



Oikeustapauskokoelma

EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)
5 päivänä kesäkuuta 2012

Asia F-71/10

Nicola Cantisani
vastaan
Euroopan komissio

Henkilöstö — Sopimussuhteiset toimihenkilöt — Konferenssitulkki — Henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artikla — Työpaikkakiusaaminen — Eturistiriita — Korvausvaatimus

Aihe: SEUT 270 artiklaan, jota sovelletaan Euratomin perustamissopimukseen sen 106 a artiklan nojalla, perustuva kanne, jossa Nicola Cantisani vaatii virkamiestuomioistuinta kumoamaan komission päätöksen, jolla hylättiin avustamispyyntö, joka koski kantajaan väitetysti vuosien 1997 ja 2007 välisenä aikana, jolloin hän toimi konferenssitulkin tehtäviä hoitavana toimihenkilönä, kohdistettua työpaikkakiusaamista. Kantaja vaatii myös, että komissio veloitetaan maksamaan hänelle vahingonkorvausta.

Ratkaisu: Kanne hylätään. Kantaja vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan ja hänet veloitetaan korvaamaan komission oikeudenkäyntikulut

Tiivistelmä

*1. Virkamiehet — Hallinnolle kuuluva avustamisvelvollisuus — Täytäntöönpano työpaikkakiusaamista koskevissa asioissa — Avustamispyynnön esittäminen — Kohtuullisen ajan noudattaminen — Noudatettava määräajan alkamisajankohta
(Henkilöstösääntöjen 12 a artikla, 24 artikla ja 90 artiklan 1 kohta)*

*2. Virkamiehet — Hallinnolle kuuluva avustamisvelvollisuus — Soveltamisala — Ulottuvuus — Hallinnon velvollisuus tutkia työpaikkakiusaamista koskevat kantelut — Huolenpidon ja nopeuden vaatimukset
(Henkilöstösääntöjen 12 a artikla, 24 artikla ja 90 artiklan 1 kohta)*

*3. Virkamiehet — Työpaikkakiusaaminen — Käsite — Toiminta, jolla on tarkoitus loukata asianomaisen työntekijän ihmisarvoa tai heikentää tämän työoloja — Toiminnan toistuvuuden edellytys — Toiminnan tahallisuuden edellytys — Ulottuvuus — Kiusaajan pahansuovan tarkoituksen edellytystä ei ole
(Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohta)*

*4. Virkamiehet — Kanne — Vahingonkorvauskanne — Kanne, joka perustuu hallinnon velvollisuuteen korvata kolmannen virkamiehelle aiheuttama vahinko — Tutkittavaksi ottaminen — Edellytys — Turvautuminen kaikkiin kansallisiin oikeussuojakeinoihin — Poikkeus — Tehokkaiden muutoksenhakukeinojen puuttuminen
(Henkilöstösääntöjen 24 artiklan ensimmäinen ja toinen kohta ja 91 artikla)*

1. Henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artiklassa ei vahvisteta nimenomaisesti määräaika, jonka kuluessa työpaikkakiusaamista koskeva avustamispyyntö on tehtävä. Oikeusvarmuuden ja luottamuksensuojan periaatteiden mukaisesti virkamiehen tai toimihenkilön, joka haluaa tehdä tällaisen pyynnön, on kuitenkin tehtävä se kohtuullisessa ajassa. On katsottava, että viisi vuotta on kohtuullinen aika, jotta virkamiehen tai toimihenkilön työpaikkakiusaamisesta hallinnolle tehty ilmoitus ja avustamispyyntö on pätevä.

Työpaikkakiusaamista koskevan avustamispyynnön tekemistä koskeva määräaika alkaa oletetun työpaikkakiusaajan viimeisestä teosta tai joka tapauksessa ajankohdasta, josta alkaen oletettu työpaikkakiusaaja ei enää kyennyt uusimaan uhriin kohdistamaansa toimintaa.

(ks. 67 ja 68 kohta)

Viittaukset:

Virkamiestuumioistuin: asia F-95/09, Skareby v. komissio, tuomio 8.2.2011, 41–44, 49 ja 53 kohta

2. Henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisesti jokaiselle unionin toimielimelle kuuluu virkamiestensä ja toimihenkilöidensä suojaaminen kaikelta työpaikkakiusaamiselta tai alentavalta kohtelulta näiden virkamiesten tai toimihenkilöiden esimiesten taholta. Hallinnon on avustamisvelvollisuuden nojalla puututtava yksikön järjestyksen ja asianmukaisen toiminnan kanssa yhteensopimattomaan tapaukseen kaikella tarpeellisella tarmolla ja toimittava tapaukseen liittyvien olosuhteiden edellyttämällä nopeudella ja huolellisuudella todetakseen tosiseikat ja tehdäkseen niistä asianmukaiset päätelmät kaikista seikoista tietoisena. Tätä tarkoitusta varten riittää, että toimielimeltään suojaa vaativa virkamies esittää edes vähäistä näyttöä siitä, että hyökkäykset, joiden kohteeksi hän väittää joutuneensa, ovat todellisia. Kyseisen toimielimen tehtävänä on toteuttaa tällaisten seikkojen perusteella asianmukaiset toimenpiteet, ja aloittaa muun muassa tutkimus yhteistyössä kantelun tekijän kanssa kantelun taustalla olevien tosiseikkojen toteennäyttämiseksi.

(ks. 78 kohta)

Viittaukset:

Yhteisöjen tuomioistuin: asia 224/87, Koutchoumoff v. komissio, 26.1.1989, 15 ja 16 kohta

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: asia T-5/92, Tallarico v. parlamentti, 21.4.1993, 31 kohta; asia T-136/98, Campogrande v. komissio, 5.12.2000, 42 kohta

3. Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa määritellään työpaikkakiusaamisella tarkoitettavan ”sopimatonta käytöstä”, jonka osoittaminen edellyttää kahden päällekkäisen edellytyksen täyttymistä. Ensimmäinen edellytys koskee puheita, tekoja, eleitä tai kirjoituksia, joiden esiintymisen on oltava ”pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä” – mikä merkitsee sitä, että työpaikkakiusaamisella on ymmärrettävä tarkoitettavan menettelyä, joka kestää välttämättä tietyn aikaa ja edellyttää toistuvia tai jatkuvia toimia – sekä ”tahallista”. Toinen edellytys, joka on erotettu ensimmäisestä konjunktiolla ”ja”, edellyttää sitä, että näillä puheilla, teoilla, eleillä tai kirjoituksilla loukataan henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Koska adjektiivi ”tahallinen” koskee ensimmäistä edellytystä eikä jälkimmäistä, tästä voidaan tehdä kaksi päätelmää. Yhtäältä henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen puheiden, tekojen, eleiden tai kirjoitusten

on oltava tahallisia, millä suljetaan tahaton käytös tämän säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Toisaalta ei sitä vastoin edellytetä, että näiden puheiden, tekojen, eleiden ja kirjoitusten tarkoituksena olisi ollut loukata jonkun henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Toisin sanoen henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista voi olla olemassa, vaikka kiusaaja ei olisi tarkoittanut teoillaan loukata uhrin ihmisarvoa tai heikentää tahallaan hänen työolojaan. Jo se riittää, että hänen toimistaan on objektiivisesti aiheutunut tällaisia seurauksia, siltä osin kuin ne ovat olleet tahallisia.

Lopuksi koska kyseisten toimien on henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan nojalla oltava sopimattomia, tästä seuraa, että työpaikkakiusaamiseksi luonnehtiminen edellyttää, että se vastaa riittävästi objektiivista todellisuutta siinä mielessä, että puolueeton ja järkevä, herkkyydeltään tavanomainen ja samoissa olosuhteissa toimiva tarkkailija pitäisi sitä kohtuuttomana ja moitittavana.

(ks. 89 ja 90 kohta)

Viittaukset:

Euroopan unionin yleinen tuomioistuin: asia T-80/09 P, komissio v. Q, 12.7.2011

Virkamiestuuomioistuin: asia F-52/05, Q v. komissio, 9.12.2008, 135 kohta; asia F-42/10, Skareby v. komissio, 16.5.2012, 135 kohta

4. Henkilöstösääntöjen 24 artiklan toisessa kohdassa on kyse saman artiklan ensimmäisessä kohdassa tarkoitetuista kolmansien osapuolten tai muiden virkamiesten toimista virkamiehelle tai toimihenkilölle aiheutuneiden vahinkojen korvaamisesta edellyttäen, että tämä ei ole voinut saada korvausta vahingon aiheuttajilta. Virkamiehen henkilöstösääntöjen 24 artiklan toisen kohdan nojalla nostaman vahingonkorvauskanteen tutkittavaksi ottaminen edellyttää siten, että kansalliset oikeussuojakeinot on käytetty, sikäli kuin niillä varmistetaan tehokkaasti asianomaisten henkilöiden suojele ja ne voivat johtaa väitetyn vahingon korvaamiseen.

(ks. 130 kohta)

Viittaukset:

Unionin tuomioistuin: C-365/05 P, Schmidt-Brown v. komissio, 5.10.2006, 78 kohta

Ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuin: L v. komissio, 9.3.2005, 148 kohta

Unionin yleinen tuomioistuin: em. asia komissio v. Q, 67 kohta