



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (pritožbeni senat)  
z dne 30. novembra 2011

Zadeva T-51/08 P

**Evropska komisija  
proti  
Danielu Dittertu**

„Pritožba — Javni uslužbenci — Uradniki — Napredovanje — Napredovalno obdobje 2005 — Prednostne točke — Nedodelitev zaradi tehnične težave — Odbor za napredovanje A\* — Dodelitev manj dodatnih prednostnih točk, kot jih je predlagalo vodstvo — Nevpis na seznam uradnikov, ki so napredovali“

**Predmet:** Pritožba, vložena zoper sodbo Sodišča za uslužbenca Evropske unije (drugi senat) z dne 22. novembra 2007 v zadevi Dittert proti Komisiji (F-109/06, RecFP, str. I-A-1-383 in II-A-1-2131), s katero se predlaga razveljavitev te sodbe.

**Odločitev:** Pritožba se zavrne. Komisija nosi svoje stroške in stroške D. Ditterta.

### Povzetek

1. *Uradniki — Pravno sredstvo — Akt ki posega v položaj — Sistem napredovanja, ki ga je uvedla Komisija — Nedodelitev prednostnih točk — Izpodbojni akt — Pogoj (Kadrovski predpisi za uradnike, členi 45, 90 in 91.)*

2. *Uradniki — Napredovanje — Primerjalna ocena uspešnosti (Kadrovski predpisi za uradnike, člena 38(f) in 45.)*

3. *Uradniki — Napredovanje — Primerjalna ocena uspešnosti (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 45.)*

4. *Uradniki — Napredovanje — Primerjalna ocena uspešnosti (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 45.)*

5. *Uradniki — Napredovanje — Primerjalna ocena uspešnosti (Kadrovski predpisi za uradnike, člen 45.)*

1. V okviru sistema napredovanja, ki ga je uvedla Komisija, pomeni odločba o nedodelitvi prednostnih točk zaradi pozabe in ne namerne odločitve na podlagi ocene uspešnosti zadevnega uradnika kršitev postopka, če bi imela lahko odločba o nedodelitvi brez te nepravilnosti v poteku postopka različno vsebino.

(Glej točki 59 in 60.)

2. Iz člena 38(f) Kadrovskih predpisov izhaja, da napoteni uradnik ohrani svoje delovno mesto, pravico do povišanja v stopnji in upravičenost do napredovanja. Iz tega je razvidno, da uradniki, ki nadaljujejo svojo kariero v svojem matičnem direktoratu, ne smejo biti drugače obravnavani od drugih glede napredovanja in morajo biti upravičeni do enakih možnosti kot njihovi kolegi, napoteni v ta generalni direktorat.

Glede tega se institucija ne more veljavno sklicevati na domnevno težavo pri primerjanju delovne uspešnosti napoteni in nenapoteni uradnikov, saj karierna ocenjevalna poročila napoteni uradnikov sestavlja njihov matični generalni direktorat in ne njihovi nadrejeni v instituciji gostiteljici. Primerjava delovne uspešnosti napoteni in nenapoteni uradnikov je torej mogoča in celo nepogrešljiva za zagotavljanje enakega obravnavanja vseh uradnikov.

(Glej točke 62, 66 in 67.)

3. Nič ne preprečuje tega, da bi lahko kršitev postopka, nastalo med postopkom dodelitve prednostnih točk v generalnem direktoratu Komisije, popravil organ, pristojen za imenovanja, v poznejši fazi napredovalnega obdobja. Poleg tega pa mora biti ta popravljalni ukrep zasnovan in mora potekati ob spoštovanju splošnih značilnosti sistema napredovanja, uvedenega z notranjo ureditvijo Komisije.

Glede tega je v okviru tega sistema vsak uradnik, napoten ali nenapoten, upravičen do dveh zaporednih preizkusov delovne uspešnosti, od katerih lahko vsak posebej poveča njegove možnosti za napredovanje: primerjalnega preizkusa v njegovem generalnem direktoratu, ki ga opravi generalni direktor in katerega cilj je morebitna dodelitev prednostnih točk, in nato primerjalnega preizkusa, razširjen na vse generalne direktorate, ki ga opravi odbor za napredovanje in organ, pristojen za imenovanja, in katerega cilj je morebitna dodelitev dodatnih prednostnih točk. Prvotna funkcija tega preizkusa, razširjenega na vse generalne direktorate, torej ni nadomestiti preizkus, ki ga opravijo različni generalni direktorati, temveč ga dopolniti z dodelitvijo, odvisno od primera, dodatnih prednostnih točk.

Poleg tega se lahko v sistemu napredovanja, ki temelji na kvantifikaciji delovne uspešnosti, za katero je značilna letna dodelitev točk za delovno uspešnost in dodatnih prednostnih točk uradnikom, z možnostjo popravljalnega ukrepa organa, pristojnega za imenovanja, odpravi kršitev postopka, storjena na primer glede uradnika, pri primerjalnem preizkusu njegove delovne uspešnosti na ravni njegovega generalnega direktorata, le če se s tem zadevni osebi zagotavlja tako ugodna obravnava, kot bi se zanjo uporabila brez navedene kršitve. To načelo ni spoštovano, če organ, pristojen za imenovanja, meni, da ni nikakor vezan na formalna zagotovila zadevnega generalnega direktorja glede tega, kakšni bi bili njegovi nameni glede navedenega uradnika brez storjene kršitve, čeprav je bil edini namen ukrepa generalnega direktorja popraviti kršitev postopka, ki bi lahko ogrozila veljavnost odločbe o določitvi skupnega števila točk, v skladu z načelom dobrega upravljanja in dolžnostjo skrbnega ravnanja uprave.

(Glej točke od 70 do 73 in 75.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: 6. junij 2007, Parlante proti Komisiji, T-432/04, RecFP, str. I-A-2-133 in II-A-2-921, točke 59, 64 in 68.

4. Postopek napredovanja, ki ga je uvedla Komisija, določa sodelovanje generalnih direktorjev v napredovalnem obdobju z dodelitvijo prednostnih točk njihovega generalnega direktorata. Zato je običajno, da generalni direktor, ki zaradi tehnične težave, neodvisne od njegove volje, ni mogel sprejeti odločbe glede spisa enega od svojih podrejenih, pristojnemu odboru za napredovanje in organu, pristojnemu za imenovanja, posreduje upoštevne informacije o primerjalnem preizkusu delovne uspešnosti zadevne osebe v njegovem generalnem direktoratu. Tako ravnanje je, nasprotno, čeprav

zadevne osebe ne postavlja v manj ugoden položaj kot druge uradnike iz tega generalnega direktorata, v skladu tako z načelom dobrega upravljanja in dolžnostjo skrbnega ravnanja kot z načelom enakega obravnavanja.

(Glej točko 81.)

5. Postopek napredovanja, ki ga je uvedla Komisija, temelji na kvantifikaciji delovne uspešnosti, za katero je značilna letna dodelitev točk za delovno uspešnost in dodatnih prednostnih točk uradnikom, tako da je mogoča bolj objektivna lažja primerjava delovne uspešnosti kot prej. V takem sistemu je število točk, ki so jih zbrali uradniki, ki lahko napredujejo, odločilno za njihovo napredovanje, tako da bodo tisti izmed njih, ki presegajo prag za napredovanje, *ipso facto* napredovali.

(Glej točko 93.)

Napotitev na:

Sodišče prve stopnje: zgoraj navedena Parlante proti Komisiji, točka 59.