



## Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (avdelningen för överklaganden)  
den 30 november 2011

Mål T-51/08 P

**Europeiska kommissionen  
mot  
Daniel Dittert**

”Överklagande — Personalmål — Tjänstemän — Befordran — Befordringsförfarandet 2005 — Prioritetspoäng — Utebliven tilldelning på grund av en händelse av teknisk natur — Befordringskommitté A\* — Tilldelning av ytterligare prioritetspoäng som understiger vad som följer av de överordnades förslag — Beslut om att upptagande i förteckningen över befordrade tjänstemän inte ska ske”

**Saken:** Överklagande av den dom som personaldomstolen (andra avdelningen) meddelade den 22 november 2007 i mål F-109/06, Dittert mot kommissionen (REGP 2007, s. I-A-1-383 och II-A-1-2131), varvid överklagandet avsåg upphävande av nämnda dom.

**Avgörande:** Överklagandet ogillas. Kommissionen ska bära sina rättegångskostnader och ersätta Daniel Ditterts rättegångskostnader.

### Sammanfattning

- 1. Tjänstemän — Talan — Rättsakt som går någon emot — Befordringssystem som införts av kommissionen — Utebliven tilldelning av prioritetspoäng — Rättsakt mot vilken talan mot väckas — Villkor (Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 45, 90 och 91)*
- 2. Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 38 f och 45)*
- 3. Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
- 4. Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*
- 5. Tjänstemän — Befordran — Jämförelse av kvalifikationer (Tjänsteföreskrifterna, artikel 45)*

1. Inom ramen för kommissionens befordringssystem utgör det ett förfarandefel om prioritetspoäng inte tilldelats till följd av ett förbiseende och inte till följd av en bedömning av den berörda tjänstemannens kvalifikationer och om beslutet att inte tilldela prioritetspoäng hade kunnat få ett annat innehåll om detta fel inte hade förekommit.

(se punkterna 59 och 60)

2. Det framgår av artikel 38 f i tjänsteföreskrifterna att en tjänsteman som uppehåller annan tjänst ska ha kvar sin tjänst och rättigheten att placeras i en högre löneklass och sin möjlighet till befordran. Av detta följer att dessa tjänstemän, som gör karriär inom det generaldirektorat där de har sin ursprungliga tjänst, inte ska behandlas annorlunda än andra vad gäller befordran och ska ha samma möjligheter som sina kolleger placerade i samma generaldirektorat.

En institution kan inte med framgång åberopa att det skulle vara svårt att jämföra kvalifikationerna för tjänstemän som uppehåller annan tjänst och tjänstemän som inte gör det, eftersom karriärutvecklingsrapporterna för de tjänstemän som uppehåller annan tjänst upprättas av det generaldirektorat där de har sin ursprungliga tjänst och inte av deras överordnade vid värdinstitutionen. Det är alltså fortfarande möjligt att jämföra kvalifikationerna för tjänstemän som uppehåller annan tjänst med tjänstemän som inte gör det och för den delen också nödvändigt för att säkerställa likabehandling av alla tjänstemän.

(se punkterna 62, 66 och 67)

3. Inget hindrar att ett förfarandefel vid tilldelningen av prioritetspoäng vid ett av kommissionens generaldirektorat rättas till av tillsättningsmyndigheten i ett senare skede av befordringsförfarandet. Denna rättelse måste dock ske under iakttagande av de allmänna kännetecknen för det befordringssystem som införts genom kommissionens interna regelverk.

I detta system har varje tjänsteman, även de som uppehåller annan tjänst, rätt till två bedömningar av sina kvalifikationer, vilka var och en för sig kan förbättra dennes chans till befordran. Först görs en jämförande bedömning inom tjänstemannens generaldirektorat, vilken hanteras av generaldirektören, som rör eventuell tilldelning av prioritetspoäng. Därefter gör en jämförande bedömning som omfattar alla generaldirektoraten, vilken hanteras av befordringskommittén och tillsättningsmyndigheten. Där kan eventuella kompletterande prioritetspoäng delas ut. Den senare bedömningen syftar således inte till att ersätta de enskilda generaldirektoratens bedömningar utan att komplettera dessa genom att i förekommande fall dela ut kompletterande prioritetspoäng.

I ett befordringssystem som baseras på en kvantifiering av kvalifikationer och som kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas meritpoäng och kompletterande prioritetspoäng, kan möjligheten för tillsättningsmyndigheten att göra rättelser åtgärda ett förfarandefel som förmodligen begåtts beträffande en tjänsteman vid jämförelsen av dennes kvalifikationer på generaldirektoratsnivå endast om den ser till att den berörda personen behandlas lika fördelaktigt som om förfarandefelet inte förelegat. Den principen iakttas inte om tillsättningsmyndigheten inte alls anser sig bunden av de formella försäkringar som den berörda generaldirektören lämnar beträffande dennes avsikter rörande tjänstemannen, om inga oegentligheter begåtts, även om generaldirektörens åtgärder endast syftade till att rätta till ett förfarandefel som kan äventyra giltigheten av beslutet om fatställande av det totala antalet poäng, i enlighet med principen om god förvaltningssed och administrationens omsorgsplikt.

(se punkterna 70–73 och 75)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 6 juni 2007, Parlante mot kommissionen, T-432/04, REGP 2007, s. I-A-2-133 och II-A-2-921, punkterna 59, 64 och 68

4. Enligt kommissionens befordringssystem ska generaldirektörerna delta i befordringsförfarandet, genom att fördela sitt generaldirektorats prioritetspoäng. Det är således normalt att en generaldirektör som till följd av en händelse av teknisk natur bortom dennes vilja förhindrats att ta ställning till en underordnads personalakt lämnar över relevant information rörande jämförelsen vid generaldirektoratet av den berörda personens kvalifikationer till behörig befordringskommitté och till tillsättningsmyndigheten. Ett sådant agerande placerar på intet sätt denne i en mer fördelaktig situation än andra tjänstemän vid samma generaldirektorat, utan är tvärtom fullt förenligt inte bara med principen om god förvaltningssed och omsorgsplikten utan även med likabehandlingsprincipen.

(se punkt 81)

5. Kommissionens befordringssystem baseras på en kvantifiering av kvalifikationer och kännetecknas av att tjänstemän årligen tilldelas meritpoäng och kompletterande prioritetspoäng, för att därigenom möjliggöra en enklare och mer objektiv jämförelse av deras kvalifikationer än tidigare. I ett sådant system är det antal poäng som befordringsbara tjänstemän har ackumulerat avgörande för om de befordras, såtillvida att de av dem som uppnår poänggränsen för befordran i princip i kraft av själva detta sakförhållande (*ipso facto*) blir befordrade.

(se punkt 93)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: Ovannämnda målet Parlante mot kommissionen, punkt 59