



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK SOUDU PRO VEŘEJNOU SLUŽBU EVROPSKÉ UNIE (třetí senát)
17. září 2014

Věc F-12/13

CQ

v.

Evropský parlament

„Veřejná služba — Dočasní zaměstnanci — Konferenční tlumočníci — Článek 90 PŘOZ —
Psychické obtěžování — Článek 12a služebního řádu — Vnitřní pravidla pro zřízení poradního výboru
zabývajícího se stížnostmi na obtěžování a prevencí obtěžování na pracovišti — Důvěrnost práce
uvedeného výboru — Zjevně nesprávná posouzení“

Předmět: Žaloba podaná na základě článku 270 SFEU, jenž je použitelný na Smlouvu o ESAE na základě jejího článku 106a, kterou se CQ domáhá zrušení rozhodnutí ze dne 8. května 2012, kterým orgán Evropského parlamentu oprávněný uzavírat pracovní smlouvy v souladu se stanoviskem vydaným poradním výborem zabývající se stížnostmi na obtěžování a prevencí obtěžování na pracovišti (dále jen „výbor zabývající se stížnostmi na obtěžování“ nebo „výbor“) rozhodl, že žalobkyně nebyla ve své funkci dočasného zaměstnance psychicky obtěžována svým vedoucím oddělení.

Rozhodnutí: Žaloba se zamítá. CQ ponese vlastní náklady řízení a nahradí náklady vynaložené Evropským parlamentem.

Shrnutí

- Úředníci — Konferenční tlumočníci — Statutární režim — Pomocní smluvní zaměstnanci (Pracovní řád ostatních zaměstnanců, články 3b a 90)*
- Úředníci — Psychické obtěžování — Pojem — Jednání, jehož účelem nebo důsledkem je diskreditace dotčené osoby nebo zhoršení jejích pracovních podmínek — Požadavek opakovanosti jednání — Požadavek úmyslnosti jednání — Dosah — Neexistence požadavku zlého úmyslu obtěžovatele (Služební řád, čl. 12a odst. 3)*
- Úředníci — Dovolena — Dovolena za kalendářní rok — Žádosti o dovolenou — Lhůta k vyřízení administrativou — Neexistence (Služební řád, čl. 57 první pododstavec)*
- Úředníci — Psychické obtěžování — Pojem — Zpoždění při vyřizování žádostí o dovolené za kalendářní rok — Vyloučení — Podmínky (Služební řád, čl. 12a odst. 3)*

5. *Úředníci — Práva a povinnosti — Účast na jazykových kurzech v zájmu služby — Povinnosti v případě nepřítomnosti*

6. *Úředníci — Povinnost administrativy poskytnout pomoc — Provedení v oblasti psychického obtěžování — Vnitřní vyšetřování týkající se údajného psychického obtěžování — Řízení — Druhé slyšení účastníka řízení, proti kterému byla podána stížnost — Porušení práva na obhajobu — Neexistence (Služební řád, čl. 12a odst. 3)*

1. Přijetí konferenčního tlumočnicka Evropským parlamentem podle článku 90 pracovního řádu ostatních zaměstnanců nutně přiznává tomuto tlumočnickovi postavení smluvního zaměstnance, a konkrétně smluvního zaměstnance ve smyslu článku 3b pracovního řádu ostatních zaměstnanců, jelikož článek 90 uvedeného pracovního řádu je obsažen v kapitole 5 nadepsané „Zvláštní ustanovení pro smluvní zaměstnance uvedené v článku 3b“ hlavě IV pracovního řádu ostatních zaměstnanců.

(viz bod 74)

Odkazy:

Soud pro veřejnou službu: rozsudek *Cantisani v. Komise*, F-71/10, EU:F:2012:71, bod 60

2. Článek 12a odst. 3 služebního řádu definuje psychické obtěžování jako nepřístojné chování, které k tomu, aby bylo prokázáno, vyžaduje, aby byly splněny souběžně dvě podmínky. První podmínkou je, že jde o mluvené nebo psané projevy, jednání nebo gesta, které trvají po delší dobu, jsou opakované nebo systematické, což znamená, že psychické obtěžování musí být chápáno jako proces, který nutně trvá určitou dobu a předpokládá opakované nebo pokračující jednání, které je úmyslné. Druhá kumulativní podmínka vyžaduje, aby toto jednání, mluva, činy, gesta nebo písemný projev měly za následek poškození osobnosti, důstojnosti nebo fyzické či psychické integrity člověka. Z toho, že se spojení „účinně úmyslně“ týká první podmínky, a nikoliv druhé, je možné vyvodit dvojí závěr. Zaprvé mluvené nebo psané projevy, jednání nebo gesta uvedené ve zmíněném článku musí být volní povahy, což z působnosti tohoto ustanovení vylučuje jednání, k nimž by došlo nahodile. Zadruhé se však nepožaduje předložení důkazu o tom, že tyto mluvené nebo psané projevy, jednání nebo gesta byly uskutečněny s úmyslem poškodit osobnost, důstojnost nebo fyzickou či psychickou integritu člověka. Stačí, že jeho jednání, pokud k němu došlo úmyslně, objektivně takové následky způsobilo.

Konečně jelikož dotčené jednání musí na základě čl. 12a odst. 3 služebního řádu mít zneužívající povahu, vyplývá z toho, že kvalifikace obtěžování je podřízena podmínce, že sporné chování vykazuje dostatečné objektivní znaky v tom smyslu, že nestranný a rozumný pozorovatel s běžnou citlivostí nacházející se ve stejné situaci jej bude považovat za přehnané a hodné kritiky.

(viz body 76 až 78)

Odkazy:

Soud pro veřejnou službu: rozsudky *Q v. Komise*, F-52/05, EU:F:2008:161, body 134 a 135, který nebyl v daném ohledu zrušen rozsudkem *Komise v. Q*, T-80/09 P, EU:T:2011:347; *Skareby v. Komise*, F-42/10, EU:F:2012:64, bod 65, a *Cantisani v. Komise*, EU:F:2012:71, bod 89

3. I když podle čl. 57 prvního pododstavce služebního řádu má úředník nárok na dovolenou za kalendářní rok v délce nejméně dvaceti čtyř pracovních dnů a nejvíce třiceti pracovních dnů v jednom kalendářním roce, toto ustanovení nestanoví administrativě lhůtu k vyřízení žádostí o dovolenou úředníků a zaměstnanců.

(viz bod 112)

4. Pokud jde o projev psychického obtěžování v souvislosti s vyřizováním žádostí o dovolené za kalendářní rok, nadřízenému nelze vytýkat případné zpoždění při schvalování žádostí o dovolené za kalendářní rok, pokud je toto zpoždění přičitatelné jinému oddělení a každopádně pokud je žádost vyřízena včas. Je tomu tak tehdy, pokud dotyčný zaměstnanec obdrží potvrzení o schválení dva týdny před požadovaným obdobím.

Co se týče upozornění vedoucího oddělení na nutnost podávat žádosti o dovolené nejméně pět pracovních dnů před požadovanou dovolenou, nelze proti tomu v zásadě nic namítat, jelikož tento požadavek je v zájmu řádného fungování služby.

Nelze v zásadě nic namítat ani proti tomu, že vedoucí oddělení upozorní zaměstnance na skutečnost, že musí vyčerpat zbývající dny své dovolené za kalendářní rok před koncem jeho smlouvy dočasného zaměstnance, jelikož naopak řádné řízení personálu vyžaduje dbát na to, aby spolupracovníci oznámili a využili své dovolené za kalendářní rok tak, aby se zabránilo jejímu převádění do následujících let nebo náhradě za takovou dovolenou, která nebyla vyčerpána ke dni uplynutí platnosti smlouvy.

(viz body 116 až 118)

Odkazy:

Soud pro veřejnou službu: rozsudek Q v. Komise, EU:F:2008:161, bod 180

5. Zápis do jazykových kurzů v zájmu služby organizovaných v běžné pracovní době předpokládá, že dotyčná osoba neprodleně odůvodní svou nepřítomnost na těchto kurzech u svého nadřízeného a u útvaru odpovědného za uvedené jazykové kurzy.

Poté, co úředník nebo dotyčný zaměstnanec řádně informoval svého vedoucího oddělení o důvodech své nepřítomnosti na jazykovém kurzu, přísluší mu osobně podniknout u oddělení odborné přípravy odpovědného za uvedený jazykový kurz požadované administrativní kroky, následně se ujistit, že byly provedeny příslušné změny v jeho administrativní situaci a odůvodnit případnou nepřítomnost rovněž u tohoto útvaru.

(viz body 120 a 121)

6. Pokud jde o vnitřní vyšetřování týkající se údajného psychického obtěžování prováděné podle vnitřních pravidel Evropského parlamentu pro zřízení poradního výboru zabývajícího se stížnostmi na obtěžování a prevencí obtěžování na pracovišti, výbor zabývající se stížnostmi na obtěžování není ve svém postupu vázán striktními pravidly řízení, která by mu ukládala vyslechnout žalobce podruhé, když to nepovažoval za nutné. Jeho úloha je poradní a jeho stanovisko není aktem, který by nepříznivě zasahoval do právního postavení uvedeného účastníka řízení. Mimoto před výborem zabývajícím se stížnostmi na obtěžování se údajná oběť a údajný obtěžovatel nenacházejí ve stejném postavení. Jak uvádí čl. 10 druhý pododstavec uvedených vnitřních pravidel, údajný obtěžovatel musí mít možnost se proti stížnosti podané u výboru bránit. Za těchto podmínek nemůže skutečnost, že výbor zabývající se stížnostmi na obtěžování poskytl údajnému obtěžovateli další příležitost odpovědět na tvrzení vznesená proti němu, prokázat, že výbor porušil právo údajné oběti na obhajobu nebo svou povinnost nestrannosti.

(viz bod 147)