



Határozatok Tára

T-275/17. sz. ügy Michela Curto kontra Európai Parlament

„Közszolgálat – Akkreditált parlamenti asszisztensek – A személyzeti szabályzat 24. cikke – Segítségnyújtás iránti kérelem – A személyzeti szabályzat 12a. cikke – Lelki zaklatás – Az akkreditált parlamenti asszisztensek és az Európai Parlament képviselői közötti panaszos ügyeket kezelő, munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottság – A segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító határozat – Értékelési hiba – A segítségnyújtási kötelezettség terjedelme – Az igazgatási eljárás időtartama – Észszerű határidő – A tanácsadó bizottság által készített jelentés közzétételének megtagadása”

Összefoglaló – A Törvényszék ítélete (első tanács), 2018. július 13.

1. *Tisztviselők – Az adminisztráció segítségnyújtási kötelezettsége – Hatály – Volt tisztviselők vagy alkalmazottak – Volt akkreditált parlamenti asszisztensek*
(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 24. cikk)
2. *Tisztviselők – Az adminisztráció segítségnyújtási kötelezettsége – Lelki zaklatás esetén történő alkalmazás – Segítségnyújtás iránti kérelem benyújtása – Észszerű határidő betartása – A határidő tartama*
(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 24. cikk, és 90. cikk, (1) bekezdés)
3. *Tisztviselők – Az adminisztráció segítségnyújtási kötelezettsége – Hatály – Terjedelem – Bírósági felülvizsgálat – Korlátok*
(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 24. cikk)
4. *Tisztviselők – Lelki zaklatás – Fogalom – Az érintett lejárását vagy a munkafeltételeinek romlását célzó, vagy azt előidéző magatartás – A magatartás ismétlődő jellegére vonatkozó követelmény – A magatartás szándékos jellegére vonatkozó követelmény – Terjedelem – A zaklató rossz szándékára vonatkozó követelmény hiánya*
(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 12a. cikk, (3) bekezdés)
5. *Tisztviselők – Lelki zaklatás – A zaklatás forrása – A zaklatás feltételezett elkövetője – Az Európai Parlament tagja – Bennfoglaltság*
(Az Európai Unió Alapjogi Chartája, 31. cikk; a tisztviselők személyzeti szabályzata, 12a. cikk)

6. *Tisztviselők – Az adminisztráció segítségnyújtási kötelezettsége – Terjedelem – Az adminisztráció arra vonatkozó kötelezettsége, hogy kivizsgálja a lelki zaklatás tárgyában benyújtott panaszokat, és hogy tájékoztassa a panaszost a panaszát követően tett intézkedésekről – Feltétel*

(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 24. cikk, és 90. cikk, (1) bekezdés; az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek, 11. cikk)

7. *Tisztviselők – Az adminisztráció segítségnyújtási kötelezettsége – Lelki zaklatás esetén történő alkalmazás – A segítségnyújtás iránti kérelem kezelése – Észszerű határidő betartása – Terjedelem*

(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 24. cikk)

8. *Tisztviselők – Az adminisztráció segítségnyújtási kötelezettsége – Hatály – A lelki zaklatás sértettjének arra vonatkozó kötelezettsége, hogy kárának megtérítését elsősorban nemzeti bíróság előtt követelje*

(A tisztviselők személyzeti szabályzata, 24. cikk)

9. *Tisztviselői kereset – Kártérítési kereset – A megtámadott jogellenes aktus megsemmisítése – A megsemmisítéssel teljes mértékben helyre nem hozható, a jogellenességtől független nem vagyoni kár*

(EUMSZ 340. cikk)

1. A segítségnyújtási kötelezettség nem kizárólag a szolgálatot teljesítő tisztviselők és alkalmazottak vonatkozásában áll fenn, hanem arra a volt tisztviselők és a volt alkalmazottak is hivatkozhatnak.

Olyan helyzetben, amikor a munkaszerződés megkötésére jogosult hatósághoz szabályszerűen nyújtottak be segítségnyújtás iránti kérelmet, olyan időpontban, amikor mind az akkreditált parlamenti asszisztens, mind az érintett parlamenti képviselő az intézményen belül látta el feladatait, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság köteles lefolytatni az igazgatási vizsgálatot az állítólagos zaklatás tényállására vonatkozóan, függetlenül attól, hogy az állítólagos zaklatás az érintett felek egyikének távozása miatt megszűnt-e, vagy sem.

(lásd: 57., 58. pont)

2. Mivel sem a személyzeti szabályzat 24. cikke, sem 90. cikkének (1) bekezdése nem ír elő a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtására vonatkozó határidőt, azt a követelményt kell alkalmazni, mely szerint egy ilyen kérelmet a kérelemben leírt tényállás időtartamához viszonyított észszerű határidőn belül, főszabály szerint legfeljebb öt éven belül kell benyújtani.

(lásd: 61. pont)

3. A személyzeti szabályzat 24. cikkének hatálya alá tartozó helyzetekben, köztük az egyik intézmény tagja által elkövetett, a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatásra vonatkozó állításokat tartalmazó segítségnyújtás iránti kérelmek kezelése során megteendő intézkedéseket illetően az adminisztráció, az uniós bíróság felülvizsgálati jogköre mellett, a személyzeti szabályzat 24. cikkének végrehajtási intézkedései és eszközei tekintetében széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik. Így az uniós bíróság felülvizsgálati jogköre kizárólag annak mérlegelésében áll, hogy az érintett intézmény észszerű korlátok között maradt-e, és mérlegelési jogkörében nem nyilvánvalóan hibásan járt-e el.

A lelki zaklatásnak a személyzeti szabályzat 12a. cikkében szereplő meghatározása objektív fogalom, amely még ha harmadik személyek, a jelen esetben a tisztviselők és alkalmazottak cselekményeinek és magatartásának a konkrét körülményekből kiinduló, néha nem egyszerű minősítésén alapul is, mégsem

jelenti azt, hogy ugyanannyira bonyolult értékeléseket kellene végezni, mint a gazdasági, a tudományos vagy éppen a műszaki fogalmak esetén, amelyek az adminisztráció számára mérlegelési jogkör biztosítását indokolják a szóban forgó fogalom alkalmazását illetően. Ennélfogva a személyzeti szabályzat 12a. cikkének megsértésére vonatkozó állítás esetén nem azt kell vizsgálni, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság összességében nyilvánvalóan tévesen értékelte-e a tényeket, hanem azt, hogy lelki zaklatásnak az e rendelkezésben szereplő meghatározását figyelembe véve tévedett-e ezen tények értékelése során.

(lásd: 74., 75. pont)

4. A lelki zaklatás a meghatározása szerint „helytelen magatartás”, ami először is olyan magatartás, szóbeli vagy írott nyelvhasználat, gesztusok vagy más cselekvések útján valósul meg, amelyek „egy időszak során ismétlődően vagy rendszeresen” fordulnak elő – ami azt vonja magával, hogy a lelki zaklatás az időben szükségszerűen folyamatként jelenik meg, és ismétlődő vagy folyamatos cselekvést feltételez –, és amelyek „szándékosak”, nem pedig „véletlenszerűek”. Másodsorú ahhoz, hogy ez a magatartás, szóbeli vagy írott nyelvhasználat, gesztusok vagy más cselekvések e fogalom alá tartozzanak, az szükséges, hogy azok megsértsék valamely személy személyiségét, méltóságát, testi vagy lelki épségét.

Így nincs szükség annak bizonyítására, hogy a szóban forgó magatartás, szóbeli vagy írott nyelvhasználat, gesztusok vagy más cselekvések azzal a szándékkal valósultak meg, hogy más személy személyiségét, méltóságát, testi vagy lelki épségét megsértsék. Másként fogalmazva, a lelki zaklatás megvalósulhat akkor is, ha nem bizonyítják, hogy a zaklatónak a cselekvéseivel szándékában állt volna az áldozatot lejáratni vagy annak munkakörülményeit rontani. Elegendő az is, hogy szándékosan megvalósított cselekvései objektíve ilyen következményekkel járnak. Végül, mivel a szóban forgó cselekedeteknek a személyzeti szabályzat 12a. cikkének (3) bekezdése értelmében helytelennek kell lenniük, a „zaklatásnak” minősítés attól a feltételtől függ, hogy a zaklatásnak objektíven tekintve is eléggé valóságosnak kell lennie, abban az értelemben, hogy egy pártatlan, ésszerűen gondolkodó, átlagos érzékenységű és ugyanilyen helyzetben lévő szemlélő is túlzottnak és kifogásolhatónak tekintené.

(lásd: 76–78. pont)

5. A Parlament belső szabályzata 9. cikkének (2) bekezdése és 11. cikkének (3) bekezdése a képviselőket a személyzeti szabályzat 12a. cikkében szereplő lelki zaklatás tilalmának betartására kötelezi, mivel az ilyen magatartásnak a személyzeti szabályzat szintjén elrendelt tilalma ténylegesen az alapvető dokumentumokban meghatározott értékeken és elveken alapul, és az Alapjogi Charta 31. cikkének hatálya alá tartozik, mely szerint „[m]inden munkavállalónak joga van az egészségét, biztonságát és méltóságát tiszteletben tartó munkafeltételekhez”.

(lásd: 80., 81. pont)

6. Amikor a munkaszerződés megkötésére jogosult hatósághoz vagy – az adott helyzettől függően – a kinevezésre jogosult hatósághoz a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján az említett szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtanak be, és e hatóság a szolgálat ellátásának rendjével és nyugalomával összeegyeztethetetlen incidenssel áll szemben, a segítségnyújtási kötelezettség alapján köteles a kellő határozottsággal fellépni, valamint az ügy körülményei alapján szükséges gyorsasággal és gondossággal reagálni a tények megállapítása és azokból a megfelelő következtetéseknek az ügy ismeretében való levonása érdekében. Ennek érdekében elégséges, hogy az intézményétől védelmet igénylő tisztviselő vagy alkalmazott bizonyítékkedeménnyel álljon elő azon támadások valóságosságára vonatkozóan, amelyek célpontjának tekinti magát. Ilyen körülmények esetén a szóban forgó intézmény feladata a megfelelő intézkedések meghozatala, különösen a panasz alapjául szolgáló tényeknek a panaszossal folytatott együttműködésben történő megállapítására irányuló igazgatási vizsgálat lefolytatása.

Zaklatásra vonatkozó állítások esetén a segítségnyújtási kötelezettség magában foglalja különösen azt a kötelezettséget, hogy az adminisztráció alaposan, gyorsan és bizalmasan vizsgálja meg azt a segítségnyújtás iránti kérelmet, amelyben zaklatásra hivatkoznak, és tájékoztassák a kérelmezőt a panaszát követően tett intézkedésekről.

(lásd: 97., 98. pont)

7. Minthogy a személyzeti szabályzat nem tartalmaz külön rendelkezést olyan határidőről, amelyen belül egy igazgatási vizsgálatot az adminisztrációnak többek között a lelki zaklatás tárgyában le kell folytatnia, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az ilyen ügyekben köteles tiszteletben tartani az észszerű határidő elvét. E tekintetben az érintett uniós intézménynek vagy szervnek ügyelnie kell arra, hogy az igazgatási vizsgálat lefolytatása során valamennyi aktus elfogadására a korábbi aktusokat követően észszerű időn belül kerüljön sor.

E tekintetben az észszerű határidő elvének megsértése csak akkor indokolhatja az igazgatási eljárás eredményeként elfogadott határozat megsemmisítését, ha a jelentős időmúlás hatással lehet magára az igazgatási eljárás eredményeként elfogadott határozat tartalmára is.

(lásd: 101., 104. pont)

8. A személyzeti szabályzat 24. cikkében szereplő segítségnyújtási kötelezettség alapján az intézmény a tisztviselőnek a harmadik személyek részéről ellene irányuló cselekedetek esetén köteles segítséget nyújtani, azonban e kötelezettség nem vonatkozik a tisztviselőnek az intézmény saját aktusaival szembeni védelmére, amelyek felülvizsgálata a személyzeti szabályzat más rendelkezéseinek hatálya alá tartozik. E rendelkezés értelmében az uniós intézmény más tisztviselői, más alkalmazottjai vagy tagjai harmadik személynek tekinthetők.

Így, a felperesnek a személyzeti szabályzat 24. cikke második bekezdésének megfelelően az általa egy uniós intézmény tagjának cselekedetei következtében állítólagosan elszenvedett nem vagyoni kárral kapcsolatos kártérítési igényének érvényesítését elsősorban a nemzeti bíróság előtt indított kártérítési kereset útján kell megkísérelnie, és a személyzeti szabályzat e rendelkezésének alkalmazásában a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság csak akkor kötelezhető az e rendelkezés értelmében vett „harmadik személy” cselekményei következtében a felperesnek okozott kár egyetemleges megtérítésére, ha ily módon nem sikerült a kárt megtéríttetni.

A segítségnyújtási kötelezettség címén a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság kötelezhető arra, hogy – többek között pénzügyileg – támogassa a felperest e kártérítés iránti igényének a nemzeti bíróság előtti érvényesítésében.

(lásd: 111–113. pont)

9. A jogellenes aktus megsemmisítése önmagában megfelelő és főszabályként elégséges jóvátételét jelentheti minden olyan nem vagyoni kárnak, amelyet ezen aktus okozhatott, kivéve ha a felperes bizonyítja, hogy őt a megsemmisítést megalapozó jogsértéstől elkülönülő és a megsemmisítéssel teljes mértékben helyre nem hozható nem vagyoni kár érte.

(lásd: 114. pont)