



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ  
(τρίτο τμήμα)  
της 11ης Δεκεμβρίου 2013

Υπόθεση F-125/12

**Alvaro Sesma Merino**

κατά

**Γραφείου Εναρμονίσεως στο πλαίσιο της Εσωτερικής Αγοράς (εμπορικά σήματα, σχέδια και υποδείγματα) (ΓΕΕΑ)**

«Υπαλληλική υπόθεση — Υπάλληλοι — Έκθεση αξιολογήσεως — Στόχοι 2011/2012 — Μη βλαπτική πράξη — Απαράδεκτη προσφυγή-αγωγή»

**Αντικείμενο:** Προσφυγή-αγωγή ασκηθείσα δυνάμει του άρθρου 270 ΣΛΕΕ, με την οποία ο S. Merino ζητεί από το Δικαστήριο Δημόσιας Διοίκησης να ακυρώσει την απόφαση με την οποία το Γραφείο Εναρμονίσεως στο πλαίσιο της Εσωτερικής Αγοράς (εμπορικά σήματα, σχέδια και υποδείγματα) (ΓΕΕΑ) καθόρισε τους προς επίτευξη από τον προσφεύγοντα-ενάγοντα στόχους για την περίοδο από την 1η Ιανουαρίου 2011 μέχρι την 30ή Σεπτεμβρίου 2012, καθώς και να υποχρεώσει το ΓΕΕΑ να του καταβάλει εύλογη, κατά την εκτίμηση του Δικαστηρίου, χρηματική ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που ισχυρίζεται ότι υπέστη.

**Απόφαση:** Η προσφυγή απορρίπτεται. Ο S. Merino φέρει τα δικά του δικαστικά έξοδα και καταδικάζεται στα δικαστικά έξοδα του Γραφείου Εναρμονίσεως στο πλαίσιο της Εσωτερικής Αγοράς (εμπορικά σήματα, σχέδια και υποδείγματα).

### Περίληψη

*Υπαλληλικές προσφυγές — Βλαπτική πράξη — Έννοια — Προπαρασκευαστική πράξη — Τυπικός καθορισμός στόχων για το επόμενο έτος κατά τη σύνταξη της εκθέσεως αξιολογήσεως — Δεν περιλαμβάνεται  
(Κανονισμός Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων, άρθρο 90 § 2)*

Η απόφαση με την οποία συντάσσεται έκθεση αξιολογήσεως στην τελική της μορφή αποτελεί πράξη δεκτική προσφυγής, εάν ο αξιολογηθείς υπάλληλος ή μέλος του λοιπού προσωπικού εκτιμά ότι η αξιολόγησή του δεν είναι σύννομη, λόγω αδικαιολόγητων δυσμενών εκτιμήσεων. Μια τέτοια απόφαση μπορεί να επηρεάσει την υπηρεσιακή κατάσταση και τη σταδιοδρομία του οικείου υπαλλήλου ή μέλους του λοιπού προσωπικού, καθόσον είναι ικανή να ασκήσει αρνητική επίδραση στις προοπτικές επαγγελματικής εξελίξεώς του. Κατά συνέπεια, πρέπει να παρέχεται στον ενδιαφερόμενο η δυνατότητα να διατυπώσει λυσιτελώς την άποψή του σχετικά με τα εις βάρος του στοιχεία που θεμελιώνουν την εν λόγω απόφαση.

Αντιθέτως, ο καθορισμός στόχων για το επόμενο έτος αποτελεί βασικό στοιχείο για την αξιολόγηση της επιδόσεως του υπαλλήλου ή μέλους του λοιπού προσωπικού κατά το έτος αυτό και για την κατάρτιση της εκθέσεως βαθμολογίας του σχετικά με αυτούς τους στόχους. Κατά συνέπεια, στο πλαίσιο της αξιολογήσεως των προσόντων, μπορεί η απόφαση που καθορίζει τους εν λόγω στόχους μπορεί να παραγάγει έννομες συνέπειες ικανές να επηρεάσουν τα συμφέροντα του υπαλλήλου ή μέλους του λοιπού προσωπικού μεταβάλλοντας τη νομική του κατάσταση μόνο κατά τον χρόνο καταρτίσεως της εκθέσεως αξιολογήσεώς του σχετικά με την περίοδο για την οποία είχαν τεθεί οι στόχοι, δεδομένου ότι μόνον κατά τον χρόνο αυτό η Διοίκηση μπορεί να τοποθετηθεί οριστικώς ως προς την επίτευξη ή μη των τεθέντων για αυτή την περίοδο στόχων και να συνεκτιμήσει ενδεχόμενες συνέπειες για την εκτίμηση της επιδόσεως του προσφεύγοντος στην έκθεση αξιολογήσεώς του.

Από τα ανωτέρω προκύπτει ότι ο καθορισμός προς επίτευξη στόχων αποτελεί προπαρασκευαστικό και μόνο μέτρο, το οποίο προηγείται και είναι αναγκαίο για την τελική απόφαση που λαμβάνεται κατά την επόμενη αξιολόγηση.

(βλ. σκέψεις 24 έως 26 και 31)

Παραπομπή:

ΓΔΕΕ: 12 Ιουλίου 2005, T-157/04, De Bry κατά Επιτροπής, σκέψη 81

ΔΔΔΕΕ: 10 Νοεμβρίου 2009, F-71/08, N κατά Κοινοβουλίου, σκέψη 51