Rättsfallssamlingen

DOM MEDDELAD AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL (andra avdelningen)

den 28 oktober 2010 *

”Personalmål — Tjänstemän — Beslut om uppsägning — Omsorgsplikt — Bristande arbetsinsats — Medicinska skäl”

I mål F-92/09,

angående en talan enligt artikel 236 EG och artikel 152 EA,

U, tidigare tjänsteman vid Europaparlamentet, Luxemburg (Luxemburg), företrädd av advokaterna F. Moyse och A. Salerno,

sökande,

mot

Europaparlamentet, företrätt av S. Seyr, K. Zejdová och J.F. de Wachter, i egenskap av ombud,

svarande,

meddelar

PERSONALDOMSTOLEN (andra avdelningen)

sammansatt av ordföranden H. Tagaras samt domarna S. Van Raepenbusch (referent) och M.I. Rofes i Pujol,

justitiesekreterare: handläggaren R. Schiano,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 8 juli 2010,

följande

Dom

1 Sökanden har genom ansökan som inkom till personaldomstolens kansli den 6 november 2009 yrkat ogiltigförklaring av Europaparlamentets beslut av den 6 juli 2009 (nedan kallat det angripna beslutet), att med verkan den 1 september 2009 säga upp sökanden, samt ersättning för den ideella skada som hon anser sig ha lidit med ett belopp på 15 000 euro, med förbehåll för ändringar.

* Rättegångsspråk: franska.

Tillämpliga bestämmelser

2 I artikel 9.6 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) föreskrivs följande:

”Ett yttrande från den rådgivande partssammansatta kommittén för frågor om bristande arbetsinsats skall inhämtas vid tillämpning av artikel 51.”

3 I artikel 24 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”[Unionen] skall biträda en tjänsteman, särskilt vid rättsliga förfaranden mot någon som uttalat hotelser, förolämpningar eller varit upphov till ärekränkande handlingar eller yttranden, eller angrepp på person eller egendom som tjänstemannen eller medlemmarna av hans familj utsätts för på grund av hans ställning eller uppgifter.

Den skall ersätta tjänstemannen för den skada han lidit i den mån han inte uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet själv orsakat skadan och i den mån han inte kunnat få ersättning från den som vållat skadan.”

4 I artikel 51 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”1. Varje institution skall fastställa förfaranden för hur fall av bristande arbetsinsats skall upptäckas, hanteras och åtgärdas i tid på lämpligt sätt. Om förfarandena inte ger något resultat och en tjänstemans arbetsinsats enligt flera på varandra följande rapporter enligt artikel 43 fortfarande är bristande, kan tjänstemannen sägas upp, placeras i en lägre lönegrad eller placeras i en lägre tjänstegrupp med bibehållen eller lägre lönegrad.

2. Varje förslag om uppsägning eller placering i en lägre lönegrad eller tjänstegrupp av en tjänsteman skall innehålla de skäl på vilka det grundar sig och meddelas tjänstemannen. Tillsättningsmyndighetens förslag skall överlämnas till den rådgivande partssammansatta kommitté som avses i artikel 9.6.

3. Tjänstemannen har rätt att ta del av hela sin personalakt och ta kopior av alla handlingar som berör förfarandet. Tjänstemannen skall ha minst femton dagar på sig att förbereda sitt försvar, räknat från den dag då han fick förslaget. Han kan biträdas av en person som han själv väljer. Tjänstemannen har rätt att skriftligt framföra sina synpunkter. Han skall höras av den rådgivande partssammansatta kommittén. Han får också kalla in vittnen.

4. Institutionen skall inför den rådgivande partssammansatta kommittén företrädas av en tjänsteman som utses av tillsättningsmyndigheten. Den tjänstemannen skall ha samma rättigheter som den tjänsteman som ärendet gäller.

5. På grundval av förslaget enligt punkt 2 och eventuella skriftliga eller muntliga uttalanden från den berörda tjänstemannen eller från vittnen skall den rådgivande partssammansatta kommittén efter ett majoritetsbeslut avge ett motiverat yttrande om vilken åtgärd som den anser lämplig. Kommittén skall lämna sitt yttrande till tillsättningsmyndigheten och den berörda tjänstemannen inom två månader från den dag då ärendet hänsköts till kommittén. Ordföranden i den rådgivande partssammansatta kommittén får inte rösta i andra frågor än ordningsfrågor eller vid lika röstetal.

Tillsättningsmyndigheten skall fatta sitt beslut inom två månader från den dag då den fick den rådgivande partssammansatta kommitténs yttrande, och efter att ha hört den berörda tjänstemannen. Beslutet skall vara motiverat. I beslutet skall anges när det skall få verkan.

6. En tjänsteman som sägs upp på grund av bristande arbetsinsats skall ha rätt till en månatlig uppsägningsersättning som motsvarar grundmånadslönen för en tjänsteman i lönegrad 1 första löneklassen under en tid som fastställs enligt punkt 7. Tjänstemannen skall också ha rätt till familjetillägg enligt artikel 67 under samma tid. Hushållstillägget skall beräknas på grundval av grundlönen för en tjänsteman i lönegrad 1 enligt bestämmelserna i artikel 1 i bilaga VII.

Denna ersättning skall inte betalas ut om tjänstemannen säger upp sig från anställningen efter det att det förfarande som avses i punkterna 1, 2 och 3 har inletts eller om tjänstemannen har rätt till omedelbar utbetalning av full pension. Om tjänstemannen har rätt till arbetslöshetsförmåner enligt nationella bestämmelser skall förmånsbeloppet dras av från uppsägningsersättningen.

7. En tjänsteman skall ha rätt till ersättning enligt punkt 6

a) i tre månader om tjänstemannen har mindre än fem års tjänstgöringstid den dag då beslutet om uppsägning fattas,

b) i sex månader om tjänstemannen har minst fem men mindre än tio års tjänstgöringstid,

c) i nio månader om tjänstemannen har minst tio men mindre än tjugo års tjänstgöringstid,

d) i tolv månader om tjänstemannen har minst tjugo års tjänstgöringstid.

8. En tjänsteman som har placerats i en lägre lönegrad eller tjänstegrupp på grund av bristande arbetsinsats kan efter sex år begära att varje hänvisning till denna åtgärd tas bort ur hans personalakt.

9. En tjänsteman skall ha rätt till ersättning för rimliga utgifter som han har haft i samband med det förfarande som föreskrivs i denna artikel, inbegripet arvode till en försvarare som inte tillhör institutionen, om förfarandet avslutas utan att det fattas något beslut om att tjänstemannen skall sägas upp eller placeras i en lägre lönegrad eller tjänstegrupp.”

5 I artikel 59 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs följande:

”1. En tjänsteman som kan styrka att han är oförmögen att tjänstgöra på grund av sjukdom eller olycksfall skall ha rätt till sjukledighet.

...

4. Tillsättningsmyndigheten kan hänskjuta fall där en tjänstemans sjukledighet överstiger 12 månader under en treårsperiod till invaliditetskommittén.

5. En tjänsteman kan efter att ha undersökts av institutionens förtroendeläkare åläggas att ta ledigt om hans hälsotillstånd kräver det eller om fall av smittsam sjukdom har uppstått i hans hushåll.

...”

6 I artikel 1 i de interna bestämmelserna för det förbättringsförfarande som skall tillämpas för upptäckt, hantering och åtgärdande av potentiella fall av bristande arbetsinsats bland tjänstemännen, vilka antogs av parlamentets presidium den 3 juli 2006 (nedan kallade de interna bestämmelserna), föreskrivs följande:

”Förfarandet för avhjälpande av bristande arbetsinsats, som inrättas genom dessa interna bestämmelser och i enlighet med artikel 51.1 i tjänsteföreskrifterna (nedan kallat förbättringsförfarandet) syftar till att garantera att varje enskilt fall behandlas på ett tidigt stadium och på ett systematiskt sätt för att hjälpa den berörde tjänstemannen att åter prestera på den nivå som krävs för att fullgöra de uppgifter som

beskrivs i bedömningsrapporten, i enlighet med tjänstens befattningsbeskrivning, och sålunda undvika att sådana åtgärder som beskrivs i artikel 51 i tjänsteföreskrifterna (uppsägning eller placering i en lägre lönegrad eller i en lägre tjänstegrupp med bibehållen eller lägre lönegrad) vidtas gentemot tjänstemannen i fråga.”

7 I artikel 3.1 i de interna bestämmelserna föreskrivs följande:

”Förbättringsförfarandet skall tillämpas parallellt med bedömningsförfarandet enligt de allmänna bestämmelserna för genomförandet av bedömningsrapporterna ... (nedan kallade genomförandebestämmelserna).”

8 I artikel 7 i de interna bestämmelserna föreskrivs följande:

”1. Så snart som tecken på bristande arbetsinsats har noterats skall den förste bedömaren skriftligen kalla tjänstemannen till ett samtal, och därvid ange skälet till kallelsen. I denna kallelse skall tjänstemannen informeras om sina rättigheter enligt artikel 14 i de föreliggande bestämmelserna. Efter samtalet skall den förste bedömaren informera den slutlige bedömaren och redogöra för omständigheterna. Tjänstemannen skall erhålla en kopia av denna skrivelse.

2. Den slutlige bedömaren skall, när så är lämpligt, underrätta direktoratet för planering av personalresurser vid GD Personal så att en rådgivare kan utses. Den slutlige bedömaren skall omedelbart kalla tjänstemannen till ett samtal. Även den förste bedömaren och rådgivaren skall närvara vid detta samtal.

3. Under samtalet skall den slutlige bedömaren identifiera orsakerna till den bristande arbetsinsatsen och, när så är lämpligt, inleda förbättringsförfarandet och upprätta ett stödprogram för tjänstemannen (nedan kallat förbättringsplan). Den slutlige bedömaren skall informera tjänstemannen om förbättringsförfarandets alla aspekter.

...”

9 I artikel 8 i de interna bestämmelserna föreskrivs följande:

”1. Om den slutlige bedömaren vid samtalet som föreskrivs i artikel 7 ... kommer fram till att det som har observerats hos tjänstemannen kan bero på problem av medicinsk natur eller om tjänstemannen nämner sådana problem, skall bedömaren omedelbart begära ett utlåtande från läkarmottagningen. I sådant fall skall det eventuella beslutet om att inleda förbättringsförfarandet och fastställandet av förbättringsplanen skjutas upp till dess att ett svar från läkarmottagningen har erhållits.

2. Läkarmottagningen skall skriftligen meddela den slutlige bedömaren, den berörde tjänstemannen och rådgivaren med strikt iakttagande av den medicinska sekretessen och skyddet för uppgifter av personlig natur.

3. Om svaret från läkarmottagningen innebär att tjänstemannens situation skall behandlas uteslutande i enlighet med de bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som handlar om tjänstemännens hälsa, får den slutlige bedömaren inte inleda förbättringsförfarandet gentemot tjänstemannen i fråga. Tjänstemannen, den förste bedömaren och rådgivaren skall hållas informerade.

4. I motsatt fall skall den slutlige bedömaren på nytt sammankalla tjänstemannen, den förste bedömaren och rådgivaren för att inleda förbättringsförfarandet och fastställa förbättringsplanen.

5. Läkarmottagningen kan ingripa när som helst vid en senare tidpunkt genom att skriftligen meddela den slutlige bedömaren och tjänstemannen sin bedömning av tjänstemannens hälsotillstånd och de slutsatser som man dragit därav. Den förste bedömaren, rådgivaren och den berörde tjänstemannen skall hållas informerade. Den [slutlige] bedömaren kan, i ljuset av dessa slutsatser, antingen besluta om att inleda förbättringsförfarandet eller att avsluta ett förbättringsförfarande som redan har inletts."

10 I artikel 12 i de interna bestämmelserna föreskrivs följande:

"1. Under juli månad skall den lägesrapport som nämns i artikel 17, andra stycket, i genomförandebestämmelserna upprättas efter ett samtal mellan de två bedömarna och tjänstemannen i närvaro av rådgivaren. Lägesrapporten skall dateras och undertecknas av de två bedömarna och tjänstemannen som kan tillfoga sina egna kommentarer, om denne så önskar. Rådgivaren skall erhålla en kopia.

2. Om det i lägesrapporten konstateras att tjänstemannen inte längre uppvisar några tecken på bristande arbetsinsats skall den [slutlige] bedömaren avsluta förbättringsförfarandet, och artikel 13 ... är då inte tillämplig. I motsatt fall skall den slutlige bedömaren, efter att ha samrått med rådgivaren, bekräfta att förbättringsförfarandet skall fortsätta ända till referensårets slut. I båda fallen skall tjänstemannen informeras skriftligen.

..."

Bakgrund till tvisten

11 Sökanden tillsattes som tjänsteman vid Europaparlamentet den 1 maj 2005, som sekreterare i lönegrad C 1 (nu AST 1). Hon blev fast anställd efter sin provanställningsperiod som pågick från den 1 maj 2005 till den 31 januari 2006 vid Enheten för planering och hantering av beställningar av översättningar vid GD Översättning och publicering.

12 I bedömningsrapporten för år 2005 uppgav den förste bedömaren att sökanden var en ny uppskattad kollega. I samma rapport ansågs hon vara en förtjänstfull tjänsteman.

13 Av sökandens bedömningsrapport för år 2006 framgick det bland annat att hon fortfarande ansågs var en förtjänstfull tjänsteman men att hon behövde förbättra sin kommunikativa förmåga, att bristen på kommunikation ibland ledde till problem i relationerna till andra människor och att "även om hennes arbetsprestationer [var] tillfredsställande [hade] hennes vilja att kommunicera med medarbetarna avtagit".

14 Chefen för Enheten för planering och hantering av beställningar av översättningar vid GD Översättning och publicering (nedan kallad enhetschefen) uppmanade i en skrivelse av den 10 juli 2007 generaldirektören för detta generaldirektorat (nedan kallad generaldirektören) att "överväga möjligheten att inleda ett förbättringsförfarande" avseende sökanden. I skrivelsen nämnde enhetschefen att han hade haft ett samtal med henne den 9 juli 2007 i enlighet med bestämmelserna i artikel 7.1 i de interna bestämmelserna.

15 Enhetschefen sände även den 8 augusti 2007 en skrivelse till generaldirektören, i vilken han bland annat tog upp sökandens olämpliga hantering av översättningsbeställningar, hennes oförmåga att kommunicera med sina kolleger, hennes ogiltiga frånvaro samt hennes oartiga och oprofessionella uppträdande. Vidare angav han följande i skrivelsen:

”[Sökanden] är en universitetsutbildad person som förmodligen känner sig frustrerad över att behöva utföra assistentuppgifter. Jag har ett klart intryck av att [sökanden] ser ner på arbetet och tycker att det är meningslöst. Det ska även konstateras att hennes arbetsprestationer och hennes uppträdande helt och hållet har förändrats sedan hon fick en fast anställning.”

16 Sökanden deltog i två samtal den 17 och 20 september 2007, i enlighet med artikel 7.2 i de interna bestämmelserna. Till följd av dessa samtal inleddes ett förbättringsförfarande den 24 september 2007, med en förbättringsplan som skulle gälla fram till den 31 december 2007. Inom ramen för detta förfarande var enhetschefen förste bedömare och generaldirektören slutlig bedömare.

17 Efter ett nytt samtal med sökanden, vilket ägde rum den 3 december 2007, beslutade generaldirektören, i en skrivelse av den 10 december 2007, att förlänga förbättringsförfarandet. Han konstaterade dock i skrivelsen att det sedan förbättringsförfarandet inleddes hade skett framsteg beträffande sökandens arbetsprestationer och uppträdande.

18 I bedömningsrapporten för år 2007, som upprättades i mars och april 2008, angavs bland annat att sökandens arbetsprestationer, trots ett flertal tillrättavisningar, hade försämrats avsevärt under år 2007. Sökanden ansågs för övrigt inte längre vara en förtjänstfull tjänsteman.

19 I enlighet med artikel 12 i de interna bestämmelserna upprättades en lägesrapport i juli 2008. I rapporten, som omfattade perioden från den 1 januari till den 30 juni 2008, framhölls det bland annat att sökanden delvis hade förbättrat sitt uppträdande gentemot de avdelningar och kolleger som hon hade kontakt med. Enligt rapporten var arbetsinsatsen inte bristande men det påpekades att de förbättringar som hade konstaterats behövde bekräftas genom fortsatta framsteg på längre sikt vad gällde arbetsprestationerna i stort.

20 I en skrivelse av den 9 juli 2008 informerade enhetschefen sökanden om att förbättringsförfarandet skulle fortsätta fram till slutet av år 2008.

21 Den 12 augusti 2008 fick sökanden en kallelse till läkarmottagningen den 14 augusti.

22 Den 4 september 2008 begav sig en socialassistent från Europaparlamentet till sökandens arbetsplats, på begäran av den personalansvarige vid GD Översättning och publicering, som var orolig över att sökanden inte hade hörsammat den kallelse till läkarmottagningen som nämndes i föregående punkt. Enligt socialassistenten hade sökanden vid deras samtal sagt att hennes överordnade inte behövde ”oroa sig” för henne.

23 Den 13 oktober 2008 fick sökanden under ett samtal inom ramen för förbättringsförfarandet, vilket ägde rum i närvaro av enhetschefen, ett erbjudande om att förflyttas till enheten ”X” vid GD Översättning och publicering. Sökanden tog emot detta erbjudande och började vid den enheten under oktober månad 2008. Under ovannämnda samtal beslutades att tidigarelägga det slutliga samtalet inom förbättringsförfarandet till den 26 november 2008 på grund av sökandens semester i december 2008.

24 Den 19 november 2008 fick enhetschefen och generaldirektören ett e-postmeddelande från en handläggare vid enheten ”X”, med ett bifogat protokoll från ett möte av den 5 november 2008 mellan handläggaren och chefen för nämnda enhet, vilket hade handlat om sökandens integrering i denna enhet. I protokollet stod det bland annat att sökanden visade god vilja men att hon hade problem med att kommunicera med sina kolleger, att hon var ensam på avdelningen på grund av sitt beteende

och att chefen för den aktuella enheten befarade att beteendet skulle leda till att stämningen på avdelningen blev sämre på sikt. Det påpekades också i rapporten att man hade gjort allt för att erbjuda sökanden psykologhjälp om hon så behövde, antingen via en läkare eller via en socialarbetare, men att hon hade förnekat att hon hade problem och avböjt alla erbjudanden om hjälp.

25 Den 20 november 2008 tog parlamentets förtroendeläkare emot sökanden, som denna gång hade hörsammat kallelsen. Parlamentets socialassistent var delvis närvarande.

26 Under det samtal som nämndes i punkt 23 i förevarande dom hade sökanden informerats om att hennes arbetsprestationer vid enheten ”X” inte hade ansetts vara tillfredsställande och att problemen förmodligen berodde på hennes eget beteende. Enhetschefen hade också talat om för sökanden att han tänkte föreslå tillsättningsmyndigheten att de skulle säga upp henne.

27 Den 18 december 2008 upprättades en specialrapport i enlighet med artikel 13 i de interna bestämmelserna. I rapporten angavs bland annat att den omständigheten att sökandens arbetsinsats och beteende inte hade förbättrats inom enheten ”X” tydde på att sökandens problem helt och hållet berodde på hennes eget beteende och inte på hennes kolleger eller på att hon arbetade i en mångkulturell miljö. Slutsatsen av detta blev att enhetschefen och avdelningschefen vid Enheten för planering och hantering av beställningar av översättningar föreslog tillsättningsmyndigheten att sökanden skulle sägas upp på grund av fortsatta brister vad gällde kommunikation, konfliktlösning och hennes ovilja att förstå och följa instruktioner, samt att ta ansvar för sina handlingar.

28 I bedömningsrapporten för år 2008, som upprättades i februari 2009, togs samma problem upp som fanns i slutsatserna i specialrapporten av den 18 december 2008.

29 Den rådgivande partssammansatta kommittén för bristande arbetsinsats (nedan kallad kommittén) ombads då yttra sig över förslaget om uppsägning av sökanden.

30 I ett enhälligt yttrande av den 14 maj 2009 (nedan kallat yttrandet) påpekade kommittén att det inte bara var flera personer som hade arbetat med sökanden som hade sagt att de hyste tvivel om sökandens mentala hälsa, utan att även kommittén själv, när den hörde sökanden, hade haft ett klart intryck av att hon befann sig i ett instabilt eller rubbat mentalt tillstånd.

31 Kommittén påpekade också att de utfrågningar den hade gjort vittnade om att sökandens överordnade hade samma uppfattning om henne, det vill säga att hon, kort efter det att hon hade blivit fast anställd, hade börjat bete sig avvikande, vilket bland annat yttrade sig i att hon periodvis uppvisade en asocial attityd gentemot kollegerna, vägrade att ta sig an sina uppgifter, och detta utan att det förelåg någon egentlig orsak eller av de mest underliga skäl, och även gapskrattade på ett opassande sätt. Vidare framkom det under kommitténs arbete, att GD Översättning och publicering hade kontaktat parlamentets läkartjänst i augusti 2008 och att denna hade kallat sökanden till ett besök för att göra en ny undersökning av om det fanns ”tecken på en eventuell depression”, vilket det hade funnits en antydan om redan i december 2006, men att sökanden hade ignorerat denna kallelse. GD Översättning och publicering hade då bett parlamentets socialtjänst att ingripa men sökanden hade motsatt sig detta.

32 Kommittén konstaterade i yttrandet att sökanden inte var i stånd att på ett tillfredsställande sätt utföra de arbetsuppgifter som hade tilldelats henne eller att arbeta i en sådan mångkulturell miljö som parlamentets. Den fann också att administrationen borde undersöka om det fanns medicinska skäl till sökandens bristande arbetsinsats. Slutligen godkände den förslaget om uppsägning, för det fall det skulle visa sig att sökandens bristande arbetsinsats inte hade medicinska orsaker och hon vägrade att genomgå de medicinska undersökningar som var nödvändiga för att utesluta att det låg medicinska orsaker bakom hennes yrkesmässiga svårigheter.

33 Sökanden hördes av administrationen den 25 juni 2009 och sades upp genom det angripna beslutet som delgavs henne den 7 juli 2009.

34 Den 7 augusti 2009 bad parlamentets förtroendeläkare i Luxemburg en specialistläkare i psykiatri att undersöka sökanden. I sitt utlåtande, som lämnades in den 18 augusti 2009, hade denne ställt diagnosen ”borderline personlighetsstörning”, efter att ha konstaterat följande:

”Vid den psykiatriska undersökningen har det inte visat sig finnas några tecken på sinnesförvirring: [sökanden] är välorienterad i tid och rum. Det finns inga tydliga psykotiska symptom. [Sökanden] har inte uttryckt några självmordstankar. Däremot har jag noterat i hennes tal att hon har tendenser till förföljelsetankar. Känslan av att ha blivit sårad finns där, liksom känslan av att man inte tycker om henne, att hennes kolleger inte förstår henne och att ingen tar hänsyn till hennes kulturella särdrag. [Sökanden] har beskrivit att hon har konfliktfyllda relationer med sina överordnade som har ifrågasatt hennes förmåga att utföra sitt arbete. Det kan noteras att [sökanden] i sin berättelse har en tendens att göra en paranoid tolkning av händelser. Det är möjligt att hon lider av en borderline personlighetsstörning.”

35 Sökanden fick ta del av det medicinska utlåtandet av den 18 augusti 2009 och begärde, genom en skrivelse från sina ombud av den 26 augusti 2009, bland annat med hänsyn till detta utlåtande, att tillsättningsmyndigheten skulle skjuta upp verkställigheten av det angripna beslutet i avvaktan på kompletterande medicinska undersökningar. Denna begäran avslogs genom tillsättningsmyndighetens beslut av den 2 september 2009.

36 Den 1 oktober 2009 anförde sökanden med stöd av artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna klagomål mot det angripna beslutet.

Förfarandet och parternas yrkanden

37 Genom ansökan om interimistiska åtgärder som inkom till personaldomstolens kansli den 6 november 2009 och registrerades under målnummer F-92/09 R, begärde sökanden dels att verkställigheten av det angripna beslutet skulle skjutas upp, dels att interimistiska åtgärder skulle beviljas.

38 I en skrivelse av den 19 november 2009 informerade kansliet parterna om personaldomstolens beslut att bifalla sökanden hennes begäran om anonymitet.

39 I ett beslut av den 18 december 2009 i mål F-92/09 R, U mot Europaparlamentet (REUP 2009, s. I-A-1-511 och II-A-1-2771), beviljade personaldomstolens ordförande uppskov med verkställigheten av det angripna beslutet fram till dess att personaldomstolen slutligt avgjort målet.

40 Ordföranden för Europeiska unionens tribunal biföll parlamentets överklagande och upphävde, genom beslut av den 27 april 2010 i mål T-103/10 P(R), Europaparlamentet mot U, det tidigare nämnda beslutet av personaldomstolens ordförande av det skälet att personaldomstolens ordförande felaktigt hade ansett att det i förevarande fall förelåg en situation som ställde krav på skyndsamhet, och avslog ansökan om interimistiska åtgärder.

41 Behandlingen av huvudfrågan sköts upp i enlighet med artikel 91.4 i tjänsteföreskrifterna fram till antagandet av det beslut av den 5 februari 2010, som tillkännagavs samma dag, genom vilket tillsättningsmyndigheten avslog klagomålet.

42 Sökanden har yrkat att personaldomstolen ska

— ogiltigförklara det angripna beslutet,

— förplikta Europaparlamentet att utbetala skadestånd uppskattat till 15 000 euro, med förbehåll för ändringar, som ersättning för ideell skada,

— förplikta Europaparlamentet att ersätta rättegångskostnaderna.

43 Europaparlamentet har yrkat att personaldomstolen ska

— ogilla talan,

— förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

Rättslig bedömning

44 Sökanden har till stöd för sin talan åberopat tre grunder som för det första avser åsidosättande av omsorgsplikten enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna och artikel 8 i de interna bestämmelserna, för det andra överträdelse av artikel 59.5 i tjänsteföreskrifterna och, för det tredje, överträdelse av artikel 12.2 i de interna bestämmelserna.

Den första grunden, som avser åsidosättande av omsorgsplikten enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna och artikel 8 i de interna bestämmelserna

Parternas argument

45 Sökanden har påpekat att hon från och med år 2006 började få problem med att kommunicera med sina kolleger, även om hennes arbetsprestationer fortfarande var tillfredsställande. År 2007 inleddes förbättringsförfarandet avseende henne. Även om hon instämmer i att hennes enhetschef vid den tidpunkt då förfarandet inleddes inte hade kunde anta att de konstaterade bristande arbetsinsatserna berodde på problem av medicinsk natur, framkom det mycket tydliga indikationer på att så var fallet efter omplaceringen av henne till enheten ”X”. Sökanden har angående detta åberopat protokollet från det möte som hölls den 5 november 2008 mellan hennes enhetschef och en handläggare på avdelningen.

46 Sökanden har medgett att hon har varit ovillig att acceptera tanken på att hon hade psykiska problem och har vägrat att ta emot hjälp. Det är dock mycket svårt för en person som lider av en personlighetsstörning, som till exempel den störning som diagnosticerats av den psykiater som parlamentets läkartjänst konsulterat, att inse att man är sjuk, eftersom den berörda personen uppfattar det beteende som hänger samman med detta som naturligt och oundvikligt.

47 Den förste bedömaren hade trots detta föreslagit att hon skulle sägas upp. Sökanden har tillagt att kommittén i sitt yttrande hade noterat att det kunde ligga medicinska orsaker bakom de problem hon hade stött på i sitt arbete och att kommittén faktiskt hade bett administrationen att kontrollera om det fanns skäl att misstänka något sådant.

48 Sökanden har påpekat att administrationen, enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, har en omsorgsplikt gentemot sina tjänstemän. Enligt fast rättspraxis innebär denna plikt, samt principen om god förvaltningssed, att administrationen, när den fattar beslut avseende en tjänsteman, ska beakta samtliga omständigheter som kan ha inflytande över tjänstemannens situation och att den, när den gör detta, ska ta hänsyn inte bara till tjänstens intresse utan också till tjänstemannens intresse. Inför ett så allvarligt beslut som ett beslut om uppsägning på grund av bristande arbetsinsats, måste administrationens omsorgsplikt vara ännu mer omfattande.

49 Genom att i förevarande fall besluta att inte omgående informera parlamentets läkartjänst om de misstänkta psykiska problemen hos sökanden efter hennes omplacering till enheten ”X”, har bedömaren åsidosatt omsorgsplikten enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna och artikel 8 i de interna bestämmelserna, och särskilt artikel 8.5 i dessa bestämmelser. Även om sökanden inte ville medge att dessa problem fanns, och inte heller ville samarbeta, borde administrationen i enlighet med sin omsorgsplikt ha avslutat eller åtminstone ha skjutit upp förfarandet avseende bristande arbetsinsats och begära kompletterande undersökningar av läkartjänsten, när det var ovisst om det möjligen kunde ligga medicinska orsaker bakom sökandens svårigheter att utföra sina arbetsuppgifter. Den psykiater som läkartjänsten konsulterade hade i sitt utlåtande diagnosticerat en ”borderline personlighetsstörning”, vilket i än högre grad borde ha föranlett administrationen att agera på det sättet.

50 Genom en skrivelse av den 27 april 2010 ingav sökanden till personaldomstolens kansli ett utlåtande från psykiatern Dr H., vilken efter en utfrågning och undersökning av sökanden den 21 april 2010 hade kommit fram till att hon hade en typisk personlighetsstörning och misstänkte någon form av insufficiens med tendens till en uppenbar psykos. Sökanden har motiverat det sena inlämnandet av detta nya bevis med att Dr H., som man hade begärt en tid hos i januari 2010, inte var disponibel förrän den 21 april.

51 Europaparlamentet har inledningsvis gjort gällande att hänvisningen till artikel 24 i tjänsteföreskrifterna är irrelevant i förevarande fall, eftersom den bestämmelsen inte rör omsorgsplikten utan institutionernas biståndsskyldighet. Parlamentet anser att man därför endast behöver bemöta de av sökandens argument som hänger samman med det påstådda åsidosättandet av artikel 8 i de interna bestämmelserna.

52 Parlamentet har i detta avseende påpekat att sökandens försämrade arbetsprestationer, som främst orsakades av hennes bristande motivation och vilja att på ett korrekt sätt utföra de uppgifter som hon hade tilldelats, hade tagit sin början efter det att hon hade fått fast anställning.

53 Socialassistenten, som på begäran av personalansvarig vid GD Översättning och publicering, hade begett sig till sökandens arbetsplats i september 2008, hade inte noterat några särskilda avvikelser. Vidare hade sökanden varken reagerat positivt eller konstruktivt på den hjälp som socialassistenten erbjöd henne.

54 Inte heller parlamentets förtroendeläkare, som sökanden slutligen besökte den 20 november 2008, hade noterat några avvikelser från medicinsk synpunkt och hade hänvisat henne till socialassistenten.

55 Parlamentet har framhållit att sökanden, trots alla försök från institutionens sida att hjälpa henne, ändå klagade på att hennes överordnade inte förstod sig på hennes mentalitet. Parlamentet har tillagt att hon kände sig obekväm i en mångkulturell och internationell miljö och att hon vid flera tillfällen hade visat ett visst förakt gentemot parlamentet, unionen och sitt arbete, och till och med uttalat att hon ville säga upp sig från tjänsten.

56 Parlamentet anser att artikel 8 i de interna bestämmelserna har tillämpats korrekt i förevarande fall. När förbättringsförfarandet inleddes, det vill säga vid det inledande samtalet enligt artikel 7 i de interna bestämmelserna, som ägde rum den 9 juli 2007, hade den slutlige bedömaren nämligen kommit fram till att det inte var nödvändigt att inhämta upplysningar från läkartjänsten, eftersom han inte hade sett några tecken på brister i sökandens arbetsinsats som skulle kunna ha medicinska orsaker. Sökanden nämnde för övrigt inte själv att det fanns några sådana orsaker. Den slutlige bedömaren handlade därför helt och hållet i enlighet med artikel 8.1 i de interna bestämmelserna.

57 Vidare hade den psykiater som läkartjänsten konsulterade i augusti 2009, efter att ha undersökt sökanden, kommit fram till att hon inte var sinnesförvirrad. Det är mot bakgrund av dessa omständigheter inte på något sätt uteslutet att administrationen efter en sådan diagnos med rätta

hade kunnat anta att det inte låg medicinska orsaker bakom sökandens bristande arbetsinsats. Det har i vart fall inte fastställts i läkarens utlåtande att det fanns ett samband mellan den personlighetsstörning som han hade funnit hos sökanden och hennes bristande arbetsinsats. Parlamentet menar att man av detta kan dra slutsatsen att sökanden kunde utföra sitt arbete på ett korrekt sätt även om hon hade en diagnosticerad personlighetsstörning.

58 Parlamentet har tillagt att de fel som sökanden har begått i sin tjänsteutövning har varit så pass allvarliga och ofta förekommande att de har hindrat avdelningen från att fungera som den skulle. Hennes anstötliga uppträdande inom avdelningen och framför allt hennes kategoriska vägran att arbeta med kolleger av en viss nationalitet eller ett visst etniskt ursprung har omöjliggjort alla former av samarbete.

59 Parlamentet har motsatt sig tolkningen av protokollet från mötet den 5 november 2008, vilket omnämns i punkt 24 ovan. Vid detta möte föreslogs endast att man på nära håll skulle följa sökandens arbetsinsatser och uppträdande i tjänsten samt att man skulle notera allt som kunde vara till hjälp när den slutlige bedömaren skulle fatta sitt beslut om sökandens yrkesmässiga framtid. Det påpekades också att man hade gjort allt för att erbjuda sökanden psykologhjälp, om så behövdes, men att hon fortsatt hade förnekat att hon hade psykiska problem och hade vägrat att ta emot hjälp. Enligt parlamentet framgår det inte på något sätt av mötesprotokollet att det vid detta tillfälle skulle ha sagts att det kunde ligga medicinska orsaker bakom sökandens problem med att sköta sitt arbete efter det att hon hade fått en fast tjänst och att hon ”behövde psykologhjälp”.

60 Parlamentet har ställt sig skeptiskt till sökandens påstående att hon inte hade velat erkänna att hon hade psykiska problem, eftersom hon enligt parlamentets förtroendeläkare gick på behandling hos en psykiater, och att hon därför måste ha varit medveten om att hon hade psykiska problem som hon hade kunnat åberopa under förbättringsförfarandet.

61 Parlamentet har slutligen ifrågasatt relevansen av kommitténs yttrande. Parlamentet har påpekat att kommittén inte är sammansatt av läkare och att den avgav sitt yttrande den 14 maj 2009. I maj 2009 kunde dock tillsättningsmyndigheten beakta de slutsatser som parlamentets förtroendeläkare hade dragit några månader tidigare efter att då ha undersökt sökanden, det vill säga i november 2008. Enligt dessa förekom det inte några avvikelser ur medicinsk synpunkt.

Personaldomstolens bedömning

62 Sökanden har i huvudsak hävdat att parlamentet, genom att fullfölja förfarandet för avhjälpande av bristande arbetsinsats fram till dess att institutionen antog det angripna beslutet, trots att det under hela detta förfarande fanns flera indikationer på att hennes yrkesmässiga svårigheter kunde ha en medicinsk orsak, har brustit i sin omsorgsplikt enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna och artikel 8 i de interna bestämmelserna. Sökanden har framhållit att omsorgsplikten innebär att administrationen har en positiv skyldighet att ta kontakt med en läkare, när det finns tecken på att en tjänsteman lider av psykiska problem.

63 Vad gäller detta ska sökandens första grund uppfattas så att den huvudsakligen avser åsidosättande av omsorgsplikten såsom denna tar sig uttryck bland annat i artikel 8 i de interna bestämmelserna, utan att det är nödvändigt att ta ställning till räckvidden av biståndsskyldigheten enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna.

64 Det ska inledningsvis erinras om att begreppet administrationens omsorgsplikt, såsom detta har utvecklats i rättspraxis, avspeglar den balans mellan de ömsesidiga rättigheter och skyldigheter som har skapats genom tjänsteföreskrifterna i relationerna mellan administrationen och de offentliganställda. Denna balans innebär bland annat att administrationen, när den fattar beslut avseende en tjänsteman, ska beakta samtliga omständigheter som kan ha inflytande över

tjänstemannens situation och att den, när den gör detta, ska ta hänsyn inte bara till tjänstens intresse utan också till den berörda tjänstemannens intresse (domstolens dom av den 28 maj 1980 i de förenade målen 33/79 och 75/79, Kuhner mot kommissionen, REG 1980, s. 1677, punkt 22, och av den 29 juni 1994 i mål C-298/93 P, Klinke mot domstolen, REG 1994, s. I-3009, punkt 38).

65 Omsorgsplikten innebär att administrationen, när man misstänker att det kan finnas bakomliggande medicinska orsaker till en tjänstemans svårigheter att utföra sina arbetsuppgifter, måste anstränga sig till det yttersta för att undanröja dessa misstankar innan man fattar ett beslut om att säga upp den berörda tjänstemannen (se, analogt, förstainstansrättens dom av den 26 februari 2003 i mål T-145/01, Latino mot kommissionen (REGP 2003, s. I-A-59 och II-337, punkt 93).

66 Detta krav återspeglas i de interna bestämmelserna, eftersom det i artikel 8 i dessa bestämmelser föreskrivs att den slutlige bedömaren under vissa omständigheter ska vända sig till parlamentets läkartjänst, om han eller hon får kännedom om förhållanden som tyder på att det kritiserade uppträdandet hos tjänstemannen kan ha medicinska orsaker.

67 Dessutom blir administrationens skyldighet att visa omsorg desto större när det är fråga om en sådan speciell situation då det råder ovisshet kring en tjänstemans mentala hälsa och därmed också dennes förmåga att tillvarata sina intressen på lämpligt sätt (se, för ett liknande resonemang, personaldomstolens dom av den 13 december 2006 i mål F-17/05, de Brito Sequeira Carvalho mot kommissionen, REGP 2006, s. I-A-1-149 och II-A-1-577, punkt 72). Detta gäller i än högre grad när den berörda tjänstemannen liksom i detta fall hotas av uppsägning och således befinner sig i en utsatt situation.

68 I förevarande fall framgår det av protokollet från mötet den 5 november 2008 angående sökandens integrering i enheten ”X”, som tillställts enhetschefen och generaldirektören, att sökanden visade god vilja men att hon hade problem med att kommunicera med sina kolleger, att hon var ensam inom enheten på grund av sitt beteende och att den aktuella enhetschefen befarade att detta beteende skulle dra ner stämningen inom enheten på sikt. Det togs också upp i protokollet att man hade gjort allt för att erbjuda sökanden psykologhjälp, om så behövdes, via en läkare eller en socialarbetare, men att hon hade förnekat att hon hade problem och hade avböjt alla erbjudanden om hjälp.

69 Vidare hade kommittén rådfrågats angående förslaget om att säga upp sökanden. I sitt yttrande av den 14 maj 2009 hade kommittén konstaterat att sökanden inte kunde utföra sina arbetsuppgifter på ett tillfredsställande sätt eller arbeta i en sådan mångkulturell miljö som parlamentets. Den hade också kommit fram till att administrationen borde undersöka om det låg medicinska orsaker bakom sökandens dåliga förmåga att anpassa sig till sitt arbete. Slutligen hade den godkänt förslaget om uppsägning, eftersom det hade visat sig att sökandens bristande arbetsinsats inte hade medicinska orsaker och eftersom hon hade vägrat att genomgå de medicinska undersökningar som var nödvändiga för att utesluta att det fanns medicinska orsaker till hennes problem med att sköta arbetet.

70 Det kan konstateras att en stor del av innehållet i yttrandet ägnas åt frågan huruvida det eventuellt föreligger ett samband mellan sökandens yrkesmässiga svårigheter och hennes mentala hälsa.

71 Kommittén har påpekat i yttrandet att det fanns flera personer som hade arbetat med sökanden som hade sagt till kommittén att de hyste tvivel om sökandens mentala hälsa och att kommittén själv, när den hörde sökanden, hade haft ett klart intryck av att hon befann sig i ett instabilt eller rubbat mentalt tillstånd.

72 Kommittén påpekade också i yttrandet att det hade framgått av de utfrågningar som den hade gjort att sökandens överordnade hade samma uppfattning om henne, det vill säga att hon, kort efter det att hon hade blivit fast anställd, hade börjat bete sig avvikande, vilket bland annat hade yttrat sig i att hon

periodvis uppvisade en asocial attityd gentemot kollegerna, vägrade att ta sig an sina uppgifter, och detta utan att det förelåg någon egentlig orsak eller av de mest underliga skäl, och även gapskrattade på ett opassande sätt.

73 Dessutom har det genom yttrandet kommit fram flera uppgifter: GD Översättning och publicering hade kontaktat parlamentets läkartjänst i augusti 2008, vilken hade kallat sökanden till ett besök för att undersöka ”tecken på en eventuell depression”, vilket det fanns en antydan om redan i december 2006, men sökanden hade ignorerat denna kallelse. GD Översättning och publicering hade då bett parlamentets socialtjänst att ingripa men sökanden hade motsatt sig detta. Det framgår också av handlingarna i målet att sökanden hade erbjudits psykologhjälp bland annat av en läkare, i slutet av år 2008, när hon arbetade vid enheten ”X”, men att hon hade vägrat att ta emot hjälp.

74 Det ankommer visserligen på administrationen att se till att tjänstemän eller andra anställda inte genom missbruk eller på ett bedrägligt sätt åberopar sina rättigheter enligt tjänsteföreskrifterna, särskilt när det gäller rättigheter enligt invaliditetsförsäkringen.

75 Mot bakgrund av det som anförts ovan ska det dock anses att administrationen redan från slutet av 2008, och i alla händelser i maj 2009, när kommittén avgav sitt yttrande, förfogade över tillräckligt mycket information för att kunna sluta sig till att det låg medicinska orsaker bakom sökandens kritiserade beteende. Administrationen borde under sådana förhållanden ha gjort sitt yttersta för att försäkra sig om att så inte var fallet, innan den fattade det angripna beslutet.

76 Parlamentet har till sitt försvar emellertid endast hävdat att administrationen vid den tidpunkt då det angripna beslutet fattades förfogade över uppgifter som tydde på att det inte låg medicinska orsaker bakom sökandens yrkesmässiga svårigheter.

77 Parlamentet har på sin höjd hänvisat till socialassistentens bedömning, som denne gjorde efter sitt besök på sökandens arbetsplats i september 2008, och till den bedömning som förtroendeläkaren gjorde, vilken vid besöket den 20 november 2008 inte hade funnit några avvikelser av medicinsk natur.

78 Det är dock inte tillräckligt med en bedömning som har gjorts av en socialassistent, som inte har den nödvändiga medicinska kompetensen, för att administrationen ska kunna släppa misstankarna om att det ligger medicinska orsaker bakom de problem som en av dess anställda har stött på i sitt arbete.

79 När det gäller den ”undersökning”som parlamentets förtroendeläkare gjorde den 20 november 2008, är det enda beviset som fogats till handlingarna i målet angående denna ”undersökning” ett e-postmeddelande av den 27 oktober 2009, i vilket det står följande:

”Jag hade detta samtal med [sökanden] i närvaro av socialassistenten för att utvidga utredningen till att även omfatta de sociala sammanhang som [sökanden] kan komma att befinna sig i. Det hände inget anmärkningsvärt under samtalet.”

80 Det framgår emellertid inte av detta e-postmeddelande att parlamentets förtroendeläkare, som för övrigt inte är psykiater, ställde en diagnos efter detta samtal, eller att han efter samtalet drog slutsatsen att det eventuellt kunde ligga medicinska orsaker bakom de problem som sökanden hade stött på i sitt arbete. Förtroendeläkaren hänvisade i meddelandet endast till samtalets förlopp och att det inte hade hänt något speciellt vid detta tillfälle.

81 Den bevisning som parlamentet har åberopat förefaller således inte tillräckligt övertygande.

82 Framför allt har parlamentet inte hänvisat till att administrationen har vidtagit några åtgärder mellan den tidpunkt då den fick ta del av kommitténs yttrande och antagandet av det angripna beslutet.

83 I detta skede av förfarandet var det dock särskilt nödvändigt att vidta åtgärder för att utröna huruvida det låg medicinska orsaker bakom sökandens yrkesmässiga svårigheter, då detta hade rekommenderats av kommittén och denna, som hade kunnat göra en grundligare undersökning av sökandens situation, uttryckligen hade nämnt att det kunde finnas ett samband mellan hennes yrkesmässiga svårigheter och hennes mentala hälsa.

84 Dessutom kunde administrationen, mot bakgrund av yttrandet, i detta fall rimligen ha tolkat sökandens upprepade vägran att ta emot hjälp som ett förnekande från sökandens sida av att hon hade psykiska problem och därmed också som ett tecken på att hon på grund av sin hälsa inte hade förmåga att tillvarata sina intressen på lämpligt sätt. Den omständigheten att hon hade undersökts av en psykiater, något som inte är detsamma som att hon kunde medge att hon hade psykiska problem, borde snarare ha motiverat parlamentet att iaktta ännu större försiktighet.

85 Som tidigare påpekats innebär en sådan situation då en tjänsteman inte klarar av att handla för egen räkning och att själv bedöma om han eller hon har en sjukdom, att institutionen i vissa fall har en positiv skyldighet, och detta i än högre grad när den berörda tjänstemannen hotas av uppsägning och således befinner sig i en utsatt situation. Följaktligen var det i detta speciella sammanhang administrationens sak att försöka förmå sökanden att acceptera ytterligare en medicinsk undersökning, bland annat genom att hänvisa till institutionens rätt att låta tjänstemannen undersökas av förtroendeläkaren med stöd av artikel 59.5 i tjänsteföreskrifterna, enligt vilken tjänstemannen kan åläggas att ta ledigt om hans eller hennes hälsotillstånd kräver det.

86 Parlamentet har emellertid inte visat eller ens påstått att man i det speciella sammanhang som togs upp i föregående punkt har gjort några särskilda ansträngningar – efter att ha tagit del av kommitténs yttrande – för att övertala sökanden att låta sig undersökas av en läkare. I det angripna beslutet sägs ingenting om detta, trots yttrandet, och det innehåller inget skäl som motiverar att en medicinsk utredning har uteblivit.

87 Denna brist på omsorg gentemot sökanden är desto mer oförklarlig som parlamentet, via sin läkartjänst, inte tvekade att i augusti 2009 ge en psykiater i uppdrag att undersöka henne efter hennes besök på läkarmottagningen, trots att det angripna beslutet redan var fattat. Detta beslut av parlamentet, vilket fattades knappt en månad efter det att det angripna beslutet hade fattats, bekräftar att det fanns ett behov av att låta sökanden undersökas av en specialistläkare och blottlägger därmed bristerna i det förfarande som ledde till den omtvistade uppsägningen.

88 En sådan medicinsk undersökning av sökanden borde ha ägt rum innan man fattade det aktuella beslutet om uppsägning, vilket kanske kunde ha varit befogat om den läkare som då hade rådfrågats faktiskt hade uteslutit att sökandens kritiserade beteendet hade några medicinska orsaker.

89 Mot bakgrund av det ovan anförda, och utan att det finns anledning att pröva den bevisning i sak som sökanden översände den 27 april 2010, kan det konstateras att parlamentet inte har gjort sitt yttersta för att undanröja alla tvivel angående eventuella medicinska orsaker till sökandens yrkesmässiga svårigheter, och att institutionen således har brustit i omsorgsplikten, och därmed även åsidosatt artikel 8 i de interna bestämmelserna.

90 Utan att övriga grunder som sökanden åberopat behöver prövas ska talan således bifallas på den första grunden, och som en följd av detta ska det angripna beslutet ogiltigförklaras.

Yrkandet om ersättning

91 Sökanden har yrkat ersättning med ett belopp på 15 000 euro för den ideella skada hon anser sig ha lidit.

92 Parlamentet har framhållit att sökanden inte på något sätt har uppgett vari den skada som hon skulle ha lidit består och anser därmed att hennes yrkande ska avvisas.

93 I andra hand anser parlamentet att sökanden inte har lämnat bevis för att de kritiserade agerandena är rättsstridiga.

94 Vad gäller detta kan det svårligen bestridas att parlamentets rättsstridiga agerande, som konstaterats i punkt 87 ovan, har orsakat sökanden en ideell skada.

95 En ogiltigförklaring av en rättsstridig rättsakt, vilken har verkan från början, kan i sig utgöra en lämplig och i princip tillräcklig ersättning för all ideell skada som rättsakten kan ha orsakat (domstolens dom av den 9 juli 1987 i de förenade målen 44/85, 77/85, 294/85 och 295/85, Hochbaum och Rawes mot kommissionen, REG 1987, s. 3259, punkt 22, förstainstansrättens dom av den 9 november 2004 i mål T-116/03, Montalto mot rådet, REGP 2004, s. I-A-339 och II-1541, punkt 127, och av den 6 juni 2006 i mål T-10/02, Girardot mot kommissionen, REGP 2006, s. I-A-2-129 och II-A-2-609, punkt 131, personaldomstolens dom av den 8 maj 2008 i mål F-6/07, Suivikas mot rådet, REGP 2008, s. I-A-1-151 och II-A-1-819, punkt 151), om sökanden inte visar att hon har lidit en ideell skada som kan särskiljas från den rättsstridighet som föranledde ogiltigförklaringen och som inte kan gottgöras fullt ut genom denna ogiltigförklaring (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 7 februari 1990 i mål C-343/87, Culin mot kommissionen, REG 1990, s. I-225, punkterna 27 och 28).

96 I förevarande mål har sökanden upplevt sig vara orättvist behandlad, frustrerad och otrygg, men denna skada har ersatts på ett lämpligt och tillräckligt sätt genom att det angripna beslutet, vari orsaken till detta låg, ogiltigförklaras.

97 Yrkandet om ersättning ska följaktligen ogillas.

Rättegångskostnader

98 Enligt artikel 87.1 i rättegångsreglerna ska tappande part, om inte annat följer av bestämmelserna i kapitel 8 i avdelning II, förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Personaldomstolen får enligt punkt 2 i samma artikel, om så anses skäligt, besluta att en tappande part endast delvis, eller inte alls, ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.

99 Av domskälen i denna dom framgår att parlamentet huvudsakligen är tappande part. Sökanden har dessutom uttryckligen yrkat att parlamentet ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Eftersom omständigheterna i förevarande mål inte motiverar en tillämpning av bestämmelserna i artikel 87.2 i rättegångsreglerna ska parlamentet förpliktas att ersätta samtliga rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar

PERSONALDOMSTOLEN (andra avdelningen)

följande:

1) Europaparlamentets beslut av den 6 juli 2009 om uppsägning av U ogiltigförklaras.

2) Talan ogillas i övrigt.

3) Parlamentet ska ersätta samtliga rättegångskostnader.

Tagaras Van Raepenbusch Rofes i Pujol

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 28 oktober 2010.

W. Hakenberg
Justitiesekreterare

H. Tagaras
Ordförande

Det här avgörandet och däri angivna avgöranden från Europeiska unionens domstolar finns tillgängliga på webbplatsen www.curia.europa.eu