



Rättsfallssamlingen

Mål T-275/17 Michela Curto mot Europaparlamentet

”Personalmål – Ackrediterade assistenter – Artikel 24 i tjänsteföreskrifterna – Begäran om bistånd – Artikel 12a i tjänsteföreskrifterna – Mobbning – Rådgivande kommitté om mobbning och förebyggande av mobbning på arbetsplatsen med behörighet i tvister mellan ackrediterade assistenter och parlamentsledamöter – Beslut att avslå begäran om bistånd – Oriktig bedömning – Biståndsskyldighetens omfattning – Det administrativa förfarandets längd – Rimlig tidsfrist – Vägran att lämna ut rapporter som upprättats av den rådgivande kommittén”

Sammanfattning – Tribunalens dom (första avdelningen) av den 13 juli 2018

1. *Tjänstemän – Administrationens biståndsskyldighet – Tillämpningsområde – Före detta tjänstemän eller anställda – Före detta ackrediterade assistenter*

(Tjänsteföreskrifterna, artikel 24)

2. *Tjänstemän – Administrationens biståndsskyldighet – Genomförande med avseende på mobbning – Ingivande av en begäran om bistånd – Iakttagande av en skälig tidsfrist – Fristens längd*

(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 24 och 90.1)

3. *Tjänstemän – Administrationens biståndsskyldighet – Tillämpningsområde – Räckvidd – Domstolsprövning – Gränser*

(Tjänsteföreskrifterna, artikel 24)

4. *Tjänstemän – Mobbning – Begrepp – Beteende som är ägnat att misskreditera den berörda personen eller försämra hans eller hennes arbetsförhållanden – Krav på upprepat beteende – Krav på att beteendet är avsiktligt – Räckvidd – Krav på att mobbaren har uppsåt att kränka föreligger inte*

(Tjänsteföreskrifterna, artikel 12a.3)

5. *Tjänstemän – Mobbning – Källan till mobbningen – Den förmodade mobbaren – Ledamot av Europaparlamentet – Omfattas*

(Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, artikel 31; tjänsteföreskrifterna, artikel 12a)

6. *Tjänstemän – Administrationens biståndsskyldighet – Räckvidd – Administrationens skyldighet att utreda klagomål avseende mobbning och att underrätta klaganden om vilka åtgärder som vidtas till följd av klagomålet – Villkor*

(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 24 och 90.1 ; anställningsvillkoren för övriga anställda, artikel 11)

7. *Tjänstemän – Administrationens biståndsskyldighet – Genomförande med avseende på mobbning – Handläggning av en begäran om bistånd – Iakttagande av en skälig tidsfrist – Räckvidd*

(Tjänsteföreskrifterna, artikel 24)

8. *Tjänstemän – Administrationens biståndsskyldighet – Tillämpningsområde – Skyldighet för den person som utsatts för mobbning att i första hand yrka ersättning för sin skada vid nationell domstol*

(Tjänsteföreskrifterna, artikel 24)

9. *Talan väckt av tjänstemän – Skadeståndstalan – Ogiltigförklaring av den angripna rättsstridiga rättsakten – Ideell skada som kan särskiljas från den rättsstridighet som inte helt kan gottgöras genom ogiltigförklaring*

(Artikel 340 FEUF)

1. Biståndsskyldigheten gäller inte uteslutande till förmån för tjänstemän och anställda som är i tjänst, utan kan även åberopas av före detta tjänstemän eller före detta anställda.

I en situation där en begäran om bistånd i vederbörlig ordning lämnats in till anställningsmyndigheten vid en tidpunkt då såväl den ackrediterade assistenten som den berörda parlamentsledamoten utövade sina respektive tjänster vid institutionen, är anställningsmyndigheten således skyldig att genomföra en administrativ utredning av de faktiska omständigheter som påstås utgöra mobbning, oberoende av huruvida den påstådda mobbningen under tiden har upphört eller inte, till följd av att en av de båda parterna har slutat vid parlamentet.

(se punkterna 57 och 58)

2. Eftersom det varken i artikel 24 eller artikel 90.1 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs någon tidsfrist för att ge in en begäran om bistånd, är det lämpligt att tillämpa kravet att en sådan begäran ska inges inom rimlig tid efter det att de faktiska omständigheter som görs gällande i begäran om bistånd ägde rum, vilket i princip inte kan vara längre än fem år.

(se punkt 61)

3. Vad gäller valet av de åtgärder som ska vidtas i en situation som faller inom tillämpningsområdet för artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, inbegripet vid handläggningen av en begäran om bistånd som innehåller påståenden om mobbning i den mening som avses i artikel 12a i tjänsteföreskrifterna som ska ha utförts av en ledamot av en institution har administrationen, under unionsdomstolens kontroll, ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller att välja vilka åtgärder som ska vidtas enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna. Unionsdomstolens prövning avser uteslutande huruvida den berörda institutionen har hållit sig inom rimliga gränser och inte har utövat sin befogenhet att företa en skönsmässig bedömning på ett uppenbart oriktigt sätt.

Den definition som anges i artikel 12a i tjänsteföreskrifterna grundar sig på ett objektiva begrepp som, även om det grundar sig på en kontextuell kvalificering av tjänstemännens och de anställdas handlingar och beteende som inte alltid är enkel att göra, ändå inte kräver komplexa bedömningar av det slag som kan följa av ekonomiska begrepp, vetenskapliga begrepp eller tekniska begrepp, vilka motiverar att administrationen tillerkänns ett utrymme för skönsmässig bedömning vid tillämpningen av begreppet i fråga. Vid ett påstående om att artikel 12a i tjänsteföreskrifterna har åsidosatts, ska det således prövas

huruvida anställningsmyndigheten har gjort sig skyldig till en oriktig bedömning av de faktiska omständigheterna mot bakgrund av den definition av mobbning som anges i den bestämmelsen, men inte huruvida den oriktiga bedömningen är uppenbar.

(se punkterna 74 och 75)

4. Begreppet mobbning definieras som "olämpligt uppträdande" som, för det första, är "av en viss varaktighet, upprepat eller systematiskt" och har formen av beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar, vilket innebär att mobbning ska förstås som en process som nödvändigtvis sker över tiden och som förutsätter ett upprepat eller kontinuerligt agerande som är "avsiktligt" i motsats till "oavsiktligt". För det andra ska dessa beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar, för att omfattas av begreppet mobbning, vara kränkande för en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet.

Det behöver således inte visas att dessa beteenden, uttalade eller skrivna ord, gester eller andra handlingar har skett i avsikt att kränka en persons självkänsla, värdighet eller fysiska eller psykiska integritet. Med andra ord kan det röra sig om mobbning utan att det är visat att mobbaren genom sina åtgärder avsett att misskreditera offret eller att avsiktligt försämra dennes arbetsförhållanden. Det är tillräckligt att dessa åtgärder, förutsatt att de vidtagits avsiktligt, objektivt sett medfört sådana konsekvenser. Slutligen framgår det av artikel 12a.3 i tjänsteföreskrifterna att uppträdandet ska vara olämpligt för att anses utgöra mobbning, vilket innebär att det ifrågasatta uppträdandet ska vara en tillräcklig objektiv realitet, det vill säga att en opartisk, förnuftig och normalt känslig betraktare i samma situation skulle anse att uppträdandet gick över gränsen och var klandervärt.

(se punkterna 76–78)

5. Enligt artiklarna 9.2 och 11.3 i parlamentets arbetsordning är parlamentsledamöterna skyldiga att iaktta det förbud mot mobbning som föreskrivs i artikel 12a i tjänsteföreskrifterna, eftersom förbudet mot ett sådant uppträdande, vilket stadgas på den nivå som tjänsteföreskrifterna utgör, i realiteten har inspirerats av de värderingar och principer som anges i de grundläggande rättsakterna och härrör från artikel 31 i stadgan om de grundläggande rättigheterna, där det anges att "[v]arje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden".

(se punkterna 80 och 81)

6. När en institutions anställningsmyndighet eller, i förekommande fall, tillsättningsmyndighet enligt artikel 90.1 i tjänsteföreskrifterna har att ta ställning till en begäran om bistånd, i den mening som avses i artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, ska denna, enligt biståndsskyldigheten och om denna myndighet finner att det rör sig om en händelse som är oförenlig med tjänstens ordning och lugn, handla med den snabbhet och omsorg som i det enskilda fallet krävs för att de faktiska omständigheterna ska kunna fastställas och för att lämpliga åtgärder ska kunna vidtas på grundval av fakta. För detta ändamål räcker det att den tjänsteman eller den anställda som begär sin institutions skydd gör sannolikt att de angrepp denne säger sig ha utsatts för har ägt rum. När tjänstemannen eller den anställda gjort detta sannolikt ska institutionen i fråga vidta lämpliga åtgärder i samarbete med den som ingett begäran, såsom att påbörja en utredning, för att fastställa de faktiska omständigheter som ligger till grund för ansökan.

I samband med påståenden om mobbning innebär biståndsskyldigheten i synnerhet att administrationen seriöst, snabbt och fullständigt konfidentiellt ska utreda ansökan om bistånd i vilken det görs ett påstående om mobbning och upplysa sökanden om vad man beslutat rörande eventuella åtgärder.

(se punkterna 97 och 98)

7. I den mån tjänsteföreskrifterna inte innehåller någon särskild bestämmelse om tidsfrister för administrationens genomförande av en administrativ utredning, däribland vad gäller fall av mobbning, är anställningsmyndigheten skyldig att iaktta principen om en rimlig tidsfrist. Härvid ska den berörda unionsinstitutionen eller unionsorganet vid genomförandet av den administrativa utredningen se till att varje åtgärd vidtas inom en rimlig tidsfrist i förhållande till den föregående åtgärden.

Ett åsidosättande av principen om en rimlig tidsfrist kan nämligen inte motivera en ogiltigförklaring av det beslut som antagits till följd av ett administrativt förfarande utom när den omständigheten att förfarandet tagit orimligt lång tid kan påverka själva innehållet i det beslut som antagits till följd av det administrativa förfarandet.

(se punkterna 101 och 104)

8. Den biståndsskyldighet som avses i artikel 24 i tjänsteföreskrifterna syftar till att institutionerna ska försvara sina tjänstemän och anställda mot ageranden av tredje man och inte mot åtgärder som härrör från institutionerna själva, vilka ska kontrolleras mot bakgrund av andra bestämmelser i tjänsteföreskrifterna. Vid tillämpning av denna bestämmelse kan andra tjänstemän eller anställda eller ledamöter av en unionsinstitution betraktas som tredje man.

Vad gäller den ideella skada som en anställd påstår sig ha lidit till följd av agerandet av en ledamot av en unionsinstitution ska den anställde enligt artikel 24 andra stycket i tjänsteföreskrifterna i första hand försöka erhålla ersättning för denna skada genom att väcka skadeståndstalan vid en nationell domstol. Enligt denna bestämmelse i tjänsteföreskrifterna är det endast om ersättning för skadan inte har kunnat erhållas som anställningsmyndigheten kan bli skyldig att ersätta den skada som orsakats av tredje man i den mening som avses i denna bestämmelse.

Anställningsmyndigheten kan emellertid, enligt sin biståndsskyldighet, vara skyldig att bistå den anställde, bland annat ekonomiskt, i ett sådant försök att erhålla ersättning.

(se punkterna 111–113)

9. Ogiltigförklaring av en rättsstridig rättsakt kan i sig utgöra en lämplig och i princip tillräcklig ersättning för all ideell skada som rättsakten kan ha orsakat, om sökanden inte visar att han eller hon har lidit en ideell skada som kan särskiljas från den rättsstridighet som föranledde ogiltigförklaringen och som inte kan ersättas fullt ut genom denna ogiltigförklaring.

(se punkt 114)