно до повишаване от други. То може впрочем да доведе и до спад във възнаграждението му (вж. в този смисъл решение от 6 декември 2007 г., *Marcuccio/Комисия*, С-59/06 Р, ЕU:С:2007:756, т. 45 и цитираната съдебна практика).
- 88 От това следва, че решение за преназначаване против волята на длъжностното лице, предвидено в контекст, характеризиращ се с недостатъци при изпълнението на управленските функции като този в настоящия случай, изисква прилагането на принципа на зачитане на правото на защита, който е основен принцип на правото на Съюза, дори при липсата на каквато и да е правна уредба относно разглежданата процедура (вж. по аналогия решение от 6 декември 2007 г., *Marcuccio/Комисия*, С-59/06 Р, ЕU:С:2007:756, т. 46 и цитираната съдебна практика).
- 89 Основанието за нарушение на правото на изслушване следва да се разгледа именно с оглед на тези принципи.
- 90 В настоящия случай, първо, е безспорно, че с писмо от 27 ноември 2019 г. генералният секретар на ЕСВП е изпратил на жалбоподателката окончателния доклад за оценка на изпитателния период и я е уведомил, че въз основа на този доклад върховният представител възнамерява да я преназначи на неръководна длъжност в централата на ЕСВА в съответствие с член 11, параграф 4 от Решение 5028/2.
- 91 По-нататък, със същото писмо генералният секретар на ЕСВП приканва жалбоподателката да изложи писмено становището си в срок от четиринадесет дни преди приемането на окончателното решение.
- 92 Второ, освен писмените становища от 12 декември 2019 г. и 11 януари 2020 г., които жалбоподателката е изпратила съответно на генералния секретар на ЕСВП и на върховния представител, от производството е видно също, че на 17 декември 2019 г. жалбоподателката е провела телефонен разговор с генералния секретар и че на следващия ден му е изпратила ново писмено становище.
- 93 При тези условия трябва да се констатира, че жалбоподателката е имала възможност да изрази надлежно и ефективно становището си преди приемането на първото обжалвано решение и да изтъкне обстоятелствата, които според нея са основание да не бъде взето такова решение. Следователно тя неправилно твърди, че правото ѝ на изслушване преди приемането на първото обжалвано решение е било нарушено.
- 94 Изложените от жалбоподателката доводи пред Общия съд не са от естество да опровергават този извод.
- 95 На първо място, жалбоподателката неоснователно твърди, че е трябвало да бъде изслушана от ОН преди приемането на окончателния доклад за оценка.
- 96 Всъщност, от една страна, следва да се отбележи, че Решение 5028/2 изобщо не налага такова задължение на ОН.

- 97 От друга страна, вярно е, че във връзка с доклад за оценка на управленските качества, който се урежда от общите разпоредби за изпълнение относно средните ръководни длъжности на Европейския институт за равенство между половете (EIGE), в точка 75 от решение от 16 септември 2013 г., Wurster/EIGE (F-20/12 и F-43/12, EU:F:2013:129) е постановено, че всяко лице, което е предмет на доклад за оценка, който може да има последици за кариерата му, трябва да разполага с възможността да изложи становището си, преди посоченият доклад да стане окончателен, дори и да липсва изрична разпоредба.
- 98 Този извод обаче е бил основан на съдебната практика относно годишните атестационни доклади. Тъй като представляват данни, които могат да окажат влияние през цялата кариера на длъжностното лице, тези доклади са увреждащи актове (вж. т. 46 по-горе), което не е така по отношение на окончателния доклад за оценка на изпитателния период (вж. т. 56 и 57 по-горе).
- 99 Това се отнася и до решение от 9 октомври 2013 г., Wahlström/Frontex (F-116/12, EU:F:2013:143), на което жалбоподателката също се позовава в подкрепа на доводите си.
- 100 Впрочем от посочената в точки 86—88 по-горе съдебна практика следва, че макар правото на изслушване да гарантира на всяко лице, спрямо което е приет увреждащ го акт, да бъде изслушано преди приемането на този акт, това право не му е гарантирано по отношение на подготвителен акт (вж. решение от 22 ноември 2018 г., Brahma/Съд на Европейския съюз, T-603/16, EU:T:2018:820, т. 71 (непубликувано) и цитираната съдебна практика).
- 101 Следователно в настоящия случай е било достатъчно жалбоподателката да бъде изслушана преди приемането на първото обжалвано решение, с което е преназначена на неръководна длъжност, без ОН да може да бъде упрекат, че не я е изслушал преди приемането на окончателния доклад за оценка на изпитателния период, който представлява подготвителен акт за това решение (вж. т. 56 по-горе).
- 102 В подкрепа на такъв извод е посоченото в точки 45 и 46 по-горе обстоятелство, че основаниято за съществуване на изпитателен срок, подобен на този, наложен — както в настоящия случай — на новите ръководители на делегации, е достатъчно близко до това, което обосновава срока на изпитване, наложен на новоназначените длъжностни лица, за да се основе Общият съд на съдебната практика в тази област.
- 103 Всъщност от приложимата по аналогия съдебна практика, отнасяща се до докладите за срока на изпитване, произтича, че зачитането на правото на защита на освободеното преди изтичане на срока за изпитване длъжностно лице изисква по време на административното производство, довело до освобождаването му, да му е била предоставена възможност да изложи надлежно своето становище относно истинността и релевантността на фактите и обстоятелствата, въз основа на които ОН е приел решението си. Така, щом като мотивите на това решение се основават на преценките, съдържащи се в доклада за оценка на длъжностното лице, правото на изслушване е гарантирано, когато същото е изложило становището си по посочените преценки и е имало възможност да вземе отношение по всеки документ, който институцията възнамерява да използва срещу него (вж. в този смисъл решение от 6 юни 2019 г., Vonnafous/ЕАСЕА, T-614/17, непубликувано, EU:T:2019:381, т. 79, 80 и 93 и цитираната съдебна практика).

- 104 В настоящия случай, както е посочено в точка 63 по-горе, мотивите на първото обжалвано решение се основават на преценките, които се съдържат в окончателния доклад за оценка на изпитателния период на жалбоподателката, и е безспорно, че жалбоподателката е изразила становището си по посочените преценки.
- 105 При тези условия в хода на административното производство, приключило с приемането на първото обжалвано решение, на жалбоподателката е предоставена възможност да изложи надлежно своето становище относно истинността и релевантността на фактите и обстоятелствата, въз основа на които ОН е приел решението си.
- 106 На второ място, жалбоподателката неоснователно поддържа, че не е била в състояние да вземе отношение по документи, които според нея са били необходими, за да се подкрепят субективните преценки, съдържащи се в окончателния доклад за оценка на изпитателния период, при положение че наличието на такива документи не е установено и не произтича от материалите по преписката.
- 107 На трето място, жалбоподателката няма основание да поддържа, че е трябвало да ѝ бъде дадена възможност да разговаря с върховния представител, тъй като от постоянната съдебна практика е видно, че обсъждането, с което на съответното длъжностно лице трябва да се даде възможност да изложи надлежно своята гледна точка относно проекторешението, което може да засегне неблагоприятно интересите му, може да е устно или писмено (вж. в този смисъл решения от 6 декември 2007 г., Marcuccio/Комисия, C-59/06 P, EU:C:2007:756, т. 47 и от 6 април 2022 г., FC/EUAA, T-634/19, непубликувано, EU:T:2022:222, т. 48 и цитираната съдебна практика).
- 108 Освен това, макар Решение ADMIN (2019) 31, приложимо от 16 ноември 2019 г., да предвижда че компетентният орган за приемането на решения за преназначаване на ръководителите на делегации в интерес на службата е върховният представител, от текста на това решение не следва, че при обстоятелства като тези в настоящия случай то предвижда задължение за ЕСВД да организира обсъждане между върховния представител и ръководител на делегация.
- 109 На четвърто място, жалбоподателката неоснователно поддържа, че по писмените ѝ становища не са предприети мерки, че не е имала възможност да повлияе на процеса на вземане на решения на ОН и че от първото обжалвано решение въобще не следвало, че ОН реално е упражнил правото си на преценка с оглед на писменото ѝ становище.
- 110 Всъщност, макар зачитането на правото на защита да изисква институциите на Съюза да позволят на лицата, посочени в увреждащите ги актове, надлежно да изложат гледната си точка, то не може да наложи на посочените институции да я приемат (вж. в този смисъл решения от 7 юли 2017 г., Arbuzov/Съвет, T-221/15, непубликувано, EU:T:2017:478, т. 84 и от 27 септември 2018 г., Ezz и др./Съвет, T-288/15, EU:T:2018:619, т. 330).
- 111 По-нататък, в първото обжалвано решение изрично се визира становището, изразено от жалбоподателката в нейното писмо от 12 декември 2019 г. Макар в това решение да е споменато и становище на жалбоподателката от 1 януари 2020 г., в производството е установено, както отбелязва ЕСВД, че това е печатна грешка и че върховният представител е имал предвид становището на жалбоподателката от 11 януари 2020 г.

112 Накрая, жалбоподателката няма основание да упреква върховния представител, че в първото обжалвано решение не е споменал становището от 30 януари 2020 г., което тя е изпратила на началника на кабинета му в отговор на писмото от 19 декември 2019 г. на генералния директор за Африка, посочено в точка 13 по-горе. Всъщност това становище няма връзка, или поне не пряка, с процедурата, започната от ЕСВД, за да се гарантира правото на жалбоподателката да бъде изслушана преди приемането на първото обжалвано решение.

113 Следователно настоящата част е неоснователна и трябва да бъде отхвърлена.

[...]

*По третото основание: нарушение на член 11, от Решение 5028/2 и на Решение ADMIN (2019) 31*

129 В подкрепа на това основание жалбоподателката изтъква пет оплаквания, а именно, първо, нередовност на междинния доклад за оценка на изпитателния период, второ, необичайните условия, при които е протекъл изпитателният период на ръководна длъжност, трето, липсата на цели и индикатори през изпитателния период на ръководна длъжност, четвърто, нередовност на окончателния доклад за оценка на изпитателния период и пето, обстоятелството, че първото обжалвано решение е от компетентността на върховния представител.

130 ЕСВД оспорва твърденията на жалбоподателката.

[...]

*– По третото оплакване от третото основание: липса на цели и индикатори през изпитателния период на ръководна длъжност*

157 Жалбоподателката се оплаква от липсата на редовен контрол от страна на нейния ръководител и от дирекция „Човешки ресурси“, по-конкретно от липсата на поставени цели и на програма за действие, което я лишило от показатели, позволяващи да се оценят нейните резултати и да се отстранят евентуалните ѝ недостатъци, в нарушение на член 11, параграф 3 и параграф 4, втора алинея от Решение 5028/2.

158 В това отношение от член 11, параграф 3, първа алинея от Решение 5028/2 следва, че междинната оценка трябва да се извърши въз основа на предварително одобрен документ, съдържащ цели и недвусмислени индикатори за резултати, свързани с типични управленски задачи или умения.

159 Впрочем принципът за непрекъснатост на оценката на изпитателния период на ръководна длъжност, посочен в член 11, параграф 2 от Решение 5028/2, задължително предполага окончателната оценка да се извърши въз основа документ, съдържащ цели и недвусмислени индикатори за резултати, като изготвения за междинната оценка.

- 160 В самото начало следва да се отбележи, че по настоящото дело ЕСВД и жалбоподателката не са одобрили, преди изпитателния период на жалбоподателката, формален документ, съдържащ цели и недвусмислени индикатори за резултати, свързани с типични управленски задачи или умения. В този смисъл член 11, параграф 3, първа алинея от Решение 5028/2 е нарушен.
- 161 Що се отнася, на първо място, до определянето на целите, следва да се припомни, че според съдебната практика при наличие на вътрешни правила в институцията, които предписват в началото на периода на оценяване да се определят цели на длъжностното лице, неспазването на тези правила е съществено и оправдава отмяната на спорната оценка с мотива, че описанието на длъжността не е било достатъчно по отношение на определянето на целите (вж. решение от 12 май 2016 г., FS/ЕИСК, F-50/15, EU:F:2016:119, т. 100 и цитираната съдебна практика).
- 162 Същевременно припомнената в точка 161 по-горе съдебна практика, отнасяща се до оценката на длъжностно лице, трябва да се прилага, като се вземе предвид равнището на отговорност, свързано с длъжността, на която то е назначено, както и предишният опит на длъжностното лице, назначено на тази длъжност. В настоящия случай жалбоподателката е назначена за ръководител на делегация със задачата да осигури представителството на Съюза в страната, в която е акредитирана делегацията, което по необходимост предполага, от една страна, високо равнище на отговорност и от друга страна, солидни управленски умения и значителна самостоятелност, независимо от определянето на конкретни цели.
- 163 В това отношение трябва да се констатира, че функциите на ръководител на делегация, определени в член 5, параграфи 2—4 и 8 от Решение 2010/427, не са стриктно съпоставими с функциите на средния ръководен персонал, които се възлагат на началник на отдел и които са описани в член 4 от Решение 5028/2.
- 164 По-конкретно, за разлика от началника на отдел, ръководителят на делегация осигурява представителството на Съюза в страната, в която е акредитирана делегацията, както пред органите на тази страна, така и пред дипломатическите служби на държавите членки и международните организации.
- 165 Освен това разделението, особено географското, между централната администрация на ЕСВД и делегациите задължително изисква ръководителят на делегацията да има по-голяма способност да изпълнява самостоятелно управленските си функции в сравнение с началника на отдел, който се ползва от непосредствения контрол на ръководителите си.
- 166 В конкретния случай, за да бъде назначена за ръководител на делегацията в Малави, жалбоподателката е кандидатствала с оглед, от една страна, на длъжностна характеристика и от друга страна, на обявление за свободна длъжност, в които са посочени конкретни управленски цели.
- 167 По-конкретно, в раздела относно свързаните с този пост функции длъжностната характеристика на ръководител на делегация в Малави е съдържала подчаст, отнасяща се до управлението на човешките ресурси, в която са били изброени следните задачи: оценяване на индивидуалните резултати на персонала на посочената делегация, установяване на нуждите от обучение на персонала, упражняване на управленска

отговорност по отношение на професионалната некомпетентност, тормоза и дисциплината и спазване на процедурите по тези въпроси, упражняване на социална и етична отговорност по отношение на персонала.

- 168 Впрочем в обявлението за свободна длъжност е било посочено, че задачите на ръководителя на делегацията в Малави включват по-специално: осигуряване на доброто управление на делегацията, включително финансовото управление и правилното прилагане на съществуващите правила за сигурност на лицата, движимото и недвижимо имущество и информацията, управление на кризите и осигуряване на приемствеността на оперативната дейност на посочената делегация, по-конкретно в рамките на приемствеността на службата.
- 169 Следователно както длъжностната характеристика, така и обявлението за свободна длъжност за ръководител на делегация в Малави са съдържали уточнения за свързаните с тази длъжност задачи във връзка с управлението на човешките ресурси и делегацията.
- 170 В това отношение, макар да е вярно, че по принцип отделните цели и характеристики на длъжностната характеристика и обявлението за свободна длъжност са различни от тези на документ, в който се определят целите на длъжностно лице, не може да се изключи а priori възможността длъжностната характеристика и обявлението за свободна длъжност да съдържат управленски цели, които могат да са определени за оценката на изпитателния период на ръководна длъжност, заемана от ръководителя на делегация, който трябва да премине такъв изпитателен период.
- 171 Ето защо в настоящото дело следва да се констатира, че управленските задачи, съдържащи се в длъжностната характеристика и обявлението за свободна длъжност за ръководител на делегацията в Малави, са били определени достатъчно точно, за да могат да се считат за конкретни цели в рамките на изпитателния период на ръководна длъжност на жалбоподателката.
- 172 Освен това, тъй като жалбоподателката е кандидатствала за длъжността ръководител на делегацията в Малави с оглед на длъжностната характеристика и обявлението за свободна длъжност, тя непременно се е запознала с тези цели и като се има предвид кандидатурата ѝ, трябва да се счита, че ги е приела преди встъпването си в длъжност.
- 173 Вследствие на това по настоящото дело трябва да се констатира, че уточненията относно управленските задачи, съдържащи се в длъжностната характеристика и обявлението за свободна длъжност за ръководител на делегацията в Малави, могат да се считат за управленски цели по смисъла и за прилагането на Решение 5028/2.
- 174 Що се отнася, на второ място, до предварителното определяне на недвусмислени индикатори за резултати, най-напред следва да се отбележи, че от текста на член 1, параграф 2 от Решение PROC EEAS(2011) 002 от 29 ноември 2011 г. следва, че разпоредбите, съдържащи се по-специално в Решение 5028/2, се прилагат *mutatis mutandis* към персонала на ЕСВД.

- 175 В настоящия случай, от една страна, от критериите за подбор, съдържащи се в обявлението за свободна длъжност за ръководител на делегацията в Малави, е видно, че кандидатите за тази длъжност трябва да имат доказан опит в ръководенето и мотивирането на екипи, особено в мултидисциплинарна и мултикултурна среда, както и сериозни управленски, комуникационни и аналитични умения, съчетани с точна преценка.
- 176 От друга страна, от преписката е видно, че към датата на назначаване на жалбоподателката за ръководител на делегацията в Малави дирекция „Човешки ресурси“ на ЕСВД е публикувала документ, в който са определени изискваните умения за всички ръководни кадри на ЕСВД и са посочени конкретни примери на ситуации, за да се позволи на тези кадри да преценят дали притежават изброените в този документ четиринадесет умения и дали могат да ги прилагат ефективно.
- 177 Накрая, от обстоятелствата по делото пред Общия съд не следва, че жалбоподателката е поискала от ръководителите си да определят индикатори за резултати, за да бъдат оценени нейните управленски умения в края на изпитателния период, въпреки че съгласно Решение 5028/2 такива индикатори трябва да бъдат приети от длъжностното лице, което трябва да премине изпитателен период на ръководна длъжност.
- 178 В този контекст е ясно, че жалбоподателката е била запозната в достатъчна степен с очакванията във връзка с оценката на нейните резултати през изпитателния ѝ период като ръководител на делегацията в Малави.
- 179 Поради това настоящото оплакване следва да се отхвърли.

[...]

Поради изложените съображения

ОБЩИЯТ СЪД (седми разширен състав)

реши:

- 1) **Отхвърля жалбата.**
- 2) **Осъжда г-жа Sandra Paesen да заплати съдебните разноски.**

Da Silva Passos

Valančius

Reine

Truchot

Sampol Pucurull

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 12 октомври 2022 година.

Подписи