



Oikeustapauskokoelma

EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIOISTUIMEN TUOMIO
(ensimmäinen jaosto)
26 päivänä maaliskuuta 2015

Asia F-26/14

Panagiotis Stamoulis
vastaan
Euroopan parlamentti

Henkilöstö — Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat — Avustamispyyntö —
Työpaikkakiusaaminen

Aihe: SEUT 270 artiklaan, jota sovelletaan Euratomin perustamissopimukseen sen 106 a artiklan nojalla, perustuva kanne, jossa Panagiotis Stamoulis vaatii virkamiestuomioistuinta kumoamaan Euroopan parlamentin implisiittisen päätöksen, jolla on hylätty hänen 13.2.2013 esittämänsä avustamispyyntö ja kumoamaan 18.12.2013 tehdyn päätöksen, jolla on hylätty hänen 26.8.2013 tekemänsä valitus sekä velvoittamaan parlamentin maksamaan hänelle 7 500 euroa korvauksena aineellisesta vahingosta ja 50 000 euroa korvauksena henkisestä kärsimyksestä.

Ratkaisu: Euroopan parlamentin päätös, jolla hylättiin implisiittisesti Panagiotis Stamoulisin 13.2.2013 esittämä avustamispyyntö, kumotaan. Euroopan parlamentin 18.12.2013 tekemä päätös, jolla hylättiin Stamoulisin 26.8.2013 tekemä valitus, kumotaan. Euroopan parlamentti veloitetaan maksamaan Stamoulisille 45 785,29 euron suuruinen summa. Euroopan parlamentti vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan, ja se veloitetaan korvaamaan Stamoulisin oikeudenkäyntikulut.

Tiivistelmä

1. Virkamiehet — Työpaikkakiusaaminen — Kiusaamisen syy — Oletettu kiusaaja — Euroopan parlamentin jäsen — Kuuluminen työpaikkakiusaamisen käsitteen soveltamisalaan (Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 1 ja 2 kohta)

2. Virkamiehet — Hallinnolle kuuluva avustamisvelvollisuus — Täytäntöönpano työpaikkakiusaamista koskevissa asioissa — Kiusaajan yksilöiminen — Avustamisvelvollisuuden laajuus (Henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artikla ja 90 artiklan 2 kohta; Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohta)

3. Virkamiehet — Hallinnolle kuuluva huolenpitovelvollisuus — Hyvän hallinnon periaate — Ulottuvuus — Väitettyä työpaikkakiusaamista koskeva avustamispyyntö — Päätöksenteossa huomioon otettavat tekijät (Henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artikla)

1. Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan perustuvia oikeuksia sovelletaan kun kiusaaja on Euroopan parlamentin jäsen. Vaikka henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 1 kohtaa sovelletaan vain virkamiehiin, tämän artiklan 2 kohdassa kuitenkin myös viitataan työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneeseen virkamieheen ilman, että siinä täsmennetään millään tavoin sitä, kuka tämän kiusaamisen takana on. Tästä seuraa, ettei tämän artiklan 1 kohdassa sellaisenaan aseteta parlamentille kieltoa ryhtyä toimenpiteisiin silloin, kun oletettu kiusaaja on parlamentin jäsen.

(ks. 36 kohta)

Viittaukset:

Virkamiestuumioistuin: tuomio CH v. parlamentti (F-129/12, EU:F:2013:203, 51 kohta)

2. Työpaikkakiusaamista ja sen ehkäisemistä työpaikalla käsittelevää neuvoa-antavaa komiteaa koskevien Euroopan parlamentin sisäisten sääntöjen mukaisesti kun toimielimen virkamies tai toimihenkilö on saattanut asian työpaikkakiusaamista käsittelevän neuvoa-antavan komitean käsiteltäväksi, on tällä komitealla erityinen toimivalta henkilöstösääntöjen 12 a artiklan tapauskohtaisessa täytäntöönpanossa; tämän komitean tehtäviin kuuluu ennen kaikkea näiden sisäisten sääntöjen 5 artiklan mukaisesti nimenomaan työpaikkakiusaamista merkitsevän toiminnan ennaltaehkäiseminen ja/tai lopettaminen, ja näiden samojen sääntöjen 7 artiklan mukaisesti se hoitaa tältä osin tehtäviään ”täysin itsenäisesti, riippumattomasti ja luottamuksellisesti”.

Erityisesti sisäisten sääntöjen 10 ja 11 artiklasta seuraa, että sen edellytyksenä, että toimielimen virkamies tai toimihenkilö saattaa asian työpaikkakiusaamista käsittelevän komitean käsiteltäväksi, ei ole, että hän esittää alustavaa näyttöä, jonka perusteella työpaikkakiusaaminen voidaan todeta, ja että sitä vastoin kun asia on saatettu tämän komitean käsiteltäväksi, se on velvollinen suorittamaan sille uskotut tehtävät ilman, että näiden tehtävien hoitamisen edellytyksenä olisi minkäänlainen nimittävän viranomaisen ennalta tekemä päätös, jollei kyseinen komitea itse esitä nimittävälle viranomaiselle tällaista vaatimusta muun muassa sisäisten sääntöjen 14 artiklan nojalla.

Näin ollen sisäisiä sääntöjä rikotaan ilmeisellä tavalla yhtäältä katsomalla, ettei neuvoa-antavalla komitealla ole toimivaltaa sillä verukkeella, että valtuutettuun parlamentin jäseneen kohdistetun työpaikkakiusaamisen väitetty tekijä oli hänen esimiehensä toiminut parlamentin jäsen, vaikka mainituissa säännöissä ei millään tavoin säädetä tällaisesta toimivallan puuttumisesta ja toisaalta sillä, että parlamentti hylkäsi asianomaisen henkilön valituksen toteamalla, että tämän viimeksi mainitun kyseiselle komitealle esittämien työpaikkakiusaamista koskevien väitteiden tueksi ei ollut esitetty minkäänlaista alustavaa näyttöä, kun taas näissä samoissa säännöissä ei missään kohdin mainita tällaista tutkittavaksi ottamisen edellytystä, jota sovellettaisiin työpaikkakiusaamista käsittelevän neuvoa-antavan komitean esittämän vaatimuksen käsittelemiseen.

Tästä seuraa myös, että henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan kolmannen virkkeen mukaisesti se, että työpaikkakiusaamista käsittelevä komitea jättää vastaamatta työntekijän esittämään vaatimukseen, vastaa työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen implisiittistä hylkäämispäätöstä.

Sisäisten sääntöjen tavoitteella ja sisällöllä ei voida perustella tulkintaa, jonka mukaan työpaikkakiusaamista käsittelevällä neuvoa-antavalla komitealla ei ole toimivaltaa kuunnella parlamentin jäsenen valtuutettua avustajaa, joka katsoo joutuneensa työpaikkakiusaamisen uhriksi ja tarkastella tämän viimeksi mainitun tältä osin esittämää avustamispyyntöä.

Lisäksi on todettava, että muunlainen tulkinta tekisi tyhjäksi henkilöstösääntöjen 12 a artiklan tehokkaan vaikutuksen ja tässä säännöksessä parlamentin jäsenen valtuutetuille avustajille taatun suojan sellaista työpaikkakiusaamista vastaan, jota parlamentin jäsen voi heihin kohdistaa. Tällainen lopputulos olisi nimittäin ilmeisellä tavalla ristiriidassa tämän henkilöstösääntöjen säännöksen

tavoitteen ja ulottuvuuden sekä Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdan kanssa, jossa nimenomaisesti määrätään, että jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin.

(ks. 40–43, 46 ja 47 kohta)

Viittaukset:

Virkamiestuuomioistuin: tuomio CH v. parlamentti (EU:F:2013:203, 59 kohta)

3. Hallinnolla työntekijöitään kohtaan oleva huolenpitovelvollisuus ja hyvän hallinnon periaate merkitsevät muun muassa, että kun toimivaltainen viranomainen tekee päätöksen työntekijän henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisesti esittämän avustamispyynnön perusteella, sen on otettava huomioon kaikki tekijät, jotka voivat vaikuttaa sen päätökseen ratkaisevasti ja että sen on näin tehdessään otettava huomioon paitsi yksikön etu, myös asianomaisen työntekijän etu.

Tästä seuraa, ettei hallinto voi hylätä väitettyä työpaikkakiusaamista koskevaa avustamispyyntöä ja katsoa, ettei asianomainen työntekijä esittänyt esitetyistä väitteistä alustavaa näyttöä jos on osoitettu, että kyseisellä työntekijällä on hallussaan muita seikkoja, joiden perusteella voidaan katsoa, että väitetty työpaikkakiusaaminen on tapahtunut. Kun hallinto tekee päätöksen henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla, sen on otettava huomioon kaikki tekijät, jotka voivat vaikuttaa ratkaisevasti päätökseen, jonka se tekee tällaisen pyynnön perusteella.

Koska parlamentilla oli hallussaan tietoja, jotka muodostavat seikkoja, jotka saattavat antaa aihetta vakaviin epäilyihin siitä, täyttyivätkö henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa asetetut edellytykset, se laiminlöi sille asianomaista työntekijää kohtaan kuuluvaa huolenpitovelvollisuuttaan hylkäämällä valituksen, jonka tämä työntekijä oli esittänyt avustamispyyntönsä implisiittisestä hylkäämispäätöksestä vain sen perusteella, ettei työntekijä ollut esittänyt väitetystä työpaikkakiusaamisesta alustavaa näyttöä ja ilman, että parlamentti oli edes tarkastellut, oliko tällaisten tekijöiden johdosta ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin muun muassa sellaisen tutkimuksen suorittamiseksi, jonka yhteydessä tarvittaessa osoitetaan hänen tekemänsä valituksen taustalla olevien tosiseikkojen paikkansapitävyys ja kumotaan epäilyt siitä, onko edellä mainittuja henkilöstösääntöjen säännöksiä noudatettu.

(ks. 51, 52, 56 ja 57 kohta)

Viittaukset:

Virkamiestuuomioistuin: tuomio Klug v. EMEA (F-35/07, EU:F:2008:150, 67 kohta); tuomio Donati v. EKP (F-63/09, EU:F:2012:193, 94 kohta) ja tuomio Radelet v. komissio (F-7/13, EU:F:2014:217, 97 kohta)