



Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL
(tredje avdelningen)
den 11 december 2013

Mål F-125/12

Alvaro Sesma Merino
mot
Byrån för harmonisering inom den inre marknaden (varumärken, mönster och modeller)
(harmoniseringsbyrån)

”Personalmål — Tjänstemän — Utvärderingsrapport — Målsättningar 2011/2012 — Rättsakt som inte går någon emot — Avvisning av talan”

Saken: Talan som väckts med stöd av artikel 270 FEUF genom vilken Alvaro Sesma Merino har yrkat att de målsättningar som fastställdes för honom av Byrån för harmonisering inom den inre marknaden (varumärken, mönster och modeller) (harmoniseringsbyrån) för perioden mellan den 1 oktober 2011 och den 30 september 2012 ska ogiltigförklaras. Sökanden har vidare yrkat att harmoniseringsbyrån ska förpliktas att ersätta den ideella och ekonomiska skada som denne förorsakats, med ett belopp som personaldomstolen finner skäligt.

Avgörande: Talan ogillas. Alvaro Sesma Merino ska bära sina rättegångskostnader och ersätta de kostnader som uppkommit för Byrån för harmonisering inom den inre marknaden (varumärken, mönster och modeller).

Sammanfattning

Talan väckt av tjänstemän — Rättsakt som går någon emot — Begrepp — Förberedande rättsakt — Formellt fastställande av målsättningar för kommande år i samband med att en utvärderingsrapport utarbetas — Omfattas inte (Tjänsteföreskrifterna, artikel 90.2)

Ett beslut genom vilket en utvärderingsrapport blir slutlig utgör en akt som går någon emot, om tjänstemannen eller den tillfälligt anställda som bedömts anser sig ha blivit rättsstridigt betygsatt på grund av en bedömning som utan grund är ofördelaktig. Ett sådant beslut kan inverka på den berörde tjänstemannens administrativa ställning och karriär, eftersom det kan påverka tjänstemannens yrkesframtid negativt. Den berörde ska följaktligen ges tillfälle att på lämpligt sätt yttra sig beträffande de omständigheter som läggs denne till last och som ligger till grund för ovannämnda beslut.

Däremot utgör fastsällande av målsättningarna för det kommande året ett väsentligt moment då tjänstemannens eller den tillfälligt anställdes prestation under det följande året ska bedömas och vid utarbetandet av utvärderingsrapporten med avseende på dessa målsättningar. Vid meritvärderingen är

det följaktligen först vid utarbetandet av utvärderingsrapporten för den period för vilken målsättningarna fastställts som beslutet att fastställa dessa ger upphov till rättsverkningar som kan påverka tjänstemannens eller den tillfälligt anställdes intressen genom att typiskt sett påverka dennes rättsliga ställning. Det är nämligen först vid denna tidpunkt som administrationen kan ta slutlig ställning till huruvida målsättningarna för perioden ifråga har uppfyllts eller ej och härav dra eventuella slutsatser med avseende på bedömningen av sökanden i dennes utvärderingsrapport.

Härav följer att fastställande av målsättningar endast utgör en förberedande åtgärd, som är nödvändig och som föregriper det slutliga beslut som fattas vid det påföljande utvärderingsförfarandet.

(se punkterna 24–26 och 31)

Hänvisning till

Förstainstansrätten: 12 juli 2005, De Bry mot kommissionen, T-157/04, punkt 81

Personaldomstolen: 10 november 2009, N mot parlamentet, F-71/08, punkt 51