A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (hetedik tanács)

2021. július 14.*

„Közszolgálat – Az ECDC személyi állománya – Lelki zaklatás – A személyzeti szabályzat 12a. cikke – Segítségnyújtás iránti kérelem – A segítségnyújtási kötelezettség terjedelme – A személyzeti szabályzat 24. cikke – A panaszolt magatartást tanúsító személy lemondása – A fegyelmi eljárás megindításának hiánya – A személyzeti szabályzat 86. cikke – A segítségnyújtás iránti kérelemre adott válasz – Megsemmisítés iránti kereset – Sérelmet okozó aktus – A meghallgatáshoz való jog megsértése – Az indokolási kötelezettség megsértése – A vizsgálati jelentésbe és más dokumentumokba való betekintés megtagadása – Az Alapjogi Charta 41. cikke – Felelősség”

A T-65/19. sz. ügyben,

AI (képviselik: L. Levi és A. Champetier ügyvédek)

felperesnek

az **Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ (ECDC)** (képviselik: J. Mannheim és A. Iber, meghatalmazotti minőségben, segítőik: D. Waelbroeck és A. Duron ügyvédek)

alperes ellen

egyrészt az ECDC által a felperes lelki zaklatás miatti segítségnyújtás iránti kérelmére, valamint bizonyos dokumentumokba való betekintés iránti kérelmére válaszul hozott 2018. május 18-i, június 20-i és október 26-i határozatok megsemmisítése, másrészt a felperes kárának megtérítése iránt az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (hetedik tanács),

tagjai: R. da Silva Passos elnök, L. Truchot és M. Sampol Pucurull (előadó) bírák,

hivatalvezető: S. Spyropoulos tanácsos,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára és a 2020. október 1-jei tárgyalásra,

meghozta a következő

* Az eljárás nyelve: angol.

Ítéletet

I. A jogvita előzményei

1 A felperes AI-t az Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ (ECDC) vette fel *[bizalmas]*.[1]

2 2017. június 20-án a felperes az egységvezetője, A (a továbbiakban: egységvezető) által elkövetett lelki zaklatás állítólagos tényállására vonatkozó, az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzatának (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet (a továbbiakban: első segítségnyújtás iránti kérelem) terjesztett elő. A tények részletes ismertetését követően a felperes a következő kérelmet terjesztette elő:

„Hálás lennék, ha segítséget nyújtanának e helyzet felszámolásában, amely számomra súlyos traumát okoz, továbbá kérem, vizsgálják meg, hogy ez az általam ismétlődőként, erőszakosként és visszaélésszerűként érzékelt magatartás zaklatásnak minősül-e.”

3 2017. július 14-én a felperes benyújtotta az első segítségnyújtás iránti kérelmét kiegészítő információs formanyomtatványt.

4 2017. augusztus 7-én az ECDC az első segítségnyújtás iránti kérelemről értesítette az Európai Csalás Elleni Hivatalt (OLAF). 2017. szeptember 27-én az ECDC-vel folytatott több levélváltást követően az OLAF 0.1 egységének vezetője feljegyzést küldött az ECDC igazgatójának (a továbbiakban: igazgató). E feljegyzésben az szerepelt, hogy az OLAF ugyanezen tények alapján nem indít vizsgálatot, tudomásul veszi, hogy az ECDC saját vizsgálatot kezd, és hogy e körülmények között az OLAF maga nem indít vizsgálatot.

5 2017. szeptember 28-án az igazgató B-t, az Európai Bizottság korábbi tisztviselőjét bízta meg azzal, hogy kivizsgálja az egységvezetőnek a felperessel és C-vel – az ECDC személyi állományának egy másik tagjával, aki szintén segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be – szemben tanúsított magatartását.

6 Ugyanezen a napon kelt levelében az igazgató a felperest tájékoztatta arról, hogy első segítségnyújtás iránti kérelmét és a vizsgáló kinevezését követően vizsgálatot indított. Azt is közölte a felperessel, hogy „[B] jelentésének kézhezvételekor határozatot hoz a tárgyban”.

7 2017. október 9-én a vizsgáló először hallgatta meg a felperest.

8 2017. október 26-án a felperes felvette a kapcsolatot az igazgatóval, hogy tájékoztassa az egységvezető bizonyos magatartásairól, amelyek hasonlók ahhoz, amelyet az első segítségnyújtás iránti kérelmében korábban bejelentett, és amelyekre egy előző napon tartott munkaértekezlet során került sor. A felperes tájékoztatta az igazgatót kiszolgáltatottságérzéséről, valamint az ugyanaznap estére, az egységvezető részvételével tervezett értekezlet kilátásaival kapcsolatos aggodalmáról is. Ebben az összefüggésben a felperes kérte azon feladatok alóli mentesítését, amelyek keretében kapcsolatba kerül az egységvezetővel.

[1] Kitakart bizalmas adatok.

9 Az igazgató ugyanaznap e-mailben válaszolt, jelezve, hogy átszervezte a napi munkaprogramját annak érdekében, hogy részt vehessen a következő, a felperest aggasztó értekezleten. Ezt követően a felperes és az igazgató először megbeszélést folytattak annak érdekében, hogy azonosítsák a felperes és az egységvezető közötti közvetlen kapcsolattal járó feladatokat, és megállapodtak abban, hogy a következő napokban közösen átgondolják a felperes munkájának a vizsgálat végéig történő ideiglenes átszervezését.

10 E gondolkodás keretében a felperes egy sor olyan megoldási lehetőséget továbbított írásban az igazgatónak, amelyek alkalmasak a lelki zaklatás veszélyének enyhítésére. A „bármiféle sorrend nélkül” felsorolt lehetőségek között a felperes javasolta, hogy „a részleg hivatali vezetésével járó felelősséget ideiglenesen ruházzák át egy másik egységvezetőre”, illetve hogy „szabadságok, távmunka és rugalmas munkaidő útján próbálják meg elkerülni a személyes kapcsolatokat”.

11 2017. október 30-án megbeszélésre került sor a felperes és az igazgató között, amelyet követően utóbbi a 2017. november 7-i elektronikus levélben azt javasolta a felperesnek, hogy 2017. november 9-től kezdődően a rendesen előírtnál hosszabb időtartamban vegye igénybe az alkalmi távmunkaprogramot. A már meghatározott megbeszéléseken való részvételének biztosítása és munkavállalói csapata munkájának megszervezése érdekében a felperes végül 2017. november 13-ra halasztotta a távmunkaprogram kezdetét.

12 2017. november 25-én a felperes egy második megbeszélést tartott, ezúttal telefonon, a vizsgálóval, amelynek során ismertette vele az egységvezető 2017. október 25-i értekezleten tanúsított magatartását és az azt követően az igazgatóval folytatott – a fenti 8–11. pontban felidézett – későbbi levélváltásait.

13 2017. december 13-án a felperes megszüntette az alkalmi távmunka időszakát. Ugyanebben az időpontban az egységvezető 2017 végéig szabadságot vett ki. A felperes 2018 elején vett ki szabadságot, és tevékenységét 2018. január 9-én kezdte meg.

14 2018. január 21-én B átadta jelentését az igazgatónak (a továbbiakban: vizsgálati jelentés).

15 Az egységvezető, miután 2018 januárjában végig az álláshelyén volt, 2018. január 31-től betegállományba került, és beosztásának ellátását helyettesítéssel oldották meg.

16 2018. március 13-án a felperes az Európai Unió Alapjogi Chartája 41. cikke (2) bekezdésének b) pontja alapján betekintést kért a vizsgálati jelentésbe, beleértve annak következtetéseit és ajánlásait is.

17 2018. április 3-án az egységvezető betegszabadsága véget ért. Ezen időpontban nem kezdte meg korábbi feladatkörének ellátását, hanem az igazgató által közvetlenül rábízott feladatokat végzett, anélkül, hogy a felperessel bármiféle alá- vagy fölérendeltségi viszonyban állt volna.

18 A felperes 2018. március 13-i kérelmére válaszul hozott 2018. április 6-i határozatával (lásd a fenti 16. pontot) az igazgató megtagadta a felperestől a vizsgálati jelentésbe való betekintést, azzal az indokkal, hogy az első segítségnyújtás iránti kérelmét követően indított eljárás még nem fejeződött be. Egyébiránt álláspontja szerint az Alapjogi Charta 41. cikkének (2) bekezdésében előírt azon jog, hogy a rá vonatkozó iratokba bárki betekinthet, lehetővé teszi a védelemhez való jogának tiszteletben tartását, ha egy határozat hátrányosan érinti az érdekeit.

19 2018. április 6-án az egységvezető és az igazgató között megbeszélésre került sor, amelynek során az igazgató szóban tájékoztatta az egységvezetőt a vizsgálat eredményéről.

20 2018. április 10-i levelében a felperes újabb segítségnyújtás iránti kérelmet terjesztett elő (a továbbiakban: második segítségnyújtás iránti kérelem). E kérelemben kifogásolta azt a tényt, hogy az egységvezető kapcsolatba lépett az ECDC személyi állományának több tagjával a vizsgálati jelentés elkészítése során és az után is, annak érdekében, hogy kifejtse, hogy a felperes által az első segítségnyújtás iránti kérelmében hivatkozott elemek egy elégedetlen alkalmazottól származó kitalációk. A felperes azt is hangsúlyozta, hogy az egységvezető visszatért a hivatalba, és így tovább folytathatja becsületének megsértését és lelki zaklatását.

21 2018. április 16-i levelében a felperes másodszor is hozzáférést kért a vizsgálati jelentéshez az Alapjogi Charta 41. cikke, és a személyes adatok közösségi intézmények és szervek által történő feldolgozása [helyesen: kezelése] tekintetében az egyének védelméről, valamint az ilyen adatok szabad áramlásáról szóló, 2000. december 18-i 45/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2001. L 8., 1. o.; magyar nyelvű különkiadás 13. fejezet, 26. kötet, 102. o.) 13. cikke, továbbá az Európai Parlament, a Tanács és a Bizottság dokumentumaihoz való nyilvános hozzáférésről szóló, 2001. május 30-i 1049/2001/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2001. L 145., 43. o.; magyar nyelvű különkiadás 1. fejezet, 3. kötet, 331. o.) alapján.

22 Az igazgató és az egységvezető közötti második megbeszélést 2018. április 16-ra tűzték ki annak érdekében, hogy ez utóbbi lehetőséget kapjon arra, hogy hivatalosan kifejtse véleményét az időközben vele közölt vizsgálati jelentéssel kapcsolatban. Az egységvezető kérésére e megbeszélést 2018. május 2-ára halasztották annak érdekében, hogy a felperes előkészíthesse szóbeli észrevételeit.

23 A felperes által kért vizsgálati jelentésbe való betekintést a 2018. május 8-i határozattal (lásd a fenti 21. pontot) ismét megtagadták, egyrészt azzal az indokkal, hogy nem hoztak vele szemben kedvezőtlen határozatot, másrészt pedig nem bizonyította annak szükségességét, hogy vele az egységvezetőre, az ECDC személyi állományának más tagjaira, valamint külső személyekre vonatkozó személyes adatokat közöljenek. Ezenkívül a 45/2001 rendeletre alapított betekintés iránti kérelmet megküldték az ECDC adatvédelmi tisztviselőjének.

24 2018. május 15-én egy harmadik megbeszélésre került sor az igazgató és az egységvezető között, amelynek során az egységvezető utóbbit tájékoztatta azon szándékáról, hogy az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek jogvitára alkalmazandó változata (a továbbiakban: egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján felmondja a szerződését.

25 Az egységvezető 2018. május 15-i levelében, amelyet közvetlenül ezen értekezlet után fogalmazott meg, „a szolgálat érdekében” benyújtotta lemondását.

26 Az egységvezetőnek címzett 2018. május 16-i levélben az ECDC igazgatója elfogadta a lemondását. E levélben az igazgató először is jelezte, hogy a vizsgáló arra a következtetésre jutott, hogy a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmének és az ECDC személyi állománya egy másik tagja által benyújtott hasonló kérelemnek helyt lehet adni. Másodszor, az igazgató emlékeztetett az egységvezető által megfogalmazott észrevételekre. Így az egységvezető szerint a vizsgálat során nem tartották tiszteletben az ártatlanság vélelmének elvét, a vizsgálati jelentés számos ténybeli hibát tartalmaz, a vizsgálatban érintett bizonyos személyek rosszhiszeműen járhattak el, továbbá soha nem állt szándékában bárkinek is ártani, hanem mindig is az ECDC érdekében kívánt

eljárni. Harmadszor az igazgató jelezte, hogy a vizsgálati jelentésben néhány ténybeli hibát is megállapított, és hogy az egységvezető jogosult eljárni bizonyos, az egysége több tagját érintő teljesítményproblémák tekintetében. Az igazgató azonban, miután elolvasta a vizsgálati jelentést és az egységvezetővel szemben felhozott súlyos állításokat, ideértve a tanúvallomásokat is, úgy ítélte meg, hogy az egységvezető vezetési módszere szükségtelen stresszt és szorongást okozott a személyi állomány számára. E körülmények között az igazgató jelezte, hogy az ECDC és az egységvezető közötti bizalmi viszony a továbbiakban már nem áll fenn, és az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontja i. alpontjának megfelelően a munkaszerződését meg kívánja szüntetni. Ugyanakkor, miután megállapította, hogy az egységvezető időközben benyújtotta lemondását, az igazgató azt a következő kifejezésekkel fogadta el:

„Mindazonáltal, most benyújtotta lemondását, ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy a szolgálatban töltött utolsó napja a munkaviszonya megszűnésének tényleges időpontja elé esik, így megállapítom, hogy a szolgálat érdekében elfogadom a május 15-i lemondását. Felmondási ideje tíz hónap, ami azt jelenti, hogy az Ön utolsó munkanapja 2019. március 15.

Amint azt megbeszéltük és abban az értekezlet során megállapodtunk, Ön a felmondási ideje alatt otthonából dolgozik, az általam kijelölt feladatokon.

Felmondási ideje alatt Ön a személyzeti szabályzat 11. cikke alapján az ECDC-vel szembeni lojalitási kötelezettségének megfelelően köteles eljárni.”

27 2018. május 18-án az igazgató levelet küldött a felperesnek, amelynek tárgya az első segítségnyújtás iránti kérelme volt (a továbbiakban: első megtámadott határozat). E levél a következőképpen fogalmazott:

„A 2017. szeptember 28-i levelemet követően, amelyben tájékoztattam Önt […] egységvezető általi lelki zaklatás miatti [első] segítségnyújtás iránti kérelméről, ezúttal tájékoztatom Önt a vizsgálat eredményéről és az azzal kapcsolatos eljárásról. Január végén kaptam meg [B] külső vizsgáló jelentését. A vizsgálat eredménye megismétli az Ön és egy másik panaszos álláspontját, amelyet több tanúvallomás is alátámaszt. A vizsgáló arra a következtetésre jut, hogy álláspontja szerint a két zaklatási panasznak helyt lehet adni.

Mint azt Ön is tudja, [az egységvezető] nem volt jelen az év első felében, ezért az eljárást csak most tudom lezárni. A vizsgálati jelentés következtetéseit vele áprilisban, az irodába való visszatérését követően közöltem, és az eljárásnak megfelelően lehetőséget biztosítottam számára, hogy a vizsgálat eredményével kapcsolatos álláspontját ismertesse.

A jelentés tanulmányozását és a rendelkezésemre álló információk figyelembevételét követően arra a következtetésre jutottam, hogy lelki zaklatásra utaló tényezők álltak fenn. Egyebekben meg tudom állapítani, hogy a jelentés tartalmaz néhány ténybeli hibát. Figyelembe vettem azt a tényt, hogy az [egységvezetőnek] […] feladata során bizonyos kérdéseket illetően el kellett járnia, mindazonáltal úgy vélem, hogy az a mód, ahogyan e nehézségeket és a vezetési módszerét kezelte, szükségtelen stresszt és szorongást okozott a személyi állomány számára. Következésképpen előirányoztam a megfelelő intézkedéseket, de időközben az [egységvezető] lemondott tisztségéről, és már nem lesz jelen az irodában. Tekintettel korábbi távollétére és az igazgató kabinetjébe való későbbi áthelyezésére, valamint a lemondása miatt remélem, hogy [első] segítségnyújtás iránti kérelme meghallgatottnak tekinthető, és az Ön számára aggasztó helyzet már nem áll fenn.”

28 2018. május 29-én az egységvezető segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be a vele szemben folytatott vizsgálattal kapcsolatos bizalmas információk svéd médiában történt hozzáférhetővé tétele, valamint az általa kapott anonim fenyegetések miatt. E kérelem alapján igazgatási vizsgálatot indítottak, amelynek során meghallgatták a felperest.

29 2018. május 30-i levelében a felperes harmadszor kért betekintést a vizsgálati jelentésbe, és e kérelme az összes olyan dokumentumra is kiterjedt, amelyek alapján az ECDC igazgatója az első megtámadott határozatot hozta, ideértve azon dokumentumokat is, amelyek alapján az igazgató úgy ítélte meg, hogy a vizsgálati jelentés „néhány ténybeli hibát” tartalmaz (a továbbiakban: vitatott betekintés iránti kérelem). Az említett kérelmet az Alapjogi Charta 41. cikke alapján nyújtották be. A felperes szerint e betekintés szükséges volt az első megtámadott határozatra tekintettel, és kulcsfontosságú volt a második segítségnyújtás iránti kérelme szempontjából. Ugyanebben a levélben a felperes több pontosítást kért az egységvezetőnek az első megtámadott határozatban említett lemondását követő szerződéses helyzetével kapcsolatban.

30 Ugyanezen a napon kelt, a 2018. május 8-i határozatot követő levelében (lásd a fenti 23. pontot) a felperes megerősítő kérelmet nyújtott be a vizsgálati jelentésbe való betekintés iránt az 1049/2001 rendelet 7. cikkének (2) bekezdése alapján.

31 A felperes tanácsadóinak címzett 2018. június 20-i levelében (a továbbiakban: második megtámadott határozat) az igazgató – a fenti 29. pontban említett – vitatott betekintés iránti kérelmet a következőképpen utasította el:

„Ön jelezte, hogy [ügyfelének] kérése azon alapul, hogy megítélése szerint a 2018. május 18-i levélben közölt [első] határozat számára sérelmet okoz. Az előadott érvek megfelelő értékelését követően nem látom, hogy az érintett ügyfelének érdekeire az hogyan lehet hatással, mivel az [első] segítségnyújtás iránti kérelmet nem utasítottam el mint megalapozatlant. Ezenkívül az ügyfelének lehetősége volt arra, hogy a vizsgálat során álláspontját ismertesse. Az Ön ügyfele által 2018. április 10-én benyújtott [második] segítségnyújtás iránti kérelem sem támasztja alá e kérelmet, mivel e kérelemmel kapcsolatban még semmilyen következtetés nem került levonásra.

Következésképpen azon megállapításra jutok, hogy az [Alapjogi] Charta 41. cikke alapján a jelentésbe és az egyéb dokumentumokba való betekintés nem szükséges.

Úgy vélem, hogy ez a következtetés összhangban áll az [uniós] ítélkezési gyakorlattal, amely szerint a védelemhez való jog terjedelmének értelmezése érdekében a személyi állomány valamely tagjának zaklatás miatti segítségnyújtás iránti kérelme nyomán indított vizsgálati eljárás semmi esetre sem hasonlítható az e taggal szemben indított vizsgálati eljáráshoz. Hasonló esetekben az Alapjogi Chartán alapuló iratbetekintési jogot meg is tagadták a panaszosoktól annak ellenére is, hogy arra jutottak, hogy nem állapítható meg zaklatás fennállása.”

32 Ugyanezen a napon kelt levelében (a továbbiakban: 2018. június 20-i második levél) az igazgató válaszolt az 1049/2001 rendelet alapján 2018. május 30-án benyújtott, a vizsgálati jelentésbe való betekintés iránti megerősítő kérelemre (lásd a fenti 30. pontot) és a felperes 2018. április 16-án, a 45/2001 rendelet alapján benyújtott kérelmére (lásd a fenti 21. pontot). E levélben az igazgató arra a következtetésre jutott, hogy a felperes egyrészt megtekintheti a helyszínen a vizsgálati jelentés nem bizalmas változatát, másrészt átveheti a 45/2001 rendelet 13. cikkének megfelelően a rendelkezésére bocsátott személyes adatokat tartalmazó dokumentumot.

33 2018. július 2-án a felperes a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be, amelyben vitatta az első és a második megtámadott határozatot. E panaszban azon nem vagyoni kár megtérítése iránti kérelmet nyújtott be, amelyet az áldozati jogállása teljes elismerésének hiánya, az egységvezetővel szembeni fegyelmi szankció hiánya, valamint az első segítségnyújtás iránti kérelem alapján hozott védelmi intézkedés hiánya okozott neki. E kárt súlyosbította többek között a vizsgálati jelentésbe való betekintés megtagadása. A felperes kifejtette, hogy „a zaklatásból és az ECDC felróható magatartásából – amennyiben nem biztosították a méltóságra, az egészségügyre és a biztonságra vonatkozó szabályoknak megfelelő munkakörülményeket – közvetlenül eredő károk külön kérelmek tárgyát képezik”.

34 2018. szeptember 7-i levelében az igazgató – miután meghallgatta a személyi állomány egyes tagjait – arról tájékoztatta a felperest, hogy nincs semmilyen, az általa a második segítségnyújtás iránti kérelmében megfogalmazott állításokat megerősítő bizonyíték (lásd a fenti 20. pontot), a kérelmet pedig elutasította.

35 2018. szeptember 12-én a felperes a helyszínen megtekinthette a vizsgálati jelentés nem bizalmas változatát. A felperes aláírt egy jelenléti lapot, és kézzel írva részletezte, hogy vitatja az e jelentésbe való betekintés feltételeit.

36 2018. október 11-én a felperes és az ECDC személyi állományának négy másik tagja a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján kártérítési kérelmet terjesztett elő azon nem vagyoni és vagyoni kár megtérítése iránt, amelyet annak következtében szenvedtek el, hogy az ECDC 2012 és 2018 között nem járt el az egységvezető velük szemben tanúsított magatartása miatt.

37 2018. október 26-i levelében (a továbbiakban: panaszt elutasító határozat) az igazgató elutasította a felperes 2018. július 2-i panaszát (lásd a fenti 33. pontot). Először is az igazgató vitatta a panasz elfogadhatóságát, arra hivatkozva, hogy az első megtámadott határozat nem minősül a felperesnek sérelmet okozó aktusnak. Ezt követően azt állította, hogy e határozatban nem bagatellizáltak az egységvezető magatartását. Az igazgató kifejtette, hogy „[az egységvezető] magatartásának súlyossága miatt [maga] tette meg a vizsgálati jelentés eredményeinek kezelése érdekében megfelelő intézkedéseket”. Emlékeztetett arra is, hogy a felperes első segítségnyújtás iránti kérelme „a helyzet megszüntetésére és az állítólagos tények kivizsgálására” irányult. Ismertette továbbá az első megtámadott határozat elfogadását megelőzően a felperes vonatkozásában hozott védelmi intézkedéseket. Egyébiránt jelezte, hogy az egységvezető lemondását a „szolgálat érdekében” elfogadta. Ezenkívül az igazgató hangsúlyozta, hogy a felperes 2018. szeptember 12-én betekinthetett a vizsgálati jelentés nem bizalmas változatába. Álláspontja szerint a felperes számára – a tanúkkal és magával az egységvezetővel folytatott megbeszélések bizalmas jellegének védelme és a probléma érzékeny jellege miatt, valamint az ECDC vizsgálatok elvégzésére való képessége megőrzésének szükségessége miatt – nem biztosítottak teljes körű betekintést a jelentésbe. Végül az igazgató elutasította a panaszban megfogalmazott kártérítési kérelmet.

38 2018. november 21-én a felperes panaszt nyújtott be az európai ombudsmanhoz – a fenti 32. pontban említett – 2018. június 20-i második levéllel kapcsolatban.

39 2018. december 5-én a felperes a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be a második segítségnyújtás iránti kérelmére vonatkozó 2018. szeptember 7-i levéllel szemben (lásd a fenti 34. pontot).

40 2019. február 11-én az igazgató teljes egészében elutasította a fenti 36. pontban említett kártérítés iránti kérelmet.

41 A második segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító 2018. szeptember 7-i levelet (lásd a fenti 34. pontot) – a felperes 2018. december 5-i panaszának nyomán – az igazgató a 2019. március 6-i levélben visszavonta.

42 2019. március 15-i levelében az igazgató megküldte a felperesnek a második segítségnyújtás iránti kérelmet követően meghallgatott különböző tanúk vallomásainak összefoglalóját, és őt megbeszélésre hívta, amelyre 2019. március 25-én került sor.

43 2019. március 15-én az egységvezető – a felmondási idejének lejártát követően – véglegesen elhagyta az ECDC-t.

44 2019. április 5-i levelében az igazgató tájékoztatta a felperest, hogy olyan indok hiányában, amely a második segítségnyújtás iránti kérelemben szereplő tények vizsgálatának alaposságát alátámasztaná, a kérelem elutasításáról határozott.

45 2019. június 6-i határozatában az ombudsman úgy ítélte meg, hogy az ECDC nem követett el hivatali visszásságot azáltal, hogy a 2018. június 20-i második levélben a felperesnek csak részleges betekintést biztosított a vizsgálati jelentésbe.

II. Az eljárás és a felek kérelmei

46 A Törvényszék Hivatalához 2019. február 5-én benyújtott keresetlevelével a felperes előterjesztette a jelen keresetet.

47 A Törvényszék Hivatalához 2019. február 12-én benyújtott beadványában a felperes kérte, hogy a Törvényszék – az eljárási szabályzatának 66. cikke alapján – biztosítson számára névtelenséget. 2019. április 30-i határozatával a Törvényszék e kérelemnek helyt adott.

48 2019. október 21-i határozatával a Törvényszék elnöke az eljárási szabályzat 27. cikkének (3) bekezdése alapján az ügyet a hetedik tanácsba beosztott új előadó bírónak osztotta ki.

49 2020. május 26-án az előadó bíró javaslatára a Törvényszék (hetedik tanács) az eljárás szóbeli szakaszának megnyitásáról határozott.

50 2020. június 19-i végzésével a Törvényszék az eljárási szabályzat 91. cikkének c) pontja és 104. cikke alapján kötelezte az ECDC-t, hogy nyújtsa be azokat a dokumentumokat, amelyekbe a betekintést a második megtámadott határozatban megtagadta. E dokumentumokat 2020. augusztus 27-én megküldték a Törvényszéknek, és azokat az eljárási szabályzat 104. cikkének megfelelően nem közölték a felperessel.

51 2020. június 24-én az előadó bíró javaslatára a Törvényszék az eljárási szabályzat 89. cikkében előírt pervezető intézkedések keretében több írásbeli kérdést intézett a felekhez, és bizonyos dokumentumok benyújtását kérte. A felek a számukra előírt határidőn belül eleget tettek ezeknek az intézkedéseknek.

52 A Törvényszék a 2020. október 1-jei tárgyaláson meghallgatta a felek szóbeli előadásait és a Törvényszék által feltett kérdésekre adott válaszait.

53 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:

– semmisítse meg az első és második megtámadott határozatot, és szükség esetén a panaszt elutasító határozatot;

– rendelje el az elszenvedett – méltányossági alapon 40 000 euró összegben meghatározott – nem vagyoni kár megtérítését;

– az ECDC-t kötelezze a költségek viselésére.

54 Az ECDC azt kéri, hogy a Törvényszék:

– utasítsa el a keresetet mint részben elfogadhatatlant és mint teljes egészében megalapozatlant;

– kötelezze a felperest a költségek viselésére.

III. A jogkérdésről

A. A kereset tárgyáról

55 A felperes a Törvényszéktől az első és a második megtámadott határozat megsemmisítésén kívül a panaszt elutasító határozat „szükség esetén” történő megsemmisítését kéri.

56 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint valamely panasz elutasításáról szóló határozat megsemmisítésére irányuló kérelem magában foglalja azon aktusnak a Törvényszék előtti megtámadását, amellyel szemben a panaszt benyújtották, amennyiben e kérelmek mint olyanok nem bírnak önálló tartalommal (lásd: 2018. július 13-i Curto kontra Parlament ítélet, T-275/17, EU:T:2018:479, 63. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

57 Ha azonban a panaszt elutasító határozat hatálya eltér azon aktus hatályától, amely ellen a panaszt benyújtották, többek között akkor, ha módosítja az eredeti határozatot, vagy ha a felperes helyzetét olyan új jogi és ténybeli elemek alapján vizsgálja felül, amelyeket – amennyiben azok az eredeti határozat meghozatala előtt bekövetkeztek volna vagy az illetékes hatóság előtt ismertek lett volna – figyelembe vettek volna, a Törvényszék határozhat kifejezetten a panaszt elutasító határozat ellen irányuló kérelmekről (lásd: 2019. december 19-i ZQ kontra Bizottság ítélet, T-647/18, nem tették közzé, EU:T:2019:884, 36. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

58 A jelen ügyben a panaszt elutasító határozat nem pusztán megerősíti a második megtámadott határozatot, mivel az igazgató a határozat elfogadását és a panasz benyújtását követően felmerült új tények tekintetében is állást foglalt. Azon dokumentumokat illetően ugyanis, amelyekbe a betekintést a második megtámadott határozat megtagadta, az igazgató azt állapította meg, hogy a felperes végül 2018. szeptember 12-én a helyszínen megtekinthette a vizsgálati jelentés nem bizalmas változatát, valamint a 45/2001 rendelet 13. cikke alapján kapott egy, a személyes adatait tartalmazó dokumentumot.

59 E körülmények között mind az első és második megtámadott határozat, mind pedig a panaszt elutasító határozat megsemmisítése iránti kérelmekről határozni kell.

60 Ezenkívül a panaszt elutasító határozat pontosítja az első és a második megtámadott határozat bizonyos indokait. Az első megtámadott határozatra tekintettel elismeri az egységvezető magatartásának „súlyosságát”, és pontosításokkal szolgál többek között azon körülményekről, amelyek az igazgatót arra indították, hogy „a szolgálat érdekében” elfogadja az egységvezető lemondását. A második megtámadott határozatra tekintettel hozzáteszi, hogy a felperes számára a tanúkkal és magával az egységvezetővel folytatott megbeszélések bizalmas jellegének védelme és a probléma érzékeny jellege miatt, valamint az ECDC vizsgálatok elvégzésére való képessége megőrzésének szükségessége miatt nem biztosítottak teljes körű betekintést a jelentésbe. Következésképpen, figyelemmel a pert megelőző eljárás során bekövetkezett változásokra, e kiegészítő indokolást szintén figyelembe kell venni az első és a második megtámadott határozat jogszerűségének vizsgálata során, mivel ezen indokolásnak egybe kell esnie ez utóbbiakkal (lásd ebben az értelemben: 2009. december 9-i Bizottság kontra Birkhoff ítélet, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 55. és 56. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

B. A megsemmisítés iránti kérelemről

1. Az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelemről

61 A felperes három jogalapot hoz fel – a panaszt elutasító határozattal kiegészített – első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelmének alátámasztására. Az első jogalap a meghallgatáshoz való jog megsértésén, a második az indokolási kötelezettség megsértésén, a harmadik pedig lényegében a személyzeti szabályzat 24. és 86. cikkének megsértésén alapul.

62 Az ECDC azt kéri, hogy a Törvényszék e megsemmisítés iránti kérelmet a felperesnek sérelmet okozó aktus hiányában nyilvánítsa nyilvánvalóan elfogadhatatlannak. Másodlagosan azt kéri, hogy a Törvényszék mind a három jogalapot mint megalapozatlant utasítsa el.

a) Előzetes megfontolások

63 Előzetesen emlékeztetni kell azokra a kötelezettségekre, amelyek az igazgatási szerveket terhelik abban az esetben, ha a tisztviselő vagy az alkalmazott segítségnyújtás iránti kérelmet nyújt be.

64 Ha egy intézmény kinevezésre jogosult hatóságához vagy adott esetben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságához a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján szükséges tényekről az e szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtanak be, a hatóság a szolgálat ellátásának rendjével és nyugalmával összeegyeztethetetlen incidens esetén a segítségnyújtási kötelezettség alapján köteles a kellő határozottsággal fellépni, és az ügy körülményei alapján szükséges gyorsasággal és gondossággal reagálni, hogy megállapítsa a tényállást, és az ügy ismeretében levonja a megfelelő következtetést. Ennek érdekében elégséges, hogy az intézményétől védelmet igénylő tisztviselő, illetve alkalmazott valószínűsítő bizonyítékkal álljon elő az állítása szerint őt ért támadások valódiságát illetően. Erre vonatkozó bizonyítékok fennállása esetén a szóban forgó intézménynek meg kell hoznia a megfelelő intézkedéseket, így például a panasz alapjául szolgáló tényeknek a panaszossal folytatott együttműködésben történő megállapítása érdekében igazgatási vizsgálatot kell lefolytatnia, és a vizsgálat eredményeire tekintettel meg kell tennie a szükséges intézkedéseket, így például – ahogyan a jelen ügyben is – az érintett személlyel szemben fegyelmi eljárást kell indítania,

amennyiben az igazgatási vizsgálat végén az adminisztráció lelki zaklatás megtörténtét állapítja meg (lásd: 2019. október 3-i DQ és társai kontra Parlament ítélet, T-730/18, EU:T:2019:725, 80. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

65 A személyzeti szabályzat 24. cikkében előírt segítségnyújtási kötelezettség megköveteli, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet előterjesztőket megfelelő időben tájékoztassák a kérelmük alapján hozott intézkedésekről. Különösen akkor, ha fegyelmi eljárás van folyamatban, a segítségnyújtást kérelmező személyt a kiszabott szankció jellegéről és súlyáról tájékoztatni kell (lásd ebben az értelemben: 2019. október 3-i DQ és társai kontra Parlament ítélet, T-730/18, EU:T:2019:725, 108. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Egyébiránt az állítólagos zaklatással kapcsolatos segítségnyújtás iránti kérelem esetén az adminisztrációnak az ilyen aktusok létezéséről vagy fenn nem állásáról szóló bármely határozatának gyorsnak és kifejezettnek kell lennie, valamint indokolással kell szolgálnia (lásd ebben az értelemben: 2000. december 5-i Campogrande kontra Bizottság ítélet, T-136/98, EU:T:2000:281, 58. pont).

66 Ezenfelül meg kell állapítani, hogy a lelki zaklatás fennállásának a kinevezésre jogosult hatóság által az igazgatási vizsgálat végén történő esetleges elismerése önmagában kedvező hatással járhat az áldozatok felépülésére irányuló terápiás eljárásra és emellett a sértett felhasználhatja azt a nemzeti bíróság előtti keresetindításhoz (lásd: 2018. július 13-i Curto kontra Parlament ítélet, T-275/17, EU:T:2018:479, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

67 E megfontolások fényében kell megvizsgálni az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem elfogadhatóságát és annak megalapozottságát.

b) Az elfogadhatóságról

68 Az ECDC – anélkül, hogy formálisan a kereset részleges elfogadhatatlanságára vonatkozó kifogást terjesztett volna elő – arra hivatkozik, hogy az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem nyilvánvalóan elfogadhatatlan. Az ECDC szerint az igazgatási vizsgálatot nem további intézkedések nélkül zárták le. Az ítélkezési gyakorlatban vizsgált más esetekkel ellentétben a jelen ügyben nem került sor a panasz elutasítására. Éppen ellenkezőleg, a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmét, amely a helyzet megszüntetése iránti segítségre és az egységvezető magatartásának megvizsgálására irányult, teljes egészében elfogadták.

69 Először is az ECDC szerint e kérelem nyomán több intézkedést hoztak, amelyek közül az első 2017. augusztus 7-én az OLAF megkeresése volt. A vizsgálatot az igazgató indította meg, miután az OLAF megerősítette, hogy kezdeményezése alapján nem indít vizsgálatot. 2017. október 26-tól a felperes már nem állt közvetlen kapcsolatban az egységvezetővel. Ezt követően az igazgató a vizsgálati jelentés alapján az egységvezető 2018. május 16-i lemondását 2019. március 16-i hatállyal fogadta el, azaz szolgálati érdekből másfél hónappal azt megelőzően, hogy utóbbi a nyugdíjkorhatárt elérte volna. Az ECDC kifejti, hogy a fegyelmi eljárás megindítása jelentős időt vehet igénybe, és nem feltétlenül jár az érintett elbocsátásával mint a legsúlyosabb szankcióval. Végül az egységvezető felmondási ideje alatt nyomonkövetési intézkedéseket vezettek be. Többek között az egységvezető távolról dolgozott az igazgató által közvetlenül kijelölt és felügyelt feladatokon. Egyébiránt a második segítségnyújtás iránti kérelem keretében a felperes semmilyen bizonyítékot nem szolgáltatott arra vonatkozóan, hogy a lelki zaklatás az első megtámadott határozat elfogadását követően is fennállt.

70 Az egységvezető magatartása súlyosságának állítólagos bagatellizálását illetően pedig az ECDC úgy véli, hogy az nem vezethető le sem az első megtámadott határozat szövegéből, sem pedig általánosabban az igazgató által az első segítségnyújtás iránti kérelmet követően hozott intézkedések összességéből.

71 Végül, azon szankciókat illetően, amelyeket a felperes szerint ki kellett volna szabni, az ECDC hozzáteszi, hogy nem köteles fegyelmi eljárást indítani, és szankciót sem kiszabni, ha a vizsgálatot követően készített jelentés ilyen eljárás megindítását javasolja. A segítségnyújtás iránti kérelem önmagában nem arra irányul, hogy szankciókat szabjon ki a lelki zaklatás feltételezett elkövetőjével szemben, hanem inkább arra, hogy segítse a kérelmezőt az általa indított eljárásban. Egyébiránt a szóban forgó helyzet az egységvezető lemondása miatt különleges. Mindenesetre a szankció megalapozottságával kapcsolatos vita nem függ össze azzal a kérdéssel, hogy az első megtámadott határozat sérelmet okozott-e a felperesnek. A tárgyaláson az ECDC ezenkívül hangsúlyozta, hogy az első segítségnyújtás iránti kérelmében a felperes nem kérte az igazgatótól, hogy indítson fegyelmi eljárást az egységvezetővel szemben.

72 A felperes a maga részéről azzal érvel, hogy ellentétben azzal, amit az ECDC a panaszt elutasító határozatban és a jelen kereset keretében állított, az első megtámadott határozat egy számára sérelmet okozó aktus. E tekintetben hangsúlyozza, hogy az igazgatási vizsgálat során az igazgató által elfogadott – a fenti 69. pontban ismertetett – intézkedések ellenére az első megtámadott határozat számára nem biztosított teljes elégtételt. Egyrészt az igazgató nem ismerte el egyértelműen és minden kétséget kizáróan, hogy az egységvezető olyan lelki zaklatásban bűnös, amelynek a felperes volt az áldozata. A „zaklatási elemek” kifejezésnek ezen határozatban történt használata megerősíti a határozat kétértelműségét, és bagatellizálja az egységvezető vele szemben tanúsított magatartásának hatását. Másrészt, habár a vizsgáló elismerte panaszának megalapozottságát, az igazgató egyetlen „megfelelő intézkedést” sem fogadott el az egységvezető önkéntes lemondása miatt. Különösen nem indult fegyelmi eljárás.

73 A személyzeti szabályzat 91. cikke (1) bekezdésének első mondata értelmében az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel az Európai Unió és a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó bármely személy között keletkező minden olyan jogvita tekintetében, amely az adott személyt a 90. cikk (2) bekezdésének értelmében hátrányosan érintő intézkedés jogszerűségére vonatkozik.

74 Az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése értelmében csak a kötelező joghatással járó, a tisztviselő vagy az alkalmazott érdekeinek – jogi helyzetük lényeges megváltoztatásával történő – befolyásolására alkalmas jogi aktusok vagy intézkedések minősülnek sérelmet okozónak. Az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek hatálya alá tartozó alkalmazottat illetően az ilyen aktusnak a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságtól kell erednie és határozati jelleget kell öltenie (lásd: 2015. május 18-i Gyarmathy kontra EMCDDT ítélet, F-79/13, EU:F:2015:49, 44. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A sérelmet okozó aktus fogalma egyaránt magában foglalja a személyzeti szabályzatban a tisztviselők jogainak biztosítása érdekében az adminisztrációra kifejezetten vagy hallgatólagosan előírt intézkedés meghozatalában megnyilvánuló határozatokat és mulasztásokat (lásd: 1996. október 25-i Lopes kontra Bíróság végzés, T-26/96, EU:T:1996:157, 31. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

75 Egyébiránt ahhoz, hogy valamely a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó jelenlegi vagy volt tisztviselő a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikke alapján a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése értelmében neki sérelmet okozó aktus megsemmisítését elfogadható módon kérhesse, e személynek keresete megindításának időpontjában létrejött és fennálló, ezen aktus

megsemmisítéséhez fűződő, kellően egyértelmű érdekkel kell rendelkeznie, amely érdek feltételezi, hogy a kereset – eredményénél fogva – előnnyel járhat számára (lásd: 2010. december 9-i Bizottság kontra Strack ítélet, T-526/08 P, EU:T:2010:506, 43. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

76 A jelen ügyben az első megtámadott határozatot az igazgató – mint munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság – fogadta el a felperes segítségnyújtás iránti azon első kérelmére válaszul, amely arra irányult, hogy közöljék vele a 2017. szeptember 28-án indított vizsgálat eredményét és az azzal kapcsolatos eljárás kimenetelét, tiszteletben tartva a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdésében és 24. cikkében előírt kötelezettségeket. Többek között a vizsgálati jelentés és a rendelkezésére bocsátott információk alapján, az igazgató – a személyzeti szabályzat 12a. cikkének (3) bekezdésére tekintettel – minősítette a kifogásolt magatartásokat, és tájékoztatta a felperest az említett segítségnyújtás iránti kérelem nyomán tett intézkedésekről. E határozat így olyan joghatásokat vált ki, amelyek érinthetik a felperes érdekeit. Az első megtámadott határozat tehát határozati jellegű, és a fenti 74. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlat értelmében vett sérelmet okozó aktusnak minősül.

77 A felperesnek az első megtámadott határozattal szembeni eljáráshoz fűződő érdekét illetően emlékeztetni kell arra, hogy – a fenti 64. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlatnak megfelelően – az első segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul az igazgató köteles volt egyrészt meghozni a megfelelő intézkedéseket az e kérelem alapjául szolgáló tényállás megállapítása érdekében, másrészt pedig a vizsgálat eredményeire tekintettel köteles volt megtenni a szükséges intézkedéseket.

78 A Törvényszék kimondta, hogy elválaszthatatlan a hatékony bírósági felülvizsgálat követelményeitől, hogy a segítségnyújtás kérelmezője a kérelmére vonatkozó határozattal szembeni keresetében vitathassa az e kérelemre válaszul elfogadott intézkedések megfelelő jellegét, ideértve azt az esetet is, amikor azt rója fel az intézkedés meghozójának, hogy nem indított fegyelmi eljárást egy olyan harmadik személlyel szemben, akit lelki zaklatás elkövetőjének ismertek el, amennyiben e tekintetben személyes kifogásaira hivatkozik (lásd ebben az értelemben: 2018. július 13-i SQ kontra EBB ítélet, T-377/17, EU:T:2018:478, 124. pont).

79 Amint az alábbi 85–116. pontból következik, az első megtámadott határozattal szemben felhozott harmadik jogalap keretében a felek nem értenek egyet abban a kérdésben, hogy az igazgató tiszteletben tartotta-e a segítségnyújtási kötelezettségét. A felperessel ellentétben az ECDC úgy véli, hogy az igazgató teljes mértékben helyt adott az első segítségnyújtás iránti kérelemnek. Az ECDC ugyanezen érvekre hivatkozik a jelen megsemmisítés iránti kérelem elfogadhatóságának vitatása érdekében, azzal az indokkal, hogy az első megtámadott határozat nem minősül a felperesnek sérelmet okozó aktusnak.

80 Márpedig az ECDC nem teheti függővé a felperesnek az első megtámadott határozattal szembeni eljáráshoz fűződő érdekét az általa a megsemmisítés iránti kérelmének alátámasztására felhozott kifogások megalapozottságától (lásd ebben az értelemben: 2017. július 4-i European Dynamics Luxembourg és társai kontra Európai Unió Vasúti Ügynöksége ítélet, T-392/15, EU:T:2017:462, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a felperesnek a jogi aktus megsemmisítéséhez fűződő érdeke azt feltételezi, hogy e megsemmisítés számára előnnyel járhat, nem pedig azt, hogy az ilyen előnnyel jár számára (2012. október 23-i Strack kontra Bizottság ítélet, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, 101. pont).

81 A jelen ügyben – abban az esetben, ha a Törvényszék úgy ítélné meg, hogy az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem megalapozott – ez azt jelentené, hogy az igazgató utólag újabb határozatot hozna a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmére válaszul, amely világosabban állapíthatná meg a tényeket, és adott esetben fegyelmi eljárás indítását eredményezheti az egységvezetővel szemben. Ebben az értelemben a jelen kereset alkalmas arra, hogy számára előnnyel járjon. Következésképpen a felperesnek érdeke fűződik az első megtámadott határozattal szembeni eljáráshoz.

82 Az ECDC által a tárgyaláson előadottakkal ellentétben azon tény, hogy a felperes az első segítségnyújtás iránti kérelemben formálisan nem kérte az igazgatótól, hogy indítson fegyelmi eljárást az egységvezetővel szemben, nem kérdőjelezi meg az eljáráshoz fűződő érdekét. Ahogyan ugyanis arra a Törvényszék a fenti 64. pontban emlékeztetett, ahhoz, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet elbíráló hatóság köteles legyen megállapítani a jogvita tárgyát képező tényeket, és azokból levonni a megfelelő következtetéseket, beleértve az eljárás alá vont személlyel szembeni fegyelmi eljárás megindítását is, elegendő, ha az intézményétől védelmet igénylő tisztviselő vagy alkalmazott a segítségnyújtás iránti kérelmében valószínűsítő bizonyítékkal áll elő az állítása szerint őt ért támadások valódiságát illetően.

83 A fenti megfontolások összességéből következik, hogy az ECDC által felhozott elfogadhatatlansági kifogást el kell utasítani.

c) Az ügy érdeméről

84 A Törvényszék célszerűnek tartja, hogy az első és a második jogalap vizsgálatát megelőzően először a harmadik jogalapot vizsgálja meg.

1) A harmadik, lényegében a személyzeti szabályzat 24. és 86. cikkének megsértésére alapított jogalapról

85 A harmadik jogalapot a keresetlevélben „Nyilvánvaló értékelési hiba és nyilvánvaló ténybeli hiba – A személyzeti szabályzat 86. cikkének megsértése” címmel terjesztik elő. Ahogyan azt a felperes a tárgyaláson a Törvényszék kérdésére adott válaszában jelezte, e jogalap lényegében a személyzeti szabályzat 24. és 86. cikkének megsértésén alapul. Noha ugyanis a felperes írásbeli beadványaiban kifejezetten csak a személyzeti szabályzat 86. cikkére hivatkozik, a személyzeti szabályzat 24. cikkének megsértése következik az e jogalap alátámasztására előadott azon érvekből, amelyek szerint az ECDC által az első segítségnyújtás iránti kérelmére adott válasz lényegében két okból nem kielégítő.

86 Egyrészt az igazgató a lelki zaklatásként bejelentett magatartásokat nem minősítette „megfelelő formában”, és nem tájékoztatta a felperest azokról a feltételekről, amelyek között az egységvezető benyújtotta lemondását és megkezdte a felmondási idejének letöltését, megsértve a személyzeti szabályzat 24. cikkét.

87 Másrészt az egységvezető lemondásának fegyelmi eljárás megindítása nélkül történt elfogadása nem felel meg a személyzeti szabályzat 24. és 86. cikkének.

88 Meg kell jegyezni, hogy az ECDC a felperes beadványaiból arra következtethetett, hogy a felperes az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem alátámasztása érdekében előterjesztett harmadik jogalapot – hallgatólagosan, de egyértelműen – többek között a

személyzeti szabályzat 24. cikkének rendelkezéseire alapította. Az ECDC beadványaiból ugyanis az következik, hogy az általa védekezésképpen kifejtett érvek az első segítségnyújtás iránti kérelem alapjául szolgáló tények lelki zaklatásként való megfelelő minősítésének az említett 24. cikket sértő elmaradására alapított kifogás megcáfolására irányulnak, és nem kizárólag a felperesnek a személyzeti szabályzat 86. cikkén alapuló, fegyelmi eljárás megindítására irányuló kérelmének vitatására. Ebből következik, hogy el kell utasítani az ECDC által a tárgyaláson felhozott és arra alapított harmadik jogalappal kapcsolatos elfogadhatatlansági kifogást, hogy e jogalapot megkésetten alapították a személyzeti szabályzat 24. cikkére.

i) A személyzeti szabályzat 24. cikkének a tények „megfelelő formában” történő lelki zaklatáskénti minősítésének hiánya és az egységvezetővel szemben elfogadott intézkedések leírásának hiánya miatti megsértéséről

89 A felperes rámutat, hogy az első megtámadott határozat a lelki zaklatásra vonatkozó „tényezők” fennállásának megállapítása céljából a vizsgálati jelentésre támaszkodik, amelynek tartalmát nem tették számára hozzáférhetővé. Ezáltal az ECDC kifejezetten nem erősítette meg, hogy az egységvezető magatartása a személyzeti szabályzat 12a. cikkének (3) bekezdése értelmében vett lelki zaklatásnak minősül. Márpedig a vizsgálati jelentés, valamint a felperes tanúi és az ECDC személyi állományának egyéb tagjai által tett tanúvallomások fényében az említett magatartást „megfelelő formában” zaklatásnak kellett volna minősíteni. Az első segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul az ECDC-nek egyértelműen állást kellett volna foglalnia a lelki zaklatás fennállását vagy annak hiányát illetően.

90 Egyébiránt az ECDC által az egységvezetővel szemben hozott intézkedések nem minősülnek elégséges válasznak a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmére. E tekintetben ez utóbbi azzal érvel, hogy a kereset benyújtásának időpontjában senki sem ismerte bizonyossággal az egységvezető ECDC-nél betöltött szakmai státuszát, sem az ő álláshelyét, sem konkrétabban azokat a körülményeket, amelyek között a lemondását benyújtotta. E körülmények között – ahogyan azt a felperes a második segítségnyújtás iránti kérelmében előadta – képes lett volna a felperes becsületét megsérteni a felmondási idő alatt.

91 Az ECDC erre azt válaszolja, hogy az első megtámadott határozat nem bagatellizálja az egységvezető magatartását. Az ECDC soha nem tekintette úgy, hogy az állított tények nem minősülnek a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett „teljes” zaklatásnak. Egyébiránt semmilyen büntetlenség nem állt fenn, mivel az ECDC teljes mértékben helyt adott a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmének.

92 A Törvényszék által a tárgyaláson feltett kérdésre válaszul az ECDC kifejtette, hogy az egységvezető által felügyelt ügyekben részt vevő személyeket tájékoztatták a lemondásáról, valamint arról, hogy a felmondási idő után távozik az ECDC-től. A – valamennyi tagállam képviselőit magában foglaló – ECDC igazgatótanácsának egy levelet is küldtek, ismertetve a lelki zaklatás megállapítását, és azon körülményeket, amelyek között az egységvezető elhagyja a szolgálatot. E tanács tagjait tehát tájékoztatták azon pontos körülményekről, amelyek között az egységvezetőnek el kellett hagynia a tisztségét.

93 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy egy igazgatási vizsgálat célja, hogy megállapítsa a tényállást, és az ügy ismeretében levonja abból a megfelelő következtetéseket mind a vizsgálat tárgyát képező esettel kapcsolatban, mind pedig annak érdekében, hogy – általánosságban és a

gondos ügyintézés elvének megfelelően – elkerülje az ilyen helyzet jövőbeni újbóli előfordulását (lásd: 2018. július 13-i Curto kontra Parlament ítélet, T-275/17, EU:T:2018:479, 59. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

94 Amennyiben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság – a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul – úgy véli, hogy elegendő bizonyítékkezdemény áll fenn ahhoz, hogy szükséges legyen igazgatási vizsgálatot indítani, e vizsgálatot szükségszerűen végig kell vinni annak érdekében, hogy az adminisztráció – a vizsgálati jelentés végkövetkeztetéseinek ismeretében – e tekintetben olyan végleges állásfoglalást hozzon, amely lehetővé teszi számára, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet további intézkedés nélkül irattárba helyezze, illetve ha bebizonyosodnak a felhozott tények, és azokra kiterjed a személyzeti szabályzat 12a. cikkének hatálya, többek között fegyelmi eljárást indítson annak érdekében, hogy a vélelmezett zaklatóval szemben adott esetben fegyelmi intézkedéseket hozzon (lásd ebben az értelemben: 2017. április 24-i HF kontra Parlament ítélet, T-570/16, EU:T:2017:283, 56. és 57. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

95 A vizsgálatot követően a tények intézmény által történő megállapítása alapvető fontosságú azon személy számára, aki úgy véli, hogy zaklatás áldozata. A zaklatás – amennyiben bizonyítást nyer – sérti az áldozat személyiségét, méltóságát, testi vagy lelki épségét. Amint arra a fenti 66. pont emlékeztetett, a lelki zaklatás fennállásának az igazgatási vizsgálatot követő elismerése önmagában kedvező hatással járhat az áldozat felépülésére irányuló terápiás eljárásra. Ezenkívül az áldozat felhasználhatja azt a nemzeti bíróság előtti esetleges keresetindításhoz. Ebből következik, hogy az igazgatási vizsgálatnak a kinevezésre jogosult hatóságot vagy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot arra kell vezetni, hogy véglegesen állást foglaljon a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett zaklatás fennállásáról vagy annak hiányáról.

96 A jelen ügyben az igazgató tájékoztatta a felperest a vizsgáló azon következtetéséről, amely szerint a panaszának helyt lehet adni, anélkül azonban, hogy számára – ismételt kérése ellenére – megküldte volna a vizsgálati jelentést. Egyébiránt – az ECDC állításával ellentétben – az igazgatónak az első megtámadott határozatban szereplő állításai igen általánosak és kétértelműek. Miután ugyanis emlékeztetett a vizsgáló következtetésére, a vizsgálati jelentés alapján megállapította a „zaklatásra vonatkozó tényezők” fennállását, kifejtve, hogy „az [említett] jelentés tartalmaz(ott) néhány ténybeli hibát”. Hozzátette, hogy „az a mód, ahogyan [az egységvezető bizonyos] nehézségeket és a vezetési módszerét kezelte, szükségtelen stresszt és szorongást okozott a személyi állomány számára”, „[m]indazonáltal figyelembe kell vennie, hogy feladata során bizonyos kérdéseket illetően el kellett járnia”. A panaszra adott válaszként az igazgató elismerte az egységvezető magatartásának „súlyosságát”, azonban azt pontosabban nem fejtette ki.

97 A személyzeti szabályzat 24. cikke alapján benyújtott segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul folytatott vizsgálatot követően e szövegben megfogalmazott tények leírása nem tesz eleget az e rendelkezésben előírt, a fenti 64–66. és 94. pontban hivatkozott kötelezettségeknek. Az első segítségnyújtás iránti kérelemre adott válaszában ugyanis az igazgató a tényeket nem bizonyította megfelelően és nem alakított ki végleges, a kétértelműségtől mentes álláspontot a lelki zaklatás fennállásáról vagy annak hiányáról. Különösen nem kellően egyértelmű a zaklatási „tényezők” fennállásának elismerése olyan megfontolások kíséretében, amelyek kétségbe vonják a vizsgálati jelentés azon elemzését, amely szerint az első segítségnyújtás iránti kérelemnek helyt lehet adni.

98 Egyébiránt az ECDC nem tájékoztatta pontosan a felperest a vizsgálati jelentés következményeiről, különösen az egységvezető lemondása előttre előirányzott „megfelelő intézkedésekről” és az egységvezető lemondása elfogadásának feltételeiről, habár ezeket az információkat közölni kellett volna vele, mivel azok a segítségnyújtás iránti kérelem elbírálásába illeszkednek (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2019. október 3-i DQ és társai kontra Parlament ítélet, T-730/18, EU:T:2019:725, 108. pont).

99 Csak az ECDC-nek a Törvényszék pervezető intézkedésére adott választ követően tájékoztatták ugyanis a felperest arról, hogy az előirányzott intézkedés az egységvezető szerződésének – az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján történő – megszüntetése volt. Ezen információ közlésének elmulasztása és kizárólag az egységvezető önkéntes lemondásának megemlítése a felperesben és az ECDC teljes személyi állományában azt a hitet kelthette, hogy az egységvezető bizonyos büntetlenségben részesült.

100 Márpedig a fenti 64. pontban felidézett ítélkezési gyakorlatnak megfelelően a segítségnyújtási kötelezettség magában foglalja, hogy a szolgálat rendjével és nyugalmával összeegyeztethetetlen esemény esetén a szükséges teljes határozottsággal kell fellépni. A személyzeti szabályzat 24. cikkében foglalt segítségnyújtási kötelezettségnek a célja a szolgálatot teljesítő tisztviselőknek és alkalmazottaknak jelenleg és a jövőben biztonságot nyújtani annak lehetővé tétele érdekében, hogy az általános szolgálati érdeknek megfelelően jobban elláthassák feladatukat (2018. július 13-i Curto kontra Parlament ítélet, T-275/17, EU:T:2018:479, 57. pont). E tekintetben meg kell állapítani, hogy a zaklatás miatti segítségnyújtás iránti kérelem nyomán indított igazgatási vizsgálat lehetővé teszi, hogy időben helyreállíthassák a szolgálati érdeknek megfelelő munkafeltételeket (lásd ebben az értelemben: 2019. október 3-i DQ és társai kontra Parlament ítélet, T-730/18, EU:T:2019:725, 84. pont). Megfelel továbbá egy közérdekű célnak is, azaz az esetleges zaklatási magatartások azonosításának, amelyek sértik az emberi méltóságot (lásd ebben az értelemben: 2019. április 4-i OZ kontra EBB ítélet, C-558/17 P, EU:C:2019:289, 66. pont).

101 A jelen ügyben, noha e kötelezettség a személyzeti szabályzat 24. cikkéből következik, az ECDC – az első megtámadott határozatban – elmulasztotta tájékoztatni a felperest azokról a feltételekről, amelyek mellett az egységvezető lemondását elfogadták. Az igazgató különösen azt nem fejtette ki, hogy a vizsgálati jelentés alapján fel kívánta mondani a szerződését, és hogy a szolgálat érdekében elfogadta a lemondását, és vele együtt határozta meg a felmondási idejének – a szolgálat nyugalmának való visszaállítását célzó – különleges részletszabályait. Az ECDC által a tárgyaláson tett pontosításokból kitűnik, hogy ezen információkat az igazgatótanács tagjaival közölték, azonban a felperessel és az egységvezetővel együtt dolgozó más személyekkel nem, holott az ezzel kapcsolatos átláthatóság az első segítségnyújtás iránti kérelmét követően megnyugtathatta volna a felperest, helyreállíthatta volna a munkafeltételek nyugalmát, és így hozzájárulhatott volna a szolgálat megfelelő működéséhez.

102 Ebből következik, hogy helyt kell adni a felperes azon kifogásainak, amelyek lényegében a személyzeti szabályzat 24. cikkének megsértésére, a tények megfelelő minősítésének és az egységvezetővel szemben elfogadott intézkedések ismertetésének hiányára vonatkoznak.

ii) A személyzeti szabályzat 24. és 86. cikkének az egységvezető lemondásának elfogadása és a fegyelmi eljárás megindításának hiánya miatti megsértéséről

103 A felperes azzal érvel, hogy az egységvezető lemondása nem volt elfogadható indok arra, hogy a vizsgálat lezárása tekintetében ne hozzanak semmilyen további intézkedést, és különösen, hogy az ECDC belső végrehajtási szabályainak tiszteletben tartása mellett, a személyzeti szabályzat

86. cikke alapján ne indítsanak fegyelmi eljárást. Márpedig a szolgálatból történő önkéntes távozásról szóló döntés nagymértékben különbözik a munkaszerződés fegyelmi ok miatti, adott esetben előzetes értesítés nélküli és a nyugdíjjogosultság csökkentésével történő megszüntetésétől. Az igazgató az első megtámadott határozatban elismerte, hogy „megfelelő intézkedéseket" irányoz elő, ami megerősíti, hogy a helyzet megfelelő szankciókat érdemelt, e tekintetben mérlegelési mozgástér nélkül. A tárgyaláson a felperes ezt azzal egészítette ki, hogy a meghozott intézkedések a szolgálat nyugalmát nem biztosították, amit az egységvezető 2018. május 29-i segítségnyújtás iránti kérelme is bizonyít, aki azt állította, hogy a felperes lejáratta.

104 Az ECDC erre azt válaszolja, hogy a segítségnyújtás célja nem szankció kiszabása, hanem a tények megállapítása és a további nehézségek megelőzése, valamint hogy e cél a jelen ügyben megvalósult. Egyébiránt a személyzeti szabályzat IX. melléklete 3. cikke (1) bekezdése b) pontjának olvasata alapján az ECDC-nek nem volt semmiféle jogi kötelezettsége a fegyelmi eljárás megindítására, mivel az egységvezető időközben lemondott.

105 Az ECDC-hez hasonlóan meg kell állapítani, hogy sem a személyzeti szabályzat 86. cikke, sem a személyzeti szabályzat IX. mellékletének 3. cikke nem követeli meg fegyelmi eljárás megindítását a tisztviselő vagy az alkalmazott kötelezettségszegésének megállapítása esetén.

106 Egyébiránt az ECDC-nek a szexuális és lelki zaklatás megelőzéséről szóló 33. sz. belső végrehajtási szabálya, valamint az ECDC igazgatási vizsgálatok és a fegyelmi eljárások lefolytatásáról szóló 29. sz. belső végrehajtási szabálya sem írja elő fegyelmi eljárás megindítását. Kétségtelen, hogy – ahogyan azt a felperes állítja – az ECDC 33. sz. belső végrehajtási szabályának 3. pontja emlékeztet azon általános elvre, amely szerint „[az ECDC] a lelki zaklatásként vagy szexuális zaklatásként megállapított valamennyi magatartást elfogadhatatlannak tekinti, és azokat szankcionálni kell". Mindazonáltal ugyanezen belső végrehajtási szabály 7.3. pontja – amely kifejezetten az állítólagos zaklatás tényállása esetén alkalmazandó hivatalos eljárást szabályozza – pontosítja, hogy „[h]a a [vizsgálati] jelentés fegyelmi eljárás megindítását javasolja, a kinevezésre jogosult hatóság [az érintett személy vagy személyek] meghallgatását követően dönthet úgy, hogy megindítja a fegyelmi eljárást, és az elkövetett kötelezettségszegés megerősítésének függvényében alkalmazza az ebből eredő szankciókat".

107 Az ítélkezési gyakorlatnak megfelelően, a személyzeti szabályzat 24. cikkének hatálya alá tartozó helyzetben meghozandó intézkedéseket illetően az adminisztráció – az uniós bíróság felülvizsgálati jogköre mellett – széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik e rendelkezés végrehajtási intézkedései és eszközei tekintetében (lásd: 2018. július 13-i SQ kontra EBB ítélet, T-377/17, EU:T:2018:478, 135. pont).

108 Olyan hiba esetén, amely igazolhatja az ideiglenes alkalmazott elbocsátását, e széles mérlegelési jogkörre tekintettel semmi nem kötelezi a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságot arra, hogy ezen alkalmazottal szemben fegyelmi eljárást indítson ahelyett, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikkének c) pontjában előírt, a szerződés egyoldalú felmondására vonatkozó lehetőséget igénybe venné. Csak abban az esetben kell az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 49. cikkének (1) bekezdésében előírtaknak megfelelően, a személyzeti szabályzat analógia útján az ideiglenes alkalmazottakra is alkalmazandó IX. melléklete szerinti fegyelmi eljárást megindítani, ha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság – az ideiglenes alkalmazott felmondása hiányában – az ideiglenes alkalmazottat az őt terhelő kötelezettségek elmulasztása miatt felmondási idő nélkül el kívánja bocsátani (lásd ebben az értelemben: 2013. október 23-i Gomes Moreira kontra ECDC ítélet, F-80/11, EU:F:2013:159, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

109 Amint az az első megtámadott határozatból kitűnik, az igazgató 2018 áprilisában, a betegszabadságról való visszatérését követően közölte az egységvezetővel a vizsgálati jelentés végleges változatát, és felhívta, hogy tegye meg az e jelentésre vonatkozó észrevételeit. Az ECDC a Törvényszék előtti eljárás keretében pontosította, hogy – az egységvezető meghallgatáshoz való jogával összhangban – az igazgató 2018. május 15-én egy megbeszélés során tájékoztatta őt arról, hogy az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján fel kívánja mondani a szerződését. E megbeszélést követően az egységvezető azonnal benyújtotta lemondását. Ahogyan az a panaszt elutasító határozatból kitűnik, e lemondást az igazgató 2018. május 16-án a szolgálat érdekében elfogadta.

110 Az ECDC által a Törvényszék felhívására benyújtott, az egységvezető lemondásának elfogadásáról szóló 2018. május 16-i levél megerősíti azokat a körülményeket, amelyek között e lemondást elfogadták. E levélből kitűnik, hogy az „előterjesztett súlyos állítások" tanulmányozását követően az ECDC úgy vélte, hogy a továbbiakban nem tud együttműködni az egységvezetővel. E körülmények között az igazgató szándéka – amelyről az érintettet az előző napon tájékoztatták – az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 47. cikke c) pontjának i. alpontja alapján a szerződés felmondására irányult. Mindazonáltal az igazgató lényegében azt állapította meg, hogy az egységvezető közvetlenül a 2018. május 15-i ülést követően nyújtotta be lemondását, ami a gyakorlatban azt jelenti, hogy az utolsó szolgálati napja e lemondás miatt – a felmondási idő tiszteletben tartása mellett – a munkaszerződése felmondása esetére meghatározott tényleges távozás időpontja előtt történik. Az egységvezető lemondását tehát a szolgálat érdekében fogadták el. Az említett levél azokat a feltételeket is tartalmazta, amelyek között az egységvezetőnek a felmondási idő alatt dolgoznia kell, amelyekbe ő bele is egyezett, azaz, hogy otthonában az igazgató által neki kijelölt feladatokon dolgozik. Végül az igazgató felhívta az egységvezető figyelmét arra, hogy a felmondási idő alatt tiszteletben kell tartania a személyzeti szabályzat 11. cikkében előírt kötelezettségeket.

111 A fentiekből következik, hogy az egységvezető önkéntes lemondása az ECDC által az első segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul lefolytatott igazgatási vizsgálatot követően tett lépéseknek a következménye. Ezt megerősíti az egységvezető 2018. május 15-i lemondásáról szóló levele, amely döntését nem személyes okokkal indokolja, hanem a „szolgálati érdekre" utal. Arra is rá kell mutatni, hogy az AD 12 besorolási fokozatú álláshelyéről másfél hónappal a nyugdíjkorhatár elérése előtt és több évvel a törvényes nyugdíjkorhatár 2021-ben történő betöltése előtt mondott le, így lemondása a nyugdíjjogosultságának csökkenését eredményezte. Ezenkívül, mivel az egységvezető a felmondási ideje alatt közvetlenül az igazgatóval dolgozott – az igazgató ilyen értelmű határozatát követően – elveszítette a korábban egységvezetőként kapott vezetői juttatását. Következésképpen e lemondás számára bizonyos kedvezőtlen gazdasági hatásokkal járt. Végül, azon sajátos körülmények, amelyek között munkáját ez utóbbi időszakban végezte, lehetővé tették annak elkerülését, hogy a felperes vele szakmai kapcsolatba kerüljön.

112 Kétségtelen, hogy az igazgató a lemondás elfogadása helyett dönthetett volna úgy, hogy megszünteti az egységvezető szerződését. E lehetőség azonban késleltette volna az egységvezető tényleges munkavégzése megszüntetésének időpontját, mivel akkor kellően indokolt határozatot kellett volna hozni (lásd ebben az értelemben: 2013. szeptember 11-i L kontra Parlament ítélet, T-317/10 P, EU:T:2013:413, 60. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Az egységvezető egyébként vitathatta volna az ilyen megszüntető határozatot.

113 Az igazgató fegyelmi eljárást is indíthatott volna az egységvezetővel szemben. Ugyanakkor, amint azt az ECDC hangsúlyozza, az ilyen eljárás bizonyos ideig tart. Egyébiránt a felperes által kifogásolt tények nem feltétlenül vezettek volna az egységvezető fegyelmi elbocsátásához, amely a

legsúlyosabb szankció. Ráadásul a felperes figyelmen kívül hagyja azt a tényt, hogy a lemondást olyan intézkedések kísérték, amelyek annak elkerülésére irányultak, hogy az egységvezető vele alá-fölérendeltségi viszonyban legyen, valamint arra, hogy biztosítsák a szolgálat nyugalmát a felmondási idő alatt. Az egységvezető ugyanis elfogadta, hogy ezen időszak alatt otthonról dolgozzon, olyan feladatokat látva el, amelyeket az igazgató közvetlenül bízott rá. Egyébiránt az a tény, hogy utóbbi személy maga két héttel az első megtámadott határozat elfogadását követően segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be, a felperes állításával ellentétben nem bizonyítja, hogy – lemondásának az igazgató általi elfogadása helyett – fegyelmi eljárás indítására lett volna szükség. Az egységvezető ugyanis abban az esetben is benyújthatta volna ezt a kérelmet, ha ez az eljárás megkezdődött volna.

114 A fenti megfontolások összességére tekintettel nem bizonyított, hogy az igazgató nyilvánvaló mérlegelési hibát követett volna el azzal kapcsolatban, hogy elfogadta az egységvezető lemondását ahelyett, hogy szerződését felmondta volna, vagy fegyelmi eljárást indított volna vele szemben. Az első megtámadott határozat tehát e tekintetben nem sérti a személyzeti szabályzat 24. és 86. cikkét.

115 Ezzel szemben, amint az a fenti 97. és 98. pontban megállapításra került, az első megtámadott határozat sérti a személyzeti szabályzat 24. cikkét, mivel az ECDC a vizsgálati jelentést követően elmulasztotta megfelelő módon bizonyítani a tényállást, és annak alapján nem foglalt véglegesen és kétséget kizáróan állást azzal kapcsolatban, hogy a személyzeti szabályzat 12a. cikkének (3) bekezdése értelmében vett lelki zaklatás megtörtént-e, vagy sem, valamint elmulasztotta tájékoztatni a felperest az első segítségnyújtás iránti kérelme alapján tett intézkedésekről, különösen, hogy nem ismertette vele az igazgató azon eredeti szándékát, hogy az egységvezető szerződését – még azt megelőzően, hogy lemondását beadta volna – megszünteti és azokat a körülményeket, amelyek között e lemondást elfogadták, ideértve a felmondási idő kitöltésétnek módjait is.

116 A fentiekre tekintettel részben helyt kell adni – a panaszt elutasító határozattal kiegészített első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem alátámasztása érdekében felhozott – harmadik jogalapnak, a személyzeti szabályzat 24. cikkének – a fenti 102. és 115. pontban említett vonatkozások tekintetében történt – megsértése miatt.

2) Az első, a meghallgatáshoz való jog megsértésére alapított jogalapról

117 A felperes arra hivatkozik, hogy őt a vizsgáló meghallgatta, viszont az első megtámadott határozat elfogadása előtt az igazgató nem hallgatta meg, megsértve ezzel az Alapjogi Charta – ítélkezési gyakorlat által értelmezett – 41. cikke (2) bekezdésének a) pontját. A felperes kifejti, hogy nem tudott észrevételeket tenni sem a vizsgálati jelentésben – amelybe a megtámadott határozat elfogadása előtt nem nyert betekintést – foglalt megállapításokra, sem pedig az igazgató által figyelembe vett többi tényezőre. A felperes kifejti, hogy az első megtámadott határozat számára sérelmet okozott, és hogy annak elfogadását megelőzően nem tájékoztatták sem annak tartalmáról, sem azon szolgálati érdek jellegéről, amely azt igazolja, hogy az ECDC az egységvezető lemondását fogadja el a fegyelmi eljárás megindítása helyett.

118 Az ECDC erre azt válaszolja, hogy a vizsgálattal érintett személy és a felperes nem ugyanazokat a jogokat élvezi a vizsgálat lefolytatása során, ami igazolja, hogy a felperes nem nyert betekintést a vizsgálati jelentésbe. Mindazonáltal 2018. szeptember 12-én lehetőséget biztosítottak számára a vizsgálati jelentés részleges megtekintésére – az e jelentésben említett személyek magánéletének és becsületének tiszteletben tartása mellett –, ahogyan azt az ombudsman a 2019. június 6-i

határozatában megerősítette. Ezenkívül a vizsgáló két alkalommal meghallgatta a felperest. Az ECDC szerint egyébiránt az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontjában előírt meghallgatáshoz való jog akkor biztosított, ha az egyedi intézkedés hátrányosan érinti a személyt, ami a jelen ügyben nem áll fenn. Mindenesetre az ECDC hozzáteszi, hogy ha a felperest meghallgatták volna, az eredmény hasonló lett volna, mivel az ECDC helyt adott az első segítségnyújtás iránti kérelmének.

119 Ez utóbbi érvre válaszul a felperes a válaszban megismétli azon állítását, hogy az első megtámadott határozat nem adott helyt az első segítségnyújtás iránti kérelmének.

120 Mindenekelőtt emlékeztetni kell arra, hogy az a személy, aki a személyzeti szabályzat 12a. és 24. cikke alapján amiatt nyújtott be segítségnyújtás iránti kérelmet, mert lelki zaklatás érte, a megfelelő ügyintézés elve alapján hivatkozhat az őt érintő tényekkel kapcsolatos meghallgatáshoz való jogra (lásd: 2020. június 4-i SEAE kontra De Loecker ítélet, C-187/19 P, EU:C:2020:444, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

121 Az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontja ugyanis úgy rendelkezik, hogy a megfelelő ügyintézéshez való jog magában foglalja többek között mindenkinek a jogát arra, hogy az őt hátrányosan érintő egyedi intézkedések meghozatala előtt meghallgassák.

122 A meghallgatáshoz való jog mindenki számára biztosítja azt a lehetőséget, hogy hasznos és hatékony módon ismertethesse az álláspontját minden közigazgatási eljárásban és minden olyan határozat elfogadása előtt, amely az érdekeit hátrányosan érintheti (lásd: 2020. június 4-i SEAE kontra De Loecker ítélet, C-187/19 P, EU:C:2020:444, 68. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

123 A meghallgatáshoz való jog kettős célt követ. Egyfelől az iratanyag vizsgálatát szolgálja, és azt, hogy a tényeket a lehető legpontosabban és helyesebben fel lehessen tárni, másfelől lehetővé teszi a hatékony védelem biztosítását az érintett számára. A meghallgatáshoz való jog különösképpen annak biztosítására irányul, hogy minden sérelmet okozó aktust az ügy teljes ismeretében hozzanak meg, és többek között célja annak lehetővé tétele az illetékes hatóság számára, hogy valamely hibát kijavítson, vagy az érintett személy számára, hogy személyes helyzetére vonatkozó olyan tényekre hivatkozhasson, amelyek a határozat meghozatala mellett vagy ellen szólnak, illetve arról, hogy annak mi legyen a tartalma (lásd: 2020. június 4-i SEAE kontra De Loecker ítélet, C-187/19 P, EU:C:2020:444, 69. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

124 A zaklatást állító panaszos szerepe lényegében a tények megállapítására irányuló igazgatási vizsgálat megfelelő lefolytatása érdekében történő együttműködésben merül ki (lásd: 2018. december 13-i CH kontra Parlament ítélet, T-83/18, EU:T:2018:935, 71. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

125 Amennyiben a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul az adminisztráció úgy határoz, hogy az e kérelem alátámasztására hivatkozott bizonyítékok nem megalapozottak, és hogy ezáltal a megjelölt magatartások nem valósítanak meg a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatást, egy ilyen határozat a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtójának sérelmet okoz, és őt a Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében hátrányosan érinti (lásd: 2018. december 13-i CH kontra Parlament ítélet, T-83/18, EU:T:2018:935, 78. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

126 A segítségnyújtás iránti kérelem elutasítása esetén, ha a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság úgy határozott, hogy kikéri az igazgatási vizsgálat lefolytatásával megbízott vizsgáló véleményét, és a segítségnyújtás iránti kérelmet elbíráló határozatában figyelembe veszi e vizsgáló ezzel kapcsolatban elkészített véleményét, a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtóját megillető meghallgatáshoz való jogot szem előtt tartva főszabály szerint ez utóbbival még akkor is ismertetni kell ezt a tanúk számára biztosított névtelenséget tiszteletben tartó, nem bizalmas változatban elkészíthető tanácsadói véleményt, ha a belső szabályok nem írnak elő ilyen megküldést (lásd: 2018. december 13-i CH kontra Parlament ítélet, T-83/18, EU:T:2018:935, 85 pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

127 Végül emlékeztetni kell arra, hogy ahhoz, hogy a meghallgatáshoz való jog megsértése a határozat megsemmisítéséhez vezessen, azt is meg kell vizsgálni, hogy e szabálytalanság hiányában az eljárás vezethetett volna-e más eredményre. Ezt a kérdést továbbá az egyes ügyek sajátos ténybeli és jogi körülményei alapján kell megítélni (lásd ebben az értelemben: 2020. június 18-i Bizottság kontra RQ ítélet, C-831/18 P, EU:C:2020:481, 105. és 107. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

128 A jelen ügyben az első megtámadott határozat nem zárta le az igazgató által 2017. szeptember 28-án indított igazgatási eljárást a személyzeti szabályzat 12a. cikke (3) bekezdésének értelmében vett lelki zaklatás hiánya miatt. Az igazgató ugyanis elismerte az egységvezető részéről tanúsított zaklatásra vonatkozó „tényezők” fennállását. Az első megtámadott határozat tehát nem – a fenti 125. és 126. pontban hivatkozott ítélkezési gyakorlatban vizsgálthoz hasonló – segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító határozat.

129 Ugyanakkor e határozat mégis olyan aktusnak minősül, amely a felperesnek sérelmet okoz, és amely őt az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének a) pontja értelmében hátrányosan érinti.

130 Az első megtámadott határozat ugyanis nem támasztja alá teljes mértékben a vizsgálati jelentésnek a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmére vonatkozó következtetéseit. Egyrészt az igazgató megállapítja, hogy az említett jelentésben „bizonyos ténybeli hibák” állnak fenn. Másrészt, míg a vizsgáló megállapította a felperes segítségnyújtás iránti kérelmének megalapozottságát, az igazgató csak a zaklatásra vonatkozó „tényezők” fennállását állapította meg. A tárgyalás során az ECDC pontosította, hogy az „tényezők” kifejezés hozzáadását e ténybeli hibák fennállása indokolja, amelyek ugyan nem kiemelten jelentősek, viszont figyelembe kell őket venni. Márpedig, ahogyan az a fenti 96. és 97. pontban megállapításra került, a kifogásolt tények e kifejezésekkel történő minősítése nem felel meg a személyzeti szabályzat 24. cikkében előírt kötelezettségeknek.

131 Az igazgató megsértette a felperes meghallgatáshoz való jogát, mivel az utóbbi az első megtámadott határozat elfogadását megelőzően nem tudott állást foglalni a vizsgálati jelentésben szereplő „ténybeli hibákról” és az összes további olyan tényezőről, amelyek alapján az igazgató az említett jelentés következtetéseivel nem teljesen értett egyet.

132 Márpedig e szabálytalanság hiányában az eljárás más eredményre vezethetett volna. A felperes többek között meggyőzhette volna az igazgatót arról, hogy a tények más értékelése is lehetséges, így – a vizsgálóhoz hasonlóan – teljes mértékben elismerhette volna áldozati minőségét.

133 Ezzel szemben – ellentétben a felperes állításával – az igazgató nem volt köteles meghallgatni a szolgálat érdekéhez kapcsolódó okokkal kapcsolatos észrevételeit, ami arra késztette, hogy elfogadja az egységvezető lemondását a szerződésének megszüntetése vagy a fegyelmi eljárás megindítása helyett. Az egységvezetővel szemben hozott határozatokat ugyanis nem a felperessel szemben hozták meg, az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdése a) pontjának értelmében véve.

134 A fentiekből következik, hogy a meghallgatáshoz való jog megsértésére alapított első jogalapnak részben helyt kell adni.

3) A második, az indokolási kötelezettség megsértésére alapított jogalapról

135 A felperes azzal érvel, hogy a vizsgálati jelentés teljes változata vagy nem bizalmas változata közlésének hiánya az első megtámadott határozat indokolására vonatkozó kötelezettség megsértésének minősül, mivel a határozat ezen a jelentésen alapul. A felperes kijelenti, hogy nem ismeri a vizsgáló által megkérdezett személyeket és a vizsgálati jelentésnek az első megtámadott határozatban említett ténybeli hibáit. Az e határozatban szereplő azon megállapítás, amely szerint „[az egységvezető vezetési módszere] szükségtelen stresszt és szorongást okozott a személyi állomány számára”, nem tesz eleget az indokolási kötelezettségnek. Az említett határozat nem teszi lehetővé azon okok megértését sem, amelyek az ECDC-t arra indították, hogy az egységvezető lemondását – valamennyi pénzügyi jogosultságának megőrzése mellett és tíz havi felmondási idő után – elfogadja, ahelyett, hogy felmondását elutasította és vele szemben fegyelmi eljárást indított volna.

136 Az ECDC hangsúlyozza, hogy a személyzeti szabályzat 25. cikkének második bekezdése kizárólag a sérelmet okozó határozatok indokolására kötelezi, amely a jelen ügyben nem áll fenn, mivel a segítségnyújtás iránti első kérelemnek helyt adtak. Mindenesetre a felperest a megtámadott határozat megfelelően tájékoztatta azokról az okokról, amelyek az ECDC-t annak meghozatalára indították. Egyébiránt többek között a tanúk névtelenségének védelme céljából, a vizsgálati jelentést aktuális állapotában nem lehetett megküldeni, annál is inkább, mivel a vizsgálat nem a felperesre irányult. Ezt az ombudsman a 2019. június 6-i határozatában megerősítette. Végül, a felperes már tudomást szerzett a meghallgatott személyek listájáról.

137 Ahogyan az a fenti 76. pontból kitűnik, az első megtámadott határozat sérelmet okozó aktusnak minősül. Ennélfogva azt jogilag megkövetelt módon – a személyzeti szabályzat 25. cikke második bekezdésének megfelelően, amely kizárólag az EUMSZ 296. cikkben előírt általános kötelezettség megismétlése – meg kell indokolni.

138 A sérelmet okozó határozat indokolására vonatkozó kötelezettség célja az, hogy megfelelő magyarázattal szolgáljon az érdekelt számára annak megítéléséhez, hogy a határozat megalapozott-e, vagy pedig olyan hibában szenved, amelynek alapján jogszerűsége vitatható, illetőleg hogy az uniós bíróság számára lehetővé tegye a megtámadott határozat jogszerűségének felülvizsgálatát. Az indokolási kötelezettség terjedelmét minden egyes esetben nem csupán a megtámadott határozat figyelembevételével, hanem az adott ügynek az említett határozat meghozatalát övező konkrét körülményei alapján kell megítélni (lásd: 2007. október 25-i Lo Giudice kontra Bizottság ítélet, T-154/05, EU:T:2007:322, 160. és 161. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

139 Noha az ítélkezési gyakorlat valóban elfogadja a szintén indokolt és közölt jelentésre vagy véleményre utaló indokolást, mindenképpen szükséges, hogy az ilyen jelentést vagy véleményt a sérelmet okozó aktussal együtt ténylegesen közöljék az érintettel (lásd ebben az értelemben: 2013. július 11-i Tzirani kontra Bizottság ítélet, F-46/11, EU:F:2013:115, 152. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

140 Az adminisztráció orvosolhatja az indokolás elégtelenségét – de nem annak teljes hiányát – a panasz megválaszolásának szakaszában adott megfelelő indokolással, vagy akár az eljárás során szolgáltatott kiegészítő adatokkal (lásd ebben az értelemben: 2010. március 2-i Doktor kontra Tanács ítélet, T-248/08 P, EU:T:2010:57, 93. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

141 Mindazonáltal a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelem alapján indított és a zaklatás tényének – amelynek valamely tisztviselő saját megítélése szerint áldozatává vált – feltárására irányuló vizsgálat különös körülményei között figyelembe kell venni az intézmény azon kötelezettségét is, hogy az ilyen súlyos helyzet kezeléséhez szükséges gyorsasággal és gondoskodással válaszoljon az ilyen kérelmet benyújtó tisztviselőnek. Következésképpen ilyen vonatkozásban a személyzeti szabályzat 25. cikkének második bekezdése szerinti indokolási kötelezettséget szigorúan kell értelmezni, és e rendelkezés követelményeinek nem felel meg az a határozat, amely maga csak indokláskezdeményt nyújt, így arra kényszerítve az érdekeltet, hogy panaszt nyújtson be a neki sérelmet okozó határozat olyan indokolása érdekében, amely megfelel az említett rendelkezés követelményeinek (lásd ebben az értelemben: 2013. július 11-i Tzirani kontra Bizottság ítélet, F-46/11, EU:F:2013:115, 164. és 165. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

142 E megállapítás azonban nem érinti az intézmények azon lehetőségét, hogy a panaszt elutasító határozat meghozatalakor konkrétan meghatározzák az adminisztráció indokait, vagy a Törvényszék azon lehetőségét, hogy a határozat jogszerűségét vitató jogalap vizsgálatánál figyelembe vegye e konkrét indokokat (lásd: 2013. július 11-i Tzirani kontra Bizottság ítélet, F-46/11, EU:F:2013:115, 167. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

143 Az első megtámadott határozat indokolását illetően meg kell állapítani, hogy e határozat nem foglalkozik kifejezetten a felperes által a segítségnyújtás iránti első kérelmében említett helyzetek egyikével sem, csupán a vizsgálati jelentésben leírt ténybeli elemekre utal, amelyhez a felperes ebben az időpontban semmilyen hozzáférést nem kapott, valamint „[az igazgató] rendelkezésére álló információkra”, anélkül, hogy részletezte volna azokat. Az említett határozat hivatkozik „ténybeli hibák” fennállására a vizsgálati jelentésben – azok ismertetése nélkül –, és azon „kérdések” vagy „nehézségek” fennállására is, amelyekkel kapcsolatban az egységvezetőnek „el kellett járnia”, anélkül, hogy azokat részletesen kifejtené. Végül az igazgató azok részletezése nélkül megemlíti, hogy olyan „megfelelő intézkedéseket” irányoz elő, amelyeket nem az egységvezető lemondása miatt fogadtak el. A panaszt elutasító határozatban az igazgató e tekintetben semmilyen további indokolást nem adott.

144 Ebből következik, hogy a panaszt elutasító határozattal kiegészített első megtámadott határozat nem tartalmaz indokolást bizonyos – a fenti 143. pontban említett – lényeges szempontok tekintetében, így a felperes számára lehetetlen volt e szempontok megalapozottságát vitatni.

145 E körülmények között a második jogalapnak helyt kell adni, anélkül, hogy az ECDC által a Törvényszék előtt tett pontosítások orvosolhatnák az indokolási kötelezettség e megsértését.

d) Az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelemre vonatkozó következtetés

146 A fenti megfontolások összességére tekintettel meg kell állapítani, hogy a panaszt elutasító határozattal kiegészített első megtámadott határozatot a személyzeti szabályzat 24. cikkének, a felperes meghallgatáshoz való jogának és az indokolási kötelezettségnek a megsértésével fogadták el.

2. A második megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelemről

147 A második megtámadott határozatban az ECDC elutasította a vitatott betekintés iránti kérelmet, amely a vizsgálati jelentés, valamint mindazon dokumentumok megszerzésére irányult, amelyek alapján az igazgató az első megtámadott határozatot hozta, ideértve azokat is, amelyek alapján úgy ítélte meg, hogy a vizsgálati jelentés „néhány ténybeli hibát” tartalmaz (lásd a fenti 29. pontot).

148 2018. május 30-i kérelmében a felperes jelezte, hogy mivel az első megtámadott határozat számára sérelmet okozott, – az Alapjogi Charta 41. cikkének megfelelően – be kell tekintenie e dokumentumokba, annál is inkább, mivel 2018. április 10-én egy második segítségnyújtás iránti kérelmet kellett benyújtania az egységvezetőnek a vizsgálati jelentés elkészítése során és ezt követően végzett cselekményei miatt.

149 A második megtámadott határozatban az igazgató megállapította, hogy a felperes érdekét nem érintheti az első megtámadott határozat, mivel az első segítségnyújtás iránti kérelmet mint megalapozatlant nem utasították el. Egyébiránt a második segítségnyújtás iránti kérelem sem igazolhatja a vizsgálati jelentésbe való betekintést, mivel e kérelmet illetően még nem hoztak határozatot. Az igazgató azt is jelezte, hogy a felperes a vizsgálat során lehetőséget kapott álláspontjának ismertetésére. Végül az igazgató lényegében emlékeztetett arra, hogy a védelemhez való jog terjedelmére vonatkozó ítélkezési gyakorlat szerint a lelki zaklatás miatti segítségnyújtás iránti kérelmet benyújtó személy helyzete nem hasonlítható az e kérelemmel érintett személy helyzetéhez, és hogy az utóbbi számára elismerendő eljárási jogok eltérnek azoktól a korlátozottabb eljárási jogoktól, amelyekkel a segítségnyújtás kérelmezője az igazgatási eljárás keretében rendelkezik. E tekintetben az igazgató hangsúlyozta, hogy az Alapjogi Chartán alapuló iratbetekintési jogot még azokban az esetekben is megtagadták a panaszosoktól, amikor az illetékes hatóság arra a következtetésre jutott, hogy nem áll fenn zaklatás.

150 A panaszt elutasító határozatban az igazgató hozzátette, hogy a felperes 2018. szeptember 12-én betekinthetett a vizsgálati jelentés nem bizalmas változatába, és a 45/2001 rendelet 13. cikkének megfelelően hozzáfért az e jelentésben szereplő saját személyes adataihoz. Az igazgató kifejtette, hogy – a tanúkkal és magával az egységvezetővel folytatott megbeszélések bizalmas jellegének védelme és a probléma érzékeny jellege miatt, valamint az ECDC vizsgálatok elvégzésére való képessége megőrzésének szükségessége miatt – a felperes számára nem biztosítottak teljes körű betekintést a jelentésbe.

151 A felperes egyetlen jogalapra hivatkozik a panaszt elutasító határozattal kiegészített második megtámadott határozattal szemben. E jogalap az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdése b) pontjának megsértésén alapul. A tárgyaláson a felperes elállt a keresetlevélben – alá nem támasztott módon – felhozott második kifogástól, amely a 45/2001 rendelet 13. cikkének megsértésén alapult.

152 Egyetlen jogalapjának alátámasztására a felperes előadja, hogy – a második megtámadott határozatban állítottakkal ellentétben – az első megtámadott határozat sérelmet okozó aktusnak minősül, ami még inkább igazolja a vizsgálati jelentéshez való teljes körű hozzáférés szükségességét. Egyébiránt az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének b) pontjában és a 45/2001 rendelet 20. cikkében előírt kivételekre már nem lehet hivatkozni, mivel a vizsgálatot lezárták. Ezenkívül a felperes hangsúlyozza, hogy bizonyos tanúk egyetértenek abban, hogy a meghallgatásaik jegyzőkönyveibe való betekintést biztosítani kell számára, így az 1049/2001 rendelet 4. cikke (1) bekezdésének b) pontjában előírt kivételre sem lehet hivatkozni. Ráadásul a védett érdekek konkrét és tényleges sérelme nem nyert bizonyítást. E körülmények között a felperes szerint a számára 2018. szeptember 12-én a vizsgálati jelentéshez való nagyon korlátozott, a helyszínen történő hozzáférés nem egyenértékű – az Alapjogi Charta 41. cikkének megfelelő – szokásos iratbetekintéssel. Végül a felperes pontosítja, hogy nem osztja az ombudsman 2019. június 6-i határozatának következtetéseit, különösen a személyes adatok védelmére vonatkozó elemzést illetően. A tárgyalás során a felperes hozzátette, hogy a tanúvallomásokat már a vizsgálati jelentésnek az igazgató számára megküldött változatában anonimizálták.

153 Az ECDC erre azt válaszolja, hogy mivel az első megtámadott határozat sérelmet nem okoz, a második megtámadott határozat alapjául szolgáló indokok továbbra is érvényesek. Hangsúlyozza, hogy az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének b) pontja előírja a bizalmas adatkezeléshez fűződő jogos érdekek tiszteletben tartását. A 45/2001 rendelet 20. cikke és az Alapjogi Charta 8. cikke igazolják a felperes eljárási jogainak e tekintetben való korlátozását. Egyébiránt az a tény, hogy a vizsgálat már lezárult, nem változtat sem a tanúk, sem az egységvezető érdekein. Ez utóbbi egyébként olyan konkrét bizonyítékokkal szolgált, amelyek szerint a vizsgálati jelentésben szereplő adatok hozzáférhetővé tétele sértheti a jogait. Ezenkívül az ECDC arra hivatkozik, hogy a felperesnek 2018. szeptember 12-én lehetősége volt az említett jelentés nem bizalmas változatába való betekintésre. Az ombudsman megerősítette, hogy az ECDC megfelelően és kellőképpen indokolta az e jelentésbe való teljes betekintés megtagadását. Végül – az igazgatónak benyújtott vizsgálati jelentésben szereplő tanúvallomások anonimizálását illetően – az ECDC hangsúlyozza, hogy az nem elegendő, mivel az ECDC mérete és a tanúvallomások vonatkozása miatt a jelentést olvasva könnyen azonosítani lehetne a tanúkat.

154 Elöljáróban hangsúlyozni kell, hogy az ombudsman 2019. június 6-i határozata nem a második megtámadott határozatra, hanem a – fenti 32. pontban említett – 2018. június 20-i második levélre vonatkozik. E levelet a felperesnek a vizsgálati jelentésbe való betekintés iránti korábbi kérelemre válaszul küldték meg, amennyiben e kérelem az 1049/2001 és a 45/2001 rendeleteken alapult. Az ombudsman így megvizsgálta, hogy e rendeletekre tekintettel – az érintett személyek magánéletének és becsületének védelme érdekében – az ECDC megfelelően és kellőképpen indokolta-e a vizsgálati jelentéshez való teljes körű nyilvános hozzáférést megtagadó határozatát. Az ombudsman tehát nem vizsgálta, hogy ezen érdekek igazolják-e, hogy a felperes számára az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének b) pontjában biztosított iratbetekintési jog gyakorlása keretében csak korlátozott betekintést biztosítottak a vizsgálati jelentésbe.

155 A megfelelő ügyintézéshez való jogot az Alapjogi Charta 41. cikke rögzíti, amely az uniós jogrend által a közigazgatási eljárásokban biztosított garanciák között szerepel (lásd: 2018. szeptember 19-i Selimovic kontra Parlament ítélet, T-61/17, nem tették közzé, EU:T:2018:565, 67. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). A Charta említett 41. cikke (2) bekezdésének b) pontja biztosítja mindenkinek a jogát arra, hogy a személyére vonatkozó iratokba a bizalmas adatkezeléshez, illetőleg a szakmai és üzleti titokhoz fűződő jogos érdekek tiszteletben tartása mellett betekintsen. Az iratbetekintési jog magában foglalja, hogy a szóban forgó intézménynek

lehetőséget kell biztosítania az érintett személy számára a vizsgálati iratai között található valamennyi olyan dokumentum megvizsgálására, amely hasznos lehet a védelme szempontjából (lásd: 2018. szeptember 19-i Selimovic kontra Parlament ítélet, T-61/17, nem tették közzé, EU:T:2018:565, 78. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

156 Amint azt a Törvényszék a fenti 129. pontban megállapította – az ECDC állításával ellentétben – az első megtámadott határozat a felperes számára sérelmet okozó aktusnak minősül. Ennélfogva meg kell vizsgálni, hogy az igazgató által a második megtámadott határozatban – amely határozat indokolását kiegészítette a panaszt elutasító határozat – előadott további indokok igazolják-e a kért dokumentumokba való betekintés teljes vagy részleges megtagadását.

157 A Törvényszék pervezető intézkedésére válaszul az ECDC benyújtotta a vizsgálati jelentés nem bizalmas változatát, amelyet a felperes a helyszínen 2018. szeptember 12-én megtekinthetett.

158 Pervezető intézkedést követően az ECDC benyújtotta tovább a vizsgálati jelentés bizalmas változatát, amelybe a betekintést a második megtámadott határozat megtagadta, valamint az igazgató által az első megtámadott határozat meghozatala során figyelembe vett többi dokumentumot is. E dokumentumok, először is a felperes segítségnyújtás iránti első kérelme, másodszor a felperes által 2017. július 14-én küldött kiegészítő információs formanyomtatvány, harmadszor az egységvezető 2018. január 17-i, az igazgatónak címzett elektronikus levele, amelyben megosztotta vele a vele közölt vizsgálati jelentés tervezetével kapcsolatos megjegyzéseit, negyedszer a vizsgáló által 2018. július 27-én az igazgatónak küldött, a vizsgálati jelentés hibáiról szóló elektronikus levél, valamint ötödször, az igazgató ezen levélre 2018. augusztus 3-án adott válasza.

159 Ami a vizsgálati jelentést illeti, az ECDC által a Törvényszékhez benyújtott dokumentumok tanulmányozásából kitűnik, hogy e jelentést az ECDC igazgatási vizsgálatok és a fegyelmi eljárások lefolytatásáról szóló 29. sz. belső végrehajtási szabályzata 4. cikkének (8) bekezdésében előírt kritériumok tiszteletben tartásával készítették el. E rendelkezés szerint „[a] jelentés tartalmazza a szóban forgó tényeket és körülményeket; megállapítja, hogy a helyzetre alkalmazandó szabályokat és eljárásokat tiszteletben tartották-e, és a súlyosító vagy enyhítő körülményekre tekintettel megállapítja az egyéni felelősséget”. Az említett rendelkezés szintén előírja, hogy „[a] jelentéshez mellékelni kell valamennyi releváns dokumentum és a meghallgatásokról készült beszámolók másolatát”. E követelmények alapján a jelentést hét be nem számozott szakaszra tagolták.

160 A Törvényszék által a tárgyaláson feltett kérdésre válaszul az ECDC pontosította, hogy a vizsgálati jelentésben szereplő azon személyes adatok, amelyeket a felperessel – a 45/2001 rendelet 13. cikke alapján – a 2018. június 20-i második levél közölt (lásd a fenti 32. pontot), kizárólag azok a kifogások, amelyeket a felperes az első segítségnyújtás iránti kérelmében maga fogalmazott meg.

161 A vizsgálati jelentésnek az ECDC által benyújtott nem bizalmas változatából és az ECDC által szolgáltatott pontosításokból következik, hogy a felperes csak e jelentés azon részeihez fért hozzá, amelyek a saját kifogásaira hivatkoztak, valamint az alkalmazandó jogi rendelkezésekre és a vizsgálat lefolytatásának módjára vonatkozó általános megfontolásokat tartalmazó részekhez. Ezzel szemben az említett jelentés lényegét teljesen egészében kitakarták. A felperes többek között nem fért hozzá a jelentés három utolsó szakaszához, amelyek magukban foglalják mindenekelőtt a felperes és az ECDC személyi állományának egy másik tagja által benyújtott segítségnyújtás iránti kérelmekben előadott tények leírását, a beszerzett tanúvallomások

fényében, ideértve az egységvezető nyilatkozatait is (ötödik szakasz), majd a vizsgálónak minden egyes segítségnyújtás iránti kérelemre vonatkozó következtetéseit (hatodik szakasz), és végül utóbbi vizsgálattal kapcsolatos általános következtetéseit (hetedik szakasz).

162 Márpedig megállapításra került, hogy az igazgatási vizsgálat végén készített jelentések másolatának – adott esetben nem bizalmas változatban történő – megküldése szükséges az Alapjogi Charta 41. cikkében biztosított megfelelő ügyintézés elvére és a segítségnyújtási kötelezettségre tekintettel, amelyek magukban foglalják, hogy az illetékes hatóság tájékoztatja az érintetteket a segítségnyújtás iránti kérelmük eredményéről, annál is inkább, ha – mint a jelen ügyben is – a jelentés elismeri a lelki zaklatás fennállását (lásd ebben az értelemben: 2019. október 3-i DQ és társai kontra Parlament ítélet, T-730/18, EU:T:2019:725, 109. pont).

163 Ugyanakkor – ahogyan az ECDC hangsúlyozza – az iratbetekintési jog nem abszolút jog. Az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének b) pontja két feltétellel biztosítja ezt a jogot. Egyrészt valamely személy betekintési joga csak „az őt érintő iratokra” vonatkozik. Másrészt a betekintést „a bizalmas adatkezeléshez, illetőleg a szakmai és üzleti titokhoz fűződő jogos érdekek tiszteletben tartása mellett” kell biztosítani.

164 Az első feltételnek a jelen ügyben való következményeit illetően meg kell állapítani, hogy a vizsgálati jelentés nem csupán a felperes segítségnyújtás iránti első kérelmére vonatkozik, hanem egy másik segítségnyújtás iránti kérelemre is. Egyébiránt a vizsgáló a jelentésének hatodik és hetedik szakaszában a „súlyosító körülmények” kapcsán az ECDC személyi állománya egyéb tagjainak személyes helyzetére is hivatkozott.

165 Amikor a tárgyalás során ezzel kapcsolatban kérdést intéztek hozzá, a felperes nem zárta ki, hogy betekintési jog illetheti meg a vizsgálati jelentés harmadik személyek helyzetére vonatkozó részeibe. Mindazonáltal, az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének b) pontja értelmében az általa hivatkozott iratbetekintési jog kizárólag az őt érintő ügyiratokhoz biztosít hozzáférést.

166 Ami a bizalmas adatkezeléshez fűződő jogos érdekek védelmére vonatkozó – a fenti 163. pontban említett – második feltételt illeti, amelyet az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdésének b) pontja szintén biztosít, a Bíróság úgy ítélte meg, hogy egy lelki zaklatás miatt benyújtott panasz keretében – különös körülmények fennállásának kivételével – biztosítani kell a beszerzett tanúvallomások bizalmas jellegét, a pert megelőző eljárást is beleértve, mivel ha a peres szakaszban e bizalmas jelleget esetlegesen feloldhatják, az akadályát képezheti az olyan semleges és objektív vizsgálat lefolytatásának, amelynek során a személyzeti állomány tanúvallomás tételére felhívott tagjai vonakodás nélkül együttműködnek (lásd: 2018. szeptember 19-i Selimovic kontra Parlament ítélet, T-61/17, nem tették közzé, EU:T:2018:565, 79. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

167 A jelen ügyben azonban az ECDC nemcsak arra szorítkozott, hogy kitakarja a vizsgálati jelentésnek a tanúvallomásokra vonatkozó részeit, hanem elhallgatta a vizsgáló elemzésének teljes tartalmát, beleértve a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmére vonatkozó következtetéseit is, amit nem igazolhat a tanúk bizalmas kezeléséhez fűződő jogos érdekek és a vizsgálatok megfelelő lefolytatásának védelme.

168 Egyébiránt a vizsgáló a vizsgálati jelentésben már megtette a tanúk névtelenségének biztosítására irányuló intézkedéseket. Többek között mindig biztosította a lehetőséget azon személyek számára, akik elfogadták, hogy aláírják-e a meghallgatásukról készült jegyzőkönyvet, vagy sem. Azon személyek esetében, akik úgy döntöttek, hogy azt nem írják alá, a jelentés nem használta fel a

tőlük beszerzett információkat oly módon, hogy az lehetővé tette volna azonosításukat. Azon személyek tekintetében, akik elfogadták az említett vallomásaik aláírását, a vizsgálati jelentésben tett nyilatkozatukkal társított nevüket kóddal helyettesítették. Még abban az esetben is, ha – ahogyan azt az ECDC állítja – az ECDC mérete miatt ezt az anonimizálási technikát nem ítélték volna elégségesnek a személyazonosságuk védelméhez, elképzelhető lett volna azon lehetőség, hogy a tanúvallomások lényegét összefoglaló formában teszik hozzáférhetővé, vagy a tanúvallomások tartalmának bizonyos részeit elrejtik (lásd ebben az értelemben: 2020. június 25-i HF kontra Parlament ítélet, C-570/18 P, EU:C:2020:490, 66. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat). Márpedig az ECDC e technikák egyikével sem kívánt élni.

169 Ami a – fenti 158. pontban említett – többi dokumentumot illeti, amelyekbe a betekintést a második megtámadott határozat szintén megtagadta, meg kell állapítani, hogy maga a felperes fogalmazta meg a segítségnyújtás iránti első kérelmet és a kiegészítő információs formanyomtatványt. Ami az egységvezető 2018. január 17-i az igazgatónak címzett elektronikus levelét illeti – a tanúk bizalmas jellegének tiszteletben tartása mellett – az igazgatónak ezen elektronikus levél azon nem bizalmas részeit, ami az első segítségnyújtás iránti kérelmében előadott tényekre vonatkozott, továbbítania kellett volna a felperesnek. Végül, ami az igazgató és a vizsgáló közötti e-mail-váltást illeti, meg kell állapítani, hogy arra 2018. július 27. és augusztus 3. között került sor, tehát az az első megtámadott határozat elfogadását követően történt, így az nem tartozik a vitatott betekintés iránti kérelem hatálya alá.

170 A fentiek összességéből következik, hogy a felperes által előterjesztett egyetlen jogalap részben megalapozott.

171 Következésképpen meg kell semmisíteni a panaszt elutasító határozattal kiegészített második megtámadott határozatot, amennyiben az megtagadta a felperestől a vizsgálati jelentésnek és az egységvezető 2018. január 17-i elektronikus levelének az őt érintő, nem bizalmas részeibe való betekintést (lásd a fenti 164. és 169. pontot).

C. A kártérítési kérelemről

172 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék az ECDC-t kötelezze az általa elszenvedett, méltányossági alapon 40 000 euróra becsült nem vagyoni kár megtérítésére.

173 Kérelmének alátámasztása érdekében a felperes arra hivatkozik, hogy számára nem vagyoni kárt okozott az a tény, hogy az ECDC nem ismerte el teljeskörűen az áldozati jogállását és az egységvezetővel szemben nem alkalmazott fegyelmi szankciót.

174 E tekintetben a felperes hangsúlyozza, hogy öt éven át, megszakítás nélkül nagyon magas feszültségnek volt kitéve, amely olyan egészségkárosodásokhoz vezetett, amelyek szorongásban, vérnyomással kapcsolatos problémákban és az önbizalmának hanyatlásában nyilvánulnak meg. Az a tény, hogy az ECDC az első megtámadott határozattal összefüggésben úgy határozott, hogy nem szab ki fegyelmi szankciót az egységvezetővel szemben, és hogy az igazgató az első segítségnyújtás iránti kérelmét követően semmilyen védelmi intézkedést nem hozott, a felperesben azon érzést erősítette, hogy az egységvezető büntetlenül járhat el.

175 A kárt tovább súlyosbította az a tény, hogy az igazgató minden eszközt megpróbált igénybe venni annak érdekében, hogy számára ne biztosítson hozzáférést azon kulcsfontosságú információkhoz és dokumentumokhoz, amelyek alapján az első megtámadott határozatban a segítségnyújtás iránti első kérelmének sorsáról határozott. Márpedig az átláthatóság és az egyértelműség

elengedhetetlen ahhoz, hogy helyreállítható legyen az a bizalom, hogy a munkáltató ténylegesen visszautasítja a személyzeti szabályzat által biztosított jogok megsértését, még akkor is, ha e jogsértések a vezető munkavállalóknak tudhatók be.

176 Az egységvezető felperessel szembeni cselekményeinek kezdete és az első segítségnyújtás iránti kérelem benyújtása között eltelt négy év észszerű határidőnek minősül, figyelembe véve a helyzet megismeréséhez szükséges időt, a felperes kimerültségi állapotát és a szerződéshosszabbítás 2014-es lejártát. A felperes hozzáteszi, hogy mindenesetre már személyesen és a személyzeti bizottságon keresztül is figyelmeztette az adminisztrációt az egységvezető magatartására. Éveken keresztül nem hagyott fel a segítségnyújtás iránti igényével, annak ellenére, hogy ténylegesen nem hallgatták meg és még kevésbé értették meg.

177 Az ECDC arra hivatkozik, hogy a felperes első segítségnyújtás iránti kérelmének benyújtása óta tiszteletben tartotta a gondossági kötelezettségét és a megfelelő ügyintézés elvét, az OLAF engedélyét követő igazgatási vizsgálat megindításával, védelmi intézkedések elfogadásával, a zaklatás elismerésével és az egységvezető szolgálat érdekében történő lemondásának elfogadásával. A stressz és szorongás igen magas szintjét a felperes csak 2018. július 2-án, panaszában jelentette be. Az ECDC azt állítja, hogy ha korábban tudomást szerzett volna arról, hogy a felperest zaklatták, megfelelő intézkedéseket hozott volna, ahogyan azt már az első segítségnyújtás iránti kérelem benyújtását követően megtette. Ami ez utóbbi benyújtásának időpontját illeti, az ECDC megjegyzi, hogy nem állította, hogy az elévült volna.

178 Ami a kár ténylegességét illeti, az ECDC arra hivatkozik, hogy semmilyen bizonyítékot nem nyújtottak be, mivel a keresetlevélhez csatolt orvosi igazolás véleménye szerint csak nagyon csekély információértékkel rendelkezik.

179 Végül, a feltételezett kötelezettségszegés és a nem vagyoni kár közötti okozati összefüggést sem bizonyították.

180 Elöljáróban pontosítani kell a felperes kártérítési kérelmének terjedelmét.

181 Amint ugyanis a fenti 36. pontban szerepel, a felperes, valamint az ECDC személyi állományának más tagjai 2018. október 11-én a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján egy másik kártérítési kérelmet nyújtottak be. E közös kérelem keretében a felperes 356 400 euró összeget követel azon vagyoni és nem vagyoni kára miatt, amelyet azon, 2012 és 2018 közötti időszak során szenvedett el, amikor az ECDC nem biztosított megfelelő munkakörnyezetet, és későn reagált az egységvezető magatartására. E kérelmet az igazgató elutasította, majd az a T-864/19. számon nyilvántartásba vett, a Törvényszékhez benyújtott panasz és kereset tárgyát képezte. A tárgyalás során a felperes pontosította, hogy a jelen ügy keretében előterjesztett kártérítési kérelem különbözik a T-864/19. sz. ügy tárgyát képező kérelemtől. A felperes által ez utóbbi kérelemben hivatkozott károkról tehát nem szükséges határozni.

182 A keresetlevélből kitűnik, hogy a felperes által a jelen ügyben hivatkozott nem vagyoni kár az első és a második megtámadott határozatból ered. A felperes különösen arra hivatkozik, hogy az első megtámadott határozat lezárta a vizsgálatot, anélkül hogy teljes mértékben elismerte volna az áldozati jogállását, és anélkül, hogy – lemondása miatt – fegyelmi szankciót szabott volna ki az egységvezetővel szemben. E kárt súlyosbította a vizsgálati jelentésbe való betekintés megtagadása a második megtámadott határozatban.

183 Következésképpen a felperes azon nem vagyoni kár megtérítését kéri, amely az első megtámadott határozat megsemmisítése iránti kérelem alátámasztása érdekében előterjesztett harmadik jogalap és a második megtámadott határozat ellen felhozott egyetlen jogalap keretében ismertetett jogellenességekből ered.

184 Ahogyan az a fenti 116. és 170. pontból kitűnik, e jogalapoknak részben helyt adtak. Megállapítást nyert ugyanis egyrészt, hogy az ECDC a vizsgálati jelentést követően nem bizonyította teljes körűen a tényeket, és nem tájékoztatta a felperest az első segítségnyújtás iránti kérelme alapján tett intézkedésekről, megsértve ezzel a személyzeti szabályzat 24. cikkét. Másrészt a vizsgálati jelentésbe a felperes számára biztosított korlátozott betekintés nem felelt meg az Alapjogi Charta 41. cikke (2) bekezdése b) pontjának.

185 Az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében egy jogellenes aktus megsemmisítése, önmagában megfelelő és főszabályként elégséges jóvátételét jelenti minden olyan nem vagyoni kárnak, amelyet ezen aktus okozhatott. Nem ez a helyzet azonban akkor, ha a felperes bizonyítja, hogy őt a megsemmisítést megalapozó jogsértéstől független és e megsemmisítéssel teljes mértékben helyre nem hozható nem vagyoni kár érte (lásd: 2018. július 13-i Curto kontra Parlament ítélet, T-275/17, EU:T:2018:479, 114. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

186 Ez az eset áll fenn elsősorban akkor, ha az említett aktusban szereplő, a felperes képességeire vonatkozó kifejezetten negatív, a felperesre nézve sértő bármiféle vélemény szerepel, másodsorban akkor, ha az elkövetett szabálytalanság rendkívül súlyos, harmadsorban pedig amikor a megsemmisítés meg van fosztva a hatékony érvényesüléstől, ezért önmagában nem jelentheti a megtámadott határozattal okozott nem vagyoni kár megfelelő és elégséges jóvátételét (lásd: 2012. október 23-i Strack kontra Bizottság ítélet, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, 128. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

187 Egyébiránt az ítélkezési gyakorlat szerint az állítólagosan elszenvedett kár nem vagyoni jellege nem alkalmas a felperest ért kár fennállására és mértékére vonatkozó bizonyítási teher megfordítására. Az Unió felelőssége ugyanis csak akkor állapítható meg, ha a felperesnek sikerül bizonyítania kárának valós jellegét (lásd: 2015. április 29-i CC kontra Parlament ítélet, T-457/13 P, EU:T:2015:240, 49. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).

188 A jelen ügyben a felperes nem bizonyította az első és a második megtámadott határozat megsemmisítését megalapozó jogsértésektől független nem vagyoni kár fennállását, amelyet ezen megsemmisítés nem orvosolhatna teljes mértékben. A tárgyaláson e tekintetben annak megerősítésére szorítkozott, hogy az egységvezető büntetlenül maradt, és hogy a szorongás és a szenvedés, amelynek áldozatává vált, valós volt, különösen azon erőfeszítéseket követően, amelyeket annak érdekében kellett megtennie, hogy hozzáférhessen a számára alapvető fontosságú adatokhoz, azaz a vizsgálati jelentéshez. A felperes azonban nem fejtette ki azokat az okokat, amelyek miatt e kár nem orvosolható az első és a második megtámadott határozat megsemmisítésével.

189 A fentiek fényében az e határozatokból eredő nem vagyoni kár megtérítése iránti kérelmet el kell utasítani.

IV. A költségekről

190 A Törvényszék eljárási szabályzata 134. cikkének (3) bekezdése alapján részleges pernyertesség esetén mindegyik fél maga viseli saját költségeit. Mindazonáltal, ha az ügy körülményei alapján indokoltnak látszik, a Törvényszék határozhat úgy, hogy a fél saját költségein felül viseli a másik fél költségeinek egy részét is.

191 A jelen ügyben e rendelkezés alapján úgy kell határozni, hogy az ECDC a saját költségein felül viseli a felperes költségeinek háromnegyedét, valamint, hogy a felperes maga viseli saját költségeinek egynegyedét.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (hetedik tanács)

a következőképpen határozott:

1) A Törvényszék az Európai Betegségmegelőzési és Járványvédelmi Központ (ECDC) 2018. május 18-i – az AI által 2017. június 20-án benyújtott segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul elfogadott – határozatát megsemmisíti.

2) A Törvényszék megsemmisíti az ECDC 2018. június 20-i határozatát, amennyiben az megtagadta AI-től a 2017. június 20-i segítségnyújtás iránti kérelmére és A 2018. január 17-i elektronikus levelére vonatkozó vizsgálati jelentés őt érintő, nem bizalmas részeibe való betekintést.

3) A Törvényszék az ECDC 2018. október 26-i – AI 2018. július 2-i panaszát elutasító – határozatát megsemmisíti.

4) A Törvényszék a kártérítés iránti kérelmet elutasítja.

5) Az ECDC a saját költségein felül viseli a felperes költségeinek háromnegyedét.

6) AI viseli a saját költségeinek egynegyedét.

da Silva Passos Truchot Sampol Pucurull

Kihirdetve Luxembourgban, a 2021. július 14-i nyilvános ülésen.

Aláírások