Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА СЪДА НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ (втори състав)

28 октомври 2010 година *

„Публична служба — Длъжностни лица — Решение за уволнение — Задължение за полагане на грижа — Професионална некомпетентност — Здравословни причини“

По дело F-92/09

с предмет жалба, подадена на основание член 236 ЕО и член 152 АЕ

**U**, бивше длъжностно лице на Европейския парламент, с местожителство в Люксембург (Люксембург), за което се явяват адв. F. Moyse, и адв. A. Salerno, avocats,

жалбоподател,

срещу

**Европейски парламент**, за който се явяват г-жа S. Seyr, г-жа K. Zejdová и г-н J. F. de Wachter, в качеството на представители,

ответник,

СЪДЪТ НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА (втори състав),

състоящ се от: г-н H. Tagaras, председател, г-н S. Van Raepenbusch (докладчик) и г-жа M. I. Rofes i Pujol, съдии,

секретар: г-н R. Schiano, администратор,

предвид изложеното в писмената фаза на производството и в съдебното заседание от 8 юли 2010 г.,

постанови настоящото

**Решение**

1 С жалба, подадена на 6 ноември 2009 г. в секретариата на Съда на публичната служба, жалбоподателят иска отмяна на решението от 6 юли 2009 г., с което Европейският парламент го уволнява, считано от 1 септември 2009 г. (наричано по-нататък „обжалваното решение“), и изплащане на сумата от 15 000 EUR като обезщетение за неимуществените вреди, които той счита, че е претърпял, като си запазва правото да промени тази сума.

* Език на производството: френски.

**Правна уредба**

2 Член 9, параграф 6 от Правилника за длъжностните лица на Европейския съюз (наричан по-нататък „Правилникът“) гласи:

„Становището на Съвместния консултативен комитет по професионална некомпетентност се иска за прилагането на член 51“.

3 Член 24 от Правилника гласи:

„[Съюзът] оказв[а] съдействие на всяко длъжностно лице, по-специално в производства срещу всяко лице, отправящо заплахи, обиди или клеветнически действия или твърдения, или нападение срещу личността или имуществото, на които длъжностното лице или член от неговото семейство е подложено поради длъжността, която заема, или служебните му задължения.

“Т[ой] дълж[и] солидарно обезщетение на длъжностното лице за вредите, претърпени от него в такива случаи, доколкото длъжностното лице само не е причинило умишлено или с груба небрежност вреди и не е успяло да получи обезщетение от виновния“.

4 Член 51 от Правилника гласи:

„1. Всяка институция определя процедури за навременно установяване на случаите на некомпетентност и справяне с тях и тяхното преодоляване по подходящ начин. След изчерпването на тези процедури длъжностното лице, което според последователно периодично атестиране по член 43 продължава да изпълнява некомпетентно функциите си, може да бъде уволнено, понижено или класирано в по-ниска функционална група в същата или по-ниска степен.

2. Всяко предложение за уволнение, понижение или класиране на длъжностно лице в по-ниска функционална група се мотивира и съобщава на длъжностното лице, за което се отнася. Предложението на органа по назначаването се изпраща на съвместния консултативен комитет по член 9, параграф 6.

3. Длъжностното лице има право да получи пълното си служебно досие и да прави извлечения от всички документи, имащи отношение към процедурата. То разполага с най-малко петнадесет дни, считано от датата на получаване на предложението, за да подготви защитата си. То може да бъде подпомагано от трето лице по свой избор. Длъжностното лице може да представи писмени забележки. То се изслушва от съвместния консултативен комитет. Длъжностното лице може да призове свидетели.

4. Пред съвместния консултативен комитет институцията се представлява от длъжностно лице, определено за тази цел от органа по назначаването. Това длъжностно лице има същите права като длъжностното лице, обект на процедурата.

5. Предвид предложението по параграф 2 и всички писмени и устни изявления на длъжностното лице или свидетелите, съвместният консултативен комитет приема с мнозинство мотивирано становище, в което определя мярката, която счита за подходяща, с оглед установените по негово искане факти. Комитетът изпраща становището си на органа по назначаването и на заинтересованото длъжностно лице в срок от два месеца от датата, на която е бил сезиран. При гласуване на решенията на съвместния консултативен комитет председателят няма право на глас, освен по процедурни въпроси и при равен брой гласове.

Органът по назначаването взема решение в срок от два месеца от получаването на становището на съвместния консултативен комитет след изслушване на длъжностното лице. Решението се подкрепя с доказателства. В него се посочва датата му на влизане в сила.

6. За периода, определен в параграф 7, уволненото поради некомпетентност длъжностно лице има право на месечно обезщетение за уволнение, равно на основната месечна заплата на длъжностно лице първа стъпка в степен 1. За същия период длъжностното лице има право и на семейните надбавки по член 67. Надбавката за жилищни нужди се изчислява на базата на основната месечна заплата на длъжностно лице от първа степен в съответствие с член 1 от приложение VII.

Надбавката не се изплаща, ако лицето подаде оставка след началото на процедурата по параграфи 1, 2 и 3, или ако за него незабавно възникне право на пълна пенсия. Ако то се ползва с право на обезщетение за безработица по национална осигурителна схема, сумата на получаваното по този ред обезщетение се приспада от горепосочената надбавка.

7. Периодът, за който се дължат плащанията по параграф 6, е както следва:

а) три месеца, ако към датата на вземане на решението за уволнение длъжностното лице е навършило по-малко от пет години на служба;

б) шест месеца, ако длъжностното лице е навършило най-малко пет, но по-малко от десет години служба;

в) девет месеца, ако длъжностното лице е навършило най-малко десет, но по-малко от двадесет години служба;

г) 12 месеца, ако длъжностното лице е навършило над двадесет години служба.

8. Длъжностни лица, които са понижени или класирани в по-ниска функционална група на основание професионална некомпетентност, могат след изтичането на срок от шест години да поискат всяко споменаване на тази мярка да бъде заличено от личните им досиета.

9. Длъжностните лица имат право да им бъдат възстановени разумно направените по тяхна инициатива разноски в хода на производството, включително хонорарите, дължими на защитник, непринадлежащ към институцията, ако предвиденото в настоящия член производство приключи без решение за уволнение, понижение или класиране на длъжностното лице в по-ниска функционална група“.

5 Член 59 от Правилника гласи:

„1. Длъжностно лице, което представи доказателство, че не е в състояние да изпълнява служебните си задължения поради болест или злополука, има право на отпуск по болест.

[…]

4. Органът по назначаването може да сезира комисията по инвалидност с всеки случай на длъжностно лице, чийто отпуск по болест надвиши 12 месеца за всеки период от три години.

5. От всяко длъжностно лице може да бъде поискано да излезе в отпуск вследствие на преглед от медицинско лице на институцията, ако състоянието на здравето му налага това или ако член на семейството му страда от заразна болест.

[…]“

6 Член 1 от вътрешните правила относно процедурата по подобрение в рамките на установяването, овладяването и разрешаването на потенциални случаи на професионална некомпетентност на длъжностните лица, приета от бюрото на Парламента на 3 юли 2006 г. (наричани по-нататък „вътрешните правила“), гласи:

„Процедурата, приложима при професионална некомпетентност, установена от настоящите вътрешни правила в съответствие с член 51, параграф 1 от Правилника (наричана по-нататък „процедурата по подобрение“) цели да гарантира, че всеки случай се третира на ранен стадий и системно, за да може съответното длъжностно лице да започне отново да изпълнява в необходимата степен задачите, описани в атестационния доклад, в съответствие с длъжностната характеристика на позицията и по този начин да се избегне спрямо него да бъдат предприети мерките, предвидени в член 51 от Правилника (уволнение, понижение или класиране в по-ниска функционална група в същата или по-ниска степен)“.

7 Член 3, параграф 1 от вътрешните правила предвижда:

„Процедурата по подобрение се прилага успоредно с процедурата по атестиране, посочена в общите разпоредби за изпълнение относно атестационните доклади […] (наричани по-нататък „ОРИ Атдок“).“

8 Член 7 от вътрешните правила предвижда:

„1. При установяването на признаци на професионална некомпетентност първият атестиращ със записка кани на среща длъжностното лице като му посочва предмета на срещата. В тази записка той уведомява длъжностното лице за правата му, посочени в член 14 от настоящите правила. След срещата първият атестиращ уведомява изготвящия окончателната атестация с надлежно мотивирано писмо. Длъжностното лице получава препис от писмото.

2. При необходимост изготвящият окончателната атестация сезира [д]ирекцията по [с]тратегия на човешките ресурси, [генерална дирекция (ГД) „Персонал“], която посочва съветник. Изготвящият окончателната атестация кани на среща длъжностното лице в най-кратък срок. На нея присъстват и първият атестиращ, и съветникът.

3. На срещата изготвящият окончателната атестация излага причините за констатираното неудовлетворително изпълнение на задължения, при необходимост взема решение за откриване на процедурата по подобрение и определя програма за подкрепа на длъжностното лице (наричана по-нататък „план за подобрение“). Той уведомява длъжностното лице за всички обстоятелства, свързани с процедурата по подобрение.

[…]“

9 Член 8 от вътрешните правила предвижда:

„1. Ако на срещата, предвидена в член 7 […], изготвящият окончателната атестация стигне до извода, че забелязаните у длъжностното лице признаци могат да се дължат на здравословни проблеми или ако длъжностното лице изтъкне проблеми от този вид, то незабавно иска разяснения от [л]екарския кабинет. В този случай евентуалното решение за откриване на процедурата по подобрение и определянето на план за подобрение се отлагат до получаването на отговор от [л]екарския кабинет.

2. [Л]екарският кабинет съобщава писмено отговора си на изготвящия окончателната атестация, на съответното длъжностно лице и на съветника при строго спазване на медицинската тайна и на поверителността на личните данни.

3. Ако отговорът на [л]екарския кабинет е, че към положението на длъжностното лице трябва да се приложат само разпоредбите от Правилника, отнасящи се до здравословното състояние на длъжностните лица, изготвящият окончателната атестация не може да започне процедура по подобрение спрямо него. Длъжностното лице, първият атестиращ и съветникът се уведомяват за това.

4. В противен случай изготвящият окончателната атестация кани повторно на среща длъжностното лице, първия атестиращ и съветника за откриване на процедурата по подобрение и за определяне на плана за подобрение.

5. Впоследствие, във всеки един момент [л]екарският кабинет може да съобщи писмено на изготвящия окончателната атестация и на длъжностното лице своята преценка относно здравословното състояние на длъжностното лице, както и заключенията от нея. Първият атестиращ, съветникът и съответното длъжностно лице се уведомяват за това. Въз основа на тези заключения изготвящият окончателната атестация може в зависимост от случая да реши да открие процедурата по подобрение или да прекрати вече открита процедура по подобрение“.

10 Член 12 от вътрешните правила гласи:

„1. Междинният доклад, предвиден в член 17, втора алинея от ОРИ Атдок, се изготвя през юли след среща на двамата атестиращи с длъжностното лице в присъствието на съветника. Междинният доклад се датира и подписва от двамата атестиращи и длъжностното лице, което може евентуално да добави забележки. Съветникът получава препис от него.

2. Ако междинният доклад стигне до извода, че длъжностното лице вече не проявява признаци на професионална некомпетентност, изготвящият окончателната атестация пристъпва към прекратяване на процедурата по подобрение и член 13 […] не се прилага. В противен случай, като вземе предвид становището на съветника, изготвящият окончателната атестация потвърждава продължаването на процедурата по подобрение до края на референтната година. И в двата случая длъжностното лице се уведомява писмено.

[…]“

**Обстоятелствата в основата на спора**

11 На 1 май 2005 г. жалбоподателят е назначен като длъжностно лице в Парламента в качеството на секретар със степен C*1 (понастоящем AST 1). Той е титуляризиран след изтичането на срока за изпитване от 1 май 2005 г. до 31 януари 2006 г. в отдел „Планиране и управление на заявките“ на ГД „Превод и издания“.

12 В атестационния доклад за 2005 г. първият атестиращ на жалбоподателя посочва, че посоченият е уважаван нов колега. В същия атестационен доклад той е определен като длъжностно лице със заслуги.

13 В атестационния доклад на жалбоподателя за 2006 г., макар отново да се описва като длъжностно лице със заслуги, се посочва по-конкретно, че той трябва да подобри своите умения в областта на общуването, че в някои случаи в основата на проблеми в областта на взаимоотношенията стои липса на общуване и че „макар ефикасността му да е задоволителна, [неговото] желание да общува с членовете на екипа се [е] понижило“.

14 С писмо от 10 юли 2007 г. началникът на служба към отдел „Планиране и управление на заявките“ в ГД „Превод и издания“ (наричан по-нататък „началникът на служба“) кани генералния директор на посочената ГД (наричан по-нататък „генералният директор“) да

„разгледа възможността за откриване на процедурата по подобрение“ спрямо жалбоподателя. В това писмо началникът на службата посочва срещата, проведена с него на 9 юли 2007 г., на основание член 7, параграф 1 от вътрешните правила.

15 Началникът на службата изпраща на генералния директор и писмо с дата 8 август 2007 г., в което сочи по-специално неадекватното обработване на заявките за превод от жалбоподателя, неговата неспособност да общува с колегите си, неразрешените му отсъствия, както и неучтивото и непрофесионалното му поведение. В това писмо той посочва освен това:

„[Жалбоподателят] е с висше образование и вероятно се чувства потиснат от факта, че трябва да изпълнява задачи на асистент. Имам доста ясно впечатление, че [жалбоподателят] изпитва презрение към работата и я счита за ненужна. Важно е освен това да се отбележи, че изпълнението на задълженията от страна на жалбоподателя и неговото поведение се измениха коренно след титуляризирането му“.

16 По силата на член 7, параграф 2 от вътрешните правила жалбоподателят участва в две срещи на 17 и 20 септември 2007 г. Вследствие на тези срещи на 24 септември 2007 г. е открита процедура по подобрение с план за подобрение, който следва да се изпълнява до 31 декември 2007 г. В рамките на тази процедура началникът на службата е първият атестиращ, а генералният директор — изготвящият окончателната атестация.

17 Вследствие на нова среща с жалбоподателя на 3 декември 2007 г., с писмо от 10 декември 2007 г. генералният директор взема решение да продължи процедурата по подобрение. В това писмо той все пак установява, че е налице прогрес по отношение на качеството на изпълнение на задълженията и на поведението на жалбоподателя.

18 В атестационния доклад за 2007 г., изготвен през март и април 2008 г., се посочва по-специално, че въпреки многобройни предупреждения изпълнението на задълженията на жалбоподателя се е влошило значително през 2007 г. Впрочем в този доклад жалбоподателят вече не се счита за длъжностно лице със заслуги.

19 По силата на член 12 от вътрешните правила през юли 2008 г. е изготвен междинен доклад. В този доклад, който се отнася до периода от 1 януари до 30 юни 2008 г., се посочва по-специално, че жалбоподателят частично е подобрил своето поведение спрямо службите и колегите, с които е в контакт. Макар в доклада да не се съдържа извод за професионална некомпетентност, в него се посочва, че констатираното подобрение трябва да се потвърди от устойчив и дългосрочен напредък в общото изпълнение на задълженията.

20 С писмо от 9 юли 2008 г. началникът на службата уведомява жалбоподателя, че процедурата по подобрение ще продължи до края на 2008 г.

21 На 12 август 2008 г. жалбоподателят е поканен да се яви на 14 август същия месец в лекарския кабинет.

22 На 4 септември 2008 г. по искане на отговарящия за човешките ресурси към ГД „Превод и издания“, обезпокоен, че жалбоподателят не е отговорил на посочената в предходната точка покана на лекарския кабинет, социална работничка в Парламента посещава работното място на жалбоподателя. Според социалната работничка на тази среща жалбоподателят потвърдил, че висшестоящите му не трябва „да се безпокоят“ за него.

23 На 13 октомври 2008 г., в рамките на процедурата по подобрение и по време на среща в присъствието на началника на службата, на жалбоподателя е предложено да бъде преместен в отдел „X“ на ГД „Превод и издания“. След като приема това предложение, жалбоподателят

постъпва на работа в посочения отдел през октомври 2008 г. На горепосочената среща, поради годишния отпуск на жалбоподателя през декември 2008 г., се решава окончателната среща, свързана с процедурата по подобрение, да бъде изтеглена на 26 ноември 2008 г.

24 На 19 ноември 2008 г. началникът на службата и генералният директор получават електронно писмо от администратор от отдел „X“, към което е прикачен протоколът от проведеното на 5 ноември съвещание между този администратор и началника на посочения отдел, чийто предмет е интегрирането на жалбоподателя в отдела. В този протокол се посочва по-специално, че жалбоподателят проявява добра воля, но има проблеми в общуването с колегите си, че е изолиран в службата поради поведението си и че началникът на отдела се страхува това поведение да не влоши атмосферата в службата в дългосрочен план. Освен това в протокола се посочва, че са положени всички усилия в случай на нужда на жалбоподателя да се осигури психологическа помощ — от лекар или социален работник — но че той отричал да има проблеми и отклонявал всякаква помощ.

25 На 20 ноември 2008 г., като този път отговаря на поканата на медицинското лице на Парламента, жалбоподателят е приет от него в присъствието на социалната работничка на Парламента.

26 На срещата, посочена в точка 23 от настоящото решение, жалбоподателят е уведомен, че изпълнението на задълженията му в отдел „X“ не е счетено за задоволително и че затрудненията му вероятно произтичат от собственото му поведение. Освен това началникът на службата го уведомява, че ще предложи на органа по назначаването (наричан по-нататък „ОН“) да го уволни.

27 По силата на член 13 от вътрешните правила специалният доклад е изготвен на 18 декември 2008 г. В този доклад се посочва по-специално, че обстоятелството, че работата и поведението на жалбоподателя не са се подобрили в отдел „X“, разкрива, че затрудненията му се дължат единствено на собственото му поведение, а не на неговите колеги или на факта, че работи в мултикултурна среда. В заключение началникът на службата и началникът на служба „Управление на заявките“ предлагат на ОН да уволни жалбоподателя поради продължаващо неумение да общува, да разрешава конфликти и поради нежеланието му да разбира и следва инструкции, както и да поема отговорност за действията си.

28 В атестационния доклад за 2008 г., изготвен през февруари 2009 г., се посочват същите проблеми като посочените в заключението на специалния доклад, изготвен на 18 декември 2008 г.

29 При това положение от съвместния консултативен комитет по професионалната некомпетентност (наричан по-нататък „комитетът“) е поискано да даде становище относно предложението за уволнение на жалбоподателя.

30 В единодушно становище от 14 май 2009 г. (наричано по-нататък „становището“) комитетът посочва не само че определен брой лица, работили с жалбоподателя, са го уведомили, че имат съмнения относно психическото му състояние, но и че самият комитет при изслушването му също е придобил ясното впечатление, че жалбоподателят е психически нестабилен или е в състояние на психическо разстройство.

31 Освен това комитетът изтъква, че проведените от него изслушвания са установили сходство в мнението на йерархическите ръководители на жалбоподателя, според които скоро след като бил титуляризиран жалбоподателят започнал да се държи необичайно, което включвало по-специално периодични кризи на антисоциално поведение спрямо колегите му, отказ да поеме изпълнението на задачите си, и то без явна причина или поради ексцентрични съображения, или пък неуместно избухване в смях. Освен това в хода на работата на комитета става ясно, че ГД „Превод и издания“ се е свързала със здравната служба на Парламента през

август 2008 г. и че посочената е предложила час на жалбоподателя за преглед във връзка с „признаците на евентуална депресия“, вече проявили се през декември 2006 г., но че жалбоподателят не отговорил на тази покана; при това положение ГД „Превод и издания“ поискала от социалната служба на Парламента да се намеси, но последната се натъкнала на отказ от страна на жалбоподателя.

32 В становището комитетът заключава, че жалбоподателят не е в състояние да изпълнява задоволително възложените му професионални задачи и да работи в мултикултурна среда като тази в Парламента. Той заключава също, че администрацията трябва да установи дали професионалната некомпетентност на жалбоподателя се дължи на здравословни причини. На последно място, той одобрява предложението за уволнение, доколкото се докаже, че професионалната некомпетентност на жалбоподателя не се дължи на здравословни причини или доколкото последният откаже да се подложи на необходимите медицински прегледи, за да обори здравословната причина за професионалните си затруднения.

33 Жалбоподателят е изслушан на 25 юни 2009 г. от администрацията и е уволнен с обжалваното решение, за което е уведомен на 7 юли 2009 г.

34 На 7 август 2009 г. медицинският консултант на Парламента в Люксембург моли специалист психиатър да прегледа жалбоподателя. В становището си, изпратено с писмо от 18 август 2009 г., психиатърът поставя диагноза „смущение на личността от лабилен тип“, след като указва:

„Психиатричният преглед не разкрива признаци на психическо разстройство: [жалбоподателят] се ориентира добре във времето и пространството. Няма явни симптоми на психоза. [Жалбоподателят] не проявява склонност към самоубийство. От друга страна в думите [му] забелязвам неизказано изрично усещане за преследване. Налице е впечатлението, че е ощетен, че не е обичан, че колегите [му] не [го] разбират и че никой не взе[ма] предвид различието [му] в културно отношение. [Жалбоподателят] описва конфликтните отношения със своите йерархически ръководители, които поставили под съмнение уменията [му] да върши работата си. Следва да се отбележи, че в разказа си [жалбоподателят] проявява тенденция към тълкуване на събитията по параноичен начин. Може да се направи предположение за смущение на личността от лабилен тип“.

35 Медицинското становище от 18 август 2009 г. е доведено до знанието на жалбоподателя, който чрез писмо на съветниците си от 26 август 2009 г., по-специално с оглед на това становище, иска от ОН да спре изпълнението на обжалваното решение в очакване на допълнителни медицински прегледи. ОН отхвърля това искане с решение от 2 септември 2009 г.

36 На 1 октомври 2009 г., на основание член 90, параграф 2 от Правилника, жалбоподателят подава административна жалба срещу обжалваното решение.

**Производство и искания на страните**

37 С жалба, подадена в секретариата на Съда на публичната служба на 6 ноември 2009 г. и вписана под номер F-92/09 R, жалбоподателят иска, от една страна, спиране на изпълнението на обжалваното решение, а от друга — постановяване на временни мерки.

38 С писмо от 19 ноември 2009 г. секретариатът уведомява страните за решението на Съда на публичната служба да уважи искането за анонимност на жалбоподателя.

39 С Определение от 18 декември 2009 г. по дело U/Парламент (F-92/09 R, Сборник СПС, стр. I-A-1-511 и II-A-1-2771) председателят на Съда на публичната служба разпорежда спиране на изпълнението на обжалваното решение до постановяване на окончателно решение от Съда на публичната служба.

40 Уважавайки подадената от Парламента жалба, председателят на Общия съд на Европейския съюз с Определение от 27 април 2010 г. по дело Парламент/U [T-103/10 P(R)] отменя горепосоченото определение на председателя на Съда на публичната служба с мотива, че последният погрешно преценил, че условието за неотложност в случая е изпълнено, и като се произнася сам по спора, отхвърля молбата за допускане на обезпечение.

41 В съответствие с член 91, параграф 4 от Правилника главното производство е спряно до решението от 5 февруари 2010 г., съобщено същия ден, с което ОН отхвърля подадената по административен ред жалба.

42 Жалбоподателят моли Съда на публичната служба:

— да отмени обжалваното решение,

— да осъди Парламента да заплати обезщетение за неимуществени вреди, оценени на 15 000 EUR, като жалбоподателят си запазва правото да промени тази сума,

— да осъди Парламента да заплати съдебните разноски.

43 Парламентът моли Съда на публичната служба:

— да отхвърли жалбата като неоснователна,

— да осъди жалбоподателя да заплати всички съдебни разноски.

**От правна страна**

44 В подкрепа на жалбата си жалбоподателят изтъква три правни основания, изведени: първото — от неизпълнение на задължението за полагане на грижа, предвидено в член 24 от Правилника и в член 8 от вътрешните правила, второто — от нарушение на член 59, параграф 5 от Правилника, и третото — от нарушение на член 12, параграф 2 от вътрешните правила.

*Що се отнася до първото правно основание, изведено от неизпълнение на задължението за полагане на грижа, предвидено в член 24 от Правилника и в член 8 от вътрешните правила*

Доводи на страните

45 Жалбоподателят отбелязва, че е започнал да има проблеми в общуването с колегите си от 2006 г., макар професионалната му ефикасност да продължавала да е задоволителна. През 2007 г. спрямо него е открита процедура по подобрение. Макар жалбоподателят да е съгласен, че при откриването на тази процедура началникът на неговия отдел не е можел да прецени, че наблюдаваната у него професионална некомпетентност се дължи на здравословни причини, след преместването му в отдел „X“ се проявили много ясни признаци в тази насока. В това отношение жалбоподателят посочва протокола от съвещанието, проведено на 5 ноември 2008 г. между началника на неговия отдел и администратор от службата.

46 Жалбоподателят признава, че не е бил склонен да приеме, че има психически проблеми и отказвал всякаква помощ. За лице, страдащо от смущение на личността като диагностицираното от психиатъра, с който се консултирала здравната служба на Парламента, обаче би било трудно да признае наличието на заболяване, тъй като считал свързаните с него прояви за естествени и неизбежни.

47 Въпреки това обаче първият атестиращ предлага уволнението му. Жалбоподателят добавя, че в становището си комитетът изказва предположението, че професионалните му затруднения биха могли да се дължат на здравословни проблеми и е приканил администрацията именно да провери основателността им.

48 Жалбоподателят отбелязва, че по силата на член 24 от Правилника администрацията има задължение за полагане на грижа по отношение на своите служители. Според постоянната съдебна практика това задължение, както и принципът на добра администрация означавали, че когато администрацията взема решение относно положението на длъжностно лице, компетентният орган трябва да има предвид всички фактори, които могат да определят решението му, като отчете не само интересите на службата, но и тези на съответното длъжностно лице. При решение с толкова тежки последици като решението за уволнение поради професионална некомпетентност задължението на администрацията е за полагане на по-голяма грижа.

49 В случая, като решава да не уведоми незабавно здравната служба на Парламента за предполагаемите психически проблеми на жалбоподателя след преместването му в отдел „X“, атестиращият не изпълнил задължението си за полагане на грижа, предвидено в член 24 от Правилника и в член 8 от вътрешните правила, и по-конкретно в параграф 5 от него. Дори жалбоподателят да не е искал да признае, че има проблеми, нито пък да е пожелал да съдейства, при наличието на съмнение за евентуални здравословни причини за затрудненията при изпълнението на задълженията му, по силата на задължението си за полагане на грижа, администрацията била длъжна да прекрати или поне да спре процедурата по професионална некомпетентност и да поиска от здравната служба допълнителна проверка. Консултираният от здравната служба психиатър диагностицира в становището си „смущение на личността от лабилен тип“, което още повече е трябвало да накара администрацията да предприеме подобни действия.

50 С писмо от 27 април 2010 г. жалбоподателят изпраща в секретариата на Съда на публичната служба доклада на д-р Н., психиатър, който след като го изслушва и преглежда на 21 април 2010 г., стига до извода за характерно смущение на личността и подозрение за проявления към по-явна психоза. Жалбоподателят обосновава късното представяне на това доказателство с обстоятелството, че д-р Н., при когото е бил поискан час за преглед през януари 2010 г., е имал възможност да го приеме едва на 21 април.

51 В самото начало Парламентът изтъква, че в случая позоваването на член 24 от Правилника е ирелевантно, тъй като тази разпоредба не се отнася до задължението за полагане на грижа, а до задължението на институциите за съдействие. Следователно Парламентът счита, че следва да отговори единствено на доводите на жалбоподателя във връзка с твърдението за нарушение на член 8 от вътрешните правила.

52 В това отношение Парламентът отбелязва, че влошаването на работата на жалбоподателя, дължащо се по-специално на липсата на мотивация и желание да изпълнява точно поставените му задачи, започва да се проявява след титуляризирането му.

53 Социалната работничка, която по искане на отговарящия за човешките ресурси към ГД „Превод и издания“, посещава работното място на жалбоподателя през септември 2008 г., не установява особени аномалии. Освен това жалбоподателят не е реагирал положително или конструктивно по отношение на помощта, предложена му от социалната работничка.

54 Медицинският консултант на Парламента, при който жалбоподателят в крайна сметка идва на преглед на 20 ноември 2008 г., също не установява аномалии от медицинска гледна точка и го насочва към социалната работничка.

55 Парламентът подчертава, че въпреки всички усилия на институцията да помогне на жалбоподателя, последният все още се оплаква, че ръководителите му не разбират неговия мироглед. Парламентът добавя, че той не се чувства уютно в мултикултурна и международна среда и че многократно демонстрира известно презрение към Парламента, Съюза и работата си, стигащо до изразяване на желанието да подаде оставка.

56 Парламентът счита, че в случая член 8 от вътрешните правила е приложен правилно. Всъщност към момента на откриване на процедурата по подобрение, тоест на първоначалната среща, предвидена в член 7 от вътрешните правила, която е проведена на 9 юли 2007 г., изготвящият окончателната атестация заключава, че не е необходимо да иска сведения от здравната служба, тъй като не е забелязал у жалбоподателя признаци на професионална некомпетентност, които биха могли да се дължат на здравословни причини. Впрочем самият жалбоподател не е изтъкнал, че подобни причини са налице. При това положение изготвящият окончателната атестация е действал при пълно съобразяване с член 8, параграф 1 от вътрешните правила.

57 Освен това психиатърът, с когото се е консултирала здравната служба през август 2009 г., ясно заключил след прегледа на жалбоподателя, че не е налице каквото и да било умствено разстройство. При тези обстоятелства подобна диагноза в никакъв случай не изключвала възможността администрацията с основание да приеме, че професионалната некомпетентност на жалбоподателя не се дължи на здравословни причини. При всички положения докладът на този лекар не доказвал наличието на връзка между установените у жалбоподателя смущения на личността и професионалната му некомпетентност. Парламентът счита, че от това може да се изведе заключението, че дори при наличие на диагностицирано смущение на личността жалбоподателят е можел да върши работата си правилно.

58 Парламентът добавя, че грешките, допускани от жалбоподателя при изпълнение на задълженията му, били толкова тежки и чести, че спъвали правилното функциониране на службата. Обидното му поведение в службата, и по-специално категоричният му отказ да работи с колеги от определена националност или етнически произход, правело невъзможно каквото и да било сътрудничество.

59 Парламентът оспорва тълкуването, дадено на протокола от съвещанието от 5 ноември 2008 г., посочено в точка 24 по-горе. На това съвещание било предложено единствено работата и поведението на жалбоподателя в службата да се следят отблизо, както и да се отбелязва всяка подробност, която може да подпомогне изготвящия окончателната атестация при вземането на решение за професионалното бъдеще на жалбоподателя. Освен това се подчертавало, че са положени всички възможни усилия за осигуряване в случай на нужда на психологическа помощ на жалбоподателя, но той винаги отричал, че има психологически проблеми и отказвал каквато и да било помощ. Според Парламента от протокола от това съвещание в никакъв случай не следвали твърдения по този повод, че в основата на професионалните затруднения на жалбоподателя след титуляризирането му стояли здравословни причини и че той „имал нужда от психологическа помощ“.

60 Парламентът изразява съмнения относно твърдението на жалбоподателя, че не бил склонен да признае, че има психологически проблеми, при положение че според медицинския консултант на Парламента той се подлагал на лечение при психиатър, така че неизбежно е осъзнавал факта, че има такива проблеми и е могъл да ги посочи в хода на процедурата по подобрение.

61 На последно място Парламентът оспорва релевантността на становището на комитета. Парламентът подчертава, че комитетът не е съставен от лекари и че становището му е дадено на 14 май 2009 г. През май 2009 г. обаче ОН е можел да се основе на заключенията на медицинското лице на Парламента, формулирани няколко месеца по-рано, през ноември 2008 г., след преглед на жалбоподателя, извършен по същото време, според които от медицинска гледна точка не била налице аномалия.

Съображения на Съда на публичната служба

62 По същество жалбоподателят поддържа, че като продължава процедурата по третиране на професионалната некомпетентност до приемането на обжалваното решение, макар много признаци да позволяват в хода на тази процедура да се установи, че неговите проблеми се дължат евентуално на здравословни причини, Парламентът не е изпълнил задължението за полагане на грижа, предвидено в член 24 от Правилника и в член 8 от вътрешните правила. Жалбоподателят уточнява, че в случай на длъжностни лица, при които са открити признаци на психологически отклонения, задължението за полагане на грижа налага на администрацията позитивното задължение да се свърже с лекар.

63 В това отношение първото правно основание, изтъкнато от жалбоподателя, следва да се разбира като изведено основно от неизпълнение на задължението за полагане на грижа, конкретизирано по-специално в член 8 от вътрешните правила, без да е необходимо непременно да се поставя въпросът за обхвата на задължението за подпомагане по член 24 от самия Правилник.

64 В самото начало следва да се припомни, че съгласно съдебната практика задължението на администрацията за полагане на грижа отразява равновесието на насрещните права и задължения в създадените от Правилника отношения между администрацията и служителите на публична длъжност. Това равновесие предполага по-специално администрацията да вземе под внимание, когато се произнася по положението на длъжностно лице, всички факти, които могат да определят нейното решение, и при това да държи сметка не само за интереса на службата, но и за интереса на засегнатото длъжностно лице (Решение на Съда от 28 май 1980 г. по дело Kuhner/Комисия, 33/79 и 75/79, Recueil, стр. 1677, точка 22 и Решение на Съда от 29 юни 1994 г. по дело Klinke/Съд, C-298/93 P, Recueil, стр. I-3009, точка 38).

65 Когато са налице съмнения, че длъжностното лице среща затруднения при изпълнението на своите задачи поради здравословни причини, задължението за полагане на грижа изисква администрацията да положи всички необходими усилия, за да се увери, че това не е така, преди да вземе решение за уволнение на посоченото длъжностно лице (вж. по аналогия Решение на Първоинстанционния съд от 26 февруари 2003 г. по дело Latino/Комисия, T-145/01, Recueil FP, стр. I-A-59 и II-337, точка 93).

66 Това изискване е отразено в самите вътрешни правила на Парламента, тъй като член 8 от посочените правила предвижда, че при определени обстоятелства изготвящият окончателната атестация трябва да се обърне към здравната служба на Парламента, ако е узнал факти, които сочат, че е възможно укоримото поведение на длъжностното лице да се дължи на здравословни причини.

67 Освен това изискванията към администрацията във връзка със задължението ѝ за полагане на грижа са още по-високи, когато става въпрос за длъжностно лице в особено положение, по отношение на което съществуват съмнения за психическото му здраве и съответно за способността му да защитава адекватно своите интереси (вж. в този смисъл Решение на Съда на публичната служба от 13 декември 2006 г. по дело De Brito Sequeira Carvalho/Комисия, F-17/05, Recueil FP, стр. I-A-1-149 и II-A-1-577, точка 72). Това е така особено когато — както в случая — заинтересованото длъжностно лице е заплашено с уволнение и следователно се намира в уязвимо положение.

68 В конкретния случай от протокола от съвещанието на 5 ноември 2008 г. относно интегрирането на жалбоподателя в отдел „X“, изпратено на началника на службата и на генералния директор, е видно, че жалбоподателят проявява добра воля, но среща затруднения в общуването с колегите си, че е изолиран в службата поради поведението си и че началникът на съответния отдел се страхува, че това поведение ще влоши в дългосрочен план атмосферата в службата. В този протокол се посочва още, че били положени всички необходими усилия в случай на нужда на жалбоподателя да се осигури психологическа помощ — от страна на лекар или на социален работник — но че той отричал да има проблеми и отклонявал всякаква помощ.

69 Освен това с комитета е проведена консултация относно предложението за уволнение на жалбоподателя. В становището си, дадено на 14 май 2009 г., комитетът заключава, че жалбоподателят не е в състояние да изпълнява задоволително възложените му професионални задачи и да работи в мултикултурна среда като тази на Парламента. Той заключава също, че администрацията трябва да установи дали професионалната непригодност на жалбоподателя се дължи на здравословни причини. На последно място, той одобрява предложението за уволнение, доколкото се установи, че професионалната непригодност на жалбоподателя не се дължи на здравословни причини или доколкото последният откаже да се подложи на необходимите медицински прегледи, за да обори здравословния източник на професионалните си затруднения.

70 Следва да се приеме, че голяма част от съдържанието на становището е посветена на въпроса за евентуалната връзка между професионалните затруднения на жалбоподатея и психическото му здраве.

71 Така комитетът посочва в становището, че определен брой лица, работили с жалбоподателя, са го уведомили, че имат съмнения относно психическото му състояние, но и че самият комитет при изслушването му е придобил ясното впечатление, че жалбоподателят е психически нестабилен или е състояние на разстройство.

72 Освен това комитетът изтъква в становището, че проведените от него изслушвания са установили сходство в мнението на йерархическите ръководители на жалбоподателя, според които, скоро след като бил титуляризиран, жалбоподателят започнал да се държи необичайно, което включвало по-специално периодични кризи на антисоциално поведение спрямо колегите му, отказ да поеме изпълнението на задачите си, и то без явна причина или поради ексцентрични съображения или пък неподходящи избухвания в смях.

73 Освен това становището на комитета разкрива множество обстоятелства: ГД „Превод и издания“ се свързала със здравната служба на Парламента през август 2008 г. и последната е предложила час на жалбоподателя за преглед във връзка с „признаците на евентуална депресия“, проявили се през декември 2006 г., но че жалбоподателят не отговорил на тази покана; при това положение ГД „Превод и издания“ поискала от социалната служба на Парламента да се намеси, но последната срещнала отказ от страна на жалбоподателя. От преписката е видно още, че докато работи в отдел „X“ в края на 2008 г. на жалбоподателя е предложена психологическа подкрепа, по-специално от лекар, но че той е отказал всякаква помощ.

74 Несъмнено администрацията е длъжна да гарантира, че длъжностните лица или служителите не се позовават с цел злоупотреба или измама на права, които черпят от Правилника и особено от покритието на риска от инвалидност.

75 С оглед на гореизложеното обаче се налага изводът, че от края на 2008 г. и най-малкото през май 2009 г., когато комитетът дава становището си, администрацията е разполагала с достатъчно сведения, позволяващи да се предположи, че укоримото поведение на жалбоподателя би могло да се дължи на здравословни причини. При подобни обстоятелства администрацията е била длъжна да положи всички необходими усилия, за да се увери, че това не е така, преди да приеме обжалваното решение.

76 В своя защита Парламентът обаче се ограничава да твърди, че към момента на приемане на обжалваното решение администрацията е разполагала със сведения, позволяващи ѝ да счита, че професионалните затруднения на жалбоподателя не се дължат на здравословни причини.

77 Освен това Парламентът се позовава на преценката на своята социална работничка след посещението ѝ на работното място на жалбоподателя през септември 2008 г. и на преценката на своя медицински консултант, който при прегледа на 20 ноември 2008 г. не установил никаква аномалия от медицинско естество.

78 Преценката на социална работничка, която няма необходимите медицински познания, обаче не може да позволи на администрацията да отхвърли всякакво съмнение относно здравословното естество на професионалните затруднения на неин служител.

79 Що се отнася до „извършения“ на 20 ноември 2008 г. преглед от медицинския консултант на Парламента, единственото налично в преписката сведение за този „преглед“ е електронно писмо от 27 октомври 2009 г., в което се посочва:

„Срещнах се с [жалбоподателя] в присъствието на социалната работничка, за да може проучването да обхване и социалните проблеми, които [жалбоподателят] евентуално среща. На срещата [не] се случи нищо особено“.

80 От това електронно писмо обаче не е видно, че медицинският консултант на Парламента, който впрочем не е психиатър, е поставил диагноза след срещата или че след нея е стигнал до извода за евентуални здравословни причини за професионалните затруднения на жалбоподателя; всъщност медицинският консултант се ограничава да посочи провеждането на срещата и липсата на инциденти във връзка с това.

81 Следователно доказателствата, на които се позовава Парламентът, не изглеждат достатъчно убедителни.

82 Преди всичко Парламентът не посочва никакви постъпки на администрацията, които да са били предприети между момента, в който тя е узнала за становището на комитета, и момента на приемане на обжалваното решение.

83 Постъпки, чиято цел е да се определи дали професионалните затруднения на жалбоподателя се дължат на здравословни причини, се налагат особено на този етап от процедурата, доколкото комитетът ги препоръчва и доколкото, след като е разгледал задълбочено положението на жалбоподателя, той изрично посочва възможността за евентуална връзка между професионалните му затруднения и психическото му здраве.

84 Освен това в светлината на становището повтарящите се откази на жалбоподателя на всяко предложение за помощ в случая могат логично да се тълкуват от администрацията като евентуално отричане от негова страна на възможността да страда от психически смущения и

следователно като признак, че поради здравословното си състояние не е способен да защитава адекватно своите собствени интереси. Обстоятелството, че жалбоподателят се следи от психиатър, вместо да установява, че първият е в състояние да признае наличието на психически смущения, е по-скоро от естество да обоснове необходимостта Парламентът да прояви по-голяма предпазливост.

85 Както бе посочено по-горе, когато длъжностно лице не е способно да действа самостоятелно и да прецени дали страда от болест, това положение може при необходимост да наложи на институцията позитивно задължение, особено когато, както е в случая, длъжностното лице е заплашено с уволнение и следователно се намира в уязвимо положение. На следващо място в този особен контекст администрацията е длъжна да настоява жалбоподателят да приеме да се подложи на допълнителен медицински преглед, по-специално като се позове на правото на институцията да изиска преглед на длъжностното лице от медицинско лице на основание член 59, параграф 5 от Правилника, който позволява от длъжностното лице да бъде поискано да излезе в отпуск, ако състоянието на здравето му налага това.

86 Парламентът обаче не доказва, нито дори твърди, че в припомнения в предходната точка особен контекст са били положени специални усилия — след като се е запознал със становището на комитета — за убеждаване на жалбоподателя да се прегледа при лекар. Впрочем въпреки становището обжалваното решение мълчи в това отношение и не излага никаква причина, която да обосновава липсата на каквото и да било проучване от медицинско естество.

87 Обстоятелството, че Парламентът не предприема съответните действия по отношение на жалбоподателя е още по-необяснимо, тъй като, макар обжалваното решение вече да е взето, посредством здравната си служба Парламентът не се е поколебал, след като жалбоподателят се явил в нея, да възложи през август 2009 г. на психиатър да го прегледа. Последното решение на Парламента, взето едва месец след обжалваното решение, потвърждава необходимостта жалбоподателят да се прегледа от лекар специалист и следователно разкрива пропуски в процедурата, довела до спорното уволнение.

88 Подобен медицински преглед на жалбоподателя обаче е трябвало да бъде извършен преди приемането на предвижданото решение за уволнение, което е можело евентуално да бъде обосновано, ако така консултираният лекар беше отхвърлил всяка възможност укоримото поведение на жалбоподателя да се дължи на здравословни причини.

89 Предвид всичко гореизложено и без да е необходимо Съдът на публичната служба да се произнася по допустимостта на доказателствата, представени от жалбоподателя на 27 април 2010 г., следва да се приеме, че Парламентът не е положил всички необходими усилия, за да се увери, че професионалните затруднения на жалбоподателя не се дължат на здравословни причини, и че по този начин е нарушил задължението за полагане на грижа, а следователно и член 8 от вътрешните правила.

90 Ето защо, и без да е необходимо да се разглеждат другите изложени от жалбоподателя основания, първото изложено от него правно основание следва да се уважи, и следователно обжалваното решение да се отмени.

**По искането за обезщетение**

91 Като обезщетение за претърпените от него неимуществени вреди жалбоподателят иска да му се изплати сумата от 15 000 EUR.

92 Парламентът подчертава, че жалбоподателят изобщо не уточнява в какво се състоят вредите, които твърди, че е претърпял, и вследствие на това счита искането му за недопустимо.

93 При условията на евентуалност той счита, че жалбоподателят не е доказал, че твърдените от него деяния са незаконосъобразни.

94 В това отношение е трудно оспоримо, че установеното в точка 87 по-горе незаконосъобразно поведение на Парламента е причинило на жалбоподателя неимуществена вреда.

95 Отмяната на акт, опорочен от незаконосъобразност, която действа ab initio, може обаче сама по себе си да представлява подходящо и по принцип достатъчно обезщетение за всички неимуществени вреди, които този акт евентуално е причинил (Решение на Съда от 9 юли 1987 г. по дело Hochbaum и Rawes/Комисия, 44/85, 77/85, 294/85 и 295/85, Recueil, стр. 3259, точка 22q Решение на Първоинстанционния съд от 9 ноември 2004 г. по дело Montalto/Съвет, T-116/03, Recueil FP, стр. I-A-339 и II-1541, точка 127 и Решение на Първоинстанционния съд от 6 юни 2006 г. по дело Girardot/Комисия, T-10/02, Recueil FP, стр. I-A-2-129 и II-A-2-609, точка 131; Решение на Съда на публичната служба от 8 май 2008 г. по дело Suvikas/Съвет, F-6/07, Сборник СПС, стр. I-A-1-151 и II-A-1-819, точка 151), освен ако жалбоподателят докаже, че е претърпял неимуществени вреди, които са отделими от незаконосъобразността, обосноваваща отмяната, и които не могат да се поправят изцяло с тази отмяна (вж. в този смисъл Решение на Съда от 7 февруари 1990 г. по дело Culin/Комисия, C-343/87, Recueil, стр. I-225, точки 27 и 28).

96 В конкретния случай жалбоподателят е можел да изпитва чувства на несправедливост, неудовлетвореност или несигурност, но тази вреди са поправени по подходящ начин и в достатъчна степен от отмяната на обжалваното решение, което е причина за тях.

97 В резултат на това искането за обезщетение следва да бъде отхвърлено.

**По съдебните разноски**

98 Съгласно член 87, параграф 1 от Процедурния правилник, без да се засяга действието на другите разпоредби на дял II, глава осма от посочения правилник, загубилата делото страна се осъжда да заплати съдебните разноски, ако е направено такова искане. Съгласно параграф 2 от същия член, когато справедливостта изисква това, Съдът на публичната служба може да реши дадена страна, макар и загубила делото, да бъде осъдена да заплати само частично съдебните разноски и дори да не бъде осъдена за тях.

99 От мотивите към настоящото решение следва, че основно Парламентът е загубилата делото страна. Освен това жалбоподателят изрично е направил искане той да бъде осъден да заплати съдебните разноски. Тъй като обстоятелствата в конкретния случай не обосновават прилагането на разпоредбите на член 87, параграф 2 от Процедурния правилник, Парламентът следва да бъде осъден да заплати съдебните разноски.

По изложените съображения

СЪДЪТ НА ПУБЛИЧНАТА СЛУЖБА (втори състав)

реши:

**1) Отменя решението на Европейския парламент от 6 юли 2009 г. за уволнение на U.**

**2) Отхвърля жалбата в останалата ѝ част.**

**3) Осъжда Парламента да заплати всички съдебни разноски.**

Tagaras Van Raepenbusch Rofes i Pujol

Постановено в открито съдебно заседание в Люксембург на 28 октомври 2010 година.

Секретар
W. Hakenberg

Председател
H. Tagaras