Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Første Afdeling)

3. oktober 2019*

»Personalesag – tjenestemænd – vedtægtens artikel 24 – ansøgning om bistand – vedtægtens artikel 12a – psykisk chikane – rækkevidden af bistandspligten – adskillelsesforanstaltning – varigheden af den administrative procedure – ansvar – ikke-økonomisk tab«

I sag T-730/18,

DQ og 11 andre sagsøgere, hvis navne er anført i bilaget[1], ved advokat M. Casado García-Hirschfeld,

sagsøgere,

mod

Europa-Parlamentet ved E. Taneva og T. Lazian, som befuldmægtigede,

sagsøgt,

angående et søgsmål anlagt i henhold til artikel 270 TEUF med påstand om erstatning for det tab, som sagsøgerne angiveligt har lidt hovedsageligt som følge af den uhensigtsmæssige behandling af deres ansøgning om bistand for så vidt angår de forhold vedrørende psykisk chikane, som foreholdes deres overordnede,

har

RETTEN (Første Afdeling),

sammensat af dommerne V. Valančius, som fungerende afdelingsformand, og P. Nihoul og J. Svenningsen (refererende dommer),

justitssekretær: E. Coulon,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

1 – Listen over de øvrige sagsøgere er alene bilagt den dom, der er meddelt parterne.

Dom

I. Sagens baggrund

1 Sagsøgerne, DQ og de øvrige sagsøgere, hvis navne er anført i bilaget, er tjenestemænd i Europa-Parlamentet og tilknyttet enheden [*fortroligt*] [2] (herefter »enheden«) i direktoratet [*fortroligt*] Generaldirektoratet (GD) »[*fortroligt*]« (herefter »generaldirektoratet«).

2 I løbet af 2013 tilkendegav sagsøgerne og to af deres øvrige kolleger over for direktøren for direktoratet [*fortroligt*] (herefter »direktøren«) og over for generaldirektøren for generaldirektoratet (herefter »generaldirektøren«), der var overordnet chefen for enheden (herefter »chefen for enheden«), at denne havde opført sig upassende.

3 Sagsøgerne og to af deres øvrige kolleger, der var bekymrede for deres overordnedes helbred og for enhedens sammenhæng og professionalisme, anmodede nærmere bestemt i en skrivelse af 11. november 2013 om, at den sprogtest, som chefen for enheden skulle deltage i, blev udsat (herefter »skrivelsen af 11. november 2013«). Ifølge dem havde chefen for enheden fremsat trusler over for medlemmerne af bedømmelsesudvalget i tilfælde af, at testen skulle mislykkes. I det foreliggende tilfælde skulle chefen for enheden have truet med at begå selvmord eller øve repressalier mod dem, hvis testen mislykkedes. Sagsøgerne og to af deres øvrige kolleger henviste i skrivelsen af 11. november 2013 ligeledes til, at en af lægetjenestens rådgivende læger i en skrivelse, der senere forelagdes direktøren, havde oplistet chefen for enhedens forskellige opførsler, som visse ansatte ved enheden samstemmende havde beskrevet dem i forbindelse med deres besøg ved lægetjenesten i løbet af oktober måned 2013. Over for generaldirektøren gav sagsøgerne ligeledes udtryk for deres alvorlige bekymringer vedrørende chefen for enhedens professionelle og sociale opførsel.

4 Ved e-mail af 18. november 2013 meddelte generaldirektøren sagsøgerne, at denne havde bedt direktøren om dels inden for generaldirektoratet at undersøge de forhold, sagsøgerne havde oplyst ham om, dels at informere chefen for enheden om udsættelsen af den sprogtest, denne skulle deltage i.

5 Ved e-mail af 5. december 2013 anmodede sagsøgerne direktøren om at stoppe med at udspørge enhedens ansatte enkeltvis og at betragte deres handling som værende kollektiv, hvilket indebar at møde dem som en gruppe. I sit svar forklarede direktøren, at hans erfaring tilsagde, at enhedens ansatte var mere tilbøjelige til at tale åbent i en privat samtale end i et møde med en gruppe, og at det var grunden til, at han havde foretrukket individuelle samtaler. Da han som følge af de individuelle samtaler nu mente at have et retvisende billede af situationen, meddelte han sagsøgerne, idet han beklagede ikke at være blevet oplyst om disse relationelle problemer i enheden på et tidligere tidspunkt, at et møde med alle enhedens ansatte på dette tidspunkt var for tidligt, og at han først forventede at indkalde til et sådant møde, når stemningen var mere egnet.

A. Ansøgningen om bistand og foranstaltningerne iværksat af ansættelsesmyndigeden

6 Gennem en advokat indgav sagsøgerne og to af deres øvrige kolleger den 24. januar 2014 i henhold til artikel 90, stk. 1, i vedtægten for tjenestemænd i Den Europæiske Union (herefter »vedtægten«) en ansøgning om bistand som omhandlet i vedtægtens artikel 24 angående de påståede forhold vedrørende psykisk og seksuel chikane udvist af chefen for enheden i strid med vedtægtens artikel 12a (herefter »ansøgningen om bistand«), og denne blev indgivet til Parlamentets generalsekretær, der, sammen med generaldirektøren for GD for »Personale«, er ansvarlig for behandlingen af sådanne ansøgninger om bistand ved denne institution.

2 – Fortrolige oplysninger udeladt.

7 I deres ansøgning om bistand anmodede sagsøgerne og to af deres øvrige kolleger generalsekretæren om omgående at suspendere chefen for enheden fra tjenesten på baggrund af artikel 23 i bilag IX til vedtægten, at indstille bedømmelsesproceduren for deres vedkommende for bedømmelsen af deres faglige indsats i 2013 (herefter »bedømmelsen i 2014«) og at indlede en administrativ undersøgelse samt at afholde udgifterne til deres rådgiver.

8 Den 28. januar 2014 henvendte sagsøgerne og to af deres øvrige kolleger sig til Parlamentets direktør for personale på grund af deres bekymringer i forbindelse med afholdelsen af et personalemøde fastsat den følgende dag med deltagelse af chefen for enheden grundet deres indgivelse af ansøgningen om bistand. Ved e-mail af samme dag blev de oplyst om, at to personer »sendt af generaldirektoratet« ville være til stede ved dette personalemøde.

9 Sagsøgerne blev i denne henseende overraskede, da de opdagede, at disse to personer var henholdsvis direktøren, selv om denne var angivet med navn i ansøgningen om bistand, og generaldirektørens juridiske rådgiver, selv om denne ligeledes var anført i denne ansøgning.

10 Ifølge sagsøgerne havde direktøren på personalemødet den 29. januar 2014, efter at have rost chefen for enhedens arbejdsindsats, og efter at denne havde forladt mødet, omtalt eksistensen af ansøgningen om bistand, idet han angav ikke at være bekendt med indholdet heraf og bad sagsøgerne om at tale åbent til ham. Han sagde således til dem: »Open your hearts and tell me what is on your liver« (Åben op og fortæl mig, hvad I har på hjerte). Han foreslog ligeledes sagsøgerne at henvende sig til det rådgivende udvalg om bekæmpelse og forebyggelse af mobning på arbejdspladsen. Sagsøgerne spurgte direktøren, om denne samtale havde en officiel karakter, da de i bekræftende fald ville anmode om tilstedeværelse af deres rådgiver, der opholdt sig uden for lokalet. Direktøren svarede, at der var tale om et internt møde, hvilket afskar rådgiveren fra at deltage. I stævningen har sagsøgerne angivet, at de opfattede dette møde med direktøren som et nyt forsøg på intimidering, en illoyal test af deres sammenhold og en krænkelse af deres menneskelige værdighed.

11 Ved skrivelse af 10. februar 2014 klagede sagsøgernes rådgiver over behandlingen af ansøgningen om bistand under henvisning dels til mødet den 29. januar 2014, under hvilket direktøren havde fremsat upassende bemærkninger, dels til et møde afholdt to dage senere mellem chefen for enheden og et af medlemmerne af sprogtestens bedømmelsesudvalg. Rådgiveren gentog i denne forbindelse vigtigheden af at indlede en administrativ undersøgelse og så snart som muligt at iværksætte præventive forholdsregler.

12 Ved skrivelse af 17. februar 2014 oplyste generaldirektøren for GD for »Personale« sagsøgerne om de forholdsregler, som Parlamentets ansættelsesmyndighed allerede havde iværksat som svar på ansøgningen om bistand. Ansættelsesmyndigheden havde således besluttet at overlade ledelsen af enheden til chefen for en anden enhed og meddelte, at denne myndighed ville udpege en anden person til første bedømmer af sagsøgerne til bedømmelsen i 2014 i chefen for enhedens sted, og endeligt, at myndigheden snarest muligt ville indlede en administrativ undersøgelse.

13 Den 4. marts 2014 meddelte direktøren sagsøgerne, at generalsekretæren havde besluttet at udpege denne til deres første bedømmer, mens en anden direktør skulle påtage sig rollen som appelbedømmer.

14 Den 11. april 2014 blev sagsøgerne oplyst om, at der var indledt en administrativ undersøgelse af enheden, og blev indkaldt til en høring fastsat til den 15. april 2014.

15 Den 21. maj 2014 indbragte sagsøgerne i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 2, en klage over ansættelsesmyndighedens afgørelse om at udpege direktøren som deres første bedømmer ved bedømmelsen i 2014, idet de anmodede om indstilling af denne bedømmelse såvel som om

suspendering af chefen for enheden fra tjenesten og iværksættelse af forholdsregler med henblik på at garantere deres sikkerhed på deres arbejdsplads og fortrolighed i behandlingen af deres ansøgning om bistand.

16 Ved stævning indleveret til Retten for EU-Personalesagers Justitskontor den 22. maj 2014, registreret som sag F-49/14, anmodede sagsøgerne og en af de to af deres to øvrige kolleger bl.a. denne retsinstans om at annullere ansættelsesmyndighedens afgørelse om at udpege direktøren som første bedømmer, at indstille bedømmelsen i 2014 og at suspendere chefen for enheden fra tjenesten.

17 Ved kendelse af 12. juni 2014, DQ m.fl. mod Parlamentet (F-49/14 R, EU:F:2014:159), afviste præsidenten for Retten for EU-Personalesager begæringen om foreløbige forholdsregler fremsat i et særskilt dokument af sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger.

18 Den 2. juni 2014 meddelte Parlamentet sagsøgerne sin endelige afgørelse vedrørende ansøgningen om bistand. Denne afgørelse faldt i tre dele, herunder for det første, at der var iværksat adskillelsesforanstaltninger for chefen for enheden, og at ledelsen af enhedens personale fremover ville blive varetaget af en anden enhedschef, for det andet, at direktøren ville træde i stedet for chefen for enheden i egenskab af første bedømmer af sagsøgerne ved bedømmelsen i 2014, og for det tredje, at en disciplinær undersøgelse i henhold til vedtægtens artikel 86 var indledt vedrørende chefen for enheden.

19 I en skrivelse af 3. juni 2014 informerede Parlamentets generalsekretær generaldirektøren om, at generalsekretæren havde fundet det for vanskeligt at gennemføre bedømmelsen i 2014 i overensstemmelse med princippet om god forvaltningsskik, og at denne følgelig havde besluttet midlertidigt at indstille bedømmelsen for hele enheden, indtil en afbalanceret løsning blev fundet, hvilket nærmere bestemt ville sige indtil ansættelsesmyndigheden ville være i stand til at træffe en afgørelse med den påkrævede ro.

20 Den 26. september 2014 afviste generalsekretæren, i sin egenskab af ansættelsesmyndighed, klagen af 21. maj 2014 dels som værende fremsat for tidligt, for så vidt som den tog sigte på ansættelsesmyndighedens foreløbige forholdsregler, dels som værende ugrundet.

21 Ved skrivelse indleveret til Personalerettens Justitskontor den 20. november 2014 meddelte sagsøgerne og den ene af de to af deres øvrige kolleger denne retsinstans, at de hævede sag F-49/14 med den primære begrundelse, at Parlamentet bl.a. havde accepteret at iværksætte »foreløbige forholdsregler som meddelt ved [dettes] skrivelser af 2. og 3. juni 2014«.

22 Ved kendelse af 12. januar 2015, DQ m.fl. mod Parlamentet (F-49/14, EU:F:2015:1), slettede Personaleretten sag F-49/14 fra registret, idet den traf afgørelse om, at Parlamentet skulle bære sine egne omkostninger og betale sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kollegers omkostninger med den begrundelse, i det væsentlige, at de manglende konkrete og fuldstændige handlinger fra Parlamentets side med henblik på at suspendere chefen for enheden fra tjenesten og/eller bedømmelsen i 2014 var grunden til, at de ikke havde haft andre muligheder end at anlægge denne sag ledsaget af en begæring om foreløbige forholdsregler for at beskytte deres rettigheder og sikre, at ansættelsesmyndigheden reagerede over for den psykiske og seksuelle chikane, som de påstod at have været udsat for.

23 Ifølge sagsøgernes udsagn havde ansættelsesmyndigheden, i forbindelse med iværksættelsen af den administrative undersøgelse, i oktober 2015 udarbejdet en rapport, som de ikke var blevet underrettet om, der fastslog, at chefen for enhedens opførsel udgjorde chikane som omhandlet i vedtægtens artikel 12a.

B. Afholdelsen af udgifter, udlæg og salær til sagsøgernes rådgiver i forbindelse med ansøgningen om bistand

24 Den 2. december 2015 gentog sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger, i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 1, deres anmodning indeholdt i ansøgningen om bistand med henblik på, at ansættelsesmyndigheden skulle påtage sig at afholde samtlige udgifter, udlæg og salær til deres rådgiver.

25 Ved afgørelse af 2. februar 2016 afslog ansættelsesmyndigheden denne anmodning. Klagen indgivet den 4. maj 2016 af sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger blev ligeledes afslået ved afgørelse af 1. september 2016.

26 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 20. januar 2017, registreret som sag T-38/17, nedlagde sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger påstand om, at Parlamentet tilpligtedes at betale et beløb svarende til 92 200 EUR som erstatning for deres samlede økonomiske tab, svarende til afholdelse af alle udgifter, udlæg og salær til deres rådgiver, for det første i forbindelse med ansøgningen om bistand, for det andet i forbindelse med en sag anlagt af dem mod Parlamentet ved tribunal du travail francophone de Bruxelles (den fransksprogede arbejdsret i første instans i Bruxelles (Belgien)) og for det tredje i forbindelse med sag T-38/17.

27 Efter indleveringen af svarskriftet den 12. april 2017 pålagde Retten (Første Afdeling) ved afgørelse af 18. maj 2017 den refererende dommer at undersøge mulighederne for en mindelig bilæggelse af tvisten i overensstemmelse med artikel 50a i statutten for Den Europæiske Unions Domstol og artikel 125a, stk. 3, i Rettens procesreglement.

28 Som svar på den refererende dommers forslag om at indgå i en mindelig bilæggelse af tvisten på baggrund af et udkast til en sådan aftale angav Parlamentet i skrivelse af 1. juni 2017, at det var villigt til at indlede forhandlinger med sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger, hvorimod disse i skrivelse af 2. juni 2017 anførte, at de ikke ønskede at indgå i en løsning af tvisten på mindelig vis.

29 Ved skrivelse af 7. juni 2017 opfordrede den refererende dommer sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger til at genoverveje deres indstilling og i givet fald bekræfte deres ønske om at træde tilbage fra mæglingsproceduren, idet den refererende dommer henledte deres opmærksomhed på det forhold, at inden for rammerne af den retslige procedure ville det være påkrævet at undersøge, hvorvidt sagen kunne antages til realitetsbehandling, henset til den praksis, der bl.a. følger af kendelse af 20. marts 2014, Michel mod Kommissionen (F-44/13, EU:F:2014:40, præmis 45 og den deri nævnte retspraksis), for så vidt som de allerede ad to omgange, i dette tilfælde i ansøgningen om bistand af 24. januar 2014 og i en skrivelse af 6. oktober 2014, havde anmodet ansættelsesmyndigheden om godtgørelse for udgifter til advokatbistand i forbindelse med ansøgningen om bistand, og i det omfang det ikke så ud til at fremgå af sagsakterne, at de gennem en klage havde taget skridt til at anfægte de stiltiende afvisningsafgørelser, der forelå ved udløbet af den vedtægtsbestemte svarfrist på fire måneder fastsat for ansættelsesmyndigheden.

30 Ved skrivelse af 15. juni 2017 meddelte sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger Retten, at de slutteligt havde taget kontakt til Parlamentet, og at de i denne henseende anmodede om en yderligere udsættelse af fristen for at svare, der på Parlamentets forespørgsel blev forlænget til den 21. juli 2017. Ved skrivelser af henholdsvis 11. og 6. juli 2017 meddelte sagsøgerne og en af de to af deres øvrige kolleger og Parlamentet Retten, at de var nået frem til en aftale til bilæggelse af tvisten på mindelig vis, således at sagen blev slettet fra Rettens register ved kendelse af 17. juli 2017, DQ m.fl. mod Parlamentet (T-38/17, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:557). Denne aftale blev dog indgået uden hensyn til eventuelle adskilte krav på erstatning, der ikke var fremsat inden for rammerne af kravene og klagerne som omhandlet i sag T-38/17.

C. Erstatningskravet i den foreliggende sag

31 Den 13. december 2017 anmodede sagsøgerne i medfør af vedtægtens artikel 90, stk. 1, ansættelsesmyndigheden om godtgørelse efter ret og billighed på 192 000 EUR for det ikke-økonomiske tab, som de havde lidt på grund af ansættelsesmyndighedens mangelfulde behandling af deres ansøgning om bistand, herunder ved tilsidesættelse af princippet om god forvaltningsskik, af omsorgspligten og krænkelse af klagernes værdighed og deres ret til sunde, sikre og værdige arbejdsforhold.

32 Da ansættelsesmyndigheden ikke efterkom dette krav om erstatning, indgav sagsøgerne den 23. maj 2018 en klage over den stiltiende afgørelse om afvisning af deres erstatningskrav indtruffet den 13. april 2018.

33 Ved afgørelse af 12. september 2018 afviste generalsekretæren, i sin egenskab af ansættelsesmyndighed, klagen af 23. maj 2018 som ugrundet, idet generalsekretæren henviste til de bistandsforanstaltninger, som ansættelsesmyndigheden havde iværksat, herunder suspension af chefen for enheden fra tjenesten og indledning af disciplinærsagen den 6. januar 2016 vedrørende denne, hvilket førte til, at han den 27. februar 2017 blev pålagt en disciplinær sanktion efter indbringelse af sagen for Disciplinærrådet og høring af den pågældende den 14. november 2016. Ifølge ansættelsesmyndigheden havde disse forholdsregler igen sikret sagsøgerne sunde, sikre og værdige arbejdsforhold. Dette viste sig ved, at der ikke havde fundet chikane sted efter ansættelsesmyndighedens iværksættelse af bistandsforanstaltninger i løbet af februar 2014.

II. Retsforhandlinger og parternes påstande

34 Ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 12. december 2018 har sagsøgerne anlagt nærværende sag, hvori de har nedlagt følgende påstande:

– Den stiltiende afgørelse om afvisning af sagsøgernes krav om erstatning, og om fornødent afgørelsen om afslag på klagen af 12. september 2018 om afvisning af deres klage af 23. maj 2018, annulleres.

– Sagsøgerne tilkendes erstatning for deres ikke-økonomiske tab, efter ret og billighed opgjort til 192 000 EUR.

– Parlamentet tilpligtes at »udbetale renter og morarenter påløbet i mellemtiden«.

– Parlamentet tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

35 Ved særskilt retsakt indleveret samme dag har sagsøgerne anmodet om anonymitet i henhold til artikel 66 i procesreglementet.

36 I svarskrift indleveret den 20. marts 2019 har Parlamentet nedlagt følgende påstande:

– Frifindelse.

– Sagsøgerne tilpligtes at betale sagsomkostningerne.

37 Ved særskilt retsakt indleveret samme dag har Parlamentet anmodet om udeladelse af visse oplysninger i forhold til offentligheden vedrørende udenforstående personer.

38 Den 19. april 2019 afsluttede Retten de skriftlige forhandlinger.

39 Idet ingen af parterne har fremsat anmodning herom inden for fristen på tre uger efter forkyndelsen af, at retsforhandlingernes skriftlige del er afsluttet, har Retten, idet den fandt sig i besiddelse af tilstrækkelige oplysninger i sagen, i henhold til artikel 106, stk. 3, i procesreglementet besluttet at træffe afgørelse, uden at retsforhandlingerne omfatter en mundtlig del.

40 Ved skrivelse fra Justitskontoret den 1. august 2019 blev Parlamentet, som led i foranstaltninger med henblik på sagens tilrettelæggelse, opfordret til at svare på en række spørgsmål, hvilket det gjorde inden for de fastsatte frister.

III. Retlige bemærkninger

A. Anullationspåstanden

41 Sagsøgerne har, samtidigt med fremsættelsen af påstanden om erstatning, påstået den stiltiende afgørelse om afvisning af deres krav om erstatning, og om fornødent afgørelsen af 12. september 2018 vedrørende afvisningen af deres klage af 23. maj 2018, annulleret.

42 Det følger i denne henseende af fast praksis, at en institutions afgørelse om afvisning af et krav om erstatning udgør en integreret del af den administrative procedure, der går forud for et erstatningssøgsmål anlagt ved Retten. Idet virkningen af den akt, der indeholder institutionens stillingtagen under den administrative procedure, alene er at gøre det muligt for den part, der har lidt et tab, at forelægge et erstatningskrav til prøvelse for Retten, kan der ikke tages selvstændigt stilling til en annullationspåstand i forhold til erstatningspåstanden (dom af 18.12.1997, Gill mod Kommissionen, T-90/95, EU:T:1997:211, præmis 45, og af 6.3.2001, Ojha mod Kommissionen, T-77/99, EU:T:2001:71, præmis 68, samt kendelse af 25.3.2010, Marcuccio mod Kommissionen, F-102/08, EU:F:2010:21, præmis 23).

43 Følgelig er det ikke anledning til særskilt at tage stilling til den første påstand.

B. Erstatningspåstanden

44 Til støtte for søgsmålet har sagsøgerne i det væsentlige gjort gældende, at de har lidt et ikke-økonomisk tab som følge af ansættelsesmyndighedens forsømmelse af i tide at iværksætte forholdsregler til imødekommelse af deres ansøgning om bistand og af at sikre dem arbejdsforhold i overensstemmelse med artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder. Som det fremgår af de forskellige hændelser, som sagsøgerne har beskrevet i deres stævning, er sagsøgerne af den opfattelse at henset til den af ansættelsesmyndigheden udviste passivitet, har de været udsat for, at chefen for enheden har krænket deres værdighed, deres person og deres fysiske og psykiske integritet. Ydermere har ansættelsesmyndigheden undladt at gennemføre den administrative undersøgelse i overensstemmelse med princippet om en rimelig frist. Ansættelsesmyndigheden har heller ikke fremskyndet disciplinærsagen vedrørende chefen for enheden og tidsnok pålagt denne en disciplinær sanktion. Sagsøgerne har ligeledes anført, at chefen for enheden har tilsidesat deres ret til beskyttelse af den lægelige tavshedspligt.

45 Følgelig har sagsøgerne fremsat krav på erstatning for deres ikke-økonomiske tab, som de efter ret og billighed har opgjort til 192 000 EUR.

46 Parlamentet har påstået erstatningspåstanden forkastet som ugrundet under henvisning til, at dets tjenestegrene har iværksat alle rimelige foranstaltninger fra det tidspunkt, hvor ansættelsesmyndigheden formelt blev forelagt sagsøgernes ansøgning om bistand. Selv om Parlamentet har medgivet, at situationen ikke altid har været håndteret med den nødvendige strenghed, har det fremhævet, at efter at der som svar på ansøgningen om bistand blev truffet beslutning om at fjerne

chefen for enheden, har denne kun haft lejlighedsvis kontakt med enhedens tjenestemænd, og at han kun punktvis har skullet træffe afgørelser med betydning for denne enhed. Parlamentet mener imidlertid ikke, at disse lejlighedsvise og uvæsentlige hændelser kan medføre et erstatningsansvar for dette, særligt ikke henset til den vide skønsbeføjelse, som ansættelsesmyndigheden nyder i forbindelse med fastsættelsen af bistandsforanstaltninger. Med hensyn til varigheden af den administrative undersøgelsesprocedure og disciplinærsagen vedrørende chefen for enheden har Parlamentet forklaret, at den administrative undersøgelse vedrørte et væsentligt antal personer, og at chefen for enheden, på trods af den store mængde dokumentation samlet i forbindelse med undersøgelserne, ikke accepterede foranstaltningerne og sanktionerne truffet over for ham, og at ansættelsesmyndigheden samtidig var forpligtet til at varetage hans grundlæggende rettigheder og processuelle rettigheder som en mistænkt person. Desuden har Parlamentet anført, at chefen for enheden har anlagt et søgsmål ved Retten til prøvelse af den disciplinære sanktion, han blev pålagt, nemlig det søgsmål, der gav anledning til dom af 20. september 2019, UZ mod Parlamentet (T-47/18, EU:T:2019:650), hvorved Retten annullerede denne sanktion. Under alle omstændigheder har sagsøgerne ikke påvist, at de har været udsat for anden upassende adfærd udvist af chefen for enheden efter omplaceringen af denne.

1. Hvorvidt ansættelsesmyndigheden har begået overtrædelser, der kan medføre erstatningsansvar for Unionen

a) Generelle betragtninger

47 Indledningsvis skal det bemærkes, at almindeligvis er opfyldelsen af en række betingelser en forudsætning for, at en EU-institution, et EU-organ, -kontor eller -agentur kan ifalde ansvar, herunder at den adfærd, som institutionen, organet, kontoret eller agenturet hævdes at have udvist, er retsstridig, at det påberåbte tab foreligger, og at der består en årsagsforbindelse mellem den påtalte adfærd og den påståede skade, idet disse tre betingelser er kumulative (dom af 10.4.2019, AV mod Kommissionen, T-303/18 RENV, ikke trykt i Sml., EU:T:2019:239, præmis 104; jf. ligeledes dom af 19.5.2015, Brune mod Kommissionen, F-59/14, EU:F:2015:50, præmis 71 og den deri nævnte retspraksis).

48 I denne henseende er tvister inden for personaleretsområdet, der vedrører artikel 270 TEUF og vedtægtens artikel 90 og 91, herunder tvister, der omhandler erstatning for den skade, som en tjenestemand eller en øvrig ansat er blevet påført af en institution, et organ, et kontor eller et agentur, underlagt særlige regler i forhold til de regler, der følger af de generelle principper om Unionens erstatningsansvar uden for kontrakt inden for rammerne af artikel 268 TEUF og artikel 340, stk. 2, TEUF (dom af 10.4.2019, AV mod Kommissionen, T-303/18 RENV, ikke trykt i Sml., EU:T:2019:239, præmis 105).

49 Det følger nemlig bl.a. af vedtægten, at en tjenestemand eller en ansat i Unionen i modsætning til enhver anden borger er bundet til den institution, det organ, kontor eller agentur, han tilhører, af en ansættelsesretlig forbindelse, som indebærer en ligevægt af specifikke gensidige rettigheder og pligter, som afspejles i institutionens omsorgspligt i forhold til den pågældende (jf. dom af 16.12.2010, Kommissionen mod Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis, som bekræftet i afgørelse af 8.2.2011, fornyet prøvelse af Kommissionen mod Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, præmis 4 og 5).

50 I henseende til dette skærpede ansvar for Unionen, når denne handler i egenskab af arbejdsgiver, er den blotte konstatering af en ulovlighed begået, efter omstændighederne, af ansættelsesmyndigheden eller den myndighed, der har beføjelse til at indgå ansættelseskontrakter, uanset om der er tale om en afgørelse eller en adfærd udvist i forbindelse med en afgørelse, tilstrækkelig til, at det fastslås, at den første af de tre betingelse for, at Unionen kan ifalde ansvar for de skader, som dets tjenestemænd eller ansatte har lidt som følge af en tilsidesættelse af de EU-retlige regler vedrørende tjenestemænd, kan anses for opfyldt (dom af 16.12.2010, Kommissionen mod Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, præmis 46, og af 12.7.2011 Kommissionen mod Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347, præmis 45), og dette

følgelig uden at der er behov for at fastslå, om der er tale om en »tilstrækkeligt kvalificeret« tilsidesættelse af en retsregel, der har til formål at tillægge borgerne rettigheder (dom af 14.6.2018, Spagnolli m.fl. mod Kommissionen, T-568/16 og T-599/16, EU:T:2018:347, præmis 196, og af 6.5.2019, Mauritsch mod INEA, T-271/18, ikke trykt i Sml., EU:T:2019:286, præmis 42).

51 For så vidt angår de sager, hvori en ulovlighed er fastslået, skal der tages hensyn til den skønsbeføjelse, administrationen rådede over. Når administrationen således i medfør af gældende lovgivning, generelle principper eller grundlæggende rettigheder eller endvidere forpligtelser, som den selv har underlagt sig, er forpligtet til at følge en bestemt adfærd, kan en simpel tilsidesættelse heraf medføre, at den pågældende institution ifalder et erstatningsansvar. Når administrationen omvendt råder over en vid skønsmargen, navnlig når den ikke er forpligtet til at handle på en bestemt måde inden for de gældende retlige rammer, kan alene et åbenbart urigtigt skøn udgøre en ulovlighed (jf. dom af 13.12.2017 CJ mod ECDC, T-703/16 RENV, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:892, præmis 31 og den deri nævnte retspraksis).

52 Det er i lyset af disse betragtninger, at sagsøgernes klagepunkter inden for rammerne af deres erstatningspåstand skal undersøges.

53 Til trods for stævningens manglende klarhed i denne henseende må det lægges til grund, at sagsøgerne i det væsentlige har fremført tre forhold i forbindelse med betingelsen om ulovligheden af ansættelsesmyndighedens handlinger: for det første chefen for enhedens adfærd i sig selv, for det andet den uhensigtsmæssige karakter af foranstaltningerne iværksat af ansættelsesmyndigheden som svar på ansøgningen om bistand og, endnu før, som svar på den underretning som omhandlet i vedtægtens artikel 22a, som sagsøgerne havde til hensigt at indgive bl.a. i forbindelse med deres skrivelse af 11. november 2013, samt for det tredje den ifølge sagsøgerne urimeligt lange tidsmæssige udstrækning af den administrative undersøgelse og den deraf følgende forsinkelse af disciplinærsagen vedrørende chefen for enheden.

54 Disse tre kategorier af klagepunkter skal undersøges et ad gangen.

b) Påstanden om erstatning af sagsøgernes ikke-økonomiske tab som følge af chefen for enhedens adfærd i sig selv

55 Hvad angår påstanden om erstatning af sagsøgernes ikke-økonomiske tab som følge af chefen for enhedens adfærd skal denne umiddelbart afvises som fremsat for tidligt, i det omfang sagsøgerne ikke forinden havde anlagt et erstatningssøgsmål mod chefen for enheden ved en national ret, som havde frifundet denne.

56 Vedtægtens artikel 24, stk. 1, fastsætter nemlig, at Unionen yder sine tjenestemænd eller andre ansatte bistand »især ved retsforfølgning mod personer, der har fremsat trusler, krænkelser, injurier, ærerørige beskyldninger eller foretaget angreb på person eller formue, rettet mod tjenestemanden eller dennes familie på baggrund af hans stilling eller hverv«. Endvidere bestemmer vedtægtens artikel 24, stk. 2, at Unionen »[solidarisk erstatter] det påførte tab, i det omfang tjenestemanden ikke har fremkaldt det forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og i det omfang han ikke kan opnå erstatning fra den skadevoldende person«.

57 Det bemærkes i denne forbindelse, at den bistandspligt, der er omhandlet i vedtægtens artikel 24, omfatter institutionens beskyttelse af tjenestemænd og ansatte mod tredjemands handlinger og ikke mod akter udstedt af institutionen selv, som er undergivet kontrol i henhold til andre bestemmelser i vedtægten (dom af 17.12.1981, Bellardi-Ricci m.fl. mod Kommissionen, 178/80, EU:C:1981:310, præmis 23, og af 9.9.2016, De Esteban Alonso mod Kommissionen, T-557/15 P, ikke trykt i Sml.,

EU:T:2016:456, præmis 45). Når dette er sagt, gælder det, at andre tjenestemænd og ansatte ved en EU-institution, såsom chefen for enheden, kan anses for tredjemænd (jf. i denne retning dom af 14.6.1979, V. mod Kommissionen, 18/78, EU:C:1979:154, præmis 15).

58 Hvad angår den ikke-økonomiske skade, som sagsøgerne hævder at have lidt som følge af chefen for enhedens handlinger, skal sagsøgerne således i henhold til vedtægtens artikel 24, stk. 2, i første omgang kræve erstatning af et sådant tab ved at anlægge et erstatningssøgsmål ved en national ret, idet det bemærkes, at ansættelsesmyndigheden i henhold til denne bestemmelse i vedtægten kun kan holdes solidarisk ansvarlig for den skade, som sagsøgerne har lidt som følge af sådanne handlinger udført af »tredjemand« i denne bestemmelses forstand (jf. i denne retning dom af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 112).

59 Det skal imidlertid præciseres, at ansættelsesmyndigheden som følge af bistandspligten kan være forpligtet til at bistå sagsøgerne, navnlig i økonomisk henseende, i forbindelse med et sådant erstatningssøgsmål, under de foreliggende omstændigheder med henblik på at de handlinger, de har været udsat for, henset til deres stilling og arbejdsopgaver, og som har givet anledning til ansøgningen om bistand, gennem et »bistået« søgsmål kendes ulovlige og danner grundlag for erstatning gennem en national ret (jf. i denne retning dom af 9.9.2016, De Esteban Alonso mod Kommissionen, T-557/15 P, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:456, præmis 42, og af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 113 og den deri nævnte retspraksis).

60 Henset til det ovenfor anførte skal erstatningspåstanden vedrørende sagsøgernes tab som følge af chefen for enhedens adfærd i sig selv forkastes, herunder den del af påstanden, der omhandler chefen for enhedens påståede tilsidesættelse af sagsøgernes ret til beskyttelse af den lægelige tavshedspligt, hvilket i øvrigt heller ikke var anført i kravet om erstatning.

c) Påstanden om erstatning som følge af den uhensigtsmæssige karakter af bistandsforanstaltningerne iværksat af ansættelsesmyndigheden i den foreliggende sag

1) Ansættelsesmyndighedens handlinger i løbet af 2013

61 Sagsøgerne har indledningsvis foreholdt ansættelsesmyndigheden at have forholdt sig passiv i forbindelse med behandlingen af underretningen som omhandlet i vedtægtens artikel 22a, som sagsøgerne havde til hensigt at indgive ved deres skrivelse af 11. november 2013, hvilken skrivelse ligeledes henviste til tilkendegivelser fra en del af sagsøgerne, der var anført i deres respektive lægelige journaler og gengivet i en skrivelse udarbejdet af lægetjenesten i oktober 2013. Ifølge sagsøgerne burde ansættelsesmyndigheden i løbet af 2013 have truffet foranstaltninger med henblik på at bringe chefen for enhedens overtrædelse af visse vedtægtsbestemmelser til ophør.

62 I denne henseende forbyder vedtægtens artikel 12a psykisk chikane, og en tjenestemands opførsel i strid med denne bestemmelse kan følgelig betragtes som et »alvorligt brud på de forpligtelser, der påhviler Unionens tjenestemænd« og være genstand for en underretning som omhandlet i vedtægtens artikel 22a, hvilken fastsætter, at »[h]vis en tjenestemand under udøvelsen af eller i forbindelse med udøvelsen af sit arbejde bliver opmærksom på forhold, som lader formode, at der eventuelt finder ulovlige handlinger sted, herunder svig eller korruption til skade for Unionens interesser, eller adfærd under udførelsen af arbejdsopgaver, som kan være et alvorligt brud på de forpligtelser, der påhviler Unionens tjenestemænd, underretter han straks sin umiddelbart overordnede eller sin generaldirektør eller, hvis han finder det formålstjenligt, generalsekretæren eller andre i tilsvarende stillinger eller direkte Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (OLAF)« (jf. i denne retning dom af 8.10.2014, Bermejo Garde mod EØSU, T-530/12 P, EU:T:2014:860, præmis 106).

63 Sagsøgerne har på dette punkt med rette gjort gældende, at skrivelsen af 11. november 2013 ikke skulle betragtes som en ansøgning om bistand som omhandlet i vedtægtens artikel 24, men som en underretning som omhandlet i vedtægtens artikel 22a. I denne skrivelse, og som de også selv angav i den efterfølgende ansøgning om bistand ved at forklare, at det var »for at undgå en uregelmæssig afvikling af sprogtesten, og henset til deres forpligtelser i vedtægtens artikel 2[2], [at de skriftligt havde] underrettet [generaldirektøren]«, anmodede sagsøgerne i det væsentlige om udsættelse af sprogtesten, idet de udtrykte bekymring for chefen for enhedens mentale tilstand og hans tjenstlige adfærd. Til gengæld henviste denne skrivelse, i hvert fald ikke udtrykkeligt, ikke til forekomsten af psykisk eller seksuel chikane. Skrivelsen angav nærmere hovedsageligt problemerne, herunder konflikterne, inden for enheden, ligesom at chefen for enheden tilsidesatte det grundlæggende princip om, at bedømmelsesudvalgets medlemmer skal være uafhængige i deres vurdering af tjenestemænds faglige kvalifikationer.

64 Ved et par dage efter modtagelsen af skrivelsen af 11. november 2013 dels at overlade udførelsen af en intern undersøgelse, inden for generaldirektoratet, til direktøren vedrørende de forhold, sagsøgerne havde informeret denne om, dels at udsætte den sprogtest, som chefen for enheden skulle deltage i, efterkom ansættelsesmyndigheden, gennem generaldirektøren, sagsøgernes anmodning i medfør af vedtægtens artikel 22a, og som den var angivet i skrivelsen af 11. november 2013, selv om karakteren og rækkevidden af den interne undersøgelse, inden for generaldirektoratet, ikke var nærmere beskrevet i svarskrivelsen af 18. november 2013.

65 Henset til, at administrationen i denne henseende, ved udøvelsen af de beføjelser, den er tildelt, med dette formål og ved at tilvejebringe passende logistiske og menneskelige ressourcer kan beslutte at overlade gennemførelsen af en sådan undersøgelse til institutionens ledelse, såsom en generaldirektør (jf. analogt dom af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 99 og den deri nævnte retspraksis), kan sagsøgerne ikke foreholde ansættelsesmyndigheden, at generaldirektøren overlod gennemførelsen af undersøgelsen til direktøren i forlængelse af underretningen, som omhandlet i vedtægtens artikel 22a, som blev indgivet af sagsøgerne ved deres skrivelse af 11. november 2013.

66 Sagsøgernes henvisning til forekomsten af erklæringer anført i deres respektive lægelige journaler og i en skrivelse udarbejdet af en af de rådgivende læger ved lægetjenesten er irrelevant.

67 Inden for hver institution er det nemlig alene det sundhedspersonale, der udgør lægetjenesten, og som er underlagt de lægefaglige etiske regler, der har bemyndigelse til at stille en lægelig diagnose og til at underrette ansættelsesmyndigheden om forhold, som kan være nødvendige for denne i udøvelsen af de beføjelser, som er tildelt den ved vedtægten og de regler, der finder anvendelse på Unionens øvrige ansatte (dom af 10.4.2019, AV mod Kommissionen, T-303/18 RENV, ikke trykt i Sml., EU:T:2019:239, præmis 109).

68 I den foreliggende sag er det i denne henseende ikke påvist, at lægetjenesten af sig selv informerede den person ved Parlamentet, som var bemyndiget til at håndtere ansøgninger om bistand på vegne af ansættelsesmyndigheden, dvs. generaldirektøren for GD for »Personale« eller, i givet fald, generalsekretæren om chefen for enhedens adfærd, der kunne være omfattet af vedtægtens artikel 12a. Det fremgår højst af en e-mail af 11. januar 2014, at en af sagsøgerne havde sendt en kopi af en skrivelse fra lægetjenesten til sin rådgiver med angivelse af, at direktøren ligeledes havde modtaget en kopi. Imidlertid var direktøren ikke den person ved Parlamentet, der var bemyndiget til at håndtere ansøgninger om bistand som omhandlet i vedtægtens artikel 24.

69 Under disse omstændigheder kan det ikke foreholdes ansættelsesmyndigheden, at denne ikke forud for modtagelsen af skrivelsen af 11. november 2013 havde kendskab til eksistensen og indholdet af visse af enhedens tjenestemænds erklæringer fremsat for lægetjenesten i løbet af 2013, og som denne havde anført i en skrivelse fremlagt af sagsøgerne.

70 Hvad angår det forhold, at sagsøgerne, sammen med skrivelsen af 11. november 2013, fremsendte en kopi af skrivelsen fra lægetjenesten, hvori deres udtalelser til denne tjeneste var sammenfattet, til generaldirektøren, skal det på ny bemærkes, at generaldirektøren, i gennemførelsen af vedtægtens artikel 22a, ganske vist, som direktøren og chefen for enhedens overordnede, var bemyndiget til at forpligte ansættelsesmyndigheden. Imidlertid var generaldirektøren ikke den person, der på ansættelsesmyndighedens vegne var bemyndiget til at håndtere en ansøgning om bistand i medfør af vedtægtens artikel 24 vedrørende psykisk chikane som omhandlet i vedtægtens artikel 12a.

71 Uanset at skrivelsen ikke er stemplet af lægetjenesten, bekræfter dokumentet anført af sagsøgerne og fremlagt som stævningens bilag A. 7 dernæst alene, at disse har været modtaget i konsultation inden for rammerne af Parlamentets faste lægetjeneste.

72 På denne baggrund skal det anføres, at lægefaglige udtalelser ikke i sig selv kan godtgøre, at der retligt set foreligger chikane eller fejl fra institutionens side i forhold til dens bistandspligt (dom af 6.2.2015, BQ mod Revisionsretten, T-7/14 P, EU:T:2015:79, præmis 49, af 17.9.2014, CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 127 og af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 92). Selv om institutionens rådgivende læger kunne godtgøre, at tjenestemænd eller øvrige ansatte led af psykiske forstyrrelser, ville dette imidlertid navnlig ikke kunne godtgøre, at de nævnte forstyrrelser var indtrådt som følge af psykisk chikane, idet de personer, der havde udfærdiget en sådan lægelig erklæring, nødvendigvis udelukkende ville have beroet sig på den beskrivelse, de berørte havde givet dem vedrørende deres arbejdsforhold ved den pågældende institution (jf. i denne retning dom af 29.6.2018, HF mod Parlamentet, T-218/17, under appel, EU:T:2018:393, præmis 106, af 2.12.2008, K mod Parlamentet, F-15/07, EU:F:2008:158, præmis 41, og af 17.9.2014 CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 127), uden at sammenligne denne opfattelse af forholdene med den opfattelse, som den person, hvis opførsel er anfægtet af disse tjenestemænd eller øvrige ansatte, har.

73 Det er ganske vist ikke udelukket, at en chef for en afdeling eller en institutions lægetjeneste under visse omstændigheder kan underrette ansættelsesmyndigheden om, at der potentielt foreligger en sag om åbenbar tilsidesættelse af vedtægtens artikel 12a, og at dette kan foranledige, at ansættelsesmyndigheden af egen drift indleder en administrativ undersøgelse uden at være i besiddelse af en ansøgning om bistand vedlagt foreløbige beviser indgivet af det formodede offer.

74 I den foreliggende sag undlod sagsøgerne imidlertid på dette tidspunkt formelt at indlevere en ansøgning om bistand som omhandlet i vedtægtens artikel 24 til den eller de personer, der er bemyndiget til at håndtere ansøgninger om bistand ved Parlamentet, og sagsøgerne, der havde begrænset sig til at indgive en underretning som omhandlet i vedtægtens artikel 22a uden heri at påberåbe sig en tilsidesættelse af vedtægtens artikel 12a, kan således ikke foreholde ansættelsesmyndigheden, at denne ikke af egen drift allerede i år 2013 havde indledt en administrativ undersøgelse vedrørende psykisk chikane og ej heller, at denne ikke på dette tidspunkt havde iværksat adskillelsesforanstaltninger for så vidt angår chefen for enheden.

75 Det skal derfor fastslås, at ansættelsesmyndigheden i det foreliggende tilfælde ikke har tilsidesat hverken vedtægtens artikel 22a, sin omsorgspligt eller princippet om god forvaltningsskik ved ikke, allerede i 2013, at have iværksat bistandsforanstaltninger til fordel for sagsøgerne med henblik på at afhjælpe situationen, som ansættelsesmyndigheden kunne have haft kendskab til den på dette tidspunkt.

76 Hvad angår sagsøgernes anbringende om, at direktøren havde ledet den administrative undersøgelse inden for generaldirektoratet, som var iværksat som svar på sagsøgernes underretning, på partisk vis ved at indlede denne med samtaler med tre personer, til hvem chefen for enheden havde tillid, og som det var lettere at påvirke, med henblik på at overbevise dem om, at der var tale om intriger fra sagsøgernes side, skal det fastslås, at dette anbringende hverken er underbygget eller bevist, og at det følgelig skal betragtes som spekulativt.

77 Det skal under alle omstændigheder bemærkes, at den myndighed, der har ansvaret for en administrativ undersøgelse, og som det påhviler at foretage en passende behandling af de sager, der indbringes for den, råder over et vidt skøn med hensyn til gennemførelse af undersøgelsen og med hensyn til at vurdere kvaliteten og anvendeligheden af samarbejdet med vidner (dom af 29.6.2018, HF mod Parlamentet, T-218/17, under appel, EU:T:2018:393, præmis 97, og af 11.7.2013, Tzirani mod Kommissionen, F-46/11, EU:F:2013:115, præmis 124). Valget af de personer, der blev udspurgt af direktøren, samt generaldirektørens afgørelse om at overlade denne undersøgelse inden for generaldirektoratet til direktøren i november 2013 har baggrund i ansættelsesmyndighedens vide skønsmargen på dette område, og sagsøgerne har på dette punkt ikke påvist, at ansættelsesmyndigheden i denne henseende har overskredet grænserne for sine beføjelser.

78 Endelig har sagsøgerne heller ikke bevist deres anbringende om, at direktøren ikke havde »sikret gennemførelsen af den undersøgelse, som [ansættelsesmyndigheden] havde betroet ham« i 2013.

79 Henset til det ovenstående skal påstanden om erstatning forkastes i det omfang, den tager sigte på ansættelsesmyndighedens handlinger forud for indgivelsen af ansøgningen om bistand.

2) Foranstaltningerne iværksat af ansættelsesmyndigheden efter indgivelsen af ansøgningen om bistand

80 Hvad angår ansættelsesmyndighedens handlinger efter indgivelsen af ansøgningen om bistand, dvs. den 24. januar 2014, skal det påpeges, at når ansættelsesmyndighedens, eller efter omstændighederne den myndighed, der har beføjelse til at indgå ansættelseskontrakter, i henhold til vedtægtens artikel 90, stk. 1, er blevet forelagt en ansøgning om bistand som omhandlet i vedtægtens artikel 24, skal den i denne forbindelse i henhold til bistandspligten, når der foreligger en episode, som er uforenelig med en ordentlig og rolig afvikling af tjenesten, skride ind med den nødvendige fasthed og så hurtigt og hensynsfuldt, som forholdene kræver, konstatere, hvad der er sket, for på denne baggrund at afgøre, hvilke konsekvenser der vil være passende. Med henblik herpå er det tilstrækkeligt, at den tjenestemand eller den ansatte, der gør krav på institutionens beskyttelse, fremlægger et foreløbigt bevis for, at de angreb, han hævder at have været udsat for, faktisk har fundet sted. I så fald er den pågældende institution forpligtet til at iværksætte passende foranstaltninger, navnlig ved at gennemføre en administrativ undersøgelse, for i samarbejde med klagens ophavsmand at fastslå de omstændigheder, der ligger til grund for klagen (dom af 26.1.1989, Koutchoumoff mod Kommissionen, 224/87, EU:C:1989:38, præmis 15 og 16, og af 25.10.2007, Lo Giudice mod Kommissionen, T-154/05, EU:T:2007:322, præmis 136; jf. ligeledes dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 46 og den deri nævnte retspraksis), og, afhængigt af udfaldet af undersøgelsen, at iværksætte nødvendige foranstaltninger såsom i den foreliggende sag indledningen af en disciplinærsag vedrørende den pågældende person, når administrationen, efter gennemførelsen af den administrative undersøgelse, fastslår, at psykisk chikane har fundet sted.

81 Når der fremsættes en påstand om chikane, indebærer bistandspligten bl.a., at administrationen er forpligtet til grundigt, hurtigt og fortroligt at undersøge den ansøgning om bistand, hvori der fremsættes påstand om chikane, og meddele ansøgeren resultatet af undersøgelsen (dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 47, og af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 98).

82 Med hensyn til de foranstaltninger, der skal træffes i en situation, der som i det foreliggende tilfælde er omfattet af anvendelsesområdet for vedtægtens artikel 24, råder administrationen over en vid skønsbeføjelse, der er underlagt Unionens retsinstansers kontrol, for så vidt angår spørgsmålet om, hvilke foranstaltninger og midler der skal iværksættes ved anvendelsen af vedtægtens artikel 24 (jf. dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 48 og den deri nævnte retspraksis, og af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 99 og den deri nævnte retspraksis), idet administrationen dog ikke råder over en vid skønsbeføjelse i vurderingen af, hvorvidt de faktiske omstændigheder indebærer psykisk eller seksuel chikane, hvilket kun kan fastslås

efter afslutningen af en administrativ undersøgelse (dom af 29.6.2018, HF mod Parlamentet, T-218/17, under appel, EU:T:2018:393, præmis 123, af 13.7.2018, SQ mod EIB, T-377/17, EU:T:2018:478, præmis 99, og af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 75).

83 I det foreliggende tilfælde har Parlamentet ikke bestridt, at ansøgningen om bistand var ledsaget af foreløbige beviser, der var tilstrækkelige til at underbygge de påstande om psykisk og seksuel chikane, som ansøgningen om bistand indeholdt.

84 Når den, der ansøger om bistand, tilvejebringer tilstrækkelige foreløbige beviser til at underbygge sin påstand, er administrationen, for det første, forpligtet til at indlede en administrativ undersøgelse med henblik på at bringe klarhed over forholdene og efterfølgende, i givet fald, at kunne iværksætte egnede bistandsforanstaltninger (jf. i denne retning dom af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 94), uden i denne henseende at råde over en vid skønsmargen med hensyn til hensigtsmæssigheden af at indlede og udføre denne administrative undersøgelse, og for det andet skal undersøgelsen gennemføres på hurtigst mulig vis, således at arbejdsforholdene på sigt genetableres i overensstemmelse med afdelingens interesse.

85 Selv om ansættelsesmyndigheden i det foreliggende tilfælde indledte en administrativ undersøgelse som svar på sagsøgernes ansøgning om bistand, blev denne ikke iværksat førend den 19. marts 2014, og sagsøgerne blev først informeret herom i april 2014, hvilket var næsten tre måneder efter indgivelsen af ansøgningen. Det skal fastslås, at ansættelsesmyndigheden herved tilsidesatte princippet om god forvaltningsskik og vedtægtens artikel 24 og samtidig udsatte sagsøgerne for usikkerhed med hensyn til følgerne af deres ansøgning.

86 Hvad angår mødet den 29. januar 2014 har sagsøgerne ikke, bl.a. henset til den vide skønsmargen, ansættelsesmyndigheden indrømmes i organiseringen af sine tjenestegrene, påvist, hvorledes tilstedeværelsen af direktøren og en juridisk rådgiver tilknyttet generaldirektøren udgjorde en tilsidesættelse af en vedtægtsbestemmelse, der fandt anvendelse. Det skal særligt bemærkes, at den eneste formelt og direkte omhandlede person i ansøgningen om bistand var chefen for enheden. Idet der ikke var fremsat påstande vedrørende andre personer, og selv om sagsøgerne subjektivt kunne antage, at direktøren var solidarisk med chefen for enheden, og at han ikke i løbet af 2013 havde ydet dem behørig bistand i henhold til vedtægtens artikel 24, har ansættelsesmyndigheden på ingen måde tilsidesat denne bestemmelse ved at tillade tilstedeværelsen af direktøren og den førnævnte juridiske rådgiver på mødet den 29. januar 2014.

87 Med hensyn til de bemærkninger, direktøren fremsatte under dette møde den 29. januar 2014, skal det bemærkes, at denne var overordnet for den chef for enheden, der var omhandlet i ansøgningen om bistand, at han på dette tidspunkt ikke selv formelt og direkte var omhandlet af denne ansøgning om bistand, og at det var til ham, sagsøgerne i første omgang henvendte sig i løbet af 2013 og ikke til ansættelsesmyndigheden, gennem generaldirektøren for GD for »Personale«, eller, i givet fald, generalsekretæren.

88 Under disse omstændigheder kunne ansættelsesmyndigheden vælge at underrette direktøren om ansøgningen om bistand, herunder med henblik på, at han kunne hjælpe med håndteringen af denne ansøgning. Selv om det ganske vist er korrekt, at det principielt er at foretrække, at ansættelsesmyndigheden ud fra et hensyn om at beskytte såvel det formodede offer som den påståede chikanørs faglige integritet i første omgang ikke underretter den påståede chikanør og heller ikke andre tredjemænd om, at der er indgivet en ansøgning om bistand, gælder dette ikke personer, der indtager en overordnet stilling i forhold til den påståede chikanør og det formodede offer. Det væsentligste er i denne henseende, at afsløringen af, at en administrativ undersøgelse pågår, ikke er til skade for undersøgelsens effektivitet (dom af 29.6.2018, HF mod Parlamentet, T-218/17, under appel, EU:T:2018:393, præmis 165).

89 For så vidt angår ansættelsesmyndighedens påståede tøven med at fritage chefen for enheden fra tjenesten ved at forflytte ham til en stilling, hvorfra han ikke længere kunne være i kontakt med sagsøgerne, skal det påpeges, at henset til alvoren af de påståede forhold i det foreliggende tilfælde, herunder særligt påstanden om seksuel chikane af en af enhedens ansatte, såvel som troværdigheden af de beviser, sagsøgerne, der i øvrigt omfatter næsten hele enheden, har fremlagt, var ansættelsesmyndigheden forpligtet til at iværksætte en fuldstændig adskillelsesforanstaltning i medfør af vedtægtens artikel 24 for så vidt angår chefen for enheden. Som også Parlamentet har gjort gældende, er ansættelsesmyndigheden imidlertid forpligtet til at tage hensyn til den pågældende persons rettigheder, herunder retten til forsvar og princippet om uskyldighedsformodning, idet alene afslutningen af den administrative undersøgelse muliggør iværksættelse af endelige bistandsforanstaltninger (jf. i denne retning, dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 57).

90 Selv om ansættelsesmyndigheden i den foreliggende sag faktisk forflyttede chefen for enheden og udpegede en anden enhedschef til at lede enheden såvel som til bedømmelsen af sagsøgerne i forbindelse med bedømmelsen i 2014, skal det, som Parlamentet ligeledes selv har medgivet, bemærkes, at chefen for enheden i praksis fortsatte med at spille en tilbagetrukket rolle i enhedens arbejde, herunder i forbindelse med håndtering af fridage og uddannelse samt bedømmelsen i 2014 til trods for, at chefen for enheden i overensstemmelse med vedtægtens artikel 24 skulle have været helt afskåret fra at lede denne enhed under hele den administrative undersøgelse. Selv om chefen for enheden ikke kunne gøres til genstand for en disciplinærsag eller andre tilsvarende administrative tiltag på baggrund af sagsøgernes påstande alene, synes det åbenbart upassende, at chefen for enheden under den administrative undersøgelse og den efterfølgende disciplinærsag har varetaget [*fortroligt*] opgaver, der indebar, at han dagligt kunne støde på sagsøgerne, der udgør størstedelen af enheden, og i givet fald intimidere eller true dem.

91 Ansættelsesmyndighedens tilsidesættelse af forpligtelsen til effektivt at adskille chefen for enheden fra enhedens øvrige ansatte i henhold til vedtægtens artikel 24 medførte, at der ikke på fuldstændig vis blev genetableret værdige arbejdsforhold for sagsøgerne i overensstemmelse med artikel 31 i chartret om grundlæggende rettigheder.

92 Med hensyn til direktørens adfærd, der af sagsøgerne blev opfattet som partisk og til fordel for chefen for enheden, synes sagsøgerne ikke, med udtagelse af A, at ville tillægge direktøren en adfærd, som henhører under vedtægtens artikel 12a, og har ikke indgivet en ansøgning om bistand med henblik på, at ansættelsesmyndigheden skal beskytte dem mod direktøren, hvilket de nu har angivet i forbindelse med nærværende sag.

93 Hvad angår A fremgår det, at denne, ud over ansøgningen vedrørende chefen for enheden, den 23. januar 2015 indgav en anmodning til ansættelsesmyndigheden med det formål, at direktøren ikke længere skulle være ansvarlig for bedømmelsen af A. I denne anmodning angav A, at direktøren gennem fire år havde udsat denne for magtmisbrug og psykisk chikane, hvilket havde haft konsekvenser for A's helbred. Denne anmodning, som ansættelsesmyndigheden betragtede som en ansøgning om bistand, blev afslået ved ansættelsesmyndighedens afgørelse af 16. februar 2015 med den begrundelse, at generalsekretæren havde udpeget direktøren som appelbedømmer i forbindelse med bedømmelsen i 2014 for alle enhedens ansatte forud for indgivelsen af denne ansøgning om bistand.

94 Det skal i denne henseende fastslås, at A hverken har påklaget denne afgørelse om at afslå hans ansøgning om bistand vedrørende direktøren eller har indledt et søgsmål i henhold til artikel 270 TEUF. Derudover kan det ikke lastes ansættelsesmyndigheden, at denne ikke inden den 23. januar 2015, hvilket var dagen for A's indlevering af ansøgningen om bistand, havde iværksat foranstaltninger vedrørende direktøren, idet ansættelsesmyndigheden forud for denne dag ikke var bekendt med, at direktøren var under beskyldning for opførsel i strid med vedtægtsbestemmelserne. De forhold, der i stævningen foreholdes direktøren, kan imidlertid henføres til forud for indgivelsen af denne ansøgning af 23. januar 2015.

95 Sagsøgernes krav om erstatning som følge af ansættelsesmyndighedens påståede forsømmelse af at iværksætte bistandsforanstaltninger med henblik på at afhjælpe direktørens adfærd i tide skal følgelig forkastes.

96 Hvad angår de påståede negative bemærkninger indeholdt i visse af sagsøgernes bedømmelsesrapporter i forbindelse med gennemførelsen af bedømmelsen i 2014, der udførtes af direktøren, har Parlamentet anerkendt, at de bemærkninger, der ikke havde støtte i håndgribelige elementer, der kunne efterprøves, blev slettet. Den af ansættelsesmyndigheden udviste imødekommenhed ved at lade en anden direktør i det samme GD korrigere de pågældende rapporter bekræfter imidlertid, at direktøren faktisk kunne have en negativ og forudindtaget indflydelse på bedømmelsen af visse af sagsøgerne, herunder ved at henvise til ansøgningen om bistand i forbindelse med de samtaler, der lå til grund for bedømmelsen i 2014, og ved at afsløre, at han havde rådført sig med chefen for enheden med henblik på bedømmelsen.

97 Ved at korrigere de pågældende bedømmelsesrapporter kunne ansættelsesmyndigheden ganske vist have genetableret objektiviteten i bedømmelsen for 2014. I et tilfælde, hvor en ansøgning om bistand er under behandling, underbygger dette forhold imidlertid, at gennemførelsen af bedømmelsen i 2014 er sket på ulovlig vis, hvilket begrunder, at ansættelsesmyndigheden skal pålægges at erstatte sagsøgernes ikke-økonomiske tab i denne henseende.

98 Når dette er sagt, skal det, i det omfang sagsøgerne, herunder særligt A, søger at opnå erstatning for deres ikke-økonomiske tab, der er blevet dem påført som følge af direktørens »ærekrænkelser, indblanding og sårende kommentarer« og hans »gentagende og systematiske« opførsel, fastslås, at der ikke kan gives medhold i denne påstand om erstatning.

99 Selv hvis det på den ene side antages, at de søger at opnå erstatning for den skade, de har lidt som følge af direktørens adfærd, og som de mener er i strid med vedtægtens artikel 12a, påhviler det dem nemlig, ligesom det er tilfældet for det påståede ikke-økonomiske tab, de har lidt som følge af chefen for enhedens adfærd, at anlægge en sag ved en national retsinstans, hvor de i givet fald ville kunne anmode om ansættelsesmyndighedens hjælp i henhold til vedtægtens artikel 24 (jf. i denne retning dom af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 111-113). På den anden side vidner de anførte handlinger, henset til de beviser, der er fremlagt for Retten i denne henseende, under alle omstændigheder i det væsentlige om en klodset håndtering af en konfliktsituation inden for enheden (jf. om et tilfælde af dårlig ledelse inden for det samme administrative direktorat dom af 17.9.2014, CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 128, og af 26.3.2015, CW mod Parlamentet, F-124/13, EU:F:2015:23, præmis 117, ikke ophævet på dette punkt ved dom af 27.10.2016, CW mod Parlamentet, T-309/15 P, ikke trykt i Sml., EU:T:2016:632).

100 Henset til ovenstående betragtninger skal det konkluderes dels, at henset til den bistandspligt, der påhviler ansættelsesmyndigheden i medfør af vedtægtens artikel 24 og artikel 31 i chartret om grundlæggende rettigheder, er det ikke lykkedes for ansættelsesmyndigheden at iværksætte foranstaltninger til effektiv adskillelse af chefen for enheden fra sagsøgerne og at sikre en upartisk gennemførelse af bedømmelsen for 2014, dels at denne forsømmelse begrunder, at Parlamentet ifalder ansvar.

d) Påstanden om erstatning som følge af varigheden af procedurerne

101 Med hensyn til anbringendet vedrørende den urimeligt lange varighed af den administrative undersøgelsesprocedure skal det bemærkes, at eftersom vedtægten ikke indeholder specifikke bestemmelser om den frist, som administrationen har til at gennemføre en administrativ undersøgelse, herunder når der er tale om psykisk chikane, er ansættelsesmyndigheden forpligtet til at overholde princippet om en rimelig frist. I denne henseende skal den pågældende EU-institution eller det pågældende EU-organ, -kontor eller -agentur ved gennemførelsen af den administrative undersøgelse

sørge for, at hver akt, der vedtages, fremkommer inden for en frist, der er rimelig i forhold til den foregående (jf. dom af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 101 og den deri nævnte retspraksis).

102 I denne henseende skal rimeligheden af varigheden af den administrative procedure vurderes på baggrund af tvistens betydning for den pågældende, sagens kompleksitet og de involverede parters adfærd (jf. analogt dom af 10.6.2016, HI mod Kommissionen, F-133/15, EU:F:2016:127, præmis 109 og 113 og den deri nævnte retspraksis). Når der er tale om beskyldninger om psykisk chikane, hvilket er forbudt i henhold til vedtægtens artikel 12a, skal denne vurdering foretages på det tidspunkt, hvor administrationen er blevet tilstrækkeligt bekendt med omstændighederne og den adfærd, der kan udgøre overtrædelser af vedtægtsmæssige forpligtelser, der påhviler den eller de pågældende tjenestemænd eller øvrige ansatte (jf. i denne retning dom af 10.4.2019, AV mod Kommissionen, T-303/18 RENV, ikke trykt i Sml., EU:T:2019:239, præmis 82 og den deri nævnte retspraksis).

103 Herudover skal det bemærkes, at administrationen ikke råder over en vid skønsmargen ved fastlæggelsen af, hvad der udgør en rimelig frist, herunder særligt ikke i sager om påstået psykisk chikane hvori administrationen for det første i henhold til retspraksis (dom af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 101 og 102) er forpligtet til at handle med den påkrævede hurtighed, særligt med henblik på at afslutte den administrative undersøgelse, og hvor EU-lovgiver for det andet har undladt at foreskrive en frist for administrationsorganer der anvender vedtægtsbestemmelserne til at håndtere ansøgninger om bistand og underretninger indgivet i medfør af vedtægtens artikel 24 henholdsvis artikel 22a, sammenholdt med vedtægtens artikel 12a.

104 I det foreliggende tilfælde skal det anføres, at den administrative undersøgelse først blev indledt næsten to måneder efter indgivelsen af ansøgningen om bistand, til trods for at ansættelsesmyndigheden ikke havde indvendinger mod den reelle karakter af de foreløbige beviser for de beskyldninger om psykisk og seksuel chikane, der var angivet i denne ansøgning. Selv om høringerne af ansøgerne om bistand og chefen for enheden blev påbegyndt den 15. april 2014, fremgår det endvidere af Parlamentets svar på de af Retten stillede spørgsmål, at undersøgelsesrapporterne først blev udarbejdet den 3. marts og den 17. november 2015 af de af ansættelsesmyndigheden udpegede undersøgere, mens ansættelsesmyndigheden den 6. januar 2016 forelagde sagen om chefen for enheden for Disciplinærrådet.

105 Det tog således ansættelsesmyndigheden næsten to år at håndtere ansøgningen om bistand, hvilket er urimelig lang tid i en sag, der påvirker næsten en hel enhed.

106 Parlamentet kan i denne henseende ikke skjule sig bag det forhold, at den administrative undersøgelse omfattede et større antal personer, idet disse personer alle var beskæftiget inden for den samme enhed og dermed var tilgængelige (jf. modsætningsvis vedrørende høring af vidner, der befandt sig i flere forskellige medlemsstater eller endda i et tredjeland, der begrundede en længere procedure, dom af 10.6.2016, HI mod Kommissionen, F-133/15, EU:F:2016:127, præmis 115), særligt idet de afventede gennemførelsen af den administrative undersøgelse. Ansættelsesmyndighedens behov for at beskytte retten til forsvar for den person, der er omhandlet i ansøgningen om bistand, kan heller ikke begrunde en sådan varighed, eftersom disse rettigheder klart er udtrykt i såvel artikel 41 og 48 i chartret om grundlæggende rettigheder som i vedtægtens artikel 86 og bilag IX hertil.

107 Som også anført af sagsøgerne er tilsidesættelsen af princippet om en rimelig frist desto mere skadelig i det foreliggende tilfælde, da det gennem en lang periode efterlod både sagsøgerne og chefen for enheden i en utilfredsstillende situation. Imidlertid pålægger vedtægtens artikel 24 ansættelsesmyndigheden at handle på hurtigst mulig vis i gennemførelsen af den administrative undersøgelse, dels fordi den omstændighed at ansættelsesmyndigheden efter afslutningen af den administrative procedure eventuelt anerkender, at der foreligger psykisk chikane, i sig selv kan have en gunstig virkning i forbindelse med ofrenes behandlingsproces og endvidere kan anvendes af disse med henblik på eventuelt at anlægge en national retssag, dels fordi afslutningen af en administrativ

undersøgelse omvendt kan gøre det muligt at afkræfte de påstande, der er fremsat af det påståede offer, og dermed gøre det muligt at erstatte den skade, som en sådan anklage i tilfælde af, at den måtte vise sig ubegrundet, har forvoldt hos den person, der i forbindelse med en undersøgelsesprocedure formodes at have udøvet chikane (dom af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 59, og af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 95, 123 og 124).

108 Endvidere har ansættelsesmyndigheden tilsidesat sin forpligtelse til, som en del af sin bistandspligt (dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 47, og af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 98), i tide at oplyse ansøgerne om resultatet af behandlingen af deres ansøgning om bistand. Selv om chefen for enheden allerede blev informeret om indledningen af den administrative procedure den 19. marts 2014, blev sagsøgerne for deres vedkommende nemlig ikke informeret herom før næsten en måned senere. Sagsøgerne lader heller ikke til formelt at være blevet underrettet hverken om tidspunktet for indledningen af den disciplinære procedure vedrørende chefen for enheden eller om typen og alvoren af den sanktion, der blev pålagt denne, på trods af, at de burde have modtaget disse oplysninger, for så vidt som de udgjorde en del af behandlingen af ansøgningen om bistand.

109 Sagsøgerne modtog heller ikke en kopi, i givet fald en ikke-fortrolig udgave, af rapporterne udarbejdet ved afslutningen af den administrative undersøgelse til trods for, at princippet om god forvaltningsskik og bistandspligten foreskriver en sådan fremsendelse, idet disse pålægger ansættelsesmyndigheden at oplyse de berørte om udfaldet af deres ansøgning om bistand, særligt i et tilfælde som det foreliggende, hvor den omstændighed at ansættelsesmyndigheden efter afslutningen af den administrative procedure eventuelt anerkender, at der foreligger psykisk chikane, i sig selv kan have en gunstig virkning i forbindelse med ofrenes behandlingsproces og endvidere kan anvendes af disse med henblik på eventuelt at anlægge en national retssag (dom af 13.7.2018, Curto mod Parlamentet, T-275/17, EU:T:2018:479, præmis 59, og af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 95, 123 og 124).

110 Når dette er sagt, kan sagsøgerne ikke foreholde ansættelsesmyndigheden ikke at have gennemført den disciplinære procedure over for chefen for enheden med den påkrævede hurtighed. Denne procedure er nemlig underlagt sine egne regler, herunder særligt de frister for hvert enkelt trin i denne disciplinærprocedure, som er indeholdt i bilag IX til vedtægten, og som under alle omstændigheder ikke ser ud til at være blevet tilsidesat. I det foreliggende tilfælde varede denne procedure, der blev indledt ved forelæggelsen for Disciplinærrådet den 6. januar 2016, nemlig lidt længere end et år, indtil ansættelsesmyndigheden den 27. februar 2017 traf den endelige afgørelse i henhold til artikel 22 i bilag IX til vedtægten, hvilket ikke synes at udgøre en urimelig varighed, henset til den pågældende sags kompleksitet.

111 Det følger af samtlige ovenstående betragtninger, at ansættelsesmyndigheden alene ved behandlingen af ansøgningen om bistand har tilsidesat både vedtægtens artikel 24 og princippet om en rimelig frist, hvilket begrunder, at Parlamentet skal ifalde ansvar uden for kontrakt over for sagsøgerne.

2. Tabet og årsagsforbindelsen

112 Henset til samtlige forhold i nærværende sag finder Retten, at sagsøgerne faktisk har lidt et ikke-økonomisk tab som følge af måden, hvorpå ansættelsesmyndigheden behandlede deres ansøgning om bistand, henset til såvel vedtægtens artikel 24 og princippet om en rimelig frist som til ansættelsesmyndighedens fremgangsmåde ved gennemførelsen af bedømmelsen i 2014 i forbindelse med behandlingen af ansøgningen om bistand.

113 Med hensyn til det påståede tab i forbindelse med en af enhedens tjenestemænds opsigelse, hvilket skulle have været resultatet af dennes irritation over varigheden af den administrative procedure, skal det dog fastslås, at denne tjenestemand for det første ikke er sagsøger i nærværende sag, og for det andet, at denne i sin afskedsbegæring ganske vist henviste til de samme begrundelser som anført i ansøgningen om bistand, men at denne tjenestemand efterfølgende angav, at han fratrådte med henblik på at tiltræde en stilling i sit hjemland, hvilket ville gøre det muligt for ham at slutte sig til sin ægtefælle, som havde gennemgået en risikofyldt graviditet, hvilket fremover krævede hans varige tilstedeværelse ved hendes side.

114 Hvad angår opgørelsen af det ikke-økonomiske tab, som sagsøgerne kan fremsætte krav på, kan Retten ikke, i modsætning til hvad sagsøgerne har gjort gældende, se bort fra det forhold, som også er anført af Parlamentet, at denne institution har indvilget i at påtage sig ikke alene de udgifter, der er afholdt i forbindelse med den tidligere sag for Retten, der gav anledning til kendelse af 17. juli 2017, DQ m.fl. mod Parlamentet (T-38/17, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:557), men ligeledes og særligt dels sagsøgernes repræsentationsudgifter i forbindelse med den sag mod Parlamentet, de har anlagt ved en belgisk ret, dels samtlige udgifter til sagsøgernes rådgiver i forbindelse med behandlingen af ansøgningen om bistand.

115 For så vidt angår repræsentationsudgifterne i forbindelse med sagen for den belgiske ret er disse nemlig ikke indeholdt i bistandspligten i medfør af vedtægtens artikel 24, idet sagsøgerne ikke har anlagt sagen mod chefen for enheden, men mod Parlamentet. Med hensyn til udgifterne til ansøgningen om bistand skal det bemærkes, at da der ikke gælder en forpligtelse til at lade sig repræsentere ved en advokat under den administrative procedure, kan disse udgifter principielt ikke betragtes som sagsomkostninger, der kan kræves erstattet, eller begæres tilbagebetalt i forbindelse med den foreliggende erstatningssag (jf. i denne retning dom af 10.12.2008, Nardone mod Kommissionen, T-57/99, EU:T:2008:555, præmis 139 og 140).

116 Henset til den omsorg, Parlamentets økonomiske ex gratia-foranstaltning er udtryk for, finder Retten, idet der tages hensyn til alle de af sagsøgerne fremførte elementer, der kunne antages at udgøre retsstridig adfærd udvist af ansættelsesmyndigheden, som har forvoldt dem et ikke-økonomisk tab, for det første, at der er sket en korrekt beregning af det ikke-økonomiske tab ved, efter ret og billighed, at fastsætte dette til et samlet beløb på 36 000 EUR til fordeling mellem alle sagsøgerne, og for det andet, at der i øvrigt skal ske frifindelse af Parlamentet.

C. Påstanden om Parlamentets forpligtelse til at udbetale udligningsrenter og morarenter

117 Sagsøgerne har endvidere påstået Parlamentet forpligtet til at »udbetale renter og morarenter påløbet i mellemtiden«.

118 Idet Parlamentet ikke har fremsat specifikke bemærkninger over for denne påstand, skal sagsøgernes anmodning tages til følge, idet det bestemmes, at beløbet på 36 000 EUR skal tillægges renter beregnet på grundlag af den af Den Europæiske Centralbank (ECB) fastsatte sats for de vigtigste refinansieringstransaktioner, forhøjet med tre en halv procentpoint, og henset til den manglende præcise angivelse af det tidspunkt, fra hvilket renterne skal påløbe, skal tidspunktet for fremsættelsen af kravet om erstatning lægges til grund herfor.

IV. Sagsomkostninger

119 Ifølge procesreglementets artikel 134, stk. 1, pålægges det den tabende part at betale sagsomkostningerne, hvis der er nedlagt påstand herom. Derudover bestemmer dette reglements artikel 134, stk. 3, at hvis hver af parterne henholdsvis taber eller vinder på et eller flere punkter,

bærer hver part sine egne omkostninger, medmindre Retten efter omstændighederne finder det begrundet, at en part ud over at bære sine egne omkostninger skal betale en del af modpartens omkostninger

120 I det foreliggende tilfælde har sagsøgerne og Parlamentet delvist tabt på et eller flere punkter. Henset til omstændighederne i den foreliggende sag synes det imidlertid rimeligt, at Parlamentet, ud over at bære sine egne omkostninger, skal betale halvdelen af sagsøgernes omkostninger, idet det fremhæves, at Parlamentet, ved betaling af disse omkostninger, kan tage hensyn til, at sagsøgernes rådgivers arbejde med at indbringe den foreliggende sag er blevet forenklet betragteligt gennem det arbejde, der var nødvendigt i forbindelse med håndteringen af behandlingen af ansøgningen om bistand, såvel som i forbindelse med indbringelsen af søgsmålene i sag F-49/14 og T-38/17, hvilket arbejde denne institution allerede har finansieret.

På grundlag af disse præmisser udtaler og bestemmer

RETTEN (Første Afdeling):

1) **Europa-Parlamentet betaler DQ og de øvrige sagsøgere, hvis navne er anført i bilaget, et samlet beløb på 36 000 EUR, som skal fordeles mellem dem, for det ikke-økonomiske tab, som de har lidt, med tillæg af renter, at regne fra den 13. december 2017, beregnet på grundlag af den af Den Europæiske Centralbank (ECB) fastsatte sats for de vigtigste refinansieringstransaktioner, forhøjet med 3,5%, og dette indtil datoen for Parlamentets betaling af beløbet på 36 000 EUR.**

2) **I øvrigt frifindes Parlamentet.**

3) **Parlamentet bærer sine egne omkostninger og betaler halvdelen af de omkostninger, der er afholdt af DC og af de øvrige sagsøgere, hvis navne er anført i bilaget.**

4) **DQ og de øvrige sagsøgere, hvis navne er anført i bilaget, bærer halvdelen af deres egne omkostninger.**

Valančius Nihoul Svenningsen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 3. oktober 2019.

Underskrifter