



Samling af Afgørelser

Sag T-275/17 Michela Curto mod Europa-Parlamentet

»Personalesag – akkrediterede parlamentariske assistenter – vedtægtens artikel 24 – ansøgning om bistand – vedtægtens artikel 12a – psykisk chikane – Det Rådgivende Udvalg for Behandling af Klager over Chikane mellem Akkrediterede Parlamentariske Assistenter og Medlemmer af Europa-Parlamentet og Forebyggelse af Chikane på Arbejdspladsen – afgørelse om afslag på ansøgningen om bistand – urigtigt skøn – rækkevidden af bistandspligten – den administrative procedures varighed – rimelig frist – afslag på fremsendelse af rapporter fra det rådgivende udvalg«

Sammendrag – Rettens dom (Første Afdeling) af 13. juli 2018

1. *Tjenestemænd – administrationens bistandspligt – anvendelsesområde – tidligere tjenestemænd eller ansatte – tidligere akkrediterede parlamentariske assistenter*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 24)
2. *Tjenestemænd – administrationens bistandspligt – iværksættelse på området for psykisk chikane – indgivelse af en ansøgning om bistand – overholdelse af en rimelig frist – fristens længde*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 24 og art. 90, stk. 1)
3. *Tjenestemænd – administrationens bistandspligt – anvendelsesområde – rækkevidde – domstolsprøvelse – grænser*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 24)
4. *Tjenestemænd – psykisk chikane – begreb – adfærd, der har til formål eller hensigt at miskreditere den pågældende eller forringe dennes arbejdsvilkår – krav om gentagen adfærd – krav om, at adfærden skal have forsættlig karakter – rækkevidde – intet krav om, at chikanøren har haft ildesindet hensigt*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 12a, stk. 3)
5. *Tjenestemænd – psykisk chikane – chikanens udspring – chikanens formodede ophavsmand – medlem af Europa-Parlamentet – omfattet*
(Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder, art. 31; tjenestemandsvedtægten, art. 12a)
6. *Tjenestemænd – administrationens bistandspligt – rækkevidde – administrationens forpligtelse til at undersøge klager om chikane og til at meddele klageren resultatet af undersøgelsen – betingelse*
(Tjenestemandsvedtægten, art. 24 og art. 90, stk. 1; ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, art. 11)

7. *Tjenestemænd – administrationens bistandspligt – iværksættelse på området for psykisk chikane – behandling af en ansøgning om bistand – overholdelse af en rimelig frist – rækkevidde*

(Tjenestemandsvedtægten, art. 24)

8. *Tjenestemænd – administrationens bistandspligt – anvendelsesområde – forpligtelsen for offeret for psykisk chikane til i første omgang at anlægge erstatningssøgsmål ved en national ret*

(Tjenestemandsvedtægten, art. 24)

9. *Tjenestemandssager – erstatningssøgsmål – annullation af anfægtet ulovlig retsakt – ikke-økonomisk tab, som kan adskilles fra den ulovlighed, som ikke kan erstattes fuldt ud ved annullationen*

(Art. 340 TEUF)

1. Bistandspligten omfatter ikke udelukkende tjenestemænd og ansatte i aktiv tjeneste, men kan ligeledes påberåbes af tidligere tjenestemænd og tidligere ansatte.

I en situation, hvor ansættelsesmyndigheden modtager en forskriftsmæssig ansøgning om bistand på et tidspunkt, hvor såvel den berørte akkrediterede parlamentariske assistent som det berørte parlamentsmedlem udøver deres funktioner ved institutionen, er ansættelsesmyndigheden fortsat forpligtet til at gennemføre en administrativ undersøgelse vedrørende de påståede tilfælde af psykisk chikane, uanset om den påståede chikane måtte være bragt til ophør eller ikke som følge af, at den ene eller den anden involverede part har forladt institutionen.

(jf. præmis 57 og 58)

2. Eftersom hverken vedtægtens artikel 24 eller artikel 90, stk. 1, fastsætter en frist for indgivelsen af en ansøgning om bistand, er det nemlig kravet om, at en sådan ansøgning skal indgives inden for en rimelig frist i forhold til den periode, hvori de omstændigheder, der er nævnt i en sådan ansøgning, har fundet sted, der skal finde anvendelse, idet denne frist i princippet ikke kan være længere end fem år.

(jf. præmis 61)

3. Hvad angår de foranstaltninger, der skal træffes i en situation, der er omfattet af anvendelsesområdet for vedtægtens artikel 24, herunder behandlingen af en ansøgning om bistand, der indeholder påstande om et medlem af institutionens udøvelse af psykisk chikane i den forstand, hvori dette udtryk er anvendt i vedtægtens artikel 12a, råder administrationen over en vid skønsbeføjelse, underlagt Unionens retsinstansers kontrol, for så vidt angår spørgsmålet om, hvilke foranstaltninger og midler der skal iværksættes ved anvendelsen af vedtægtens artikel 24. Unionens retsinstansers kontrol begrænser sig til spørgsmålet om, hvorvidt institutionen har overskredet grænserne for, hvad tjenestens interesser kræver, og hvorvidt den har udøvet sin skønsmæssige beføjelse på en måde, der er åbenbart fejlagtig.

Definitionen i vedtægtens artikel 12a udgør et objektivi begreb, som imidlertid – selv om det er baseret på en kvalificering ud fra den sammenhæng, som de handlinger og den adfærd, der udføres af tredjemænd, indgår i, og denne kvalificering ikke altid er nem at foretage – ikke stiller krav om, at der skal foretages komplekse vurderinger som dem, der kan følge af økonomiske begreber, videnskabelige eller tekniske foranstaltninger, som kan begrunde, at administrationen tillægges en skønsmargin i forbindelse med anvendelsen af det omhandlede begreb. For at godtgøre, at der foreligger en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 12a, er det derfor tilstrækkeligt at føre bevis for, at

ansættelsesmyndigheden foretog en urigtig vurdering af de faktiske omstændigheder, henset til den definition af psykisk chikane, der er fastlagt i denne bestemmelse, uden at det er nødvendigt at godtgøre, at der var tale om en åbenbar urigtig vurdering.

(jf. præmis 74 og 75)

4. Psykisk chikane defineres som en »forsætlig adfærd«, som, for det første, kommer til udtryk ved adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller skrift »over en periode, gentagne gange eller systematisk«, hvilket indebærer, at den psykiske chikane skal forstås som en proces, som nødvendigvis foregår over tid og forudsætter, at der foreligger gentagne eller fortsatte handlinger, der er »forsætlige« i modsætning til »hændelige«. For det andet skal den nævnte adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller skrift for at være omfattet af dette begreb bevirke, at der sker angreb på en persons værdighed, personlighed eller psykiske eller fysiske integritet.

Det er således ikke nødvendigt at godtgøre, at den pågældende adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller skrift er blevet begået med fortsæt om at gøre angreb på en persons værdighed, personlighed eller psykiske eller fysiske integritet. Der kan med andre ord foreligge psykisk chikane, uden at det er godtgjort, at chikanøren med sin adfærd har haft til hensigt at miskreditere offeret eller forsætligt forringe hans arbejdsvilkår. Det er tilstrækkeligt, at denne adfærd, når den har været frivillig, objektivt har haft sådanne følger. Da de pågældende handlinger i henhold til vedtægtens artikel 12a, stk. 3, skal have karakter af misbrug, følger det heraf, at kvalificeringen som »chikane« er underlagt en betingelse om, at denne skal være en tilstrækkelig objektiv realitet, således at en upartisk og fornuftig iagttagelse, hvis følsomhed er normal, og som befinder sig i samme situation, vil anse den for at være overdreven og kritisabel.

(jf. præmis 76-78)

5. Artikel 9, stk. 2, og artikel 11, stk. 3, i Parlamentets forretningsorden pålægger denne institutions medlemmer at overholde forbuddet mod psykisk chikane i vedtægtens artikel 12a, idet forbuddet mod en sådan adfærd, der er fastsat på vedtægtsniveau, reelt er baseret på de værdier og principper, der er fastlagt i de grundlæggende akter, og er omfattet af artikel 31 i chartret om grundlæggende rettigheder, hvoraf fremgår, at »[e]nhver arbejdstager har ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold«.

(jf. præmis 80 og 81)

6. Når ansættelsesmyndigheden i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 1, er blevet forelagt en ansøgning om bistand som omhandlet i den nævnte vedtægts artikel 24, skal den i henhold til bistandspligten, når der foreligger en episode, som er uforenelig med en ordentlig og rolig afvikling af tjenesten, skride ind med den nødvendige fasthed og så hurtigt og hensynsfuldt, som forholdene kræver, konstatere, hvad der er sket, for på denne baggrund at afgøre, hvilke konsekvenser der vil være passende. Med henblik herpå påhviler det den tjenestemand eller den ansatte, der gør krav på beskyttelse fra institutionen, i det mindste at fremlægge et foreløbigt bevis for, at de angreb, som vedkommende hævder at have været udsat for, faktisk har fundet sted. I så fald er den pågældende institution forpligtet til at iværksætte passende foranstaltninger, bl.a. ved at gennemføre en administrativ undersøgelse for i samarbejde med klagens ophavsmand at fastslå de faktiske omstændigheder, der ligger til grund for klagen.

Når der fremsættes en påstand om chikane, indebærer bistandspligten bl.a., at administrationen er forpligtet til grundigt, hurtigt og fortroligt at undersøge den ansøgning om bistand, hvori der fremsættes påstand om chikane, og meddele ansøgeren resultatet af undersøgelsen.

(jf. præmis 97 og 98)

7. Eftersom vedtægten ikke indeholder specifikke bestemmelser om den frist, som administrationen har til at gennemføre en administrativ undersøgelse, herunder når der er tale om psykisk chikane, er ansættelsesmyndigheden forpligtet til at overholde princippet om en rimelig frist. I denne henseende skal EU-institutionen eller EU-organet ved gennemførelsen af den administrative undersøgelse sørge for, at hver akt, der vedtages, fremkommer inden for en frist, der er rimelig i forhold til den foregående.

Tilsidesættelse af princippet om overholdelse af en rimelig frist kan nemlig kun begrunde annullation af en afgørelse, der er truffet efter gennemførelsen af en administrativ procedure, når den urimeligt lange tid, der er forløbet, påvirker selve indholdet af den afgørelse, der er truffet efter den administrative procedure.

(jf. præmis 101 og 104)

8. Den bistandspligt, der er omhandlet i vedtægtens artikel 24, omfatter institutionens beskyttelse af tjenestemænd og ansatte mod tredjemands handlinger og ikke mod akter udstedt af institutionen selv, som er undergivet kontrol i henhold til andre bestemmelser i vedtægten. Når dette er sagt, gælder det, at andre tjenestemænd og ansatte ved en EU-institution kan anses for tredjemænd.

Hvad angår den ikke-økonomiske skade, som en ansat hævder at have lidt som følge af handlinger foretaget af et medlem af EU-institutionen, skal vedkommende således i henhold til vedtægtens artikel 24, stk. 2, i første omgang kræve erstatning for en sådan skade ved at anlægge et erstatningssøgsmål ved en national ret, idet det bemærkes, at ansættelsesmyndigheden i henhold til denne bestemmelse i vedtægten kun kan holdes solidarisk ansvarlig for den skade, som sagsøgeren har lidt som følge af sådanne handlinger udført af tredjemænd i denne bestemmelses forstand, såfremt der ikke kan opnås erstatning af en sådan skade.

Det skal imidlertid præciseres, at ansættelsesmyndigheden som følge af bistandspligten allerede var forpligtet til at yde sagsøgeren navnlig økonomisk bistand i forbindelse med et sådant erstatningssøgsmål ved en national ret.

(jf. præmis 111-113)

9. Annullation af en ulovlig retsakt kan i sig selv udgøre en passende og principielt tilstrækkelig erstatning for den ikke-økonomiske skade, som retsakten kan have forvoldt, medmindre sagsøgeren godtgør at have lidt en ikke-økonomisk skade, som kan adskilles fra den ulovlighed, der danner grundlag for annullationen, og som ikke kan erstattes fuldt ud ved denne annullation.

(jf. præmis 114)