



Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL
(tredje avdelningen)
den 9 oktober 2013

Mål F-116/12

Kari Wahlström
mot
Europeiska byrån för förvaltningen av det operativa samarbetet vid Europeiska unionens yttre gränser (Frontex)

”Personalmål — Tillfälligt anställd — Bedömningsrapport — Motiveringsskyldighet — Årligt samtal med betygsättaren — Fastställelse av målsättningar”

Saken: Talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a. Kari Wahlström yrkar ogiltigförklaring av dennes bedömningsrapport för år 2010 och att Europeiska byrån för förvaltningen av det operativa samarbetet vid Europeiska unionens yttre gränser (Frontex) ska erlagga ett belopp på 10 000 euro i ersättning för den skada som lidits till följd av att det inte fastställts några målsättningar såvitt avser bedömningen av dennes arbetsprestationer under nämnda år.

Avgörande: Talan ogillas. Kari Wahlström förpliktas att bära sina rättegångskostnader och ersätta kostnaderna för Europeiska byrån för förvaltningen av det operativa samarbetet vid Europeiska unionens yttre gränser.

Sammanfattning

1. Tjänstemän — Betygsättning — Bedömningsrapport — Motiveringsskyldighet — Räckvidd — Skyldighet att ange vilka faktiska omständigheter som ligger till grund för de kommentarer som återfinns i bedömningsrapporten — Föreligger inte (Tjänsteföreskrifterna, artikel 43)

2. Tjänstemän — Betygsättning — Rapport om karriärutveckling — Sammanställning utan att den berörda personen överhuvudtaget deltagit i förfarandet — Åsidosättande av rätten att yttra sig (Tjänsteföreskrifterna, artikel 43)

3. Tjänstemän — Betygsättning — Bedömningsrapport — Sammanställning — Processuella brister såvitt avser rapporten — Följder (Tjänsteföreskrifterna, artikel 43)

4. Tjänstemän — Betygsättning — Bedömningsrapport — Skyldighet att fastställa vilka målsättningar som ska uppnås — Ogiltigförklaring av rapporten om brister konstateras (Tjänsteföreskrifterna, artikel 43)

1. Vid upprättandet av en karriärutvecklingsrapport innebär den omständigheten att de rapporterande tjänstemännen har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning att de inte är skyldiga att i sina rapporter ange alla faktiska och rättsliga omständigheter som är relevanta som stöd för deras bedömning eller styrka dessa med konkreta exempel. De måste inte heller undersöka och yttra sig på alla de punkter som den berörda tjänstemannen eller den anställde har anmärkt på. Rapporten är inte avsedd att vara en uttömmande redogörelse för de uppgifter som varje tjänsteman har ombetts utföra i samband med de arbetsuppgifter som omfattas av hans anställning, utan ska lyfta fram, förutom omständigheter som är avgörande för rapporten, hans eller hennes kompetens, prestationsförmåga och uppträdande i tjänsten.

Vidare kan en myndighet som är behörig att ingå anställningsavtal, inom ramen för en grund som avser bristfällig motivering, inte med framgång kritiseras för att inte ha styrkt bedömningen av en tillfälligt anställds arbetsprestationer med ytterligare konkreta exempel. Det följer av den omtvistade bedömningsrapporten att den berörda personen därigenom ges tillräckliga upplysningar för att kunna bedöma om rapporten är välgrundad eller om den är så bristfällig att dess lagenlighet kan ifrågasättas. Den gör det även möjligt för domstolen att utföra sin lagenlighetsprövning.

(se punkterna 22, 23 och 26)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 12 september 2007, Combescot mot kommissionen, T-249/04, punkt 86; 8 september 2009, ETF mot Landgren, T-404/06 P, punkt 108, och där angiven rättspraxis

Personaldomstolen: 10 september 2009, van Arum mot parlamentet, F-139/07, punkterna 88 och 101; 29 september 2011, Kimman mot kommissionen, F-74/10, punkt 95, som är föremål för överklagande vid Europeiska unionens domstol, mål T-644/11 P

2. Under ett bedömningsförfarande ska betygsättaren bjuda in den person som ska bedömas till ett årligt samtal inom 20 arbetsdagar från den tidpunkt då bedömningsförfarandet inleddes så att bedömningsrapporten inte antas innan den berörda personen ges tillfälle att yttra sig. Om ett sådant samtal med tjänstemannen eller den tillfälligt anställda inte genomförs utgör det ett åsidosättande av rätten att yttra sig. En god dialog under ett betygsättningsförfarande är grundläggande. Själva karaktären av detta samtal och dess syfte förutsätter en direkt kontakt mellan den betygssatta och betygsättaren under utvärderingen. Det är endast denna direkta kontakt som kan främja ett årligt och allvarligt samtal mellan betygsättaren och den betygssatta, som gör det möjligt för dem dels att exakt uppskatta karaktären av samt skälen till och omfattningen av deras eventuella skiljaktigheter, dels att förstå varandra bättre.

(se punkterna 36 och 37)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 30 september 2004, Ferrer de Moncada mot kommissionen, T-16/03, punkterna 40 och 48; 14 september 2006, Laroche mot kommissionen, T-115/04, punkt 36; 25 oktober 2006, Carius mot kommissionen, T-173/04, punkt 69; 25 oktober 2007, Lo Giudice mot kommissionen, T-27/05, punkterna 46–49

3. Processuella brister ska kunna medföra ogiltigförklaring av en rättsakt, såsom en bedömningsrapport avseende en tjänsteman eller en tillfälligt anställd i unionen, endast om förfarandet skulle ha kunnat leda till ett annat resultat om de processuella bristerna inte förekommit.

(se punkt 40)

Hänvisning till

Domstolen: 21 mars 1990, Belgien mot kommissionen, C-142/87, punkt 48

Förstainstansrätten: 23 april 2002, Campolargo mot kommissionen, T-372/00, punkt 39

Personaldomstolen: ovannämnda målet Kimman mot kommissionen, punkt 76

4. Åsidosättandet av de regler som föreskriver att mål ska fastställas för en tjänsteman vid inledningen av varje bedömningsperiod är av väsentlig karaktär och motiverar att den omtvistade bedömningsrapporten anses felaktig. Fastställande av mål utgör en utgångspunkt för bedömningen av tjänstemannens prestationer och sammanställningen av bedömningsrapporten. Om skyldigheten att formellt fastställa mål för den berörda personen vid omplacering, inom ramen för en dialog med betygsättaren, skulle därför leda till att tjänstemännen behandlades på olika sätt vad avser fastställande av mål beroende på tidpunkten för omplaceringen. Fastställandet av mål är dessutom ännu mer nödvändigt för en tjänsteman som ges nya arbetsuppgifter vid en annan enhet som han ska anpassa sig till så snart som möjligt.

(se punkterna 45 och 52)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 30 september 2009, Skareby mot kommissionen, T-193/08 P, punkterna 71–75

Personaldomstolen: 13 december 2007, Sundholm mot kommissionen, F-42/06, punkterna 39–41; 10 november 2009, N mot parlamentet, F-71/08, punkterna 54–60; 12 maj 2011, AQ mot kommissionen, F-66/10, punkterna 68, 83 och 84