



Repertoriul jurisprudenței

HOTĂRÂREA TRIBUNALULUI FUNCȚIEI PUBLICE A UNIUNII EUROPENE (Camera a treia)
17 septembrie 2014

Cauza F-12/13

CQ **împotriva** **Parlamentului European**

„Funcție publică — Agenți temporari — Agenți interpreți de conferință (AIC) — Articolul 90 din RAA — Hărțuire morală — Articolul 12a din statut — Norme interne referitoare la comitetul consultativ privind hărțuirea și prevenirea sa la locul de muncă — Confidențialitatea lucrărilor comitetului respectiv — Erori vădite de apreciere”

Obiectul: Acțiune introdusă în temeiul articolului 270 TFUE, aplicabil Tratatului CEEA potrivit articolului 106a din acesta, prin care CQ solicită anularea deciziei din 8 mai 2012 prin care autoritatea abilitată să încheie contractele de muncă a Parlamentului European (denumită în continuare „AAIC”) a reținut, în conformitate cu avizul dat de comitetul consultativ privind hărțuirea și prevenirea sa la locul de muncă (denumit în continuare „comitetul privind hărțuirea” sau „comitetul”), că, în exercitarea funcției sale de agent temporar, reclamanta nu a făcut obiectul unei hărțuiri morale din partea șefului de unitate

Decizia: Respinge acțiunea. CQ suportă propriile cheltuieli de judecată și este obligată să suporte cheltuielile de judecată efectuate de Parlamentul European.

Sumarul hotărârii

1. Funcționari — Agenți interpreți de conferință — Regim statutar — Agenți contractuali auxiliari (Regimul aplicabil celorlalți agenți, art. 3b și 90)

2. Funcționari — Hărțuire morală — Noțiune — Comportament care are ca obiect sau ca efect discreditarea persoanei interesate sau degradarea condițiilor sale de muncă — Cerința unui caracter repetitiv al comportamentului — Cerința unui caracter intenționat al comportamentului — Conținut — Lipsa cerinței unei intenții răuvoitoare a autorului hărțuirii [Statutul funcționarilor, art. 12a alin. (3)]

3. Funcționari — Concedii — Concediu anual — Cereri de concediu — Termenul de soluționare de către administrație — Lipsă [Statutul funcționarilor, art. 57 primul paragraf]

4. Funcționari — Hărțuire morală — Noțiune — Întârziere în soluționarea cererilor de concediu — Excludere — Condiții [Statutul funcționarilor, art. 12a alin. (3)]

5. *Funcționari — Drepturi și obligații — Participare la cursuri de limbă în interesul serviciului — Obligații în caz de absență*

6. *Funcționari — Obligația de asistență care incumbă administrației — Executare în materia hărțuirii morale — Anchetă internă privind o pretinsă hărțuire morală — Procedură — A doua audiere încuviințată părții care a făcut obiectul plângerii — Încălcarea dreptului la apărare — Lipsă [Statutul funcționarilor, art. 12a alin. (3)]*

1. Angajarea de către Parlamentul European a unui agent interpret de conferință în temeiul articolului 90 din Regimul aplicabil celorlalți agenți conferă în mod necesar acestuia calitatea de agent contractual și, în special, de agent contractual în sensul articolului 3b din Regimul aplicabil celorlalți agenți, deoarece articolul 90 din regimul amintit figurează în capitolul 5, denumit „Dispoziții speciale aplicabile agenților contractuali menționați la articolul 3b”, al titlului IV din Regimul aplicabil celorlalți agenți.

(a se vedea punctul 74)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea Cantisani/Comisia, F-71/10, EU:F:2012:71, punctul 60

2. Articolul 12a alineatul (3) din statut definește hărțuirea morală ca fiind o conduită abuzivă care, pentru a fi stabilită, necesită îndeplinirea a două condiții cumulative. Prima condiție se referă la existența unor comportamente, limbaj, acte, gesturi sau înscrisuri care se manifestă pe durată lungă, în mod repetat sau sistematic, ceea ce implică faptul că hărțuirea morală trebuie înțeleasă ca fiind un proces care se înscrie în mod necesar în timp și care presupune existența unor acțiuni repetate sau continue și care sunt intenționate.

A doua condiție cumulativă impune ca aceste comportamente, limbaj, acte, gesturi sau înscrisuri să aibă ca efect lezarea personalității, a demnității sau a integrității fizice sau psihice ale unei persoane. Din faptul că adjectivul „intenționat” privește prima condiție, iar nu pe a doua, este posibil să se formuleze o dublă concluzie. Pe de o parte, comportamentele, limbajul, actele, gesturile și înscrisurile menționate la respectivul articol trebuie să prezinte un caracter voluntar, ceea ce exclude din domeniul de aplicare al acestei dispoziții actele care s-ar produce în mod accidental. Pe de altă parte, nu este în schimb necesar să se facă dovada că aceste comportamente, limbaj, acte, gesturi sau înscrisuri să fi fost săvârșite cu intenția de a leza personalitatea, demnitatea sau integritatea fizică sau psihică ale unei persoane. Este suficient numai ca aceste acțiuni, atunci când au fost săvârșite intenționat, să fi determinat obiectiv astfel de consecințe.

În sfârșit, întrucât acțiunile în cauză trebuie, în temeiul articolului 12a alineatul (3) din statut, să aibă un caracter abuziv, rezultă că o calificare drept hărțuire este supusă condiției ca aceasta să aibă o existență obiectivă suficientă, astfel încât un observator imparțial și rezonabil, dotat cu o sensibilitate normală și aflat în aceleași condiții, să o considere excesivă și criticabilă.

(a se vedea punctele 76-78)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Hotărârea Q/Comisia, F-52/05, EU:F:2008:161, punctele 134 și 135, neanulată cu privire la acest aspect prin Hotărârea Comisia/Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347; Hotărârea Skareby/Comisia, F-42/10, EU:F:2012:64, punctul 65, și Hotărârea Cantisani/Comisia, EU:F:2012:71, punctul 89

3. Deși, în temeiul articolului 57 primul paragraf din statut, funcționarul are dreptul la un concediu anual de cel puțin 24 de zile lucrătoare și cel mult 30 de zile lucrătoare pe an calendaristic, această dispoziție nu impune însă termene pe care administrația trebuie să le respecte în soluționarea cererilor de concediu ale funcționarilor și agenților.

(a se vedea punctul 112)

4. În ceea ce privește manifestarea hărțuirii morale în legătură cu soluționarea cererilor de concediu anual, o eventuală întârziere în aprobarea unei cereri de concediu anual nu poate fi reproșată ierarhiei atunci când această întârziere este imputabilă unei alte unități și când, în orice caz, cererea este soluționată în timp util. Această situație se regăsește atunci când agentul vizat primește confirmarea aprobării cu două săptămâni înainte de perioada solicitată.

În ceea ce privește reiterarea de către șeful de unitate a necesității de a introduce cererile de concediu cu cel puțin cinci zile înainte de concediul solicitat, aceasta nu este criticabilă în sine în dorința de a asigura o bună funcționare a serviciului.

Referitor la împrejurarea că șeful de unitate reamintește unui agent că trebuie să epuizeze restul zilelor de concediu anual înainte de terminarea contractului său de agent temporar, nici aceasta nu este criticabilă în sine, deoarece o bună gestionare a personalului implică asigurarea faptului că angajații declară și utilizează concediul lor anual astfel încât să se evite reportarea în anii următori sau o indemnizație pentru astfel de concedii neefectuate la expirarea contractului.

(a se vedea punctele 116-118)

Trimitere la:

Tribunalul Funcției Publice: Q/Comisia, EU:F:2008:161, punctul 180

5. Înscrierea la cursul de limbă în interesul serviciului, organizat în timpul de lucru normal, presupune ca persoana interesată să justifice imediat absențele sale de la aceste cursuri superiorului ierarhic și serviciului responsabil cu respectivele cursuri.

După ce și-a informat în mod corespunzător șeful de unitate cu privire la motivele absenței sale de la curs, funcționarul sau agentul vizat trebuie să întreprindă personal demersurile administrative necesare la unitatea de formare responsabilă pentru cursul de limbă respectiv pentru a se asigura că s-a procedat la modificările adecvate situației sale administrative și pentru a răspunde și în fața acestei unități pentru eventualele absențe.

(a se vedea punctele 120 și 121)

6. În ceea ce privește ancheta internă privind o pretinsă hărțuire morală efectuată potrivit normelor interne ale Parlamentului European referitoare la comitetul consultativ privind hărțuirea și prevenirea sa la locul de muncă, comitetul privind hărțuirea nu este ținut în lucrările sale de norme stricte de procedură care i-ar impune să audieze reclamantul a doua oară, chiar și în condițiile în care ar considera că nu este necesar. Rolul său este consultativ, iar avizul său nu constituie un act care lezează reclamantul respectiv. În plus, în fața comitetului privind hărțuirea, presupusa victimă și autorul prezumat al hărțuirii nu se află în aceeași poziție. Autorul prezumat al hărțuirii trebuie să se poată apăra, astfel cum se precizează la articolul 10 al doilea paragraf din normele interne respective, împotriva plângerii formulate în fața comitetului. În aceste condiții, faptul că autorului prezumat al hărțuirii i s-a dat încă o ocazie să răspundă la criticile formulate împotriva sa nu poate demonstra o încălcare a dreptului la apărare al pretinsei victime de către comitetul privind hărțuirea sau o încălcare de către acesta a obligației sale de imparțialitate.

(a se vedea punctul 147)