



## Rättsfallssamlingen

PERSONALDOMSTOLENS DOM (tredje avdelningen)

den 16 maj 2012\*

”Personalmål — Biståndsskyldighet — Artiklarna 12a och 24 i tjänsteföreskrifterna — Mobbning som utförs av överordnad”

I mål F-42/10,

angående en talan enligt artikel 270 FEUF, vilken är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a,

**Carina Skareby**, tjänsteman vid Europeiska kommissionen, Leuven (Belgien), företrädd av advokaterna S. Rodrigues och C. Bernard-Glanz,

sökande,

mot

**Europeiska kommissionen**, företrädd av J. Currall och J. Baquero Cruz, båda i egenskap av ombud,

svarande,

meddelar

PERSONALDOMSTOLEN (tredje avdelningen),

sammansatt av ordföranden S. Van Raepenbusch (referent), samt domarna R. Barents och K. Bradley, justitiesekreterare: W. Hakenberg,

efter det skriftliga förfarandet och förhandlingen den 30 november 2011,

följande

### Dom

- 1 Carina Skareby har, genom ansökan som inkom till personaldomstolens kansli den 3 juni 2010, yrkat ogiltigförklaring av Europeiska kommissionens beslut av den 23 juli 2009 om avslag på hennes ansökan om bistånd med anmälan om mobbning och, vid behov, ogiltigförklaring av tillsättningsmyndighetens beslut av den 19 februari 2010 om avslag på hennes klagomål.

\* Rättegångsspråk: engelska.

## Tillämpliga bestämmelser

- 2 Artikel 41.2 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, under rubriken Rätt till god förvaltning, har följande lydelse:

”Denna rättighet innebär bl.a. att

- a) var och en har rätt att bli hörd innan en enskild åtgärd som skulle beröra honom eller henne negativt vidtas mot honom eller henne,

...”

- 3 Artikel 12a i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) har följande lydelse:

”1. Tjänstemän får inte ägna sig åt någon form av mobbning eller sexuella trakasserier.

2. En tjänsteman som har utsatts för mobbning eller sexuella trakasserier får inte av denna anledning av institutionen behandlas på ett sätt som är till hans nackdel. En tjänsteman som har vittnat om mobbning eller sexuella trakasserier får inte av denna anledning av institutionen behandlas på ett sätt som är till hans nackdel, såvida han har agerat ärligt.

3. Med ’mobbning’ avses allt olämpligt uppträdande av en viss varaktighet, upprepat eller systematiskt, i form av beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar som är avsiktliga och kränkande för en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet.

...”

- 4 Artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, i den version som var tillämplig vid tidpunkten för omständigheterna, har följande lydelse:

”Varje gemenskap skall bistå sina tjänstemän, 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.”

## Bakgrund till tvisten

- 5 Sökanden är tjänsteman vid Europeiska unionen sedan den 1 december 1996. Den 18 april 2003 förordnades hon att tjänstgöra vid kommissionens delegation i Almaty (Kazakstan). När Kirgizistan en tid senare mottog en regionaliserad delegation förordnades sökanden den 19 april 2004 att tjänstgöra i Bisjkek (Kirgizistan). I en verbalnot av den 8 juni 2004, genom vilken hon presenterades för Kirgizistans utrikesminister och diplomatkåren i detta land, angavs det dels att hon skulle ha ställning som ”sektionschef med rang som chargé-d'affaires ad interim i delegationschefens frånvaro”, vilken fortfarande var ackrediterad i Kirgizistan, dels att ”den regionaliserade delegationen i Bisjkek [var] underställd ... kommissionens [regionala] delegation i Almaty”. I augusti 2007 återvände sökanden till kommissionens generaldirektorat (GD) Yttre förbindelser i Bryssel (Belgien).

- 6 Genom en skrivelse av den 10 november 2008 lämnade sökanden in en ansökan om bistånd i enlighet med artikel 24 i tjänsteföreskrifterna (nedan kallad ansökan om bistånd), i vilken hon angav att hon hade utsatts för mobbning från båda sina föregående överordnade, vilka efter varandra innehade tjänsten som chef för kommissionens delegation i Kazakstan (nedan kallade den första delegationschefen respektive den andra delegationschefen). Hon begärde att en administrativ utredning skulle inledas för att fastställa att hon utsatts för mobbning. Av skrivelsen framgår att det uppträdande som den första delegationschefen kritiserades för inträffade under perioden från april 2003 till september 2005, medan det uppträdande som den andra delegationschefen kritiserades för ägde rum från oktober 2005 till augusti 2007, som var det datum då sökanden återvände till kommissionen i Bryssel.
- 7 Genom en skrivelse av den 28 november 2008 inkom sökanden med kompletterande uppgifter till sin ansökan om bistånd. Hon angav framför allt att den första och den andra delegationschefen systematiskt hade negligerat henne och förringat hennes roll vid delegationerna i Almaty och Bisjkek, vilket enligt hennes åsikt misskrediterade och förödmjukade henne inför hennes samtalspartner vid den kazakstanska och den kirgizistanska regeringen, EU-medlemsstaternas ambassader samt de internationella och icke-statliga organisationer som var närvarande i dessa länder.
- 8 Till följd av ansökan om bistånd underrättade kommissionen genom en skrivelse av den 4 mars 2009 sökanden om att kommissionens utrednings- och disciplinbyrå (nedan kallad IDOC) hade fått i uppdrag att inleda en administrativ utredning av hennes anklagelser om mobbning mot den andra delegationschefen. Genom samma skrivelse underrättade kommissionen sökanden om att den inte avsåg att vidta någon utredning mot den första delegationschefen, med motiveringen att sökanden inte hade lämnat in ansökan om bistånd inom rimlig tid.
- 9 Genom en skrivelse av den 28 maj 2009 lämnade sökanden i enlighet med artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna in ett klagomål mot kommissionens beslut av den 4 mars 2009, i den del som kommissionen hade avslagit ansökan om en utredning avseende den första delegationschefen. Kommissionen avlog klagomålet genom beslut av den 31 juli 2009. Den 13 november 2009 väckte sökanden talan mot beslutet av den 4 mars 2009. Talan bifölls och kommissionens avslag på att inleda en utredning ogiltigförklarades av personaldomstolen (dom av den 8 februari 2011 i mål F-95/09, Skareby mot kommissionen, nedan kallad domen i målet Skareby).
- 10 Under tiden hade kommissionen, genom en skrivelse av den 23 juli 2009, underrättat sökanden om IDOC:s slutsatser i rapporten om den administrativa utredningen mot den andra delegationschefen (nedan kallad utredningsrapporten). Enligt IDOC:s slutsatser gick det inte att fastställa att den påstådda mobbningen hade ägt rum och utredningen borde avslutas utan disciplinåtgärder. Genom samma skrivelse underrättade kommissionen sökanden om att den därför hade beslutat att inte vidta ytterligare åtgärder till följd av ansökan om bistånd och att avskriva ärendet.
- 11 Genom en skrivelse av den 26 oktober 2009 lämnade sökanden i enlighet med artikel 90.2 i tjänsteföreskrifterna in ett klagomål mot kommissionens beslut av den 23 juli 2009 om att inte vidta vidare åtgärder till följd av hennes ansökan om bistånd. Klagomålet avslogs av tillsättningsmyndigheten den 19 februari 2010.

### **Parternas yrkanden och förfarandet**

- 12 Sökanden har yrkat att personaldomstolen ska
  - förklara att talan kan tas upp till prövning,
  - förelägga kommissionen att förete utredningsrapporten samt tillhörande stödande bevisning,

- ogiltigförklara kommissionens beslut av den 23 juli 2009 om avslag på hennes anmälan om att hon utsatts för mobbning av den andra delegationschefen och, i den mån det är nödvändigt, ogiltigförklara tillsättningsmyndighetens beslut av den 19 februari 2010 om avslag på hennes klagomål, och
  - förplikta kommissionen att ersätta rättegångskostnaderna.
- 13 Kommissionen har yrkat att personaldomstolen ska
- avvisa eller åtminstone ogilla talan, och
  - förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.
- 14 I den ansökan genom vilken talan väcktes yrkade sökanden att personaldomstolen skulle förelägga kommissionen att förete utredningsrapporten samt tillhörande stödjande bevisning, så att det kunde kontrolleras huruvida en administrativ utredning faktiskt hade genomförts.
- 15 Kommissionen hävdade i sitt svaromål att det var omöjligt att överlämna handlingarna i fråga till sökanden, eftersom de innehöll personuppgifter som måste skyddas och som kunde skada berörda personers intressen om de spreds. Kommissionen förklarade emellertid att den var redo att överlämna en konfidentiell version av handlingarna till personaldomstolen, om denna begärde det genom motiverat beslut. Kommissionen betonade dock svårigheterna att förete en icke konfidentiell version av handlingarna, eftersom den påstådda mobbningen hade skett inom en liten administrativ enhet och andra personer skulle kunna identifiera vittnena även om man raderade deras namn.
- 16 Genom motiverat beslut av den 6 april 2011 som fattades i enlighet med artikel 44 i rättegångsreglerna anmodade personaldomstolen sökanden att yttra sig över huruvida utredningsrapporten och de handlingar som den grundar sig på bör vara konfidentiella, såsom kommissionen hävdade. Genom samma beslut anmodade personaldomstolen kommissionen att förete utredningsrapporten och ovannämnda handlingar och preciserade att varken sökanden eller hennes advokater skulle få tillgång till dem, åtminstone inte innan personaldomstolen fattat beslut om deras relevans och konfidentialitet.
- 17 Kommissionen översände utredningsrapporten och de begärda handlingarna genom en skrivelse som inkom till personaldomstolens kansli den 18 april 2011, och sökanden yttrade sig över deras eventuella konfidentialitet den 26 april 2011.
- 18 Efter att ha tagit del av utredningsrapporten och de övriga handlingar som kommissionen överlämnat, och mot bakgrund av de grunder som anförts i ansökan, bedömde personaldomstolen att endast utredningsrapporten var relevant för avgörandet av målet. Personaldomstolen ansåg vidare att rapporten innehöll konfidentiella uppgifter, eftersom den avsåg en utredning om mobbning och innehöll personuppgifter, det vill säga efternamn, förnamn, arbetsuppgifter och lönegrader för de personer som hörts, utifrån vilka de kunde identifieras. Personaldomstolen beslutade följaktligen att anmoda kommissionen att inkomma med en icke konfidentiell version av utredningsrapporten, i vilken ovannämnda personuppgifter utelämnats, samt att sända denna icke konfidentiella version till sökanden. Slutligen beslutade personaldomstolen att de övriga handlingar som kommissionen inkommit med till följd av beslutet av den 6 april 2011 skulle återsändas till kommissionen. Personaldomstolens kansli underrättade parterna om dessa olika beslut genom en skrivelse av den 31 maj 2011.
- 19 Kommissionen inkom med en icke konfidentiell version av utredningsrapporten den 7 juni 2011 och sökanden yttrade sig över denna genom en skrivelse som inkom till personaldomstolens kansli den 15 juli 2011 och till vilken hon fogade tre bilagor. Sökandens yttranden sändes till kommissionen, som inkom med anmärkningar till yttrandena den 29 juli 2011. Kommissionen kompletterade sina anmärkningar genom en skrivelse av den 30 augusti 2011, till vilken den fogade ett antal handlingar.

- 20 Genom en skrivelse av den 3 oktober 2011 inkom sökanden med två handlingar som hon i sina yttranden av den 15 juli 2011 hade anmält att hon skulle förete.
- 21 I den förberedande förhandlingsrapporten anmodades sökanden att under förhandlingen svara på den invändning om rättegångshinder som kommissionen hade anfört i sitt svaromål och att yttra sig om de handlingar som var fogade till kommissionens skrivelse av den 30 augusti 2011. Kommissionen anmodades att under förhandlingen yttra sig om de handlingar som sökanden hade inkommit med till personaldomstolen den 28 september 2011.

### **Föremålet för tvisten**

- 22 Förutom ogiltigförklaring av kommissionens beslut av den 23 juli 2009 om att inte vidta några åtgärder till följd av ansökan om bistånd har sökanden yrkat ogiltigförklaring av beslutet av den 19 februari 2010 om avslag på hennes klagomål mot det förstnämnda beslutet.
- 23 Enligt fast rättspraxis får yrkanden om ogiltigförklaring som formellt riktas mot ett beslut om avslag på ett klagomål, i det fall att beslutet saknar självständigt innehåll, till följd att den rättsakt som är föremål för klagomålet prövas av personaldomstolen (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 17 januari 1989 i mål 293/87, Vainker mot parlamentet, punkt 8). Eftersom beslutet om avslag på det klagomål som lämnats in mot kommissionens beslut av den 23 juli 2009 i förevarande fall saknar självständigt innehåll, ska talan anses riktad endast mot sistnämnda beslut (nedan kallat det angripna beslutet).

### **Upptagande till sakprövning**

#### *Parternas argument*

- 24 Kommissionen har hävdat att talan inte kan tas upp till prövning, eftersom sökanden inte har något berättigat intresse av att få saken prövad. Även om talan skulle vara välgrundad, kommer en ogiltigförklaring av det angripna beslutet inte att ge henne gehör för sina krav. Dessutom upphörde den påstådda mobbningen 2007 när sökanden återvände till kommissionen i Bryssel, och sökanden har inte begärt skadeersättning.
- 25 Syftet med talan är egentligen att få till stånd en ny administrativ utredning, vilken kan leda till ett eventuellt disciplinärt förfarande mot den andra delegationschefen, eller, för det fall att de faktiska omständigheterna fastställs, att personaldomstolen helt enkelt ska konstatera att sökanden utsatts för mobbning. I det första fallet har administrationen emellertid ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att besluta om huruvida ett disciplinärt förfarande ska inledas mot en tjänsteman, och andra tjänstemän kan inte tvinga den att inleda ett sådant förfarande. I det andra fallet har sökanden inget berättigat intresse av att få saken prövad, eftersom personaldomstolen i sina domslut inte ska göra rättsliga uttalanden eller konstateranden.
- 26 Sökanden vederlade vid förhandlingen kommissionens invändning om rättegångshinder. Hon gjorde framför allt gällande att talan syftar till att återställa hennes värdighet, vilket kan uppnås genom ett erkännande av att hon har utsatts för mobbning. Hon anser även att hon har ett personligt intresse av att få det angripna beslutet ogiltigförklarat, eftersom administrationen vid en ogiltigförklaring måste inleda en ny undersökning av huruvida hon har utsatts för mobbning.

### *Personaldomstolens bedömning*

- 27 Kommissionen har vidmakthållit den invändning om rättegångshinder som den anförde i svaromålet, trots den omständigheten att personaldomstolen i domen i det ovannämnda målet Skareby (punkterna 22–31), vilken avkunnades innan förhandlingen i förevarande mål ägde rum, ogillade en liknande invändning om rättegångshinder. Det finns därför anledning att erinra om nedanstående.
- 28 Det är fastslaget att yrkanden om ogiltigförklaring av ett förvaltningsbeslut inte kan tas upp till prövning om det saknas ett säkert och faktiskt berättigat intresse av att få saken prövad, eftersom en ogiltigförklaring av den omtvistade rättsakten inte kan ge den berörda parten gehör för sina krav.
- 29 Det är riktigt att sökanden inte har yrkat ersättning för skadan till följd av den påstådda mobbningen. Det är också riktigt att kommissionen i enlighet med artikel 86.2 i tjänsteföreskrifterna har ett utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att avgöra huruvida ett disciplinärt förfarande ska inledas. Det är slutligen ostridigt att den påstådda mobbningen upphörde i augusti 2007 när sökanden återvände till kommissionen i Bryssel.
- 30 Ovannämnda omständigheter innebär emellertid inte att sökandens talan saknar föremål eller att hon inte har intresse av att få det angripna beslutet ogiltigförklarat.
- 31 När det gäller en så allvarlig fråga som mobbning måste det, trots kommissionens yttranden, konstateras att den som påstår sig ha utsatts för mobbning och som i domstol väckt talan mot en institutions avslag på ansökan om bistånd bibehåller det berättigade intresse som enligt rättspraxis är ett villkor för att en talan ska tas upp till prövning.
- 32 Detta synsätt är nödvändigt på grund av själva allvaret i mobbning, eftersom mobbning kan ha en extremt destruktiv påverkan på hälsan hos den person som utsätts för den. Om en pensionerad tjänsteman kan anses ha ett berättigat intresse att väcka talan mot ett beslut om avstängning av honom, med motiveringen att det skadat hans anseende, trots att beslutet om avstängning med nödvändighet upphörde att gälla den dag han gick i pension (personaldomstolens dom av den 30 november 2009 i mål F-80/08, Wenig mot kommissionen, punkt 35), bör det samma gälla för en medlem av personalen som påstår sig ha utsatts för mobbning, oavsett huruvida mobbningen fortfarande pågår, eller om tjänstemannen eller den anställde i fråga framställer, har för avsikt att framställa, eller endast har rätt att framställa andra yrkanden, bland annat avseende skadestånd, till följd av den mobbning som vederbörande påstår sig ha utsatts för. Det kan i detta sammanhang tilläggas att ett eventuellt erkännande från administrationen av att en person utsatts för mobbning som sådant kan ha en positiv inverkan på den terapeutiska processen för att personen ska återhämta sig.
- 33 Av det ovan anförda följer att kommissionens invändning om rättegångshinder inte kan bifallas.

### **Prövning i sak**

- 34 Sökanden har till stöd för sina yrkanden om ogiltigförklaring av det angripna beslutet anført tre grunder, vilka avser, för det första, åsidosättande av rätten till försvar och rätten till god förvaltning, för det andra, åsidosättande av artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna och, för det tredje, uppenbart oriktiga bedömningar samt åsidosättande av motiveringsskyldigheten, omsorgsplikten och biståndsskyldigheten.



*Den första grunden: åsidosättande av rätten till försvar och rätten till god förvaltning*

- 35 Av sökandens olika inlagor framgår att den första grunden består av två delar. Genom den första delgrunden har sökanden gjort gällande att IDOC:s administrativa utredning inte genomfördes effektivt och genom den andra delgrunden har hon med hänvisning till rätten till försvar och principen om god förvaltning invänt mot att hon inte involverades tillräckligt i förfarandet.

Den första grundens första del: ett ineffektivt genomförande av den administrativa utredningen

- 36 I sin ansökan om att väcka talan ifrågasatte sökanden, när hon inte ännu hade fått tillgång till utredningsrapporten, huruvida en utredning faktiskt hade genomförts.
- 37 Sökanden har i sina yttranden över utredningsrapporten, vilken kommissionen sände till henne i en icke konfidentiell version till följd av personaldomstolens beslut av den 6 april 2011 (se ovan punkt 16 och följande punkter), hävdade att det av rapporten framgår att utredningen inte genomfördes på ett noggrant, objektivt och oberoende sätt. Till stöd för detta påstående har sökanden gjort gällande att endast fyra vittnen hördes av det trettiotal som hon i sin ansökan om bistånd hade föreslagit skulle höras. Vidare innehåller utredningsrapporten inga hänvisningar till de specifika exempel på mobbning som hon hade angett i sin ansökan om bistånd, och det framgår inte heller att IDOC har genomfört någon utredning av dessa exempel. IDOC är dessutom partisk i sin redogörelse av vissa omständigheter. Vidare är utredningsrapporten inkonsekvent och innehåller motsägelser. Slutligen innebär den omständigheten att vittnet C:s uttalanden återges ibland på franska och ibland på engelska att vittnesmålet i fråga kan ifrågasättas, och de redogörelser som lämnats av vittnena A och B innehåller fel som föranleder tvivel beträffande deras trovärdighet.
- 38 Personaldomstolen erinrar i detta sammanhang om att IDOC har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att genomföra de administrativa utredningar som denna byrå anförtros (se, för ett liknande resonemang, personaldomstolens dom av den 13 januari 2010 i de förenade målen F-124/05 och F-96/06, A och G mot kommissionen, punkt 173). Eftersom IDOC:s resurser är begränsade, ankommer det särskilt på denna byrå att utreda inkomna ärenden på ett proportionerligt sätt, vilket bland annat innebär att varje ärende måste tilldelas en rättvis andel av den tid som IDOC har till sitt förfogande. Vidare har IDOC ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att bedöma kvaliteten på och nyttan av vittnenas samarbete.
- 39 IDOC kunde följaktligen besluta att endast höra några av alla de vittnen som sökanden hade föreslagit. De handlingar som har lämnats till personaldomstolen innehåller inte heller några uppgifter som tyder på att IDOC:s val av vittnen var partiskt eller skadade utredningens kvalitet. När det gäller sökandens invändningar mot vittnet C:s uttalanden, kan personaldomstolen inte se att den omständigheten att uttalandena återges ibland på franska och ibland på engelska gör att de kan ifrågasättas. När det gäller sökandens frånvaro, som betonats av vittnena, stöds dessa uttalanden av de handlingar som företetts av kommissionen, varför vittnenas trovärdighet inte kan ifrågasättas med motiveringen att deras uttalanden på denna punkt är felaktiga.
- 40 De frågor som behandlas i utredningsrapporten visar vidare att IDOC inte underlät att utreda sökandens huvudsakliga påståenden om mobbning, även om IDOC i rapporten, såsom sökanden har påpekat, inte behandlar alla de specifika "exempel" som hon räknade upp i sin ansökan om bistånd. Således har IDOC effektivt utrett frågan om de instruktioner som den andra delegationschefen gav henne via hennes underordnade, frågan om huruvida han hindrade henne från att sammanställa redogörelser om den politiska situationen i Kirgizistan och problemet med hennes deltagande i mötena med Kirgizistans givarländer.

- 41 Vidare förefaller redogörelsen för omständigheterna i utredningsrapporten inte behäftad med partiskhet. När det till exempel gäller den omständigheten att sökanden år 2005, efter det att hon för en person som hon kände förtroende för hade beklagat sig över att den första delegationschefen mobbade henne, inte vidtog några ytterligare åtgärder, eftersom denna person ansåg att sökandens överordnades attityd var fullständigt normal, upprepar IDOC i utredningsrapporten i huvudsak endast sökandens egna uttalanden, som hon hade lämnat den 28 november 2008 i sin komplettering till ansökan om bistånd.
- 42 Utredningsrapporten förefaller inte heller innehålla några motsägelser. Fastän vittne B hade förklarat att det var den andra delegationschefens vanliga arbetsmetod att lämna instruktioner via underordnade, kunde IDOC ändå anse att även om delegationschefen förfor på detta sätt mot alla underordnade, var detta uppträdande endast tillfälligt, eftersom det av de olika uttalanden som samlats in framgick att den andra delegationschefen agerade på detta sätt endast i brådskande fall, när det gällde mindre viktiga frågor och på grund av att den berörda personen var frånvarande. Det finns inte heller någon motsägelse mellan, å ena sidan, uppgiften i sökandens utvärderingsrapport för år 2006 att hon ofta och regelbundet sammanställde redogörelser över den politiska situationen i Kirgizistan och, å andra sidan, den omständigheten att det i utredningsrapporten anges att nämnda redogörelser, som var avsedda för kommissionen i Bryssel, sammanställdes i Almaty på grundval av bidrag från sökanden. Sökandens begränsade roll vid sammanställandet av nämnda redogörelser har för övrigt bekräftats av vittne C och sökanden själv.
- 43 Slutligen kan personaldomstolen inte, enbart på grundval av de uttalanden som sökanden företett och som intygar att hon vid mötena med givarländerna företrädde kommissionen på ett adekvat sätt, dra slutsatsen att IDOC inte tog utredningen på allvar. Dessa olika uttalanden framhåller visserligen sökandens kompetens som chargé-d'affaires ad interim och hennes trovärdighet som företrädare för kommissionen och motsäger den andra delegationschefens påstående att "Kirgizistans alla övriga givarländer var av motsatt åsikt". Emellertid nöjde sig IDOC inte med att endast beakta den andra delegationschefens uttalanden. IDOC samlade även in andra vittnesmål, som betonade det "allmänna sammanhanget", det vill säga att det var omöjligt för sökanden att närvara vid alla officiella evenemang och utföra alla de uppgifter som ålagts henne, framför allt på grund av att hon vid flera tillfällen var frånvarande vid den tidpunkt när institutionen utarbetade sin strategi inför de ovannämnda mötena med givarländerna.
- 44 Mot bakgrund av det ovan anförda och de handlingar som parterna har företett, anser personaldomstolen att den innehar tillräcklig information för att slå fast dels att påståendet att IDOC:s utredning inte genomfördes effektivt är ogrundat, dels att det inte är nödvändigt att bifalla sökandens yrkanden i yttrandena om utredningsrapporten, det vill säga, för det första, att personaldomstolen ska ta in vittnesmål från företrädare för internationella organisationer, icke-statliga organisationer och medlemsstaternas organisationer, eller åtminstone fråga kommissionen om skälen till att IDOC valde ut endast vissa av de vittnen som hon hade föreslagit skulle höras, för det andra, att personaldomstolen ska förelägga kommissionen att förete de frågor som ställdes till vittnena och, för det tredje, att personaldomstolen ska ta in vittnesmål från de personer vilkas uttalanden hon har bifogat till nämnda yttranden.

Den första grundens andra del: åsidosättande av rätten till försvar och principen om god förvaltning

- 45 Sökanden har, med åberopande av att hennes rätt till försvar och "kraven på en god förvaltning" har åsidosatts, vilket hon slutit sig till av artikel 41.2 a i stadgan om de grundläggande rättigheterna, gjort gällande att hon borde ha fått tillgång till utredningsrapporten samt tillhörande stödjande bevisning och att hon borde ha hörts om innehållet i dessa handlingar innan tillsättningsmyndigheten antog det angripna beslutet.



- 46 Personaldomstolen konstaterar emellertid att sökanden inte kan göra gällande att kommissionen är skyldig att iaktta den rätt till försvar som enligt fast rättspraxis utgör en grundläggande unionsrättslig princip som ska iakttas i alla förfaranden som inleds mot en person, och som kan leda till en rättsakt som går denna person emot (domstolens dom av den 9 november 2006 i mål C-344/05 P, Kommissionen mot De Bry, punkt 37, förstainstansrättens dom av den 17 oktober 2006 i mål T-406/04, Bonnet mot domstolen, punkt 76, och domen i det ovannämnda målet Wenig mot kommissionen, punkt 48). Ett utredningsförfarande som genomförs av IDOC till följd av en ansökan om bistånd med anmälan om mobbning som lämnats in av en tjänsteman kan under inga omständigheter likställas med ett undersökningsförfarande som inleds mot nämnda tjänsteman.
- 47 Utan att det är nödvändigt att pröva tillämpligheten i tiden, räcker det att erinra om att artikel 41 i stadgan om de grundläggande rättigheterna speglar den rättspraxis i vilken den allmänna principen om god förvaltning fastslagits (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 14 oktober 2004 i mål T-257/02, K mot domstolen, punkt 104), vilket för övrigt betonas i förklaringen till artikel 41 i förklaringarna avseende stadgan (EUT C 303, 2007, s. 17).
- 48 Mot denna bakgrund kan det konstateras att sökanden kan göra gällande processuella rättigheter som är klart avgränsade från rätten till försvar och inte är lika omfattande som denna (om denna avgränsning, se domstolens dom av den 29 juni 2010 i mål C-441/07 P, kommissionen mot Alrosa, punkt 91, och förstainstansrättens dom av den 27 november 1997 i mål T-290/94, Kaysersberg mot kommissionen, punkt 108).
- 49 Det är utrett att sökanden i förevarande fall har haft möjlighet att framföra sina argument vid tre tillfällen, inom ramen för ansökan om bistånd, i samband med de kompletterande uppgifter som hon lämnade skriftligen den 28 november 2008 och vid IDOC:s utfrågning inom ramen för den administrativa utredningen.
- 50 Eftersom de processuella rättigheter som sökanden i förevarande fall kan åberopa inte innebär att hon borde ha fått tillgång till utredningsrapporten eller den bevisning som IDOC samlade in, eller att hon borde ha hörts om innehållet i dessa handlingar innan det angripna beslutet antogs, kan talan inte bifallas såvitt avser den första grundens andra del avseende åsidosättande av rätten till försvar och principen om god förvaltning.
- 51 Eftersom den första grundens två delar har underkänts, kan talan inte vinna bifall såvitt avser den grunden.

*Den andra grunden: åsidosättande av artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna*

- 52 Sökanden har, för det första, invänt mot att tillsättningsmyndigheten godtog IDOC:s slutsatser att hon inte utsatts för mobbning, vilka motiverades med att den andra delegationschefen när han i hennes frånvaro kallade medlemmar av personalen som var direkt underordnade henne till Almaty för att diskutera deras arbete och sända henne instruktioner via dem, inte behandlade henne annorlunda än övriga mellanchefer vid delegationen i Almaty. Enligt artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna är emellertid diskriminering inte ett villkor för att ett uppträdande ska anses utgöra mobbning.
- 53 Personaldomstolen erinrar inledningsvis om att för det fall ett uttryckligt beslut om avslag på ett klagomål innehåller viktiga preciseringar av administrationens motivering i det ursprungliga beslutet, ska dessa båda beslut läsas tillsammans för att konkret identifiera administrationens skäl (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 10 juni 2004 i mål T-258/01, Eveillard mot kommissionen, punkt 31).

- 54 Efter denna precisering konstaterar personaldomstolen att det av beslutet om avslag på klagomålet framgår att kommissionen inte betraktade diskriminering som ett villkor för att fastställa att sökanden hade utsatts för mobbning. Som svar på sökandens invändning mot att den andra delegationschefen gav instruktioner direkt till hennes underordnade, påpekade tillsättningsmyndigheten endast att IDOC hade konstaterat dels att den andra delegationschefen använde detta tillvägagångssätt inte endast mot sökanden, utan att det var en del av hans allmänna ledarstil, dels att endast den omständigheten att sökanden inte instämde i hans ledarstil inte räcker för att det ska kunna anses utgöra mobbning.
- 55 Sökanden anser, för det andra, att det angripna beslutet innebär ett åsidosättande av artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna, eftersom det enligt denna artikel inte krävs att flera personer ska ha utsatts för att ett uppträdande ska anses utgöra mobbning, medan man i det angripna beslutet och i beslutet om avslag på klagomålet fäste vikt vid att ingen annan av de personer som arbetade vid den regionala delegationen i Almaty eller vid någon av de regionaliserade delegationerna hade lämnat in någon anmälan om att ha utsatts för mobbning av den andra delegationschefen.
- 56 Personaldomstolen erinrar om att kommissionen, när den påpekade att ingen annan anmälan om mobbning hade lämnats in mot den andra delegationschefen, endast svarade på sökandens påstående att andra medlemmar av personalen hade utsatts för mobbning av denne.
- 57 Sökanden har, för det tredje, invänt mot att det angripna beslutet och beslutet om avslag på hennes klagomål grundades på IDOC:s slutsatser, fastän IDOC ansåg att det måste föreligga en avsikt att mobba för att ett uppträdande ska anses utgöra mobbning, trots att ett sådant villkor inte anges i artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna enligt personaldomstolens tolkning av denna artikel i domen av den 9 december 2008 i mål F-52/05, Q mot kommissionen (delvis upphävd genom tribunalens dom av den 12 juli 2011 i mål T-80/09 P, kommissionen mot Q, men endast i den del som kommissionen, i punkt 2 i domslutet, förpliktades att utge ersättning till Q) (nedan kallad domen i målet Q mot kommissionen). Sökanden har visserligen påpekat att tillsättningsmyndigheten i beslutet om avslag på hennes klagomål anförde att IDOC endast ville betona den omständigheten att anmälningar om mobbning ska granskas utan att beakta klagandens subjektiva uppfattning, men hon anser att tillsättningsmyndigheten därvid underlät att nämna att IDOC också drog slutsatsen att hon "inte har utsatts för ett uppträdande som objektivt sett syftade till att misskreditera henne eller avsiktligt försämra hennes arbetsförhållanden".
- 58 Kommissionen har genmält att en alltför stor subjektivitet infördes genom domen i det ovannämnda målet Q mot kommissionen, eftersom det, tvärtemot tidigare rättspraxis, inte längre krävs att det ska visas att den som mobbar, genom sitt uppträdande, avsiktligt har velat misskreditera vederbörande eller försämra dennes arbetsförhållanden, för att uppträdandet ska anses utgöra mobbning. I och med den domen från personaldomstolen löper institutionerna risk att utnyttjas av överdrivet känsliga tjänstemän eller anställda. Enligt kommissionen borde man i definitionen av mobbning beakta den påstådda mobbarens bekräftade eller förmodade avsikt, det förmodade offrets uppfattning, anklagelsernas objektiva natur och omständigheterna. Personaldomstolen preciserade visserligen i punkt 135 i domen i det ovannämnda målet Q mot kommissionen att uppträdandet i fråga, för att det ska anses utgöra mobbning, "objektivt sett" ska ha medfört att vederböranden misskrediterats eller att dennes arbetsförhållanden försämrats. Denna precisering är emellertid otillräcklig, eftersom den inte hindrar att ett uppträdande som inte är olämpligt, men som "objektivt sett" kan skapa försämrade arbetsförhållanden eller en känsla av att ha misskrediterats hos personer med psykiska problem, omfattas av artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna.
- 59 Kommissionen anser därför att om personaldomstolen inte återgår till den rättspraxis som gällde före domen i det ovannämnda målet Q mot kommissionen, måste det under alla omständigheter krävas som villkor för att ett uppträdande ska anses utgöra mobbning att det ifrågasatta uppträdandet är en tillräcklig objektiv realitet, i den meningen att en opartisk och förnuftig normalt känslig betraktare skulle betrakta det som olämpligt.

- 60 Kommissionen har hävdad att den andra delegationschefens uppträdande objektivt sett inte var sådant att det misskrediterade sökanden eller försämrade hennes arbetsförhållanden och således inte kan anses som olämpligt i den mening som avses ovan, utan att det tvärtom var fullständigt normalt inom ramen för ett anställningsförhållande. Den omständigheten att ingen annan medlem av personalen vid delegationen i Almaty, som arbetade under liknande förhållanden, anser sig ha utsatts för mobbning av den andra delegationschefen visar att sökandens känsla av att vara mobbad endast berodde på hennes personliga uppfattning av omständigheterna.
- 61 IDOC och tillsättningsmyndigheten ansåg för övrigt att uppträdandet till sin natur inte utgjorde mobbning, vilket innebär att det angripna beslutet endast delvis är grundat på att den andra delegationschefens uppträdande inte var avsiktligt.
- 62 Slutligen var den andra delegationschefens ifrågasatta uppträdande varken upprepat eller systematiskt, vilket krävs enligt definitionen av mobbning.
- 63 Personaldomstolen erinrar i detta sammanhang om att den i punkt 133 och följande punkter i domen i det ovannämnda målet Q mot kommissionen slog fast att det enligt artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna inte krävs att det föreligger en otillbörlig avsikt för att ett uppträdande ska anses utgöra mobbning. I den domen (se även personaldomstolens dom av den 9 mars 2010 i mål F-26/09, N mot parlamentet, punkt 72), konstaterade personaldomstolen de facto följande:
- ”134.  
I artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna definieras ... mobbning som ’olämpligt uppträdande’ vilket föreligger när två kumulativa förutsättningar är uppfyllda. Det första villkoret är att det föreligger beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar som är ’av en viss varaktighet, upprepat eller systematiskt’ och som är ’avsiktliga’. Det andra villkoret, som särskiljs ifrån det första med prepositionen ’och’, är att dessa beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar är ’kränkande för en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet’.
135. Det förhållandet att adjektivet ’avsiktligt’ rör det första villkoret och inte det andra föranleder två slutsatser. Den första är att de beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar som avses i artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna ska vara avsiktliga, vilket medför att uppträdande som sker av våda utesluts från bestämmelsens tillämpningsområde. Den andra är att det däremot inte krävs att dessa beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar skett i avsikt att vara kränkande för en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet. Med andra ord kan det röra sig om mobbning i den mening som avses i artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna utan att mobbaren genom sina åtgärder avsett att misskreditera mottagaren eller att försämrade dennes arbetsförhållanden. Det är tillräckligt att dessa åtgärder, så snart de vidtagits avsiktligt, objektivt sett medfört sådana konsekvenser.”
- 64 Kommissionen anser i huvudsak att denna rättspraxis fäster alltför stor vikt vid det påstådda offrets upplevelse och därför skapar osäkerhet.
- 65 Personaldomstolen preciserade emellertid i punkt 135 i domen i det ovannämnda målet Q mot kommissionen att för att det ifrågasatta uppträdandet ska anses utgöra mobbning måste det ”objektivt sett [ha] medfört ... konsekvenser” som innebär att den som utsatts för uppträdandet misskrediterats eller att dennes arbetsförhållanden försämrats. Enligt artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna måste uppträdandet vara olämpligt för att anses utgöra mobbning, vilket innebär att det ifrågasatta uppträdandet måste vara en tillräcklig objektiv realitet, i den meningen att en opartisk och förnuftig normalt känslig betraktare som befinner sig i samma situation skulle anse att det går över gränsen och kan ifrågasättas.

- 66 IDOC konstaterade i sin rapport att ”den grupp som ansvarade för utredningen drog slutsatsen att den berörda parten inte har utsatts för ett uppträdande som objektivt sett syftade till att misskreditera henne eller avsiktligt försämra hennes arbetsförhållanden och att det, oavsett hennes subjektiva uppfattning, förefaller som om ingen av de händelser eller beteenden som hon åberopat varken var för sig eller tillsammans kan anses utgöra mobbning”.
- 67 Den fråga som personaldomstolen har att avgöra är emellertid huruvida kommissionen, i det angripna beslutet och avslaget på klagomålet, vid bedömningen av sökandens situation felaktigt tolkade artikel 12a i tjänsteföreskrifterna så, att ett villkor för att det ifrågasatta uppträdandet ska anses utgöra mobbning är att personen i fråga hade för avsikt att misskreditera sökanden eller försämra hennes arbetsförhållanden.
- 68 Som sökanden själv har påpekat ansåg tillsättningsmyndigheten i beslutet om avslag på klagomålet emellertid att anklagelserna om mobbning måste granskas ”oberoende av offrets subjektiva uppfattning”. Vidare grundar sig det angripna beslutet och beslutet om avslag på klagomålet på skäl som syftade till att fastställa att sökandens anklagelser om mobbning inte var objektiva. Således påpekas i det angripna beslutet att den omständigheten att den andra delegationschefen gav instruktioner direkt till sökandens underordnade var en del av hans vanliga ledarstil, och att det inte framkommit några särskilda omständigheter som tyder på att detta uppträdande berodde på en negativ inställning till sökanden. I det angripna beslutet påpekade kommissionen även, som svar på den begäran om granskning som sökanden hade lämnat i kompletteringen till ansökan om bistånd av den 28 november 2008, att ingen annan tjänsteman eller anställd hade klagat på den andra delegationschefens uppträdande. Slutligen grundar sig beslutet om avslag på klagomålet på en objektiv analys av sökandens arbetsuppgifter, av vilken kommissionen dragit slutsatsen att hennes ställning som chef på mellannivå inte hindrade att den andra delegationschefen ersatte henne med en annan tjänsteman som närvarade vid mötena med Kirgizistans givarländer.
- 69 Eftersom ett fastställande av att mobbning förekommit i den mening som avses i bestämmelserna i tjänsteföreskrifterna, såsom dessa tolkats av personaldomstolen, förutsätter
- att ifrågavarande beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar är avsiktliga,
  - utan att det för den skull krävs att avsikten med dessa beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar var att kränka en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet,
  - men under förutsättning att de objektivt sett har medfört konsekvenser som innebär att den som utsatts för uppträdandet misskrediterats eller att dennes arbetsförhållanden försämrats,
- räcker det skäl som kommissionen hänvisat till, nämligen att det ifrågasatta agerandet objektivt sett inte misskrediterade sökanden, ensamt som rättslig grund för det angripna beslutet i enlighet med artikel 12a i tjänsteföreskrifterna, oavsett IDOC:s tolkning.
- 70 Det bör även påpekas att sökandens bedömning av den andra delegationschefens uppträdande är mycket subjektiv. Medan sökanden har klagat över att den andra delegationschefen genom sin attityd misskrediterade henne inför ambassader och internationella organisationers representationer som närvarade vid den regionaliserade delegationen i Bisjkek, visar de handlingar som hon företett i bilagan till yttrandena om utredningsrapporten tvärtom den uppskattning som hon åtnjöt i dessa miljöer.
- 71 Av det ovan anförda följer att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den andra grunden.



*Den tredje grunden: uppenbart oriktiga bedömningar samt åsidosättande av motiveringsskyldigheten, omsorgsplikten och biståndsskyldigheten*

- 72 Mot bakgrund av de argument som sökanden har lagt fram till stöd för sin tredje grund, bör denna grund delas in i en första delgrund, som uteslutande avser åsidosättande av motiveringsskyldigheten, och en andra delgrund, som huvudsakligen avser flera uppenbart oriktiga bedömningar, vilka sökanden anser har resulterat i åsidosättande av motiveringsskyldigheten, omsorgsplikten och biståndsskyldigheten.

Den tredje grundens första del: åsidosättande av motiveringsskyldigheten

- 73 Sökanden har hävdade att det angripna beslutet och beslutet om avslag på klagomålet är dåligt motiverade, eftersom kommissionen inte har besvarat hennes påstående att den andra delegationschefen fortsatte sin föregångares metod att sända personal som var stationerad vid den regionala delegationen i Kazakstan till Kirgizistan utan att fråga henne, eller åtminstone informera henne, och på så sätt generade henne inför myndigheterna i värdstaten och inför diplomatkåren.
- 74 Personaldomstolen erinrar i detta sammanhang om att det enligt fast rättspraxis inte krävs att alla relevanta faktiska och rättsliga omständigheter anges i motiveringen, eftersom bedömningen av om motiveringen uppfyller kraven i artikel 25 andra stycket i tjänsteföreskrifterna inte ska ske endast utifrån dess ordalydelse, utan även utifrån sammanhanget och samtliga rättsregler på det ifrågavarande området (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 11 december 2007 i mål T-66/05, Sack mot kommissionen, punkt 65, och personaldomstolens dom av den 13 september 2011 i mål F-4/10, Nastvogel mot rådet, punkt 66).
- 75 Det är dessutom möjligt att rätta till en ursprungligen otillräcklig motivering genom ytterligare preciseringar, till och med under ärendets beredning, när sökanden, innan talan väcktes, redan förfogade över uppgifter som utgjorde en början till motivering (förstainstansrättens dom av den 15 september 2005 i mål T-132/03, Casini mot kommissionen, punkt 36, och personaldomstolens dom av den 1 december 2010 i mål F-89/09, Gagalis mot rådet, punkt 67).
- 76 Det är riktigt att kommissionen i det angripna beslutet och beslutet om avslag på klagomålet inte specifikt tog upp påståendet att den andra delegationschefen generade sökanden genom att sända personal som var stationerad vid den regionala delegationen i Kazakstan till Kirgizistan utan att fråga henne, eller åtminstone informera henne. Det måste emellertid konstateras att de nämnda besluten är motiverade och att det i motiveringen till dem åtminstone anges att det ingick i den andra delegationschefens normala befogenheter i egenskap av överordnad att besluta vem som skulle ersätta honom vid mötena och delegera denna uppgift till andra tjänstemän än sökanden.
- 77 Kommissionen har dessutom kompletterat motiveringen i sina skriftliga inlagor. Kommissionen har där angett att den omtvistade praxisen måste ses mot bakgrund av den särskilda kontexten för förbindelserna mellan en regionaliserad delegation och en regional delegation, vilken bibehåller ansvaret för vissa frågor, och att denna praxis därför kan godtas. Kommissionen har tillagt att den första delegationschefen hade gett instruktioner som fortsättningsvis tillämpades och som syftade till att säkerställa att sökanden alltid skulle informeras om besök i Kirgizistan, att hon skulle inbjudas att delta vid de möten som hölls där och att hon skulle få kopior av rapporterna från besöken. Mot bakgrund av det stora antalet projekt och de frekventa mötena drog kommissionen därför slutsatsen att den omständigheten att sökanden inte alltid informerades kan ha berott på tillfälliga försummelser och inte på försök att misskreditera henne.
- 78 Mot bakgrund av det ovanstående kan talan inte bifallas på den tredje grundens första del.



Den tredje grundens andra del, vilken i huvudsak avser uppenbart oriktiga bedömningar

- 79 Sökanden anser, för det första, att det angripna beslutet är behäftat med en uppenbart oriktig bedömning, eftersom kommissionen felaktigt ansåg att den omständigheten att den andra delegationschefen kallade till sig medlemmar av personalen, som var hennes underordnade, för att i hennes frånvaro diskutera deras arbetsuppgifter och via dem lämna instruktioner till henne, var ett uttryck för den andra delegationschefens rätt att ge instruktioner till sina underordnade.
- 80 Att, såsom sökanden har gjort, endast komma med påståenden utan att underbygga dem med några argument räcker emellertid inte för att det ska kunna slås fast att det föreligger en uppenbart oriktig bedömning. Detta gäller särskilt i förevarande fall, eftersom kommissionen på ett rimligt sätt har förklarat att chefen för den regionala delegationen, mot bakgrund av de särskilda förbindelserna mellan en regional delegation och en regionaliserad delegation, kan vända sig direkt till medlemmar av personalen vid den regionaliserade delegationen och via dem lämna instruktioner till den chargé-d'affaires som leder den regionaliserade delegationen, eftersom denna personal fortfarande är underordnad honom. Detta sätt att utöva överordnade befogenheter innebär inte i sig att den chargé-d'affaires som leder den regionaliserade delegationen misskrediteras eller att dennes arbetsförhållanden försämras, om det inte finns några andra omständigheter som pekar i den riktningen. Verbalnoten av den 8 juni 2004, genom vilken sökanden presenterades som chargé-d'affaires ad interim i Bisjkek, styrker det ovanstående, eftersom det där preciseras att "den regionaliserade delegationen i Bisjkek är underställd ... kommissionens delegation i Almaty".
- 81 Sökanden har, för det andra, hävdatt att det angripna beslutet och beslutet om avslag på klagomålet är behäftade med en uppenbart oriktig bedömning, eftersom hon i dessa benämns "chef på mellannivå", trots att hon var "bosatt ansvarig tjänsteman – chargé-d'affaires [ad interim]", och således hade ett större ansvar än en chef på mellannivå, såsom det framgår av konventionen om diplomatiska förbindelser, som undertecknades i Wien den 18 april 1961 (nedan kallad Wienkonventionen).
- 82 Personaldomstolen erinrar emellertid dels om att det i den ovannämnda verbalnoten av den 8 juni 2004 betonades att den regionaliserade delegationen i Bisjkek var underställd den regionala delegationen i Almaty, dels om att det genom denna verbalnot meddelades att sökanden utsetts till "sektionschef i Kirgizistan". Det har även betydelse att sökanden vid tidpunkten för omständigheterna innehade lönegrad A\*9, som numera benämns AD 9, och att hon, i enlighet med den ovannämnda verbalnoten, även i egenskap av chargé-d'affaires ad interim i Bisjkek var underordnad chefen för den regionala delegationen i Almaty, vilket för övrigt också framgår av utdrag ur de utvärderingsrapporter som hon företett i förevarande mål. Därtill uppgav sökanden vid den muntliga förhandlingen, som svar på en fråga från personaldomstolen, att hon endast hade åtta års erfarenhet som säkerhetspolitisk analytiker vid den svenska säkerhetstjänsten, samt preciserade att hon innan hon stationerades i Bisjkek inte hade någon arbetserfarenhet från kommissionens GD Yttre förbindelser, åtminstone inte som chargé-d'affaires.
- 83 Under dessa omständigheter, och utan att det är nödvändigt att pröva vilken ställning en chargé-d'affaires ad interim har enligt Wienkonventionen, vilken endast reglerar diplomatiska beskickningars förbindelser med mottagande stater, framgår det inte att kommissionen har gjort sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning genom att, vid bedömningen av arbetsförhållandet mellan den andra delegationschefen och sökanden, anse att sökanden hade ställningen av chef på mellannivå vid kommissionen.
- 84 Även om det antas att kommissionen gjorde en felaktig tolkning av den ställning en chargé-d'affaires ad interim innehar enligt Wienkonventionen, har sökanden inte förklarat på vilket sätt denna felaktiga tolkning föranledde tillsättningsmyndigheten att göra en uppenbart oriktig bedömning genom att anse att mobbning inte förekommit. Sökanden har även angett att tillsättningsmyndigheten genom denna åsikt "skadade hennes ställning ytterligare". Om sökanden med detta menar att

tillsättningsmyndigheten själv har bidragit till mobbningen av henne, måste det emellertid konstateras att felaktig rättstillämpning inte i sig kan utgöra en så allvarlig handling som mobbning. Sökanden har inte tillhandahållit någon förklaring i denna fråga.

- 85 Sökanden har, för det tredje, hävdats att det angripna beslutet är behäftat med en uppenbart oriktig bedömning, eftersom kommissionen ansåg att hon invände mot att valet att anförtro en annan medlem av personalen uppgiften att upprätta rapporter om den politiska situationen i Kirgizistan hade hindrat henne från att själv utföra denna uppgift, trots att hon egentligen invände mot den omständigheten att hon hade fått vilseledande instruktioner i denna fråga och på så sätt hade blivit manipulerad.
- 86 Det bör i detta sammanhang påpekas att sökanden i sin ansökan om bistånd hävdade att den omständigheten att den andra delegationschefen anmodade henne att komma med "bidrag" om situationen i Kirgizistan i form av "dagliga rapporter på fem rader" och anförtrodde en annan tjänsteman vid delegationen i Almaty att följa oroligheterna i Bisjkek i november 2006, eftersom hon inte lämnat någon riktig politisk analys, gav hennes överordnade vid kommissionen intrycket att hon inte var kompetent att sammanställa adekvata politiska rapporter.
- 87 I det angripna beslutet svarade kommissionen på grundval av utredningsrapporten att huvudansvaret för att sammanställa rapporter om den politiska situationen i Kirgizistan låg hos delegationen i Almaty, men att sökanden hade bemyndigats och till och med uppmuntrats att delta i denna uppgift, vilket således implicit men med all säkerhet utesluter varje hypotes om manipulering.
- 88 Personaldomstolen kan inte heller se att kommissionen, genom att anse att sökanden klagade över att ha förhindrats från att sammanställa rapporter om den politiska situationen i Kirgizistan, har missuppfattat hennes påstående, i vilket hon betonade att den andra delegationschefen genom att begränsa hennes roll vid sammanställandet av rapporterna försökte visa att hon var inkompetent på området.
- 89 Påståendet om att ordalydelsen i sökandens anmälan om mobbning har missuppfattats är ogrundat och innebär inte att det angripna beslutet är behäftat med en uppenbart oriktig bedömning.
- 90 Sökanden har, för det fjärde, gjort gällande att kommissionen gjorde sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning av hennes befogenheter genom att anse att det ingick i den andra delegationschefens befogenheter att besluta vem som skulle ersätta honom vid mötena med Kirgizistans givarländer och med andra samtalspartner, när han inte själv begav sig till Kirgizistan. I egenskap av "bosatt ansvarig tjänsteman – chargé-d'affaires [ad interim]" hade hon enligt Wienkonventionen ensam rätt att företräda kommissionen i delegationschefens frånvaro.
- 91 Personaldomstolen anser emellertid inte att det i förevarande fall är nödvändigt att avgöra frågan huruvida den omständigheten, att en chargé-d'affaires ad interim utsetts att leda en regionaliserad delegation, hindrar chefen för den regionala delegation till vilken nämnda regionaliserade delegation hör från att utse en annan tjänsteman som kommissionens företrädare vid möten som hålls i det land hos vilket ifrågavarande chargé-d'affaires är ackrediterad.
- 92 Även om det antas att kommissionen i förevarande fall gjorde en felaktig tolkning av de befogenheter som en chargé-d'affaires ad interim innehar enligt Wienkonventionen, kan man inte på grundval av denna eventuella felaktiga rättstillämpning dra slutsatsen att tillsättningsmyndigheten gjorde sig skyldig till en uppenbart oriktig bedömning genom att anse att mobbning inte förekommit. Sökanden har betonat att den andra delegationschefen, när han anmodade en annan tjänsteman att vara ordförande för ett möte med Kirgizistans givarländer, preciserade: "inte [sökanden]". Även om detta förfarandesätt inte föll sökanden i smaken, innebär det emellertid inte att det gjorts en uppenbart oriktig bedömning av huruvida mobbning förekommit, eftersom det för att ett uppträdande ska anses utgöra mobbning krävs att det är varaktigt, upprepat eller systematiskt, och det påstådda offrets

subjektiva tolkning av uppträdandet i fråga kan därvid inte ges företräde. Det måste konstateras att sökanden, såsom kommissionen har påpekat, i sin utvärderingsrapport för år 2007 har framhävt att hon regelbundet deltog vid samordningsmöten med Kirgizistans givarländer. Vidare har sökanden i sin utvärderingsrapport för år 2006 angett att hon under det året deltog aktivt på den diplomatiska scenen. Det uppträdande som hon kritiserat den andra delegationschefen för kan således under inga omständigheter anses som varaktigt, upprepat eller systematiskt i den mening som avses i artikel 12a i tjänsteföreskrifterna.

- 93 Såsom IDOC har påpekat betonades det slutligen i flera vittnesmål att definitionen av de regionala delegationernas och de regionaliserade delegationernas respektive arbetsuppgifter är otydlig, och denna otydlighet kan ha legat till grund för de svårigheter som sökanden upplevde. Oklarheter i organisationen om hur arbetsuppgifterna inom ett av kommissionens generaldirektorat ska fördelas kan emellertid inte som sådana anses ge upphov till mobbing.
- 94 I den mån sökanden på grundval av ovannämnda påståenden om uppenbart oriktiga bedömningar har dragit slutsatsen att motiveringsskyldigheten åsidosatts, räcker det att konstatera att eftersom hon inte har visat att sådana fel har begåtts, har hon inte heller visat att tillsättningsmyndigheten åsidosatt sin motiveringsskyldighet. En otillräcklig motivering, vilket är ett formfel, ska dessutom inte blandas ihop med ett besluts bristande lagenlighet (se, för ett liknande resonemang, domstolens dom av den 2 april 1998 i mål C-367/95 P, kommissionen mot Sytraval och Brink's France, punkt 72).
- 95 Av ovannämnda påståenden om uppenbart oriktiga bedömningar, som sökanden inte har lyckats bevisa, drar hon slutligen även slutsatsen att den omsorgsplikt och biståndsskyldighet som föreskrivs i artikel 24 i tjänsteföreskrifterna har åsidosatts. Eftersom påståendena om uppenbart oriktiga bedömningar har underkänts, bör följaktligen även dessa sistnämnda påståenden underkännas.
- 96 Eftersom talan inte kan vinna bifall på den tredje grunden, ska talan ogillas i sin helhet.

### **Rättegångskostnader**

- 97 Om inte annat följer av bestämmelserna i avdelning II, kapitel 8 i rättegångsreglerna, ska enligt artikel 87.1 i dessa rättegångsregler tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Enligt artikel 87.2 får personaldomstolen, om så anses skäligt, besluta att en tappande part endast delvis, eller inte alls, ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna.
- 98 Av ovan angivna skäl följer att sökanden har tappat målet. Kommissionen har i sina yrkanden uttryckligen begärt att sökanden ska förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna. Med beaktande av att kommissionens invändning om rättegångshinder har underkänts, finns det emellertid skäl att tillämpa bestämmelserna i artikel 87.2 i rättegångsreglerna och förplikta sökanden att förutom att bära sina egna rättegångskostnader ersätta endast tre fjärdedelar av kommissionens rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar

PERSONALDOMSTOLEN (tredje avdelningen)

följande:

- 1) **Talan ogillas.**
- 2) **Carina Skareby ska förutom att bära sina egna rättegångskostnader även ersätta tre fjärdedelar av Europeiska kommissionens rättegångskostnader.**
- 3) **Europeiska kommissionen ska bära en fjärdedel av sina rättegångskostnader.**

Van Raepenbusch

Barents

Bradley

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 16 maj 2012.

W. Hakenberg  
Justitiesekreterare

S. Van Raepenbusch  
Ordförande

Det här avgörandet och däri angivna avgöranden från Europeiska unionens domstolar finns tillgängliga på webbplatsen [www.curia.europa.eu](http://www.curia.europa.eu)