



Zbiór Orzeczeń

Sprawa T-275/17 Michela Curto przeciwko Parlamentowi Europejskiemu

Służba publiczna – Akredytowani asystenci parlamentarni – Artykuł 24 regulaminu pracowniczego – Wniosek o udzielenie wsparcia – Artykuł 12a regulaminu pracowniczego – Mobbing – Komitet doradczy ds. mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy rozpatrujący skargi akredytowanych asystentów parlamentarnych wobec posłów do Parlamentu Europejskiego – Decyzja o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia – Błąd w ocenie – Zakres obowiązku wspomagania – Czas trwania postępowania administracyjnego – Rozsądny termin – Odmowa udostępnienia sprawozdań sporządzonych przez komitet doradczy

Streszczenie – wyrok Sądu (pierwsza izba) z dnia 13 lipca 2018 r.

1. *Urzędnicy – Obowiązek wspomagania ciążący na administracji – Zakres stosowania – Byli urzędnicy lub pracownicy – Byli akredytowani asystenci parlamentarni*
(regulamin pracowniczy, art. 24)
2. *Urzędnicy – Obowiązek wspomagania ciążący na administracji – Wykonanie w obszarze mobbingu – Wystąpienie z wnioskiem o udzielenie wsparcia – Dochowanie rozsądnego terminu – Termin*
(regulamin pracowniczy, art. 24, art. 90 ust. 1)
3. *Urzędnicy – Obowiązek wspomagania ciążący na administracji – Zakres stosowania – Zakres – Kontrola sądowa – Granice*
(regulamin pracowniczy, art. 24)
4. *Urzędnicy – Mobbing – Pojęcie – Zachowanie, którego celem lub skutkiem jest zdyskredytowanie zainteresowanego lub pogorszenie jego warunków pracy – Wymóg powtarzalnego charakteru zachowania – Wymóg umyślnego charakteru działania – Zakres – Brak wymogu nieprzychylnego zamiaru sprawcy mobbingu*
(regulamin pracowniczy, art. 12 bis § 3)
5. *Urzędnicy – Mobbing – Źródło mobbingu – Domniemany sprawca mobbingu – Członek Parlamentu Europejskiego – Zaliczenie*
(Karta praw podstawowych Unii Europejskiej, art. 31; regulamin pracowniczy, art. 12a)
6. *Urzędnicy – Obowiązek wspomagania ciążący na administracji – Zakres – Obowiązek rozpatrzenia przez administrację skarg dotyczących mobbingu i poinformowania autora skargi o podjętych w jego sprawie działaniach – Warunek*
(regulamin pracowniczy, art. 24, art. 90 ust. 1; warunki zatrudnienia innych pracowników, art. 11)

7. *Urzednicy – Obowiazek wspomagania ciążący na administracji – Wykonanie w obszarze mobbingu – Rozpatrywanie wniosku o udzielenie wsparcia – Dochowanie rozsądnego terminu – Zakres*

(regulamin pracowniczy, art. 24)

8. *Urzednicy – Obowiazek wspomagania ciążący na administracji – Zakres stosowania – Obowiazek starania się w pierwszej kolejności przez ofiarę mobbingu o uzyskanie zadośćuczynienia za wyrządzoną jej szkodę niemajątkową przed sądem krajowym*

(regulamin pracowniczy, art. 24)

9. *Skargi urzedników – Skarga o zadośćuczynienie – Stwierdzenie nieważności niezgodnego z prawem zaskarżonego aktu – Krzywda dająca się oddzielić od niezgodności z prawem, której nie można w całości naprawić w drodze stwierdzenia nieważności aktu*

(art. 340 TFUE)

1. Obowiązek wspomagania nie został przewidziany wyłącznie dla aktualnie zatrudnionych urzędników i pracowników, ale mogą się na niego powoływać również byli urzędnicy lub byli pracownicy.

Tak więc w sytuacji gdy wniosek do organu upoważnionego do zawierania umów o udzielenie wsparcia został prawidłowo wniesiony w chwili, gdy zarówno zainteresowany akredytowany asystent parlamentarny, jak i zainteresowany poseł wykonywali swoje obowiązki w instytucji, organ ten ma obowiązek przeprowadzenia dochodzenia administracyjnego w sprawie zarzutów o stosowanie mobbingu niezależnie od tego, czy wskazany mobbing w międzyczasie ustał w wyniku odejścia któregoś z uczestników zdarzeń.

(zob. pkt 57, 58)

2. Ponieważ ani art. 24, ani art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego nie przewidują terminu, w którym wniosek o udzielenie wsparcia powinien zostać złożony, należy zastosować wymóg, że taki wniosek musi zostać złożony w rozsądnym terminie w stosunku do okresu, w którym miały miejsce czyny zarzucane sprawcy w takim wniosku i który co do zasady nie może przekroczyć pięciu lat.

(zob. pkt 61)

3. W odniesieniu do środków, jakie należy podjąć w sytuacji, która wchodzi w zakres stosowania art. 24 regulaminu pracowniczego, w tym także przy rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia zawierającego zarzuty dotyczące mobbingu, w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego, ze strony członka jednej z instytucji, administracji przysługuje szeroki zakres uznania, pod kontrolą sądu Unii, przy wyborze działań i środków podejmowanych na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego. Kontrola sądu Unii w tym zakresie ogranicza się zatem do kwestii, czy dana instytucja działała w rozsądnych granicach i czy nie wykorzystwała uznania w ewidentnie błędny sposób.

Definicja mobbingu zawarta w art. 12a regulaminu pracowniczego stanowi pojęcie obiektywne, które wprawdzie opiera się na kwalifikacji umieszczonych we właściwym kontekście czynów i zachowań osób trzecich, co nie zawsze jest łatwe do przeprowadzenia, nie wymaga jednak dokonywania złożonych ocen, takich jak te, które mogą wiązać się z pojęciami o charakterze ekonomicznym, naukowym lub też technicznym, które uzasadniałyby przyznanie administracji pewnego zakresu uznania przy stosowaniu przedmiotowego pojęcia. W związku z tym w przypadku zarzutu naruszenia art. 12a regulaminu

pracowniczego należy ustalić, czy organ upoważniony do zawierania umów nie popełnił błędu w ocenie okoliczności faktycznych w świetle zawartej w tym przepisie definicji mobbingu, nie zaś czy błąd w ocenie tych okoliczności był oczywisty.

(zob. pkt 74, 75)

4. Mobbing jest zdefiniowany – w rozumieniu art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego – jako „niewłaściwe zachowanie”, które, po pierwsze, obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania mające „miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza[jące] się lub ma[jące] charakter ciągły” – co oznacza, że mobbing trzeba rozumieć jako proces, który musi rozciągać się w czasie oraz zakłada istnienie działań powtarzających się lub ciągłych, które są „podejmowane umyślnie”, w przeciwieństwie do działań „przypadkowych”. Po drugie, aby takie zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania wchodziły w zakres tego pojęcia, muszą w swoich skutkach godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby.

Zatem nie jest niezbędne wykazanie, że 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 – można mówić o mobbingu bez wykazania, że sprawca mobbingu zamierzał poprzez swoje działania dyskredytować ofiarę lub rozmyślnie pogorszyć jej warunki pracy. Wystarczy tylko, by te działania, jeśli zostały dokonane umyślnie, obiektywnie pociągały za sobą takie konsekwencje. Wreszcie ponieważ sporne działania muszą, zgodnie z art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego, polegać na niewłaściwym zachowaniu, wynika z tego, że zakwalifikowanie zjawiska jako mobbingu jest uzależnione od przesłanki, by takie działania były wystarczająco realne, w takim sensie, że bezstronny i rozsądny postronny obserwator o zwykłym stopniu wrażliwości, który znalazłby się w takich samych warunkach, uznałby dane zachowanie lub czyn za przesadne i naganne.

(zob. pkt 76–78)

5. Artykuł 9 ust. 2 i art. 11 ust. 3 regulaminu Parlamentu nakładają na członków tej instytucji obowiązek przestrzegania zakazu mobbingu, o którym mowa w art. 12a regulaminu pracowniczego, ponieważ zakaz takiego zachowania, ustanowiony na poziomie regulaminu pracowniczego, w rzeczywistości opiera się na wartościach i zasadach określonych w podstawowych aktach prawnych i wchodzi w zakres art. 31 Karty praw podstawowych, zgodnie z którym „[k]ażdy pracownik ma prawo do warunków pracy szanujących jego zdrowie, bezpieczeństwo i godność”.

(zob. pkt 80, 81)

6. W przypadku, gdy na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego wystąpiono do organu upoważnionego do zawierania umów – lub, w zależności od sytuacji, do organu powołującego instytucji – z wnioskiem o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego, to z racji obowiązku wspomaganie, jeśli organ ten ma do czynienia ze zdarzeniem zakłócającym porządek i spokój służby, powinien interweniować z całą konieczną stanowczością i reagować z szybkością i starannością, jakiej wymagają okoliczności danej sprawy, w celu ustalenia faktów i wyciągnięcia z nich odpowiednich konsekwencji z pełną znajomością stanu rzeczy. Wystarczy, aby w tym celu urzędnik lub pracownik, który domaga się ochrony ze strony swojej instytucji, uprawdopodobnił rzeczywiste zaistnienie ataków, których – jak twierdzi – stał się obiektem. W świetle tych informacji dana instytucja powinna podjąć odpowiednie działania, w szczególności poprzez wszczęcie dochodzenia w celu ustalenia okoliczności faktycznych leżących u podstaw skargi, we współpracy z jej autorem.

W przypadku zarzutów dotyczących mobbingu obowiązek wspomagania oznacza między innymi powinność rozpatrzenia przez organ administracji skarg w sprawie mobbingu z całą powagą, niezwłocznie i przy zachowaniu poufności oraz poinformowania autora skargi o dalszych działaniach, jakie zostaną podjęte w jego sprawie.

(zob. pkt 97, 98)

7. Ponieważ regulamin pracowniczy nie zawiera szczegółowych przepisów dotyczących terminu, w którym administracja ma przeprowadzić dochodzenie administracyjne, zwłaszcza w odniesieniu do mobbingu, organ upoważniony do zawierania umów jest w tym zakresie zobowiązany do przestrzegania zasady rozsądnego terminu. W tym względzie instytucja lub organ Unii musi czuwać nad tym, by w ramach prowadzenia dochodzenia administracyjnego każdy akt był wydawany w rozsądnym terminie w stosunku do poprzedniego.

W tym kontekście naruszenie zasady dochowania rozsądnego terminu może uzasadniać stwierdzenie nieważności decyzji wydanej po przeprowadzeniu postępowania administracyjnego, jedynie w sytuacji, gdy przewlekłość może mieć wpływ na samą treść decyzji wydanej po zakończeniu postępowania administracyjnego.

(zob. pkt 101, 104)

8. Obowiązek wspomagania, określony w art. 24 regulaminu pracowniczego, odnosi się do ochrony urzędników i pracowników instytucji przed działaniami osób trzecich, a nie przed działaniami samej instytucji, której kontrola wchodzi w zakres innych przepisów regulaminu pracowniczego. Jednakże w rozumieniu tego przepisu inni urzędnicy lub pracownicy lub członkowie instytucji Unii mogą być uważani za osoby trzecie.

Z związku z tym zgodnie z art. 24 akapit drugi regulaminu pracowniczego, jeśli chodzi o krzywdę, jakiej pracownik miał doznać w wyniku działań członka instytucji Unii, w pierwszej kolejności powinien on starać się uzyskać zadośćuczynienie za szkodę niemajątkową w drodze powództwa odszkodowawczego przed sądem krajowym, ponieważ zgodnie z tym przepisem regulaminu pracowniczego dopiero wówczas, gdy szkoda nie będzie mogła zostać naprawiona, organ upoważniony do zawierania umów może być solidarnie zobowiązany do naprawienia szkód poniesionych przez stronę skarżącą w wyniku takiego działania „osoby trzeciej” w rozumieniu wyżej wymienionego przepisu.

Jednak z tytułu obowiązku wspomagania organ upoważniony do zawierania umów może być obowiązany do wspierania pracownika w szczególności finansowo w dochodzeniu przez niego takiego zadośćuczynienia przed sądem krajowym.

(zob. pkt 111–113)

9. Stwierdzenie nieważności aktu obciążonego wadą niezgodności z prawem może samo w sobie stanowić stosowne i co do zasady wystarczające zadośćuczynienie każdej krzywdy, jaką mógł spowodować ten akt, chyba że strona skarżąca wykaże, że doznała krzywdy dającej się oddzielić od niezgodności z prawem stanowiącej podstawę stwierdzenia nieważności i niemożliwej do naprawienia w pełni poprzez samo stwierdzenie nieważności.

(zob. pkt 114)