



# Oikeustapauskokoelma

Asia T-377/17

SQ

vastaan

**Euroopan investointipankki**

Henkilöstö – EIP:n henkilöstö – Työpaikkakiusaamista koskeva kantelu – Hallinnollinen tutkimus – Työpaikkakiusaamisen käsite – Vaatimus, jonka mukaan moititun käytöksen on oltava toistuvaa, jotta se voidaan katsoa työpaikkakiusaamiseksi – Kieltäytyminen kurinpitomenettelyn aloittamisesta kyseisten tekojen tekijää vastaan – Velvollisuus pitää salassa vireillä oleva hallinnollinen tutkintamenettely ja menettelyn päätteeksi annettu päätös, jossa todetaan työpaikkakiusaamisen olemassaolo

Tiivistelmä – Unionin yleisen tuomioistuimen tuomio (ensimmäinen jaosto) 13.7.2018

1. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Oikeudenkäyntiä edeltävä menettely – Pakollisuus – Se, ettei pankki nimitä sovittelukomitean jäsentä määräajassa – Sovittelumenettelyn epäonnistuminen – Seuraukset*

*(Euroopan investointipankin henkilöstösääntöjen 41 artikla)*

2. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Työpaikkakiusaaminen – Käsite – Isetunnon ja itseluottamuksen vahingoittaminen – Vaatimus, jonka mukaan käytöksen on oltava toistuvaa – Arviointiperusteet*

*(EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artikla ja Euroopan investointipankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohta)*

3. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Työpaikkakiusaaminen – Käsite – Hallinnolla ei ole harkintavaltaa käsitteen soveltamisen suhteen – TuomioistuINVALVONNAN laajuus*

*(Euroopan investointipankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohta)*

4. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Yksikköjen organisointi – Henkilöstön asemapaikkojen määrääminen – Hallinnon harkintavalta – Vapaus järjestellä hallinnolliset yksiköt – Ulottuvuus*

5. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Työpaikkakiusaaminen – Käsite – Väitetyn uhrin ylentäminen – Seikka, joka ei sulje pois työpaikkakiusaamista – Urakehityksen hidastuminen – Seikka, joka ei sellaisenaan merkitse työpaikkakiusaamista*

*(Euroopan investointipankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohta)*

6. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Oikeudet ja velvollisuudet – Väitettyä työpaikkakiusaamista koskeva sisäinen tutkimus – Työpaikkakiusaamisen olemassaolon toteaminen – Velvollisuus toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä – Hallinnon harkintavallan rajat – Sellaisen toimenpiteen määrittämistä, jota sovelletaan vain, jos asianomainen uusii tekonsa, ei voida hyväksyä*

*(EU:n henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artikla sekä Euroopan investointipankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohta)*

7. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Oikeudet ja velvollisuudet – Väitettyä työpaikkakiusaamista koskeva sisäinen tutkimus – Työpaikkakiusaamisen olemassaolon toteaminen – Tutkimuksen päätteeksi annettua päätöstä, johon liittyy salassapitovelvollisuus, joka estää uhria paljastamasta päätöksen olemassaoloa ja sisältöä, ei voida hyväksyä*

*(Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artikla ja Euroopan investointipankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohta)*

8. *Virkamiehet – Euroopan investointipankin työntekijät – Sopimussuhteen ulkopuolinen vastuu – Edellytykset – Lainvastaisuus – Toimihenkilön toiseen toimihenkilöön kohdistama menettely ei kuulu soveltamisalaan – Uhrin mahdollisuus saattaa asia kansallisen tuomioistuimen käsiteltäväksi – Pankilla ei ole velvollisuutta avustaa uhria*

*(EU:n henkilöstösääntöjen 24 artikla)*

1. Toisin kuin 1.7.2013 hyväksytyjä sääntöjä edeltäneessä tilanteessa nykyisten Euroopan investointipankin henkilöstösääntöjen 41 artiklassa säädetään pankkia koskevien kanteiden yhteydessä noudatettavasta oikeudenkäyntiä edeltävästä menettelystä, ettei pankkia vastaan voida nostaa kannetta kyseisen säännöksen nojalla ennen sovittelumenettelyn järjestämistä.

Tältä osin on todettava, että koska se, ettei pankki nimitä yhtä sovittelukomitean jäsentä, jonka pitäisi seuraavaksi valita komitean kolmas jäsen yhdessä asianomaisen työntekijän nimittämän jäsenen kanssa, on esteenä sille, että sovittelukomitea on perustettu säännönmukaisesti, on katsottava, että sovittelumenettely epäonnistui, koska pankki ei nimittänyt kyseistä jäsentä henkilöstösääntöjen 41 artiklassa tarkoitettussa viikon määräajassa. Tästä seuraa, että jos kanne nostetaan, on katsottava, että kantaja on tosiasiallisesti vienyt riita-asian sovittelumenettelyyn ennen kanteen nostamista, eikä kannetta siten ole missään tapauksessa nostettu ennenaikaisesti.

(ks. 71, 74 ja 75 kohta)

2. Euroopan investointipankin työntekijän sanat, menettelytavat tai toimet toista työntekijää kohtaan ovat työpaikkakiusaamista, kun ne ovat objektiivisesti johtaneet henkilön itsetunnon tai itseluottamuksen vahingoittamiseen. Tältä osin ei voida edellyttää, että täyttääkseen työpaikkakiusaamisen tunnusmerkit teon on toistuttava identtisenä, ottamatta huomioon eri tekojen yhteisvaikutusta tällaisten tekojen kohteeksi joutuvan henkilön itsetuntoon ja itseluottamukseen.

Pankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohtaan sisältyvän työpaikkakiusaamisen määritelmän mukaan vihamielisten tai sopimattomien sanojen, menettelytapojen tai tekojen on oltava toistuvia ja tapahduttava lisäksi melko pitkän ajan kuluessa, jotta ne täyttäisivät kyseisen määritelmän. Tällä tavalla tarkasteltuna kyseinen määritelmä vastaa analogisesti EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa annettua määritelmää. Näin ollen tätä EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa koskevassa oikeuskäytännössä tehtyä viittausta menettelyyn, joka kestää välttämättä tietyn aikaa ja edellyttää toistuvia tai jatkuvia toimia, jotka ovat tahallisia eivätkä tahattomia, voidaan soveltaa analogisesti myös pankin työntekijöihin sovellettavan työpaikkakiusaamisen käsitteen soveltamiseksi.

Tältä osin työpaikkakiusaamisen käsite eroaa sukupuolisen häirinnän käsitteestä. Sukupuolisen häirinnän toteaminen ei nimittäin välttämättä edellytä, että ei-toivottu, sukupuolisesti väritetty teko tai teot ovat toistuvia, kun taas työpaikkakiusaaminen todetaan sillä perusteella, että sen katsotaan muodostuvan useiden tekojen kokonaisuudesta, eikä yksittäinen teko lähtökohtaisesti riitä sen toteamiseksi. Tästä syystä se, että työntekijä on saattanut tahattomasti käyttää sopimatonta sävyä kokouksissa tai keskusteluissa toisen työntekijän kanssa, ei lähtökohtaisesti täytä työpaikkakiusaamisen käsitteen tunnusmerkkejä.

Ajallisesti jatkuvan menettelyn lopputuloksena työpaikkakiusaaminen voi määritelmän mukaisesti olla tulosta sellaisten erilaisten, yhden pankin työntekijän toiseen työntekijään kohdistamien tekojen muodostamasta kokonaisuudesta, jotka eivät erikseen tarkasteltuina välttämättä olisi itsessään työpaikkakiusaamista mutta joiden voitaisiin yhdessä ja tietyssä asiayhteydessä arvioituina katsoa, esimerkiksi näiden tekojen toistumisesta tietyn ajan kuluessa johtuen, vahingoittaneen kyseisten tekojen kohteena olevan toisen työntekijän itsetuntoa ja itseluottamusta käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa tarkoitettulla tavalla.

Arvioitaessa sitä, merkitsevätkö asianomaisen työntekijän esiin tuomat teot työpaikkakiusaamista vai eivät, on siten tarkasteltava kyseisiä tosiseikkoja sekä erikseen että yhdessä osana sitä yleistä ilmapiiriä, jonka yhden työntekijän toiseen kohdistamat teot luovat.

(ks. 88–94 ja 96 kohta)

3. Pankin henkilöstöä koskevien käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa tarkoitettu työpaikkakiusaamisen käsite perustuu objektiiviseen käsitteeseen, joka perustuu virkamiesten tekojen ja toiminnan joskus mutkikkaalle luonnehtimiselle niiden asiayhteydessä, mutta joka ei kuitenkaan edellytä monitahoisia arviointeja, kuten sellaisia, joita taloudelliset, tieteelliset tai tekniset käsitteet saattavat edellyttää ja joiden vuoksi voi olla perusteltua antaa hallinnolle harkintavaltaa kyseessä olevan käsitteen soveltamista varten. Koska kantaja väittää, että käytännesääntöjen 3.6.1 kohtaa rikottiin, on tutkittava, arvioiko pankki tosiseikkoja ilmeisen virheellisellä tavalla kyseisessä kohdassa tarkoitettun työpaikkakiusaamisen määritelmän kannalta.

(ks. 99 kohta)

4. Euroopan investointipankilla on unionin toimielinten ja virastojen tavoin vapaus järjestellä hallinnolliset yksikkönsä ottamalla huomioon useita tekijöitä, kuten niille uskottujen tehtävien luonteen ja laajuuden, talousarvion rajaamat mahdollisuudet ja painopisteidensä muuttumisen. Tämä vapaus pitää sisällään vapauden vähentää virkoja ja muuttaa säilytettyjen virkojen tehtävien jakoa töiden organisoinnin tehokkuuden lisäämiseksi sekä mahdollisuuden osoittaa lakkautetun viran haltijan aiemmin hoitamat tehtävät muille työntekijöille.

(ks. 104 kohta)

5. Vaikka sen seikan perusteella, että työntekijä on ylennetty, ei voida sulkea pois, että hän on joutunut työpaikkakiusaamisen uhriksi tai esimiehensä pahantahtoisen toiminnan kohteeksi, se, että työntekijän urakehitys väitetyksi hidastui, ei välttämättä sellaisenaan merkitse työpaikkakiusaamista.

(ks. 113 kohta)

6. Mitä tulee SEUT 336 artiklassa tarkoitettujen tekstien soveltamisalaan kuuluviin virkamiehiin ja toimihenkilöihin, hallinnolla on henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa toteutettavien toimenpiteiden osalta laaja harkintavalta valita unionin tuomioistuinten valvonnan alaisuudessa toimenpiteet ja keinot kyseisen 24 artiklan soveltamiseksi. Euroopan investointipankin

työntekijöiden osalta pankin pääjohtajalla on ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan täytäntöönpanon yhteydessä laaja harkintavalta määrittellä toimenpiteet, jotka on toteutettava väitetyin työpaikkakiusaamisen tutkimista varten perustetun tutkintakomitean kertomuksen seurauksena.

Tältä osin, kun otetaan huomioon pankin käytännesääntöjen ja ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan tavoitteet sekä erityisesti se, että kaikissa pankin hyväksymissä asiakirjoissa katsotaan kaikenlaisen työpaikkakiusaamisen olevan itsessään vakavaa, pankin toteuttama toimenpide, jota sovelletaan vain, jos asianomainen uusii tekonsa, on riittämätön ja näin ollen lähtökohtaisesti myös epäasianmukainen suhteessa esillä olevan tapauksen vakavuuteen. Tällainen toimenpide merkitsee, että todeksi osoitetusta työpaikkakiusaamisesta määrättävä seuraamus riippuu moitittavan teon toistumisen toteamisesta, vaikka tämä toteaminen riippuu mahdollisen uuden uhrin sattumanvaraisesta päätöksestä joko tehdä tai olla tekemättä kantelu ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan nojalla.

(ks. 135, 137, 140 ja 141 kohta)

7. Euroopan investointipankin pääjohtaja tai hänen yksikkönsä eivät voi vahvistaa tutkintamenettelyn päätteeksi annetun päätöksen, jossa todetaan työpaikkakiusaamisen olemassaolo, ja kiusaajaksi todetun henkilön anteeksipyyntökirjeen luottamuksellisuuden tasoa niin korkeaksi, että työpaikkakiusaamisen uhrille asetetaan kielto paljastaa kolmansille osapuolille kyseisten asiakirjojen olemassaolo ja niiden sisältö.

Hallinnollinen tutkinta on erityisen tärkeää saattaa päätökseen, koska yhtäältä sillä, että pankki, mahdollisesti tutkintakomitean kaltaisen erillisen elimen avustuksella tehdyn hallinnollisen tutkimuksen päätteeksi mahdollisesti toteaa, että kyse on työpaikkakiusaamisesta, voi nimittäin itsessään olla myönteinen vaikutus työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneen virkamiehen tai toimihenkilön toipumisprosessissa, ja työpaikkakiusaamisen uhri voi lisäksi hyödyntää tätä kansallisessa tuomioistuimessa mahdollisesti nostamansa kanteen yhteydessä. Toisaalta hallinnollisen tutkimuksen loppuun saattaminen voi päinvastoin mahdollistaa sen, että kiusaamisen kohteeksi väitetyin uhrin väitteet todetaan paikkansapitämättömiksi, ja tällöin mahdollistaa niiden vahinkojen korjaamisen, joita tällainen perusteettomaksi osoittautunut syytös on voinut aiheuttaa henkilölle, joka on tutkintamenettelyssä ollut oletetun kiusaajan asemassa.

Jos työpaikkakiusaamisen uhriksi joutunutta pankin työntekijää vaaditaan olemaan tuomatta esille kiusaamista, seurauksena olisi sen lisäksi, ettei asianomainen henkilö välttämättä pysty enää perustelemaan mahdollisia työpaikkakiusaamisen aiheuttamia sairauspoissaoloja, myös se, ettei asianomainen voisi hyödyntää toteamuksia, jotka tutkintakomitea ja pankin pääjohtaja ovat esittäneet kertomuksessa ja riidanalaisessa päätöksessä, muun muassa silloin, kun hän mahdollisesti nostaa kansallisessa tuomioistuimessa kanteen kiusaajaansa vastaan.

Tällainen tulkinta pankissa sovellettavista säännöistä olisi ristiriidassa käytännesääntöjen ja ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan perustana olevan sen tavoitteen kanssa, jonka mukaan kaikenlaista työpaikkakiusaamista unionin toimielimissä ja elimissä on ennaltaehkäistävä ja siitä on määrättävä seuraamuksia, kun otetaan huomioon, että työpaikkakiusaaminen vahingoittaa uhrinsa terveyttä ja omanarvontuntoa sekä loukkaa Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa vahvistettuja työntekijöiden oikeuksia.

(ks. 154, 156-158 ja 183 kohta)

8. Euroopan investointipankki joutuu vastuuseen yhden toimihenkilönsä toiseen kohdistamasta menettelystä vain siinä tapauksessa, että ensin mainitun esimies on vaatinut tällaista menettelyä.

Siltä osin kuin on kyse vahingoista, joita pankin työntekijälle väitetysti aiheutui esimiehensä menettelystä, on todettava, että vaikka uusi johtaja ryhtyi näihin menettelyihin hoitaessaan tehtäviään, ne saattavat johtaa asianomaisen henkilön henkilökohtaisen vastuun syntymiseen asianomaisen työntekijän kansallisessa tuomioistuimessa nostaman kanteen yhteydessä, vaikka EIP:n soveltamissa säännöissä ei – toisin kuin EU:n henkilöstösääntöjen 24 artiklassa säädetään – säädetä tältä osin avustamisvelvollisuudesta, jonka mukaisesti pankin olisi avustettava työpaikkakiusaamisen uhria esimerkiksi rahallisesti tällaisen vahingonkorvauskanteen yhteydessä ja vastattava tarvittaessa yhteisvastuullisesti vahingoista, joita yksi sen työntekijä aiheuttaa toiselle.

(ks. 168 ja 169 kohta)