



## Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU DO SPRAW SŁUŻBY PUBLICZNEJ UNII EUROPEJSKIEJ  
(pierwsza izba)  
z dnia 26 marca 2015 r.

Sprawa F-124/13

**CW**  
**przeciwko**  
**Parlamentowi Europejskiemu**

Służba publiczna — Urzędnicy — Skarga o stwierdzenie nieważności — Artykuł 12a regulaminu pracowniczego — Przepisy wewnętrzne dotyczące komitetu doradczego ds. mobbingu i jego zapobieganiu w miejscu pracy — Artykuł 24 regulaminu pracowniczego — Wniosek o udzielenie wsparcia — Oczywiste błędy w ocenie — Brak — Rola i uprawnienia komitetu doradczego ds. mobbingu i jego zapobieganiu w miejscu pracy — Możliwość zwrócenia się do niego przez urzędnika — Skarga o odszkodowanie i o zadośćuczynienie

**Przedmiot:** Skarga, wniesiona na podstawie art. 270 TFUE, znajdującego zastosowanie do traktatu EWEA na mocy art. 106a, w której CW żąda w szczególności po pierwsze, stwierdzenia nieważności decyzji Parlamentu Europejskiego z dnia 8 kwietnia 2013 r. oddalającej jego wniosek o udzielenie wsparcia złożony ze względu na mobbing, którego jak twierdzi był ofiarą ze strony swoich przełożonych a po drugie, zasądzenia od Parlamentu na jego rzecz odszkodowania.

**Orzeczenie:** Skarga zostaje oddalona. Parlament Europejski pokrywa własne koszty i zostaje obciążony połową kosztów poniesionych przez CW. CW pokrywa połowę swoich kosztów.

### Streszczenie

- Skargi urzędników — Uprzednie zażalenie w drodze administracyjnej — Decyzja o oddaleniu — Uwzględnienie zawartego w niej uzasadnienia (regulamin pracowniczy, art. 90, 91)*
- Urzędnicy — Obowiązek wspomagania ciążący na administracji — Zakres stosowania — Zakres — Granice (regulamin pracowniczy, art. 24)*
- Urzędnicy — Mobbing — Pojęcie — Zachowanie, którego celem lub skutkiem jest dyskredytowanie zainteresowanego lub pogarszanie jego warunków pracy — Wymóg powtarzalnego charakteru zachowania — Wymóg umyślnego charakteru działania — Zakres — Brak wymogu nieprzychylnego zamiaru sprawcy mobbingu (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*

4. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Odrzucenie wniosku o uczestnictwo w szkoleniu jezykowym — Wyklaczenie (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*
5. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Reorganizacja zadani w ramach wydzialu — Wyklaczenie (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*
6. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Sarkastyczny ton przelozonego w wiadomosci skierowanej do zainteresowanego — Wyklaczenie — Uwzględnienie zachowania urzednika (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*
7. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Kontrola informacji zebranych przez przedstawiciela wydzialu na posiedzeniach grupy roboczej przed ich rozpowszechnieniem w ramach wydzialu — Wyklaczenie (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*
8. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Wskazowki dla urzednika dotyczace wystosowania przeprosin do kierownika wydzialu w drodze wiadomosci elektronicznej adresowanej do calego wydzialu — Wyklaczenie (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*
9. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Ocena umiejetnosci zawodowych urzednika przez wspolpracownika, ktory skladal negatywne oswiadczenia na jego temat — Wyklaczenie (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 3)*
10. *Urzednicy — Mobbing — Pojecie — Calosciowa ocena kilku zdarzen (regulamin pracowniczy, art. 12a ust. 1, 2)*
11. *Urzednicy — Obowiazek wspomagania ciqzacy na administracji — Wykonanie w obszarze mobbingu — Obowiazek zwrócenia sie przez zainteresowanego najpierw do komitetu doradczego ds. mobbingu przed zlozeniem wniosku o udzielenie wsparcia — Brak (regulamin pracowniczy, art. 12a, 24)*
12. *Urzednicy — Obowiazek wspomagania ciqzacy na administracji — Wykonanie w obszarze mobbingu — Uznanie administracyjne — Decyzja o odrzuceniu wniosku o udzielenie wsparcia bez przeprowadzenia dochodzenia administracyjnego — Uwzględnienie okolicznosci przedstawionych przez wnioskodawce i okolicznosci znanych administracji — Dopuszczalnosc (regulamin pracowniczy, art. 12a, 24)*

1. Z uwagi na rozwojowy charakter postepowania poprzedzajacego wniesienie skargi uzasadnienie zawarte w decyzji oddalajacej zazalanie nalezy rowniez brac pod uwage przy badaniu zgodnosci z prawem pierwotnego aktu niekorzystnego, gdyz przyjmuje sie, ze uzasadnienie to pokrywa sie z uzasadnieniem omawianego aktu.

(zob. pkt 33)

Odeslanie

Sad do spraw Sluzby Publicznej, wyrok Mocová/Komisja, F-41/11, EU:F:2012:82, pkt 21

2. Jesli chodzi o dzialania, jakie nalezy podjac w sytuacji, ktora miesci sie w zakresie stosowania art. 24 regulaminu pracowniczego, to instytucja moze zastosowac kary dyscyplinarne wobec urzednikow wskazanych w skardze na mobbing, bez wzgledu na to, czy chodzi o przelozonych domniemanej ofiary

czy nie, lub postanowić o ich przeniesieniu z urzędu tylko wtedy, gdy zarządzone dochodzenie wykaże w sposób pewny, że dani urzędnicy poprzez swoje zachowanie zagrażali prawidłowemu przebiegowi służby lub godności i reputacji innego urzędnika.

(zob. pkt 40)

Odesłanie

Trybunał, wyrok Katsoufros/Trybunał Sprawiedliwości, 55/88, EU:C:1989:409, pkt 16

Sąd Pierwszej Instancji, wyroki: Dimitriadis/Trybunał Obrachunkowy, T-294/94, EU:T:1996:24, pkt 39; Schmit/Komisja, T-144/03, EU:T:2005:158, pkt 108

3. Mobbing definiuje się jako „niewłaściwe zachowanie”, które po pierwsze przejawia się poprzez sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania, które „powtarza[ją] się lub ma[ją] charakter ciągły” – co oznacza, że mobbing trzeba rozumieć jako proces rozciągający się w czasie i zakładający istnienie działań powtarzających się lub ciągłych – i są „podejmowane w sposób umyślny”, w przeciwieństwie do zdarzeń przypadkowych. Po drugie, aby ten sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania wchodziły w zakres tego pojęcia, muszą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby.

Tym samym nie jest wymagane wykazanie, że rozpatrywany sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania były podejmowane z zamiarem godzenia w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby. Innymi słowy, mobbing może mieć miejsce nawet wtedy, gdy nie zostanie wykazane, że sprawca mobbingu zamierzał poprzez swoje działania dyskredytować ofiarę lub rozmyślnie pogarszać jej warunki pracy. Wystarczy tylko, by te działania, o ile zostały dokonane umyślnie, obiektywnie pociągały za sobą takie konsekwencje.

(zob. pkt 41, 42)

Odesłanie:

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyroki: Cantisani/Komisja, F-71/10, EU:F:2012:71, pkt 89; CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, pkt 76, 77 i przytoczone tam orzecznictwo

4. Okoliczność, że przełożony popiera złożony przez jednego z jego podwładnych wniosek o uczestnictwo w szkoleniu językowym i że wniosek ten zostaje następnie odrzucony przez właściwe służby, nie może stanowić mobbingu.

Rozpatrywanie wniosków o uczestnictwo w szkoleniach językowych, które są organizowane częściowo lub całkowicie w godzinach pracy poza miejscem pracy i które są finansowane przez instytucję należy bowiem do służb odpowiedzialnych za kształcenie zawodowe, które badają wnioski celem wyselekcjonowania, biorąc pod uwagę ograniczenia budżetowe, osób spełniających warunki określone przez instytucję w odniesieniu do interesu służby.

Mimo, że można zasadnie oczekiwać, iż kierownik wydziału posiada ogólną wiedzę na temat zasad mających zastosowanie w tej kwestii, to nie można od niego wymagać, by mógł z góry określić lub przewidzieć, czy wniosek o szkolenie jednego z jego podwładnych spełnia wymagania kwalifikacyjne.

(zob. pkt 51, 52)

5. Decyzja kierownika wydziału, aby odebrać zadanie jednemu ze swoich podwładnych może zostać ogłoszona na spotkaniu wydziału, a ogłoszenie to nie musi samo w sobie stanowić działania, które można zakwalifikować jako mobbing.

Podobnie, decyzja kierownictwa w sprawie tymczasowego odsunięcia urzędnika od niektórych z jego dodatkowych zadań zawodowych nie może stanowić, jako taka, dowodu na mobbing i w żaden sposób nie może być kwalifikowana jako nadużycie władzy.

(zob. pkt 64, 105)

Odesłanie:

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyrok K/Parlament, F-15/07, EU:F:2008:158, pkt 38

6. Wypowiedzi ustne lub przypadkowe gesty, nawet jeśli mogą wydawać się nieodpowiednie, są wyłączone z zakresu stosowania art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego.

Tym samym, oficjalne spotkanie urzędnika i jego dyrektora w obecności jego kierownika wydziału może swobodnie być postrzegane przez bezstronnego i rozsądnego obserwatora jako ostatnia próba położenia kresu trudnej sytuacji przez kierownictwo, takiej jak sytuacja, z jaką mamy do czynienia w przypadku wysyłania dużej liczby wiadomości elektronicznych przez urzędnika, szczególnie, gdy zostały one wysłane w większości podczas zwykłego czasu pracy lub gdy powtarzające się spory zakłócają pracę wydziału.

W odniesieniu do twierdzenia tego urzędnika, że dyrektor przekazał mu ustnie, iż kierownik wydziału ma zawsze rację i należy go słuchać, oprócz konieczności przedstawienia dowodów pozwalających wykazać rzeczywisty charakter, ton czy natężenie takiego oświadczenia, to w każdym razie nieodzownym elementem funkcjonowania każdej administracji jest to, by kierownictwo mogło podejmować decyzje w kwestiach takich jak te, które dotyczą przyjęcia protokołów czy sposobów komunikacji, jakie będą preferowane pomiędzy członkami jednostki administracyjnej, szczególnie w przypadkach wyraźnych wybuchów przechodzących w konflikty osobiste.

Ponadto, nawet w wypadku, gdy ton niektórych e-maili wysyłanych przez kierownictwo do danego urzędnika może wydawać się dość stanowczy, to ewentualne burzliwe reakcje przełożonych mogą, w pewnych okolicznościach, zostać w każdym razie uznane za wybacalne w kontekście postępowania urzędnika.

Co więcej fakt, że kierownik wydziału wystosował do urzędnika e-mail, którego treść może być postrzegana przez tego urzędnika jako sarkastyczna, nie przekracza granic nieracjonalnej krytyki, zwłaszcza gdy ten urzędnik wykazuje się agresywnością i skłonnością do sprzeczki w zakresie różnic ze swoim przełożonym.

(zob. pkt 66, 72, 73, 94, 97)

Odesłanie

Trybunał, wyrok Fonzi/Komisja, 27/64 i 30/64, EU:C:1965:73, sp. 640

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyroki: CW/Parlament, F-48/13, EU:F:2014:186, pkt 123; CQ/Parlament, EU:F:2014:214, pkt 95

7. Decyzja kierownika wydziału o zapoznaniu się z treścią informacji zebranych przez przedstawiciela wydziału na posiedzeniach grupy roboczej przed ich rozpowszechnieniem w ramach wydziału nie stanowi mobbingu. Taka decyzja bowiem leży w kompetencji kierownika wydziału i jest całkowicie zrozumiała z uwagi na ryzyko, że rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji może utrudnić prawidłowe funkcjonowanie wydziału, tym bardziej że to ryzyko jest duże w sytuacji osoby nowo powołanej i nieobytej z takim zadaniem.

(zob. pkt 77)

Odesłanie

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyrok CQ/Parlament, EU:F:2014:214, pkt 102–104

8. W odniesieniu do faktów związanych ze skargą na mobbing, w sytuacji, gdy zainteresowany urzędnik bezpodstawnie i publicznie podał w wątpliwość autorytet i wiarygodność swojego bezpośredniego przełożonego, czyli kierownika wydziału, na spotkaniu wydziału, i gdy w e-mailu skierowanym do kierownika wydziału i przesłanym w kopii do wszystkich członków wydziału udziela kolejnych napomnień kierownikowi wydziału, należy uznać, że nakaz dyrektora, aby zainteresowany skierował przeprosiny do tego samego kręgu osób, nie przekracza granic jego uznania w zarządzaniu służbami. W szczególności, w świetle bezpodstawnego podważania wiarygodności kierownika wydziału w ramach wydziału i wobec jego przełożonego, czyli dyrektora, dyrektor ma prawo żądać, by przeprosiny, które zainteresowany wystosował już do kierownika wydziału, były również, w podobny sposób, skierowane do członków wydziału.

W świetle tego, że dyrektor, mimo podania sugestii co do treści wiadomości elektronicznej z przeprosinami, pozostawił w gestii zainteresowanego konkretne sformułowanie tych przeprosin, postronny i rozsądny obserwator o zwykłym stopniu wrażliwości, który znalazłby się w takich samych okolicznościach, nie uznałby takiego działania dyrektora za przesadne i naganne i postrzegałby je nie jako działanie wchodzące w zakres definicji mobbingu, a bardziej jako próbę ponownego dopasowania do grupy członka personelu, którego zachowanie może zagrażać sprawnej pracy wydziału.

(zob. pkt 91, 93)

Odesłanie

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyrok Nanopoulos/Komisja, F-30/08, EU:F:2010:43, pkt 247

9. Okoliczność, że współpracownik, który w przeszłości składał oświadczenia przedstawiające zachowanie urzędnika w negatywnym świetle, jest członkiem komisji odpowiedzialnej za dokonanie oceny umiejętności językowych tego urzędnika nie może być traktowana jako przejaw mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego.

(zob. pkt 114)

10. Po przeanalizowaniu każdego przedstawionego zdarzenia z osobna i po stwierdzeniu, że żadnego z nich nie można uznać za przejaw mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego, należy jeszcze zbadać te zdarzenia w sposób całościowy.

W okolicznościach niniejszej sprawy, rozpatrywanych jako całość, przedstawione zdarzenia z pewnością wskazują na konfliktowe relacje w trudnym kontekście administracyjnym, lecz nie świadczą o działaniach mających charakter niewłaściwy lub rozmyślny, ponieważ udokumentowane wypowiedzi i zachowania pokazują co najwyżej niezdarne zarządzanie sytuacjami konfliktowymi przez przełożonych, a nie świadomy zamiar działania w sposób niewłaściwy w stosunku do strony skarżącej.

W szczególności urzędnik, domniemana ofiara mobbingu, w obliczu swego upartego, nieprzejednanego a niekiedy pozostającego na granicy niesubordynacji zachowania, nie może twierdzić, że nie rozumiał powodów decyzji wydanych przez swoich przełożonych. W tym względzie, zakres pojęć mobbingu oraz obowiązku wspomaganie, określonych w art. 12a i 24 regulaminu pracowniczego nie może sięgać tak daleko, aby umożliwić rzekomej ofierze notoryczne podważanie każdej władzy hierarchicznej,

a nawet uważać się za zwolnioną z wyraźnie określonych w regulaminie pracowniczym obowiązków, takich jak obowiązki odnoszące się do ustaleń dotyczących urlopu lub do lojalnej współpracy z przełożonymi.

Należy również przypomnieć, że obowiązek lojalności, o którym mowa w art. 11 regulaminu pracowniczego, jak i zresztą obowiązek każdego urzędnika, zgodnie z art. 12 tego regulaminu, do powstrzymania się od wszelkich działań lub zachowań, które mogłyby szkodzić powadze jego stanowiska oznaczają, że każdy podwładny ma obowiązek powstrzymania się od bezpodstawnego podważania autorytetu przełożonych, a w każdym razie, obowiązek wykazania umiaru i ostrożności przy wysyłaniu wiadomości elektronicznych, kwestionujących autorytet przełożonego oraz przy wyborze adresatów takich wiadomości.

W sytuacji, gdy urzędnik będący rzekomą ofiarą mobbingu nie został w żaden sposób zwolniony z wykonywania swych głównych zadań, to zwolnienie go z wykonywania pewnych zadań drugorzędnych – nawet tych, które lubi – nie ma obiektywnie na celu, w szerszym kontekście zdarzeń pokazujących niestosowne zachowanie urzędnika wobec jego przełożonych, godzenia w jego osobowość, godność czy integralność fizyczną lub psychiczną.

(zob. pkt 117, 118, 122, 123)

Odesłanie

Sąd Pierwszej Instancji, wyrok *Lo Giudice/Komisja*, T-154/05, EU:T:2007:322, pkt 104, 105

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyroki: *Tzirani/Komisja*, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 97; *CQ/Parlament*, EU:F:2014:214, pkt 128

11. W przeciwieństwie do brzmienia i celu art. 12a regulaminu pracowniczego, art. 24 regulaminu pracowniczego nie dotyczy konkretnie zapobiegania lub zwalczania mobbingu, lecz bardziej ogólnie, pozwala każdej osobie objętej zakresem stosowania regulaminu pracowniczego ubiegać się o interwencję organu powołującego polegającą na podjęciu działań mających na celu wspomaganie urzędnika, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie on jest narażony ze względu na zajmowane przez niego stanowisko lub pełnione obowiązki.

W związku z powyższym złożenie wniosku o udzielenie wsparcia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego nie wymaga, nawet jeżeli chodzi o wniosek o udzielenie wsparcia dotyczący mobbingu, aby zainteresowany był zobowiązany zwrócić się najpierw do komitetu doradczego ds. mobbingu w ramach instytucji, utworzonego zgodnie z art. 12a regulaminu pracowniczego, zanim będzie mógł skierować sprawę do organu powołującego, który jako jedyny ma kompetencje do rozpatrzenia wniosku o udzielenie wsparcia.

(zob. pkt 137, 138)

Odesłanie

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyrok *Faita/KESE*, F-92/11, EU:F:2013:130, pkt 91

12. W obliczu wniosku o udzielenie wsparcia, złożonego na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego, dana instytucja powinna zasadniczo podjąć odpowiednie działania, w szczególności poprzez wszczęcie dochodzenia w celu ustalenia okoliczności faktycznych leżących u podstaw skargi, we współpracy z wnioskodawcą.

Jednakże, w przypadku kwestii zgodności z prawem odmownej decyzji w sprawie wniosku o udzielenie wsparcia bez wszczynania dochodzenia administracyjnego sąd Unii winien zbadać zasadność tej decyzji w świetle okoliczności, które w chwili jej wydawania zostały podane do wiadomości administracji, w szczególności przez zainteresowanego urzędnika we wniosku o udzielenie wsparcia.

Tak więc organ powołujący jest uprawniony do uwzględnienia, przy rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia, tych informacji, o których już wiedział i do których urzędnik bezpośrednio lub pośrednio odnosi się w swoim wniosku o udzielenie wsparcia.

Ponadto w sytuacji, gdy prowadzenie nowego dochodzenia wiązałoby się z przesłuchaniem tych samych osób, które zostały już przesłuchane w ramach innego dochodzenia na temat zdarzeń, z których przynajmniej niektóre są identyczne i niekoniecznie mogłyby rzucić więcej światła na wystarczająco wyczerpujące dowody przedstawione organowi powołującemu przez autora skargi, instytucja nie popełnia oczywistego błędu w ocenie w wyborze środków i metod stosowania art. 24 regulaminu pracowniczego, w odniesieniu do którego ma ona szeroki zakres uznania, a tym samym, nie narusza tego przepisu, gdy odmawia wszczęcia nowego dochodzenia na dużą skalę. Organ powołujący jest bowiem w stanie skutecznie uznać, że posiada wystarczającą wiedzę o faktach, pozwalającą mu odrzucić wniosek o udzielenie wsparcia jako bezzasadny, nie czując potrzeby powierzenia prowadzenia dalszego dochodzenia komitetowi doradczemu ds. mobbingu lub jakiegokolwiek innemu organowi.

Mimo to, odrzucając zażalenie skierowane przeciwko tej decyzji odmownej w sprawie udzielenia wsparcia z tym uzasadnieniem, że wniosek został rzekomo przedwcześnie złożony, ponieważ skarżący powinien był najpierw zwrócić się jakoby do komitetu doradczego ds. mobbingu, organ powołujący oparł swoją decyzję na nieprawidłowej podstawie, która może wprowadzać w błąd urzędników i pracowników co do odpowiednich kompetencji i obowiązków komitetu doradczego ds. mobbingu i organu powołującego w zakresie mobbingu, gdyż organ powołujący jako jedyny posiada kompetencje do rozpatrywania wniosków o udzielenie wsparcia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego.

(zob. pkt 142, 143, 145, 147, 150, 154)

Odesłanie

Sąd do spraw Służby Publicznej, wyrok Faita/KESE, EU:F:2013:130, pkt 98