



Kontakty z Mediami i  
Informacja

Sąd Unii Europejskiej  
**KOMUNIKAT PRASOWY nr 109/18**

Luksemburg, 13 lipca 2018 r.

Wyrok w sprawach połączonych T-275/17  
Michela Curto / Parlament i T-377/17 SQ / EBI

**Sąd UE zobowiązał zarówno Parlament Europejski, jak i EBI do zapłaty po  
10 000 EUR odszkodowania pracownikom, wobec których stosowano mobbing**

*Sąd określił w tym kontekście zakres kontroli sądowej w sprawach dotyczących mobbingu oraz obowiązek wszczynania przez instytucje postępowań dyscyplinarnych w sytuacji, gdy mobbing zostaje udowodniony*

W sprawie T-275/17 była eurodeputowana zatrudniła asystentkę parlamentarną na okres pozostający jej do końca mandatu, który wygaszał w maju 2014 r. W dniu 7 listopada 2013 r. eurodeputowana zwróciła się do Parlamentu Europejskiego o rozwiązanie umowy przede wszystkim ze względu na to, że jej asystentka postanowiła, nie występując wcześniej o pozwolenie, nie przychodzić do pracy przez cały tydzień. Eurodeputowana poinformowała w swoim wniosku, że kiedy zwróciła na to uwagę swojej asystentce, ta obraziła ją, a następnie znikła.

W następstwie rozwiązania umowy przez Parlament w grudniu 2013 r. asystentka złożyła wniosek o udzielenie wsparcia, o którym mowa w regulaminie pracowniczym urzędników UE<sup>1</sup>, ze względu na to, że eurodeputowana stosowała wobec niej mobbing polegający na upokarzaniu, groźbach, pogardzie, zniewagach i krzykach.

Parlament oddalił ten wniosek, uznając, że sporne wydarzenia miały miejsce w kontekście silnego napięcia między obiema kobietami. Zdaniem Parlamentu, o ile użycie silnych sformułowań jest samo w sobie godne ubolewania, o tyle trudno jednocześnie, w kontekście stresującej pracy związanej z pracami parlamentarnymi, powstrzymać się od używania takiego języka.

W sprawie T-377/17 Europejski Bank Inwestycyjny w dniu 1 kwietnia 2008 r. zatrudnił attaché. Po przybyciu nowego dyrektora w październiku 2014 r. departament, w którym attaché wykonywała swoje obowiązki, został zrestrukturyzowany, a zespół, którym kierowała, został rozwiązany. Dwa lata później attaché złożyła skargę do EBI, twierdząc, że zachowanie nowego dyrektora wobec niej stanowiło mobbing. Zasadniczo attaché zarzuciła nowemu dyrektorowi, że w brutalny sposób powstrzymał rozwój jej kariery, odwołując ją bez uzasadnionego powodu ze stanowiska kierowniczego. Ponadto oczerniał ją, czynił pod jej adresem niewłaściwe, agresywne, pogardliwe i oskarżycielskie uwagi, zatrzymywał dla siebie pewne informacje, nie udzielał jej informacji zwrotnych na temat jej pracy i traktował ją mniej przychylnie w porównaniu z innymi osobami.

EBI tylko częściowo przyznał, że attaché była obiektem mobbingu w związku z niektórymi podnoszonymi faktami. Wobec tego poinformował nowego dyrektora, że w przypadku nowej, uzasadnionej skargi na niego rozpocznie przeciwko niemu postępowanie dyscyplinarne. Ponadto EBI zwrócił się do nowego dyrektora o wystosowanie do attaché formalnych przeprosin za cierpienie, które jej wyrządził, a także zobowiązał departament zasobów ludzkich do zbadania możliwości profesjonalnego coachingu nowego dyrektora w odniesieniu do jego stylu zarządzania i komunikacji. Wreszcie, EBI poinformował attaché, że postępowanie musi pozostać ściśle poufne, w tym w ramach samego EBI.

<sup>1</sup> Artykuł 24 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej.

Ponieważ obie pracownice nie były usatysfakcjonowane decyzjami, odpowiednio, Parlamentu Europejskiego i EBI, wniosły skargi do Sądu Unii Europejskiej o stwierdzenie ich nieważności i o odszkodowanie.

**W dzisiejszych wyrokach Sąd stwierdził, że wobec obu pracownic stosowano mobbing, oraz zobowiązał Parlament i EBI do zapłaty każdej z nich po 10 000 EUR tytułem odszkodowania.**

Sąd przypomniał<sup>2</sup> w pierwszej kolejności, że **pojęcie „mobbingu”** obejmuje niewłaściwe zachowanie wyrażające się w sposobie zachowania, wypowiedziach ustnych i pisemnych, gestach lub innych działaniach, które powtarzają się lub mają charakter ciągły, co oznacza, że mobbing trzeba rozumieć jako proces rozciągający się w czasie i wymagający istnienia działań powtarzających się lub ciągłych, podejmowanych w sposób umyślny, w przeciwieństwie do zdarzeń przypadkowych. Ponadto ten sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania muszą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby (T-275/17). Sąd uściślił w tym względzie, że nie zamierza ograniczać się w tym obszarze do ustalenia, czy wystąpił oczywisty błąd w ocenie stanu faktycznego. Przeciwnie, uważa, że to do niego należy pełna kontrola faktów w świetle dwóch wyżej wymienionych warunków.

W sprawie T-275/17 Sąd stwierdził najpierw, że mimo iż eurodeputowani są członkami instytucji, są oni zobowiązani do poszanowania godności i zdrowia swoich pracowników. Następnie Sąd zauważył, że fakty podnoszone przez asystentkę parlamentarną zostały potwierdzone przez świadków oraz ostatecznie nie zostały zakwestionowane pod względem prawdziwości ani przez Parlament, ani przez eurodeputowaną. Sąd stwierdził w dalszej kolejności, że treść, a w szczególności zdumiewający poziom wulgarności uwag poczynionych przez eurodeputowaną w stosunku do jej asystentki stanowią oczernianie zarówno samej osoby asystentki, jak i jej pracy. **Zachowanie eurodeputowanej stanowi wobec tego nadużycie i nie może w żaden sposób być postrzegane jako postawa godna członka instytucji Unii.**

Ponadto Sąd uznał, że stanowiący nadużycie charakter spornych zachowań eurodeputowanej nie może zostać usprawiedliwiony bliskością relacji między nią a jej asystentką ani klimatem napięcia, który panował w zespole asystentów parlamentarnych w służbie eurodeputowanej. Wynika z tego, że **uznając, że zachowanie eurodeputowanej nie było nadużyciem, Parlament popełnił błąd w ocenie faktów, zresztą błąd oczywisty, w odniesieniu do definicji mobbingu.**

Co się tyczy odszkodowania, Sąd przypomniał, że ofiara mobbingu w instytucji europejskiej musi dochodzić odszkodowania od swojego prześladowcy przed sądem krajowym, które to powództwo może, w odpowiednim wypadku, wspierać finansowo instytucja będąca pracodawcą w ramach swojego obowiązku wspomaganie. W związku z tym jedynie z powodu nieuzasadnionego opóźnienia w rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia (w tym przebiegu dochodzenia administracyjnego) Sąd zasądził 10 000 EUR odszkodowania na rzecz asystentki parlamentarnej.

W sprawie T-377/17 Sąd w pierwszej kolejności stwierdził, że **EBI naruszył prawo**, wymagając, aby w celu umożliwienia objęcia pojęciem „mobbingu” identyczne zachowanie musiało się powtórzyć, niezależnie od łącznego skutku innych podnoszonych zachowań naruszających poczucie własnej wartości i pewności siebie odbiorcy zachowania. **EBI bowiem nie zbadał, czy każde zachowanie zarzucane nowemu dyrektorowi mogło, w połączeniu z innymi, obiektywnie skutkować osłabieniem poczucia własnej wartości i pewności siebie attaché.** Tym samym w odniesieniu do zachowania, którego EBI nie uznał za przejaw mobbingu, Sąd skonkludował, że będzie on musiał ponownie przeprowadzić badanie różnych zachowań nowego dyrektora w celu ustalenia, czy łącznie stanowią one mobbing.

Sąd stwierdził następnie, że **uznając, że postępowanie dyscyplinarne zostanie wszczęte przeciwko nowemu dyrektorowi jedynie w przypadku powtórnego mobbingu w przeciągu trzech lat, EBI podjął niewystarczające i nieodpowiednie działania** w stosunku do wagi sprawy, co najmniej w odniesieniu do bezpośrednich kroków, jakie należy podjąć wskutek

---

<sup>2</sup> Wyrok Sądu z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament, [T-218/17](#).

zachowań, które stanowiły jego zdaniem mobbing. Z jednej strony taka kara za udowodniony mobbing zależałaby bowiem od stwierdzenia nowego naganego zachowania, nawet jeśli takie stwierdzenie zależałoby, w stosownym wypadku, od ewentualnej decyzji nowej ofiary o złożeniu skargi w ramach programu polityki godności w pracy. Z drugiej strony, biorąc pod uwagę faktyczną wagę każdego zachowania mobbingowego, kara ta nie jest zgodna z celami aktów prawnych wiążących EBI w odniesieniu do godności w miejscu pracy.

Wreszcie, Sąd uznał, że EBI **nie mógł zastosować wobec swojej decyzji i listu z przeprosinami nowego dyrektora takiego poziomu poufności, który prowadził do zakazania attaché ujawnienia osobom trzecim istnienia takich dokumentów oraz ich treści.** Zobowiązanie osoby mobbingowanej do milczenia na temat istnienia takich faktów spowodowałoby, że dana osoba nie byłaby w stanie skorzystać z ustaleń poczynionych przez daną instytucję, w szczególności w kontekście ewentualnego powództwa wniesionego do sądu krajowego przeciwko osobie, która ją nękała. Co więcej, taka interpretacja byłaby sprzeczna z celem polegającym na zapobieganiu i karaniu wszelkich form mobbingu w instytucjach Unii, mimo że mobbing stanowi naruszenie podstawowych praw pracownika. To właśnie z powodu tego milczenia, bezzasadnie narzuconego ofierze przez EBI, Sąd przyznał attaché odszkodowanie w wysokości 10 000 EUR.

---

**UWAGA:** Odwołanie od orzeczenia Sądu, ograniczone do kwestii prawnych, może zostać wniesione do Trybunału w terminie dwóch miesięcy od dnia zawiadomienia o tym orzeczeniu.

**UWAGA:** Celem skargi o stwierdzenie nieważności jest doprowadzenie do uznania za nieważne aktów instytucji Unii, które są sprzeczne z prawem Unii. Państwa członkowskie, instytucje wspólnotowe oraz jednostki mogą, pod pewnymi warunkami, wnieść skargę o stwierdzenie nieważności do Trybunału Sprawiedliwości lub Sądu. Jeżeli skarga jest zasadna, stwierdza się nieważność aktu. Instytucja, której to dotyczy, powinna zarządzić ewentualnej próżni prawnej spowodowanej nieważnością tego aktu.

---

*Dokument nieoficjalny, sporządzony na użytek mediów, który nie wiąże Sądu.*

*Pełny tekst wyroków ([T-275/17](#) i [T-377/17](#)) jest publikowany na stronie internetowej CURIA w dniu ogłoszenia.*

*Osoba odpowiedzialna za kontakty z mediami: Ireneusz Kolowca ☎ (+352) 4303 2793*