

Denne side er maskinoversat [\[Link\]](#). Maskinoversættelser kan indeholde fejl, der potentielt gør teksten mindre klar og nøjagtig. Ombudsmanden påtager sig intet ansvar for eventuelle afvigelser. For de mest pålidelige oplysninger og den største retssikkerhed henvises der til originalversionen på engelsk, som der er linket til ovenfor. Læs mere i vores [sprog- og oversættelsespolitik](#) [\[Link\]](#).

Afgørelse i sag 1527/2016/LM om Europa-Parlamentets håndtering af en klage over chikane

Afgørelse

Sag 1527/2016/LM - Indledt den 12/07/2017 - Afgørelse af 26/02/2018 - Den vedrørte institution Europa-Parlamentet (Ikke grund til yderligere undersøgelser) |

Sagen vedrørte en klage over chikane på arbejdspladsen (bl.a. "voldelig intimidering") fremsat af en medarbejder i en politisk gruppe i Europa-Parlamentet. Medarbejderen henvendte sig til Ombudsmanden med en klage over, at Parlamentets rådgivende udvalg om chikane og forebyggelse heraf på arbejdspladsen var for længe om at vurdere dennes sag. Det rådgivende udvalg afsluttede sin vurdering i løbet af Ombudsmandens undersøgelse og konkluderede, at påstanden om chikane var "ubegrundet".

Ombudsmandens undersøgelse vedrørte ikke det rådgivende udvalgs konklusion om, at påstanden om chikane var ubegrundet. Ombudsmanden fokuserede på det proceduremæssige aspekt og konkluderede, at det rådgivende udvalg ikke havde overholdt de tidsfrister for undersøgelser om chikane, som er fastsat i dets interne regler, og at dette medførte en generelt uacceptabel forsinkelse med hensyn til det rådgivende udvalgs færdigbehandling af sagen.

Ombudsmanden fremsatte en række forslag til Parlamentet med henblik på at sikre, at dets undersøgelser af klager over chikane afsluttes så hurtigt, det er muligt ud fra omstændighederne i den enkelte sag, og særligt, at de angivne tidsfrister for møder med klageren og andre relevante personer overholdes.

Ombudsmandens forslag afspejler hendes anerkendelse af, at alle EU-organer skal anses for at have stærke og effektive procedurer for håndtering af klager over chikane. Mangler i Parlamentets procedurer kan, måske uretmæssigt, have en negativ virkning på procedurer til bekæmpelse af chikane på tværs af EU-administrationen.



Baggrunden for klagen

1. Klageren arbejdede som kontraktansat for en politisk gruppe i Europa-Parlamentet fra juni 2015 til april 2016. I september 2015 blev han af sin politiske gruppe underrettet om, at hans kontrakt ville blive opsagt. Opsigelsen af hans kontrakt trådte i kraft i april 2016. Den 8. december 2015, mens han stadig arbejdede for den politiske gruppe, indgav klageren sammen med to kolleger fra samme politiske gruppe klager til Europa-Parlamentets rådgivende udvalg om chikane og forebyggelse heraf på arbejdspladsen [1] (det rådgivende udvalg). Klageren hævdede, at han blev udsat for "chikane og racisme på arbejdspladsen, herunder voldelig intimidering", som blev begået af flere medarbejdere i den politiske gruppe og primært af en navngiven højtstående person i gruppen.

2. Den 11. december 2015 gav klageren formanden for det rådgivende udvalg tilladelse til at anmode den politiske gruppe om tilladelse til at behandle klagen om chikane [2]. Den 18. december 2015 anmodede formanden for det rådgivende udvalg generalsekretæren for den politiske gruppe om tilladelse til at behandle de tre klager om chikane. Gruppens generalsekretær gav denne tilladelse den 22. december 2015.

3. Den 6. januar 2016 anmodede klageren formanden for det rådgivende udvalg om en opdatering om status for hans klage om chikane. Formanden for det rådgivende udvalg meddelte klageren, at den politiske gruppe havde givet tilladelse. Formanden for det rådgivende udvalg spurgte klageren, om han foretrak at blive interviewet i Bruxelles eller i Strasbourg under den efterfølgende plenarforsamling (fra den 18. til den 21. januar 2016). Klageren svarede, at han ønskede at blive interviewet i Bruxelles.

4. Den 8. januar 2016 foreslog generalsekretæren for den politiske gruppe formanden for det rådgivende udvalg, at en udpeget højtstående person i gruppen med ansvar for at tillade årlig ferie og fravær var bedst egnet til at fungere som kontaktpunkt for undersøgelsen af chikaneklagen. Denne højtstående person var den samme højtstående person, som klageren identificerede som hovedansvarlig for den påståede chikane. Den 26. februar 2016 sendte formanden for det rådgivende udvalg en e-mail til denne højtstående person, hvori gruppen blev anmodet om at kontakte de medarbejdere, mod hvem chikaneklagerne var blevet indgivet, og om at indbyde klagerne til et møde med det rådgivende udvalg i Bruxelles den 14. marts 2016.

5. Det rådgivende udvalg interviewede klagerne den 14. marts 2016. Den afhørte også vidner og andre berørte ansatte mellem marts og september 2016 (i alt afhørte den ni personer).

6. Det rådgivende udvalg afsluttede sin vurdering af de tre klager den 4. oktober 2016. Det rådgivende udvalgs konklusion om klagerens klage over chikane — som var, at påstanden om chikane var "ugrundet" — blev videresendt til generalsekretæren for den politiske gruppe den 12. oktober 2016. Den politiske gruppes generalsekretær godkendte rapporten den 27. oktober 2016. Det rådgivende udvalg sendte rapporten til klageren den 1. december 2016.

7. Den 19. oktober 2016, dvs. inden klageren var blevet underrettet om resultatet af chikaneundersøgelsen, henvendte klageren sig til Ombudsmanden.



Undersøgelsen

8. Ombudsmanden indledte en undersøgelse af klagerens holdning om, at det tog det rådgivende udvalg for lang tid at gennemføre sin undersøgelse af klagen om chikane.

9. Da klageren i løbet af denne undersøgelse blev underrettet om resultatet af undersøgelsen, fremførte han også den holdning, at det var forkert, at det rådgivende udvalg ikke havde afsluttet undersøgelsen, mens han stadig arbejdede for Europa-Parlamentet, og at det rådgivende udvalg med urette ikke havde forelagt ham den fuldstændige endelige rapport om undersøgelsen, men blot et resumé. Ombudsmanden besluttede at medtage disse spørgsmål i sin undersøgelse.

10. I løbet af undersøgelsen modtog Ombudsmanden Parlamentets svar på en række specifikke spørgsmål, som hun havde rejst.

11. Ombudsmandens afgørelse tager hensyn til parternes argumenter og synspunkter.

Det Rådgivende Udvalgs behandling af undersøgelsen

Argumenter fremført for Ombudsmanden

12. Parlamentet gav udtryk for, at procedurens samlede varighed (syv måneder fra det første interview til den endelige konklusion) ikke var urimeligt i betragtning af det store antal dokumenter, som det rådgivende udvalg skulle undersøge, forholdet til de to andre klager fra samme politiske gruppe (det var tilrådeligt at interviewe alle tre klager på samme dato) samt de proceduremæssige konsekvenser af at skulle anmode den politiske gruppe om tilladelse til at behandle sagen.

13. På grund af det forhold, at det rådgivende udvalg skulle indhente tilladelse fra den politiske gruppe, var procedurens varighed ifølge Parlamentet ikke i strid med de interne regler for det rådgivende udvalg [3] (i det følgende benævnt "de interne bestemmelser"). Parlamentet fremførte også, at det rådgivende udvalg vurderer hver enkelt sag grundigt og uafhængigt af, om klageren stadig er ansat i Parlamentet. Det rådgivende udvalg havde ingen indflydelse på beslutningen om at afskedige klageren, og denne afgørelse havde ingen indvirkning på dens konklusioner.

14. Ombudsmanden spurgte, om Parlamentet ville finde det nyttigt for de interne regler at fastsætte yderligere proceduremæssige frister for Det Rådgivende Udvalgs undersøgelser, for afslutning af en sag og for underretning af klagerne (ud over de indledende frister for høring af klageren og andre relevante medarbejdere). Parlamentet svarede, at det kunne være kontraproduktivt at forpligte det rådgivende udvalg til at afslutte sin undersøgelse inden for en



bestemt frist i betragtning af den krævende karakter af dets opgaver. Det rådgivende udvalg er forpligtet til grundigt at undersøge alle argumenter og dokumenter fra en klager. Den skal også sikre retten til forsvar for den person, der er anklaget for chikane, og ofte høre andre ansatte for at få et fuldstændigt billede. Det rådgivende udvalg kan vedtage midlertidige foranstaltninger, hvis det er nødvendigt for at beskytte en af parterne i en tvist. Det rådgivende udvalg kan på et hvilket som helst tidspunkt i proceduren rette en sådan henstilling til ansættelsesmyndigheden. Parlamentet erklærede, at det anser det rådgivende udvalgs ressourcer for at være tilstrækkelige i lyset af dets rolle og sagsbyrde.

15. Endelig anførte Parlamentet, at dokumentet med Det Rådgivende Udvalgs konklusioner, som blev meddelt klageren, er det samme som det dokument, der blev fremsendt til generalsekretæren for den politiske gruppe.

Ombudsmandens vurdering

16. Chikane er en meget alvorlig sag. Dens eksistens skader ofre, i mange tilfælde alvorligt. Personer, der føler, at de er blevet chikaneret, og som har haft mod til at bringe deres bekymringer til de kompetente myndigheder i deres institutioner, er sårbare. De skal straks forsikres om, at deres påstande vil blive behandlet alvorligt og i god tid. Enhver undladelse af at behandle påstande om chikane alvorligt og i god tid skader de institutioner, hvor der fremsættes påstande om chikane.

17. Ombudsmanden forstår, at afhængigt af sagens kompleksitet, herunder antallet af dokumenter, der skal afhøres, og antallet af vidner, der skal afhøres, vil den tid, det tager at behandle klager om chikane, variere fra sag til sag. En institution bør ikke begrænse omfanget eller fuldstændigheden af en undersøgelse blot for at afslutte den hurtigt. I dette særlige tilfælde vil Ombudsmanden undersøge, om de frister, der er fastsat i de interne regler om undersøgelser af chikane, er blevet overholdt, og om de specifikke skridt, der er taget i forbindelse med undersøgelsen, blev truffet inden for en rimelig frist.

18. I henhold til de interne regler skal det rådgivende udvalg høre klageren, den person, der anklages for chikane, og eventuelt andre berørte ansatte [4]. Den *skal* henvende sig til klageren senest ti arbejdsdage efter dennes anmodning, og den *skal* høre de øvrige ansatte inden for en måned efter mødet med klageren [5]. Anvendelsen af ordet "must" i de interne regler giver ikke mulighed for at betvivle disse fristers tvingende karakter.

19. I dette tilfælde blev klageren for første gang hørt mere end **tre måneder** efter, at han havde indgivet sin klage over chikane til det rådgivende udvalg. Desuden blev ikke alle de øvrige ansatte hørt inden for en måned efter Det Rådgivende Udvalgs møde med klageren. Nogle af dem blev hørt så meget som **fire måneder** efter mødet med klageren.

20. Ombudsmanden bemærker, at det rådgivende udvalg anmodede om tilladelse fra den politiske gruppe, inden det behandlede spørgsmålet. Grundlaget herfor er ikke klart, da de interne regler ikke indeholder en sådan bestemmelse. Klageren accepterede imidlertid senest



tre dage efter klagen det rådgivende udvalg, der henvendte sig til den politiske gruppe, og den politiske gruppe gav sin tilladelse inden for fire dage (hvoraf to var i weekenden). Dette proceduremæssige skridt medførte en forsinkelse på i alt fem arbejdsdage. men den forklarer ikke, hvorfor det derefter tog det rådgivende udvalg mere end tre måneder at mødes med klageren.

21. Parlamentet har gjort gældende, at der var behov for mere tid til at tilrettelægge interviewet med klageren, da det var ønskeligt at høre alle tre klagere samme dato. Ombudsmanden bemærker i denne forbindelse, at det i de interne regler fastsættes, at det rådgivende udvalg skal *lytte sympatisk* til enhver person, der mener, at han eller hun er offer for chikane, og *give vedkommende al den nødvendige tid og opmærksomhed*. [6] Formålet med denne bestemmelse er klart at sikre, at en person, der føler sig chikaneret, også føler, at han eller hun bliver taget alvorligt, og at han eller hun bliver lyttet til. Derfor bør det rådgivende udvalg se en person, der føler sig chikaneret inden for kort tid (nemlig ti arbejdsdage); jo tidligere de involverede personer høres, jo friskere er deres hukommelse af begivenhederne. Parlamentet har ikke givet nogen forklaring på, hvordan det rådgivende udvalgs præference for at høre alle tre klagere sammen ville have opvejet klagerens legitime ret til straks at blive hørt.

22. Parlamentet har ikke forklaret, hvorfor der efter den politiske gruppes godkendelse gik mere end seks uger, før formanden for Det Rådgivende Udvalg indledte kontakten med klagerne. Parlamentet har heller ikke forklaret, hvorfor det tog det rådgivende udvalg så lang tid at høre de øvrige berørte ansatte, eventuelt til skade for deres erindring om begivenhederne.

23. Det fremgår desuden ikke, hvorfor det var nødvendigt at tilrettelægge møderne gennem den højtstående person, der er udpeget af den politiske gruppe. Det er vigtigt, at denne højtstående person var den ansatte primært anklaget for chikane. Dette forhold rejser klart tvivl om, hvorvidt det er hensigtsmæssigt at anvende denne person som kontaktpunkt i forbindelse med afholdelsen af møder med det rådgivende udvalg. Det rådgivende udvalg burde have afvist det kontaktpunkt, som den politiske gruppe havde foreslået. I stedet kunne den have anmodet om en anden kontaktperson, eller den kunne blot have kontaktet de berørte medarbejdere direkte og dermed undgå at sætte klageren i den ubehagelige situation med at skulle samarbejde med en af de påståede chikanere.

24. Ombudsmanden forstår, at det rådgivende udvalg har brug for en vis tid efter at have set alle berørte parter til at vurdere de oplysninger, det har til rådighed, for at kunne foretage en konklusion. Den tid, det tog det rådgivende udvalg at foretage sin endelige vurdering (fra det sidste interview den 13. september 2016 til færdiggørelsen af sin holdning den 4. oktober 2016) var ikke urimeligt lang. Det rådgivende udvalg sendte imidlertid sin rapport til den politiske gruppe med anmodning om godkendelse af rapporten. Det er ikke klart, hvorfor det rådgivende udvalg tog dette skridt, da de interne regler kræver, at det "arbejder med fuldstændig autonomi, uafhængighed og fortrolighed".

25. Det tog den politiske gruppe omkring tre uger at godkende Det Rådgivende Udvalgs rapport; den meddelte det rådgivende udvalg sin holdning den 27. oktober 2016. Det er imidlertid ikke klart, hvorfor resultatet af proceduren derefter først blev meddelt klageren den 1.



december 2016.

26. På grundlag af ovenstående er det klart, at de frister, inden for hvilke det rådgivende udvalg skulle have hørt klageren og andre ansatte, klart blev overskredet. Der var intet under de særlige omstændigheder i den foreliggende sag, der begrundede en fravigelse af disse frister. Manglende overholdelse af de frister, der er fastsat i de interne bestemmelser om undersøgelser af chikane, undergraver disse reglers betydning for Parlamentets personale og sender et budskab om, at der ikke vil blive truffet hurtige foranstaltninger for at undersøge påstande om chikane. En sådan manglende overholdelse fører også til undersøgelser af chikane, som generelt er urimeligt lange, og som har den konsekvens, at klageren (uanset den endelige konklusion vedrørende chikanespørgsmålet) efterlades i en situation med usikkerhed om et meget alvorligt problem.

27. Ombudsmanden er enig i, at det måske ikke er tilrådeligt at fastsætte en bestemt frist, inden for hvilken det rådgivende udvalg skal afslutte sin samlede vurdering af et spørgsmål, det er blevet gjort opmærksom på. Det er klart, at det rådgivende udvalg bør gå så hurtigt som muligt frem med sin samlede vurdering. Der er ingen grund til at fastsætte specifikke tidsfrister for afslutningen af de tidligere faser af proceduren, hvis der senere kan forekomme undgåelige forsinkelser. Det ville være nyttigt for det rådgivende udvalg at have retningslinjer i denne henseende. Sådanne retningslinjer bør understrege den presserende karakter af undersøgelser af chikane og behovet for, at de gennemføres med den styrke, "hurtighed og omsorg", som omstændighederne i sagen kræver [7]. Ombudsmanden vil fremsætte et forslag til forbedringer i denne henseende.

28. Med hensyn til spørgsmålet om, hvorvidt proceduren for det rådgivende udvalg ikke var afsluttet, mens klageren stadig arbejdede i Parlamentet, bemærker Ombudsmanden, at der ikke er en sådan forpligtelse for det rådgivende udvalg. Hvis en ansat mener, at hans eller hendes afskedigelse i sig selv afspejler chikane, skal den ansatte tage dette spørgsmål op som led i den materielle klage om chikane (enten for det rådgivende udvalg eller i en anmodning om bistand i henhold til personalevedtægten).

29. Klageren mente, at han ikke var blevet sendt en fuldstændig kopi af undersøgelsesrapporten fra det rådgivende udvalg. Ombudsmanden er imidlertid overbevist om, at den fuldstændige kopi af undersøgelsesrapporten, der blev sendt til den politiske gruppe, var den samme som den rapport, der blev sendt til klageren.

30. Ombudsmanden er bevidst om behovet for, at alle EU-organer anses for at have stærke og effektive procedurer for behandling af klager over chikane. EU's offentlige forvaltning skal ses som en rollemodel i håndteringen af klager over chikane. Mangler i Parlamentets procedurer i denne henseende, som illustreret i denne undersøgelse, kan afspejles negativt i procedurene til bekæmpelse af chikane i hele EU's offentlige tjeneste generelt. Det er derfor meget vigtigt, at Parlamentet afhjælper disse mangler, både for at beskytte sit eget personale og for at undgå at skabe en mere generel og måske uretfærdig opfattelse af, at EU's offentlige forvaltning ikke tager chikanespørgsmål alvorligt.



Konklusion

På grundlag af undersøgelsen af denne klage finder Ombudsmanden, at det rådgivende udvalg ikke overholdt de specifikke frister, der var fastsat for at mødes med klageren og andre relevante personer, og at denne undladelse bidrog til en generelt uacceptabel forsinkelse i afslutningen af det rådgivende udvalgs arbejde. Da det fremgår af de interne regler, at disse frister skal overholdes, er det ikke nødvendigt at fremsætte en henstilling i denne henseende, og der er ikke grundlag for yderligere undersøgelser.

Forslag til forbedringer

Europa-Parlamentet bør sikre, at en person, der har indgivet en klage om chikane, så hurtigt som muligt modtager rapporten om resultatet af den undersøgelse, der er foretaget af Det Rådgivende Udvalg om chikane og forebyggelse heraf på arbejdspladsen.

Europa-Parlamentet bør udarbejde retningslinjer for den samlede tidsramme, inden for hvilken det rådgivende udvalg skal søge at afslutte sit arbejde i individuelle sager. Sådanne retningslinjer bør understrege den hastende karakter af chikaneundersøgelser og behovet for, at de gennemføres med den styrke, hurtighed og omsorg, som omstændighederne i sagen kræver.

Europa-Parlamentet bør på grund af sit arbejdes følsomme karakter sikre, at det rådgivende udvalg undgår at anvende formidlere, når det arrangerer møder med berørte personer.

Emily O'Reilly Den Europæiske Ombudsmand

Strasbourg, den 26.2.2018

[1] Parlamentets rådgivende udvalg har til opgave at lytte til alle, der mener, at de har været udsat for chikane. Udvalget er selvstændigt og handler udelukkende som rådgiver for ansættelsesmyndigheden (den politiske gruppe, i dette tilfælde). Udvalget har ikke beføjelse til at træffe administrative eller disciplinære foranstaltninger over for nogen i Parlamentet. Det rådgivende udvalg har seks medlemmer, hvoraf to udnævnes af Personaleudvalget, et udpeget af Lægetjenesten, det ene skal have ekspertise inden for "lige muligheder", og sammensætningen skal være "afbalanceret med hensyn til køn".



[2] Artikel 4 i Europa-Parlamentets Præsidiiums afgørelse om delegationen af ansættelsesmyndighedens beføjelser og den myndighed, der er beføjet til at indgå ansættelseskontrakter, bestemmer, at de beføjelser, der i henhold til personalevedtægten er tillagt den myndighed, der er beføjet til at indgå kontrakter, udøves af den myndighed, der er udpeget af hver politisk gruppe. Denne bestemmelse fortolkes af Parlamentet således, at det rådgivende udvalg kun har kompetence til at behandle klager vedrørende chikane af midlertidigt ansatte, der arbejder i politiske grupper, hvis den myndighed, der er udpeget af gruppen, er enig heri.

[3] Afgørelse vedtaget af Europa-Parlamentets generalsekretær den 21. februar 2006.

Parlamentet henviste navnlig til artikel 11 i de interne bestemmelser.

<https://epintranet.in.ep.europa.eu/files/live/sites/epintranet/files/human-resources/rules-rights/advisory-committees/n>

[4] Artikel 10 i de interne regler

[5] Artikel 11 i de interne regler

[6] Artikel 6 i de interne regler.

[7] Se i denne forbindelse EU-Personalerettens dom af 11. juli 2013, *Tzirani mod Kommissionen*, F-46/11, ECLI:EU:F:2013:115, præmis 108, hvori det hedder, at " *forvaltningen, når den står over for en hændelse, der er uforenelig med tjenestens orden og ro, skal gribe ind med den nødvendige styrke og reagere med den hurtighed og omsorg, som sagens omstændigheder kræver, med henblik på at fastslå de faktiske omstændigheder (...)* ".