Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (laajennettu ensimmäinen jaosto)

29 päivänä kesäkuuta 2018*

Henkilöstö – Sopimussuhteiset toimihenkilöt – Henkilöstösääntöjen 24 artikla – Avustamispyyntö – Henkilöstösääntöjen 12 a artikla – Työpaikkakiusaaminen – Työpaikkakiusaamista ja sen ehkäisemistä työpaikalla käsittelevä neuvoa-antava komitea – Avustamispyynnön hylkäämistä koskeva päätös – Oikeus tulla kuulluksi – Kontradiktorinen periaate – Neuvoa-antavan komitean lausunnon ja todistajien kuulemisesta laadittujen pöytäkirjojen luovuttamisen epääminen – Hallinnollisen menettelyn kesto – Kohtuullinen aika

Asiassa T-218/17,

HF, Euroopan parlamentin entinen avustavia tehtäviä hoitava sopimussuhteinen toimihenkilö, edustajanaan asianajaja A. Tymen,

kantajana,

vastaan

Euroopan parlamentti, asiamiehinään E. Taneva ja M. Ecker,

vastaajana,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan perustuvasta kanteesta ja jossa vaaditaan yhtäältä parlamentin 3.6.2016 tekemän sen päätöksen kumoamista, jolla kyseisen toimielimen työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen hylkäsi kantajan 11.12.2014 esittämän avustamispyynnön, ja toisaalta korvausta vahingosta, jota kantaja väittää kärsineensä kyseisen viranomaisen lainvastaisesta toiminnasta kyseisen avustamispyynnön käsittelemisen yhteydessä,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja I. Pelikánová sekä tuomarit V. Valančius, P. Nihoul, J. Svenningsen (esittelevä tuomari) ja U. Öberg,

kirjaaja: hallintovirkamies M. Marescaux,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 23.2.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

tuomion

Asian tausta

1 Euroopan parlamentin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen (jäljempänä työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen) otti kantaja HF:n palvelukseensa useilla peräkkäisillä työsopimuksilla 6.1.–14.2.2003, 15.2.–31.3.2003, 1.4.–30.6.2003 ja 1.–31.7.2003 ylimääräiseksi toimihenkilöksi eli tehtäväryhmään, josta säädettiin Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavissa palvelussuhteen ehdoissa, sellaisina kuin ne olivat voimassa ennen 1.5.2004. Kantaja määrättiin tiedotus- ja suhdetoiminnan pääosastolle, josta on tullut viestinnän pääosasto, mediaosaston audiovisuaalijaostoon, josta on sittemmin tullut yksikkö (jäljempänä audiovisuaaliyksikkö). Hän hoiti siellä ura-alueen B, ryhmän V, luokan 3 avustavan virkamiehen tehtäviä.

2 Tämän jälkeen Ranskaan sijoittautunut yhtiö, joka tarjosi palveluita parlamentille, otti kantajan palvelukseen 1.8.2003–31.3.2005 tuotannon alan hallintotehtäviin, jotta audiovisuaaliyksikön tuotantoon liittyvän toiminnan kasvuun pystyttiin vastaamaan.

3 Työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen otti kantajan uudelleen palvelukseen audiovisuaaliyksikköön, tällä kertaa aluksi sopimussuhteisena toimihenkilönä1.4.2005–31.1.2006 ja sittemmin väliaikaisena toimihenkilönä 1.2.2006–31.1.2012.

4 Hän jatkoi tehtävissään audiovisuaaliyksikössä avustavia tehtäviä hoitavana sopimussuhteisena toimihenkilönä 1.2.2012–31.5.2015 peräkkäisillä määräaikaisilla työsopimuksilla.

5 Kantaja jäi sairauslomalle 26.9.2014, eikä hän sen jälkeen ole jatkanut työskentelyä parlamentissa.

6 Parlamentin pääsihteerille (jäljempänä pääsihteeri) osoittamallaan 11.12.2014 päivätyllä kirjeellä, josta kantaja lähetti kopion työpaikkakiusaamista ja sukupuolista häirintää sekä niiden ennaltaehkäisyä työpaikalla käsittelevän neuvoa-antava komitean (jäljempänä neuvoa-antava komitea) puheenjohtajalle sekä parlamentin puhemiehelle ja parlamentin pääsihteeristön henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtajalle (jäljempänä henkilöstöasioiden pääjohtaja), kantaja esitti Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 90 artiklan1 kohdan nojalla kyseisten henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitetun avustamispyynnön (jäljempänä avustamispyyntö), sillä kyseisiä artikloja sovellettiin analogisesti sopimussuhteisiin toimihenkilöihin Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 92 ja 117 artiklan nojalla.

7 Avustamispyynnön tueksi kantaja vetosi siihen, että audiovisuaaliyksikön päällikkö oli kiusannut häntä ja että tämä työpaikkakiusaaminen oli ilmennyt kyseisen päällikön käytöksenä, sanoina ja kirjoituksina muun muassa yksikön kokouksissa. Hän vaati kiireellisten toimenpiteiden toteuttamista hänen suojelemisekseen välittömästi oletetulta kiusaajalta ja työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen aloittamaa hallinnollista tutkintaa tosiseikkojen vahvistamiseksi.

8 Henkilöstöasioiden pääosaston resurssiosastoon kuuluvan henkilöresurssien yksikön (jäljempänä henkilöresurssiyksikkö) päällikkö R. N., joka oli myös neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja, vahvisti 13.1.2015 päivätyllä kirjeellä vastaanottaneensa kantajan avustamispyynnön ja ilmoitti tälle, että pyyntö siirretään henkilöstöasioiden pääjohtajalle, joka ratkaisee sen työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen ominaisuudessa neljän kuukauden määräajassa, jonka päätyttyä voidaan tarvittaessa katsoa, että pyyntö on hylätty implisiittisesti, minkä jälkeen siitä on mahdollista tehdä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukainen valitus.

9 Kantajan asianajaja saattoi henkilöstöasioiden pääjohtajan tietoon 23.1.2015 päivätyllä kirjeellä muun muassa sen, että audiovisuaaliyksikön päällikölle oli ilmoitettu avustamispyynnön esittämisestä, ja sen, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen oli aloittanut hallinnollisen tutkinnan. Tämä tieto oli nimittäin merkitty audiovisuaaliyksikön kokouspöytäkirjaan, mikä osaltaan vaikutti tiettyjen luottamuksellisten tietojen leviämiseen paitsi kantajan työtovereille myös tietyille toimielimen ulkopuolisille henkilöille. Mainitussa kokouksessa yksikön päällikkö myös ilmoitti, ettei kantaja palaisi audiovisuaaliyksikköön ja että näin ollen oli suunniteltava Newsdesk Hotline -nimisen audiovisuaaliyksikön osaston (jäljempänä Newsdesk Hotline), jonka koordinoinnista kantaja vastasi, uudelleenjärjestely.

10 Henkilöstöasioiden pääosaston henkilöresurssien kehittämisen osaston sopimussuhteisten toimihenkilöiden ja parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien palkkaamisesta vastaavan yksikön työntekijä toimitti kantajalle 26.1.2015 lähetetyllä sähköpostiviestillä ”muistion, jolla vahvistettiin [hänen] siirtymisensä eri osastolle 21.1.2015 lukien”. Tässä muistiossa, joka oli myös päivätty 26.1.2015, todettiin, että kantaja siirretään taannehtivasti 21.1.2015 alkaen viestinnän pääosaston kansalaissuhteiden osaston Euroopan unionin vierailuohjelmasta vastaavaan yksikköön (jäljempänä vierailuohjelmayksikkö) ja että tätä yksikön muuttumista lukuun ottamatta hänen työsopimukseensa ei tehty mitään muutoksia.

11 Henkilöstöasioiden pääjohtaja vastasi kantajan asianajajan 23.1.2015 päivättyyn kirjeeseen 4.2.2015 päivätyllä kirjeellä (jäljempänä 4.2.2015 tehty päätös) ja ilmoitti, että kantaja oli määrätty siirrettäväksi erilleen audiovisuaaliyksikön päälliköstä ja että kyseinen erilleensiirto merkitsi kantajan siirtämistä vierailuohjelmayksikköön. Audiovisuaaliyksikön päällikön kyseisen yksikön kokouksessa paljastamista tiedoista ilmoitettiin kantajalle, että kyseiset tiedot ”[oli] ymmärrettävä [hänen osaltaan] määrätyn erilleensiirron yhteydessä eikä muille kantajan yksikön jäsenille tarkoitettuna pelotteluna [ja] vielä vähemmän uutena merkkinä [häneen] kohdistuvasta kiusaamisesta”. Henkilöstöasioiden pääjohtaja ilmoitti kantajalle lisäksi, että tutkittuaan hänen asiakirja-aineistonsa perusteellisesti ja vastauksena hänen hallinnollisen tutkinnan aloittamista koskevaan pyyntöönsä hän oli päättänyt toimittaa tämän asiakirja-aineiston neuvoa-antavalle komitealle, jonka puheenjohtaja pitäisi hänet ajan tasalla asian käsittelyn myöhemmistä vaiheista. Henkilöstöasioiden pääjohtaja katsoi, että näin tehdessään hän oli vastannut avustamispyyntöön ja että se merkitsi hänen toimivaltansa osalta kantajan ”asian käsittelyn päättymistä”.

12 Kantajan asianajaja pyysi 12.2.2015 päivätyllä kirjeellä yhtäältä henkilöstöasioiden pääjohtajaa selventämään 4.2.2015 tekemässään päätöksessä ilmoitetun toimenpiteen ulottuvuutta ja muun muassa ilmoittamaan, oliko kantajan erilleensiirto määräaikainen. Toisaalta hän muistutti henkilöstöasioiden pääjohtajaa siitä, että työpaikkakiusaamista ja sukupuolista häirintää sekä niiden ennaltaehkäisyä työpaikalla käsittelevää neuvoa-antavaa komiteaa koskevien sisäisten sääntöjen (jäljempänä työpaikkakiusaamista koskevat sisäiset säännöt) ja muun muassa niiden 14 ja 15 artiklan mukaan neuvoa-antavan komitean tehtäviin ei kuulunut avustamispyynnön ratkaiseminen. Sen oli nimittäin ainoastaan toimitettava luottamuksellinen raportti pääsihteerille, jonka tehtävä oli joka tapauksessa toteuttaa kyseisten sisäisten sääntöjen 16 artiklassa tarkoitetut toimenpiteet. Kantaja katsoi siis henkilöstöasioiden pääjohtajan – ei neuvoa-antavan komitean – olevan edelleen se henkilö, joka oli työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena toimivaltainen ratkaisemaan hänen avustamispyyntönsä.

13 Henkilöstöasioiden pääjohtaja toisti 4.3.2015 päivätyssä kirjeessä näkemyksensä, jonka mukaan päätöksellään siirtää avustamispyyntö neuvoa-antavalle komitealle hän ”oli päättänyt asian käsittelyn siltä osin kuin kyse [oli hänen] toimivallastaan” ja jonka mukaan, vaikka parlamentin puhemiehistö oli myöntänyt hänelle työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen toimivaltuudet ratkaista henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla esitetyt avustamispyynnöt, oli kuitenkin niin, ettei hän voinut jättää huomiotta työpaikkakiusaamista koskevia sisäisiä sääntöjä, joissa toimiminen mahdollisessa tilanteessa, jossa kiusaaminen on jatkuvaa, annettiin yksinomaan pääsihteerin tehtäväksi. Hän ilmoitti lisäksi, että kantajan siirto audiovisuaaliyksiköstä vierailuohjelmayksikköön oli tehty sekä asianomaisen

avustamispyynnössä esittämästä pyynnöstä, että ”yksikön edun vuoksi [vierailuohjelmayksikön] kasvaviin tarpeisiin vastaamiseksi,” ja että kyseinen toisiin tehtäviin siirtäminen oli pidettävä voimassa siihen saakka, kunnes kantajan sopimus päättyy.

14 Neuvoa-antava komitea kutsui 17.3.2015 lähetetyllä sähköpostiviestillä kantajan kuultavakseen 25.3.2015.

15 Kantaja teki 24.4.2015 päivätyllä kirjeellä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen ensinnäkin toisiin tehtäviin siirtämistä koskevasta päätöksestä siltä osin kuin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen oli siirtänyt hänet vierailuohjelmayksikköön pysyvästi eikä määräaikaisesti; toiseksi 4.2.2015 päivätystä päätöksestä, jolla henkilöstöasioiden pääjohtaja oli kantajan mukaan ratkaissut avustamispyynnön todeten, että asian käsittely oli päättynyt ”hänen toimivaltansa osalta” ja kolmanneksi 11.4.2015 tehdystä päätöksestä, jolla työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen oli implisiittisesti hylännyt avustamispyynnön.

16 Päätöksessä, jonka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen teki 28.5.2015 vastauksena kantajan 22.5.2015 esittämään vaatimukseen hänen työsopimuksensa uusimisesta, mainittu viranomainen päätti olla uusimatta kyseistä sopimusta (sopimuksen uusimatta jättämistä koskeva päätös), koska vierailuohjelmayksikössä, johon kantaja oli siirretty, ei enää tarvittu lisähenkilöstöä.

17 Pääsihteeri päätti työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen asemassaan 20.8.2015 päiväämällään kirjeellä hyväksyä osittain kantajan 24.4.2015 tekemän valituksen (jäljempänä 20.8.2015 tehty päätös). Kantajan siirrosta vierailuohjelmayksikköön pääsihteeri totesi, että tämä siirto oli välttämättä väliaikainen ja että se oli pidettävä voimassa koko hallinnollisen tutkinnan ajan, joka oli vielä vireillä, ja se hylkäsi olennaisilta osin kantajan erilleensiirron perusteltavuutta tai menettelytapoja vastaan esittämät väitteet.

18 Sitä vastoin pääsihteeri päätti 20.8.2015 tehdyssä päätöksessä muuttaa 4.2.2015 tehtyä päätöstä siltä osin kuin henkilöstöasioiden pääjohtaja oli siinä virheellisesti katsonut, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen oli päättänyt avustamispyyntöön liittyvän asian käsittelyn. Tältä osin hän täsmensi, että henkilöstöasioiden pääjohtaja antaa myöhemmin avustamispyynnöstä lopullisen päätöksen ja että näin ollen, toisin kuin kantaja väitti, avustamispyynnöstä ei ollut tehty mitään implisiittistä hylkäämispäätöstä, joten kantajan valitus oli jätettävä tältä osin tutkimatta.

19 Kantaja nosti unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 17.11.2015 toimittamallaan kannekirjelmällä SEUT 270 artiklaan perustuvan kanteen, joka rekisteröitiin aluksi numerolla F-142/15 ja jossa muun muassa vaadittiin kumoamaan kantajan mukaan implisiittisesti 11.4.2015 tehty päätös, jolla työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen hylkäsi avustamispyynnön, ja 24.4.2015 tehdyn valituksen hylkäämisestä 20.8.2015 tehty päätös.

20 Henkilöstöasioiden pääjohtaja ilmoitti 8.12.2015 päivätyllä kirjeellä kantajalle aikomuksestaan todeta hänen avustamispyyntönsä perusteettomaksi sen jälkeen, kun neuvoa-antava komitea oli kuullut audiovisuaaliyksikön päällikköä ja 14:ää muuta kyseisen yksikön virkamiestä ja toimihenkilöä. Hän kehotti kantajaa Euroopan unionin perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaisesti esittämään huomautuksensa siitä, että pääjohtaja aikoi todeta hänen avustamispyyntönsä perusteettomaksi ja tekemään tämän valitsemallaan tavalla joko keskustelussa tai kirjallisesti. Kantajan oli 20.12.2015 päättyvään määräaikaan mennessä ilmoitettava tätä koskeva aikomuksensa henkilöstöasioiden pääjohtajalle.

21 Kantajan asianajaja ilmoitti 17.12.2015 päivätyllä kirjeellä henkilöstöasioiden pääjohtajalle, että kantaja esittäisi huomautuksensa kirjallisesti. Hän pyysi kuitenkin ”tutkintaraportiksi” kutsumansa neuvoa-antavan komitean raportin toimittamista ja vetosi tältä osin 23.9.2015 annettuun tuomioon Cerafogli v. EKP (T-114/13 P, EU:T:2015:678) ja toisti kyseisen pyynnön 5.2.2016 päivätyssä kirjeessä.

22 Henkilöstöasioiden pääjohtaja ilmoitti kantajalle 9.2.2016 päivätyllä kirjeellä, että tämän oli 1.4.2016 päättyvään määräaikaan mennessä esitettävä kirjalliset huomautuksensa pääjohtajan aikomuksesta hylätä avustamispyyntö. Lisäksi hän ilmoitti kantajalle, että neuvoa-antava komitea oli antanut hänelle vain lausunnon, jossa todettiin, ettei kantajan tapauksessa ollut kyse työpaikkakiusaamisesta. Tältä osin hän totesi olevan tavanomainen käytäntö, ettei neuvoa-antava komitea toimittanut hänelle työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen 14 artiklassa tarkoitettua raporttia, koska kyseinen komitea laatii tällaisen raportin vain sellaisissa tapauksissa, joissa se toteaa, että kyse on työpaikkakiusaamisesta.

23 Kantaja nosti virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 14.3.2016 toimittamallaan kannekirjelmällä kanteen, joka kirjattiin alun perin numerolla F-14/16 ja jolla vaadittiin työsopimuksen uusimatta jättämistä koskevan päätöksen kumoamista.

24 Kantaja esitti 1.4.2016 kirjalliset huomautuksensa 8.12.2015 ja 9.2.2016 päivätyistä henkilöstöasioiden pääjohtajan kirjeistä. Huomautuksissaan hän toisti, että audiovisuaaliyksikön päällikön käytös häntä kohtaan oli henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista ja kiisti muun muassa henkilöstöasioiden pääjohtajan toteamuksen, jonka mukaan neuvoa-antava komitea ei ollut laatinut työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen 14 artiklassa tarkoitettua raporttia vaan oli ainoastaan antanut lausunnon. Tältä osin kantaja väitti, että henkilöstöasioiden pääjohtajan kieltäytyminen toimittamasta hänelle neuvoa-antavan komitean päätelmiä loukkasi hänen puolustautumisoikeuksiaan ja että sen seurauksena hänen esittämänsä huomautukset menettivät tehokkaan vaikutuksensa.

25 Henkilöstöasioiden pääjohtaja hylkäsi avustamispyynnön työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen asemassaan 3.6.2016 tekemällään päätöksellä (jäljempänä riidanalainen päätös). Tässä päätöksessä hän ilmoitti muun muassa, että kantajalle oli kattavasti ja yksityiskohtaisesti ilmoitettu syyt, joiden vuoksi pääjohtaja aikoi 8.12.2015 hylätä avustamispyynnön. Hän muistutti kuitenkin, että avustamispyynnön käsittely kuului hänen yksinomaiseen toimivaltaansa, eikä neuvoa-antavalla komitealla ollut tältä osin mitään päätösvaltaa. Hänen mukaansa kantajalla ei kuitenkaan ollut mitään subjektiivista oikeutta saada neuvoa-antavan komitean tutkintaraporttia, lausuntoa tai todistajien kuulemisesta laatimia pöytäkirjoja.

26 Kantajan esiin tuomien menettelyllisten sääntöjenvastaisuuksien osalta henkilöstöasioiden pääjohtaja katsoi muun muassa, että lähettäessään neuvoa-antavan komitean puheenjohtajalle kopion avustamispyynnöstään kantaja ei ollut muodollisesti tehnyt kyseiselle neuvoa-antavalle komitealle työpaikkakiusaamista koskevissa sisäisissä säännöissä tarkoitettua kantelua.

27 Pääasian osalta henkilöstöasioiden pääjohtaja pysyttäytyi 8.12.2015 päivätyssä kirjeessä esittämässään arviossa, ja näin ollen päätti, ettei kantajan kuvailema tilanne kuulunut henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettuun työpaikkakiusaamisen käsitteeseen.

28 Euroopan unionin ja sen henkilöstön välisten riitojen ratkaisemista ensimmäisenä oikeusasteena koskevan toimivallan siirtämisestä unionin yleiselle tuomioistuimelle 6.7.2016 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU, Euratom) 2016/1192 (EUVL 2016, L 200, s. 137) 3 artiklan mukaisesti asiat F-142/15 ja F-14/16 siirrettiin unionin yleiseen tuomioistuimeen sellaisina kuin ne olivat 31.8.2016. Nämä asiat rekisteröitiin numeroilla T-570/16 ja T-584/16 ja jaettiin unionin yleisen tuomioistuimen ensimmäiselle jaostolle.

29 Kantaja teki 6.9.2016 riidanalaisesta päätöksestä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen. Tämän valituksen tueksi hän vetosi puolustautumisoikeuksien loukkaamiseen, perusoikeuskirjan 41 artiklan rikkomiseen, kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamiseen ja kontradiktorisen periaatteen noudattamatta jättämiseen sekä neuvoa-antavan komitean menettelyyn liittyviin sääntöjenvastaisuuksiin, ilmeisiin arviointivirheisiin, henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artiklan rikkomiseen sekä avustamisvelvollisuuden ja huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiin.

30 Pääsihteeri hylkäsi valituksen työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen asemassaan 4.1.2017 tekemällään päätöksellä (jäljempänä valituksen hylkäämistä koskeva päätös).

31 Siitä kantajan väitteestä, jonka mukaan työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei toimittanut neuvoa-antavan komitean raporttia eikä todistajien kuulemisesta laadittuja pöytäkirjoja, pääsihteeri katsoi muun muassa, että 11.7.2013 annetusta tuomiosta Tzirani v. komissio (F-46/11, EU:F:2013:115) ja 23.9.2015 annetusta tuomiosta Cerafogli v. EKP (T-114/13 P, EU:T:2015:678) ilmenevän oikeuskäytännön perusteella työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei ollut velvollinen toimittamaan näitä asiakirjoja kantajalle muun muassa siksi, että neuvoa-antavan komitean työskentely parlamentissa oli erittäin luottamuksellista ja sen asiakirjat oli pidettävä salassa. Kaikkien osapuolten ja erityisesti todistajien sananvapauden turvaamiseksi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen olisi kuitenkin ollut mahdotonta toimittaa näitä asiakirjoja kantajalle.

32 Pääsihteeri korosti lisäksi, että neuvoa-antavan komitean jäsenet eivät hoitaneet näitä tehtäviä parlamentin hallinnossa hoitamiensa tehtävien nojalla ja että kyseiset jäsenet ja neuvoa-antavan komitean kuulemat todistajat eivät olleet keskenään hierarkkisessa alaisuussuhteessa. Niiden kahden todistajan osalta, joiden kuulemista kantaja oli pyytänyt, pääsihteeri totesi, että nämä olivat kieltäytyneet todistamasta. Kahden lääkärin kuulemisesta, jota kantaja oli pyytänyt, pääsihteeri korosti, etteivät nämä olleet koskaan olleet läsnä kantajan ja oletetun kiusaajan välillä sattuneissa tilanteissa ja että näin ollen heidän todistuksillaan ei ollut merkitystä.

33 Lopuksi siltä osin, oliko käsiteltävässä asiassa kyse henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitetusta työpaikkakiusaamisesta, pääsihteeri myönsi, että kantajan esiin tuomat seikat saattoivat olla kyseisessä säännöksessä tarkoitettuja tahallisia ja toistuvia tekoja. Hän katsoi kuitenkin seuraavaa:

”[O]n muistettava, että oletettu kiusaaja [on kantajan] esimies. Yksikön päällikön tehtävien luonteeseen kuitenkin kuuluu muistuttaa alaisiaan siitä, että näiden on noudatettava hänen ohjeitaan, edistettävä sujuvaa yhteistyötä kollegoiden kesken, jaettava asianmukaisesti työn kannalta hyödyllisiä tietoja ja ilmoitettava syyt poissaololleen kokouksista. Kokonaisuuden kannalta tarkasteltuna seikat, joihin [kantaja] vetoaa, eivät kuitenkaan vaikuta yksikön päällikön sopimattomalta käytökseltä alaistaan kohtaan. Tosiseikat antavat pikemminkin aihetta ajatella, että kyseinen yksikön päällikkö katsoi, että hänen johtajuutensa kyseenalaistettiin, mikä on luonut jännitteitä silloin, kun oli välttämätöntä toteuttaa toimenpiteitä yksikön toiminnan parantamiseksi. Väitetty [kantajan] moittiminen kollegoiden kuullen ilman, että tällä oli mahdollisuutta puolustautua, tapahtui nimenomaisesti kokouksissa, joissa oli tarkoitus käsitellä yksikön toimintaan liittyviä ongelmia. Oletetun kiusaajan sanomat asiat ovat varmasti ikäviä, mutta niitä on tarkasteltava edellä mainittujen jännitteiden ja toimintaongelmien asiayhteydessä – –”

Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

34 Kantaja nosti nyt käsiteltävän kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 12.4.2017 toimittamallaan kannekirjelmällä.

35 Unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi kantajan aiemmin nostamat kanteet 24.4.2017 antamillaan tuomioilla HF v. parlamentti (T-584/16, EU:T:2017:282) ja HF v. parlamentti (T-570/16, EU:T:2017:283).

36 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamo pyysi 1.9.2017 päivätyllä kirjeellä prosessinjohtotoimena parlamenttia esittämään unionin yleiselle tuomioistuimelle raportin, tai tarvittaessa päätelmät, jotka neuvoa-antava komitea oli toimittanut toimivaltaiselle viranomaiselle, sanotun kuitenkaan rajoittamatta unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 92 artiklan 3 kohdan ja 103 artiklan määräysten soveltamista.

37 Parlamentti selitti 12.9.2017 päivätyssä kirjeessä, että neuvoa-antavan komitean päätökset olivat salaisia ja että kyseisen komitean kuulemien todistajien nimet olivat luottamuksellista tietoa. Tässä tilanteessa parlamentti vaati, että neuvoa-antavan komitean lausunto oli katsottava työjärjestyksen 103 artiklassa tarkoitetulla tavalla luottamukselliseksi.

38 Unionin yleinen tuomioistuin määräsi työjärjestyksensä 92 artiklan 3 kohdan nojalla 21.9.2017 antamallaan määräyksellä parlamentin esittämään raportin tai lausunnon, jonka neuvoa-antava komitea oli käsiteltävässä asiassa toimittanut toimivaltaiselle viranomaiselle ja jonka parlamentti oli kieltäytynyt esittämästä vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen määräämään prosessinjohtotoimeen, ja täsmensi, ettei kyseistä asiakirjaa toimiteta kantajalle oikeudenkäynnin tässä vaiheessa.

39 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamo pyysi 22.9.2017 päivätyllä kirjeellä prosessinjohtotoimena parlamenttia myös ilmoittamaan unionin yleiselle tuomioistuimelle, oliko neuvoa-antava komitea tai jokin muu parlamentin yksikkö laatinut käsiteltävässä asiassa pöytäkirjoja todistajien kuulemisesta. Mikäli niitä oli laadittu, parlamenttia kehotettiin esittämään ne unionin yleiselle tuomioistuimelle, sanotun kuitenkaan rajoittamatta työjärjestyksen 92 artiklan 3 kohdan ja 103 artiklan määräysten soveltamista.

40 Parlamentti toimitti 25.9.2017 neuvoa-antavan komitean 12.10.2015 lausunnon muodossa esittämät päätelmät (jäljempänä neuvoa-antavan komitean lausunto). Samana päivänä päivätyllä kirjeellä parlamentti vaati samoista syistä, jotka se oli maininnut kyseisen lausunnon osalta, että neuvoa-antavan komitean todistajien kuulemisesta laatimat pöytäkirjat katsottaisiin työjärjestyksen 103 artiklassa tarkoitetulla tavalla luottamukselliseksi.

41 Unionin yleinen tuomioistuin velvoitti 2.10.2017 antamallaan määräyksellä parlamentin toimittamaan työjärjestyksen 92 artiklan 3 kohdan nojalla neuvoa-antavan komitean todistajien kuulemisesta laatimat pöytäkirjat, jotka parlamentti oli kieltäytynyt toimittamasta vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen määräämään prosessinjohtotoimeen, ja täsmensi, ettei kyseisiä asiakirjoja toimiteta kantajalle oikeudenkäynnin tässä vaiheessa.

42 Kaksien kirjelmien vaihdon jälkeen asian käsittelyn kirjallinen vaihe päätettiin 10.10.2017.

43 Parlamentti toimitti 12.10.2017 neuvoa-antavan komitean todistajien kuulemisesta laatimat pöytäkirjat, jotka oli sen mukaan pidettävä luottamuksellisina kantajan suhteen.

44 Unionin yleinen tuomioistuin velvoitti 30.11.2017 antamallaan määräyksellä parlamentin toimittamaan neuvoa-antavan komitean lausunnosta ei-luottamuksellisen version, josta oli poistettu todistajina kuultujen henkilöiden nimet, sekä ei-luottamuksellisen version todistajien kuulemisesta laadituista komitean pöytäkirjoista, joista oli poistettu vain ne tiedot, joiden perusteella voitiin vailla mitään perusteltua epäilystä näyttää toteen eri todistajien henkilöllisyys. Samana päivänä unionin yleinen tuomioistuin esitti myös prosessinjohtotoimena asianosaisille kirjallisesti vastattavia kysymyksiä, joihin ne vastasivat säädetyssä määräajassa.

45 Kantaja vastasi 12.12. ja parlamentti vastasi 15.12.2017 unionin yleisen tuomioistuimen prosessinjohtotoimena esittämiin kysymyksiin.

46 Parlamentti toimitti ei-luottamuksellisen version neuvoa-antavan komitean lausunnosta sekä 14 todistajan, audiovisuaaliyksikön päällikkö mukaan lukien, ja kantajan kuulemisesta laadituista pöytäkirjoista, minkä jälkeen kyseiset asiakirjat annettiin tiedoksi kantajalle, joka esitti 15.1.2018 huomautuksensa niistä samoin kuin parlamentin unionin yleisen tuomioistuimen kysymyksiin antamista kirjallisista vastauksista.

47 Asianosaisia kuultiin 23.2.2018 pidetyssä istunnossa. Koska parlamentti ei vastannut selvästi ja yksiselitteisesti yhteen unionin yleisen tuomioistuimen esittämistä kysymyksistä, se antoi parlamentille mahdollisuuden vastata siihen kirjallisesti. Parlamentin annettua 7.3.2018 vastauksensa ja kantajan esitettyä 26.3.2018 tätä vastausta koskevat huomautuksensa unionin yleinen tuomioistuin päätti asian käsittelyn suullisen vaiheen.

48 Kantaja vaatii unionin yleistä tuomioistuinta

– kumoamaan riidanalaisen päätöksen ja tarvittaessa kumoamaan valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen

– velvoittamaan parlamentin maksamaan korvausta, jonka kohtuulliseksi määräksi on arvioitu 90 000 euroa, henkisestä kärsimyksestä, jota kantaja katsoo kärsineensä työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen lainvastaisesta toiminnasta avustamispyynnön käsittelemisen yhteydessä

– velvoittamaan parlamentin korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

49 Parlamentti vaatii unionin yleistä tuomioistuinta

– hylkäämään kanteen perusteettomana

– velvoittamaan kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Oikeudellinen arviointi

Kanteen kohde

50 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan silloin, kun valituksen hylkäämisestä tehty päätös on vailla itsenäistä sisältöä, muodollisesti tällaiseen päätökseen kohdistuvien kumoamisvaatimusten vaikutuksena on, että tuomioistuimen käsiteltäväksi saatetaan toimi, josta valitus on tehty (ks. vastaavasti tuomio 17.1.1989, Vainker v. parlamentti, 293/87, EU:C:1989:8, 8 kohta ja tuomio 6.4.2006, Camós Grau v. komissio, T-309/03, EU:T:2006:110, 43 kohta).

51 Kun otetaan huomioon, että käsiteltävässä asiassa valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä vain vahvistetaan riidanalainen päätös, on todettava, että valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen kumoamisvaatimuksilla ei ole itsenäistä sisältöä ja ettei niistä siis ole aihetta lausua erikseen, vaikka riidanalaisen päätöksen laillisuuden tutkimisessa on otettava huomioon yhtäältä valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen perustelut, joiden on vastattava riidanalaisen päätöksen perusteluja (ks. vastaavasti tuomio 9.12.2009, komissio v. Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 58 ja 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), sekä toisaalta perustelut, jotka esitettiin 8.12.2015 päivätyssä kirjeessä, jolla työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen kuuli kantajaa ennalta, koska riidanalaisen päätöksen mukaan tätä päätöstä täydennettiin viittaamalla kyseiseen kirjeeseen niiden perusteiden osalta, joiden takia työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei katso kantajan joutuneen kiusatuksi työpaikallaan.

Kumoamisvaatimukset

52 Kantaja esittää kumoamisvaatimustensa tueksi muodollisesti kolme kanneperustetta, jotka koskevat

– ensinnäkin puolustautumisoikeuksien loukkaamista, perusoikeuskirjan 41 artiklan rikkomista, kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista ja kontradiktorisen periaatteen noudattamatta jättämistä

– toiseksi menettelyllisiä virheitä siltä osin, että neuvoa-antavan komitean noudattama menettely on ollut sääntöjenvastainen ja puolueellinen

– kolmanneksi ilmeisiä arviointivirheitä, avustamisvelvollisuuden ja huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä sekä henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artiklan rikkomista.

Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee puolustautumisoikeuksien loukkaamista, perusoikeuskirjan 41 artiklan rikkomista, kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista ja kontradiktorisen periaatteen noudattamatta jättämistä

53 Ensimmäisen kanneperusteensa tueksi kantaja muistuttaa, että työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen 15 artiklan nojalla siinä tapauksessa, että neuvoa-antavan komitean on aloitettava tutkinta, kuten oli nyt käsiteltävässä asiassa, sen on toimitettava päätelmänsä toimivaltaiselle viranomaiselle.

54 Kantaja korostaa, että henkilöstöasioiden pääjohtaja perusteli 9.2.2016 tekemässään päätöksessä kieltäytymistään toimittamasta hänelle hänen pyytämäänsä neuvoa-antavan komitean raporttia sillä, että käsiteltävässä asiassa ei ollut laadittu mitään raporttia ja että kyseinen komitea oli toimittanut hänelle pelkän lausunnon. Ennen kuin kantaja sai tuomioistuinmenettelyn aikana neuvoa-antavan komitean lausunnon hän kuitenkin kiisti sen, ettei neuvoa-antava komitea ollut laatinut käsiteltävässä asiassa raporttia tai ettei se ollut laatinut työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen mukaisia olennaisia päätelmiä. Hänen mukaansa oli nimittäin epätodennäköistä, että 8.12.2015 päivätyssä kirjeessä, jossa on vain kaksi sivua, olisi voitu kattavasti esittää neuvoa-antavan komitean päätelmien sisältö, koska kyseiset päätelmät oletettavasti perustuivat 15 kuukautta kestäneeseen tutkintaan ja audiovisuaaliyksikön päällikön sekä 13 henkilön kuulemiseen todistajina. Kantaja ei myöskään saanut tämän kirjeen sisällön perusteella käsitystä kaikista niistä perusteista, jotka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen otti huomioon riidanalaisessa päätöksessä, eikä hän voinut riitauttaa tiettyjen todistajien mahdollisesti antamia lausumia eikä sitä, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen mahdollisesti otti ne huomioon vääristyneellä tavalla.

55 Kantaja riitauttaa joka tapauksessa pääsihteerin valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä esittämän näkemyksen, jonka mukaan kantajalla oli valituksen tekijänä ollut vähäisemmät puolustautumisoikeudet. Tältä osin hän katsoo, että kontradiktorinen periaate ja puolustautumisoikeuksien periaate velvoittivat joka tapauksessa työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen toimittamaan hänelle paitsi neuvoa-antavan komitean päätelmät myös todistajien kuulemisesta laaditut pöytäkirjat eli asiakirjat, jotka hän sai lopulta oikeudenkäynnin aikana, muun muassa siksi, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ollut riidanalaisessa päätöksessä eikä valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä perustellut päätöstään kieltäytyä toimittamasta näitä asiakirjoja tarpeella suojata tutkimuksen kohteena olleiden ja siinä todistaneiden henkilöiden henkilötietojen luottamuksellisuus 11.7.2013 annetussa tuomiossa Tzirani v. komissio (F-46/11, EU:F:2013:115) vahvistetun oikeuskäytännön mukaisesti.

56 Kantajan mukaan viittaus neuvoa-antavan komitean työskentelyn salaisuuteen ja luottamuksellisuuteen, sellaisena kuin siitä säädetään työpaikkakiusaamista koskevissa sisäisissä säännöissä, on tehoton. Lisäksi työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen olisi voinut harkita laativansa ei-luottamuksellisen version neuvoa-antavan komitean raportista tai päätelmistä sekä kuulemisia koskevista pöytäkirjoista, kuten parlamentti lopulta tekikin vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen selvittämistoimeen.

57 Koska kantajalla ei ollut hallussaan tällaisia asiakirjoja hänen 1.4.2016 esittämiensä huomautusten laatimista varten, hän katsoo, ettei hänellä ollut tiedossaan niitä perusteita ja seikkoja, jotka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen otti huomioon tehdessään riidanalaisen päätöksen. Näin ollen työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen loukkasi kantajan mukaan käsiteltävässä asiassa myös hänen oikeuttaan tulla kuulluksi, sellaisena kuin siitä määrätään perusoikeuskirjan 41 artiklassa.

58 Kantaja toteaa lisäksi, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ollut oikeudenkäyntiä edeltäneen menettelyn aikana vedonnut perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa määrättyyn todistajien luottamuksellisuuden suojaan perustellakseen päätöksensä evätä oikeus tutustua neuvoa-antavan komitean päätelmiin ja todistajien kuulemisesta laadittuihin pöytäkirjoihin. Näin ollen kun otetaan huomioon 12.12.2013 annetussa tuomiossa Simpson v. neuvosto (F-142/11, EU:F:2013:201, 28 kohta) vahvistettu oikeuskäytäntö, parlamentti ei voinut oikeudenkäyntivaiheessa vedota tähän näkökohtaan perustellakseen sitä, että se piti perusteltuna työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen päätöstä evätä oikeus tutustua näihin asiakirjoihin, koska tällaiset perustelut on esitetty myöhässä ja ne on näin ollen jätettävä tutkimatta.

59 Parlamentti vaatii ensimmäisen kanneperusteen kumoamista perusteettomana ja toteaa, että joka tapauksessa oikeuskäytäntö, johon kantaja vetoaa, ei mitenkään velvoittanut toimivaltaista viranomaista myöntämään hänelle oikeutta tutustua neuvoa-antavan komitean asiakirjoihin. Se korostaa lisäksi, että käsiteltävässä asiassa työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen päätti taata todistajanlausuntojen luottamuksellisuuden paitsi oletetun kiusaajan myös kantelun tekijän suhteen taatakseen todistajien sananvapauden. Tältä osin se viittaa 11.7.2013 annetun tuomion Tzirani v. komissio (F-46/11, EU:F:2013:115) 41 kohtaan, jossa virkamiestuomioistuin katsoi, että ”kun on kysymys työpaikkakiusaamista koskevasta kantelusta, todistajanlausuntojen luottamuksellisuus [oli] poikkeuksellisia tilanteita lukuun ottamatta taattava oikeudenkäyntimenettely mukaan lukien, koska mahdollisuus, että luottamuksellisuus poistetaan oikeudenkäyntivaiheessa, [saattoi] olla esteenä puolueettomille ja objektiivisille tutkimuksille, joissa todistajiksi kutsutut työntekijät toimivat vapaassa yhteistyössä”.

– Alustavat huomautukset henkilöstösääntöjen mukaisen avustamispyynnön käsittelystä

60 Aluksi on muistutettava, että kun työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen tai tapauksen mukaan nimittävän viranomaisen käsiteltäväksi saatetaan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan nojalla kyseisten henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettu avustamispyyntö, kyseisen viranomaisen on avustamisvelvollisuuden nojalla ja yksikön järjestyksen ja työrauhan vaarantuessa puututtava riittävän voimakkaasti asioiden kulkuun ja toimittava olosuhteiden edellyttämällä nopeudella ja huolellisuudella tosiseikkojen toteamiseksi ja asianmukaisten johtopäätösten tekemiseksi niiden perusteella tietoisena kaikesta asiaan liittyvästä. Tätä tarkoitusta varten riittää, että toimielimeltään suojaa vaativa virkamies tai toimihenkilö esittää edes vähäistä näyttöä siitä, että hyökkäykset, joiden kohteeksi hän väittää joutuneensa, ovat todellisia. Kyseisen toimielimen on toteutettava tällaisten seikkojen perusteella asianmukaiset toimenpiteet ja erityisesti tehtävä hallinnollinen tutkimus todetakseen avustamispyynnön taustalla olevat tosiseikat yhteistyössä kantelun esittäjän kanssa (tuomio 26.1.1989, Koutchoumoff v. komissio, 224/87, EU:C:1989:38, 15 ja 16 kohta; tuomio 12.7.2011, komissio v. Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347, 84 kohta ja tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 46 kohta).

61 Kun on esitetty väitteitä työpaikkakiusaamisesta, avustamisvelvollisuuteen sisältyy erityisesti hallinnon velvollisuus tutkia avustamispyyntö, jossa väitetystä työpaikkakiusaamisesta ilmoitetaan, huolellisesti, nopeasti ja luottamuksellisesti ja ilmoittaa pyynnön esittäjälle pyyntöä koskevista jatkotoimenpiteistä (tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 47 kohta; tuomio 27.11.2008, Klug v. EMEA, F-35/07, EU:F:2008:150, 74 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 88 kohta).

62 Hallinnolla on henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa – kuten tässä tapauksessa – toteutettavien toimenpiteiden osalta laaja harkintavalta valita Euroopan unionin tuomioistuinten valvonnassa toimenpiteet ja keinot kyseisen 24 artiklan soveltamiseksi (tuomio 15.9.1998, Haas ym. v. komissio, T-3/96, EU:T:1998:202, 54 kohta; tuomio 25.10.2007, Lo Giudice v. komissio, T-154/05, EU:T:2007:322, 137 kohta ja tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 48 kohta).

63 Kun hallinto päättää käsiteltävässä asiassa kyseessä olevan kaltaisen työpaikkakiusaamista koskevan väitteen vuoksi esitetyn avustamispyynnön johdosta toteuttaa hallinnollisen tutkinnan antamalla sen tarvittaessa neuvoa-antavan komitean tehtäväksi, kuten käsiteltävässä asiassa on tehty (ks. vastaavasti tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 99 kohta), kyseisen hallinnollisen tutkinnan tarkoituksena on vahvistaa tai kumota henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettu työpaikkakiusaaminen, joten työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei voi ennalta vaikuttaa tutkinnan lopputulokseen eikä sen ole tarkoitus ottaa edes implisiittisesti kantaa siihen, onko väitetty kiusaaminen todellista, ennen kuin se on saanut hallinnollisen tutkinnan tulokset. Toisin sanoen hallinnollisen tutkinnan aloittamiselle on luonteenomaista, ettei hallinto ota ennenaikaisesti kantaa lähinnä avustamispyynnössä esitetyn yksipuolisen tosiseikkojen kuvauksen perusteella, koska sen on päinvastoin pidättäydyttävä ottamasta kantaa sen tutkinnan päättymiseen saakka, joka on suoritettava arvioimalla avustamispyynnön tehneen virkamiehen tai toimihenkilön väitteitä oletetun kiusaajan ja niiden henkilöiden tosiseikoista esittämään versioon nähden, jotka ovat voineet olla todistamassa niitä tosiseikkoja, joiden väitetään merkitsevän, että oletettu kiusaaja on rikkonut henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa (ks. vastaavasti tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

64 Tältä osin yhtäältä sillä, että hallinto mahdollisesti muun elimen kuin työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen, kuten neuvoa-antavan komitean, avustuksella tehdyn tutkinnan päätteeksi toteaa, että kyse on työpaikkakiusaamisesta, voi nimittäin itsessään olla myönteinen vaikutus työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneen virkamiehen tai toimihenkilön toipumisprosessissa, ja paitsi että hallinnon toteamuksen perusteella voidaan määrätä kiusaajaa koskevia kurinpidollisia jatkotoimia myös työpaikkakiusaamisen uhri voi hyödyntää sitä mahdollisesti nostaakseen kansallisessa tuomioistuimessa kanteen, jonka osalta toimivaltaisella viranomaisella on henkilöstösääntöjen 24 artiklan perusteella avustamisvelvollisuus, joka ei lakkaa kyseisen toimihenkilön palvelusajan päättyessä. Toisaalta se, että hallinnollinen tutkinta saatetaan päätökseen, voi päinvastoin mahdollistaa väitetyn uhrin väitteiden kumoamisen ja mahdollistaa näin mainitunlaisesta syytöksestä – mikäli syytös ei osoittaudu perustelluksi – aiheutuvan sen vääryyden korjaamisen, jota tutkintamenettelyssä oletetuksi kiusaajaksi nimetylle henkilölle on voinut aiheutua (ks. vastaavasti tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 61 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

65 Tästä seikasta on aluksi todettava, ettei henkilöstösäännöissä säädetä erityisestä menettelystä, jota hallinnon olisi noudatettava käsitellessään henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettua avustamispyyntöä, joka esitetään kyseisten henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan nojalla ja jossa on kyse virkamiehen tai toimihenkilön väitteestä, jonka mukaan toinen virkamies tai toimihenkilö on käytöksellään häntä kohtaan rikkonut henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa.

66 Seuraavaksi on muistutettava, että hallinnollinen tutkintamenettely, joka aloitetaan virkamiehen tai toimihenkilön esitettyä henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitetun avustamispyynnön virkamiehen tai toimihenkilön asemassa olevan kolmannen osapuolen sellaisten tekojen takia, joiden väitetään merkitsevän henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista, aloitetaan kieltämättä avustamispyynnön tehneen virkamiehen tai toimihenkilön pyynnöstä mutta sitä ei voida pitää mainittua kolmatta osapuolta vastaan aloitettuna tutkintamenettelynä (ks. vastaavasti tuomio 16.5.2012, Skareby v. komissio, F-42/10, EU:F:2012:64, 46 kohta). Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan nimittäin avustamispyynnön tekijän, joka esittää väitteitä kiusaamiseen liittyvistä tosiseikoista, tehtävänä on lähinnä yhteistyöllään edistää hallinnollisen tutkinnan moitteetonta kulkua, jotta

tosiseikat voidaan vahvistaa (tuomio 26.1.1989, Koutchoumoff v. komissio, 224/87, EU:C:1989:38, 15 ja 16 kohta; tuomio 25.10.2007, Lo Giudice v. komissio, T-154/05, EU:T:2007:322, 136 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 87 kohta).

67 Perusoikeuskirjan 48 artiklassa, jonka otsikko on ”Syyttömyysolettama ja oikeus puolustukseen”, tarkoitettujen puolustautumisoikeuksien kunnioittaminen tosin kuitenkin edellyttää, että henkilöille, joille päätös on osoitettu ja joiden etuihin se merkittävästi vaikuttaa, annetaan tilaisuus ilmaista tehokkaasti kantansa niistä seikoista, joita voidaan käyttää heitä vastaan kyseisen päätöksen perustelemiseksi (tuomio 14.6.2016, Marchiani v. parlamentti, C-566/14 P, EU:C:2016:437, 51 kohta), ja näiden puolustautumisoikeuksien kunnioittaminen tarkoittaa muun muassa kontradiktorisen periaatteen noudattamista, joka ulottuu sen kuuluksi tulemista koskevan oikeuden edellyttämää tasoa pidemmälle, joka niin ikään kuuluu perusoikeuskirjan 41 artiklassa, jonka otsikko on ”Oikeus hyvään hallintoon”, taattuihin oikeuksiin. Perusoikeuskirjan 48 artiklassa tarkoitettuun puolustautumisoikeuksien kunnioittamiseen voidaan kuitenkin vedota vain menettelyssä, jota käydään tiettyä henkilöä vastaan ja jonka päätteeksi voidaan tehdä hänelle vastainen päätös, jossa hallinto ottaa huomioon kyseiselle henkilölle vastaisia seikkoja (ks. vastaavasti tuomio 16.5.2012, Skareby v. komissio, F-42/10, EU:F:2012:64, 46 kohta).

68 Tästä seuraa, että nimittävän viranomaisen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen noudattamassa menettelyssä, jossa se arvioi henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomiseen perustuvaa avustamispyyntöä, tämän pyynnön esittäjä ei voi vaatia perusoikeuskirjan 48 artiklassa tarkoitettujen puolustautumisoikeuksien kunnioittamista sellaisinaan eikä tässä yhteydessä kontradiktorisen periaatteen loukkaamisen perusteella.

69 Sama koskee myös oletettua kiusaajaa. Hänet voidaan nimittäin asettaa henkilökohtaisesti vastuuseen hallinnollisen tutkintamenettelyn käynnistämiseen johtaneessa avustamispyynnössä ja hän voi jo tässä vaiheessa joutua vastaamaan häntä vastaan esitettyihin syytöksiin, ja tällä perusteella häntä voidaan kuulla mahdollisesti useita kertoja tutkinnan yhteydessä (ks. vastaavasti tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 147 kohta). Vasta menettelyn myöhemmässä vaiheessa, jos oletettua kiusaajaa vastaan aloitetaan kurinpidollisia syytetoimia, tässä tapauksessa saattamalla asia kurinpitolautakunnan käsiteltäväksi, hän voi vedota perusoikeuskirjan 48 artiklassa tarkoitettuihin puolustautumisoikeuksiin ja erityisesti kontradiktoriseen periaatteeseen, ja on tähdennettävä, että henkilöstösäännöissä säädetään vain oikeudesta tulla kuulluksi siitä, onko kurinpitomenettelyn aloittaminen lähtökohtaisesti perusteltua ja että menettelystä tulee luonteeltaan kontradiktorinen vasta sen jälkeen, kun asia on saatettu kurinpitolautakunnan käsiteltäväksi (ks. vastaavasti tuomio 19.3.1998, Tzoanos v. komissio, T-74/96, EU:T:1998:58, 340 kohta).

70 Näin ollen avustamispyynnön esittäjällä on katsottava olevan oletettuna uhrina menettelyllisiä oikeuksia, jotka eroavat perusoikeuskirjan 48 artiklassa tarkoitetuista puolustautumisoikeuksista eivätkä ole yhtä laajat kuin nämä viimeksi mainitut oikeudet (tuomio 16.5.2012, Skareby v. komissio, F-42/10, EU:F:2012:64, 48 kohta ja tuomio 16.12.2015, De Loecker v. EUH, F-34/15, EU:F:2015:153, 43 kohta) ja jotka ovat oikeastaan osa nykyisin perusoikeuskirjan 41 artiklassa määrättyä oikeutta hyvään hallintoon.

71 On nimittäin muistettava, että sellaisen hallinnollisen tutkinnan tarkoituksena, jonka hallinto on käynnistänyt vastauksena henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettuun avustamispyyntöön, on tutkinnan johtopäätösten perusteella selventää riidanalaisia tosiseikkoja, jotta hallinto voi ottaa lopullisen kannan tältä osin ja näin joko todeta, ettei avustamispyyntö anna aihetta toimenpiteisiin, tai silloin, kun väitetyt tosiseikat on osoitettu toteen ja ne kuuluvat henkilöstösääntöjen12 a artiklan soveltamisalaan, tarvittaessa aloittaa kurinpitomenettelyn kurinpitoseuraamusten määräämiseksi oletetulle kiusaajalle (ks. tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

72 Näin ollen kun hallinto yhtäältä päättää vastauksena avustamispyyntöön toteuttamiensa toimenpiteiden yhteydessä aloittaa henkilöstösääntöjen 86 artiklassa tarkoitetun kurinpitomenettelyn sillä perusteella, että kyseisessä pyynnössä esitettyjen syytösten kohteena oleva henkilö on rikkonut henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa määrättyä kieltoa, kyseinen menettely aloitetaan kiusaajaksi oletettua virkamiestä tai toimihenkilöä vastaan, joten tällä on käytettävissään kaikki menettelylliset takeet perusoikeuskirjan 48 artiklassa tarkoitettujen puolustautumisoikeuksien ja erityisesti kontradiktorisen periaatteen täytäntöön panemiseksi. Näistä takeista on säädetty henkilöstösääntöjen liitteessä IX.

73 Kun hallinto toisaalta vastauksena avustamispyyntöön toteaa, että seikat, joihin avustamispyynnössä tukeudutaan, ovat perusteettomia ja että näin ollen käytös, johon on vedottu, ei ole henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista, tällainen päätös on avustamispyynnön esittäjälle vastainen toimi (ks. vastaavasti tuomio 12.9.2007, Combescot v. komissio, T-249/04, EU:T:2007:261, 32 kohta ja tuomio 11.5.2010, Nanopoulos v. komissio, F-30/08, EU:F:2010:43, 93 kohta) ja vaikuttaa häneen epäedullisesti perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitetulla tavalla.

74 Hyvää hallintoa koskevan oikeuden noudattamiseksi avustamispyynnön esittäjää on siis perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdan mukaisesti kuultava tehokkaasti ennen kuin nimittävä viranomainen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen tekee tämän avustamispyynnön hylkäämistä koskevan päätöksen. Tämä edellyttää, että asianomaista henkilöä kuullaan etukäteen niistä perusteista, joihin nimittävä viranomainen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen aikoo vedota tämän pyynnön hylkäämisen tueksi.

75 Käsiteltävässä asiassa on riidatonta, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen kuuli kantajaa, tässä tapauksessa 8.12.2015 päivätyn henkilöstöasioiden pääjohtajan kirjeen perusteella, jossa tämä esitti täsmälliset syyt siihen, ettei hän työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen ominaisuudessa aikonut todeta, että tosiseikat, joihin kantaja vetosi, ovat henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista. Kantaja katsoo kuitenkin 1.4.2016 esittämissään kirjallisissa huomautuksissa, ettei häntä kuultu tehokkaasti, koska hänellä ei ollut huomautusten tekemistä varten käytössään neuvoa-antavan komitean lausuntoa eikä todistajien kuulemisesta laadittuja pöytäkirjoja.

76 On siis ratkaistava, edellyttikö kantajan oikeus tulla kuulluksi, että hänellä oli käytössään myös neuvoa-antavan komitean lausunto ja kyseisen komitean järjestämistä kuulemisista laaditut pöytäkirjat, jotta hän saattoi esittää huomautuksensa niistä perusteista, joihin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen 8.12.2015 päivätyssä kirjeessä vetosi avustamispyynnön hylkäämiseksi.

– Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen velvollisuus toimittaa kantajalle neuvoa-antavan komitean lausunto ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä

77 Unionin yleinen tuomioistuin on katsonut asiassa, joka koski henkilöstösääntöjen sijasta Euroopan keskuspankissa (EKP) sovellettavia sääntöjä, että hallinnon päättäessä käynnistää tutkinnan, jonka päätteeksi laaditaan raportti, kyseisen toimielimen työntekijälle, joka oli tehnyt mainitun toimielimen säännöissä käytetyn terminologian mukaan ”kantelun” EKP:n henkilöstöön sovellettavissa säännöissä määritellyn työpaikkakiusaamisen käsitteen piiriin kuuluvista seikoista, oli annettava kantelun kohteena olevan henkilön tavoin mahdollisuus edellä mainittujen sääntöjen mukaisesti esittää huomautuksensa tutkimusraporttia koskevasta luonnoksesta tai ainakin niistä seikoista, jotka EKP:n hallinto on ottanut huomioon tehdessään päätöksensä, ennen kuin kyseinen hallinto antaa lausuntonsa kantelusta (ks. vastaavasti tuomio 23.9.2015, Cerafogli v. EKP, T-114/13 P, EU:T:2015:678, 41 kohta).

78 Nimittävä viranomainen tai tapauskohtaisesti työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen käsittelee henkilöstösääntöjen alalla kantelun sijasta henkilöstösääntöjen 24 artiklan ja 90 artiklan 1 kohdan nojalla esitetyn avustamispyynnön. Tältä osin, toisin kuin EKP:hen sovellettavien sääntöjen tapauksessa, henkilöstösäännöissä ei säädetä erityisestä menettelystä sen

suhteen, miten nimittävän viranomaisen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen on käsiteltävä henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettu henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomista koskeva avustamispyyntö, eikä myöskään velvoiteta toimittamaan neuvoa-antavan komitean lausuntoa tai kyseisen komitean kuulemien todistajien kuulemisesta laadittuja pöytäkirjoja sellaisinaan avustamispyynnön esittäjälle tai oletetulle kiusaajalle, jota avustamispyyntö koskee.

79 Näin ollen on todettu, että jollei tutkimuksen kohteena olleiden ja siinä todistaneiden henkilöiden etujen suojaamisesta muuta johdu, missään henkilöstösääntöjen säännöksessä ei myöskään kielletty toimittamasta tutkimuksen loppuraporttia kolmannelle osapuolelle, jolla on perusteltu intressi saada tutustua siihen, kuten henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla pyynnön esittäneelle henkilölle hänen vedotessaan henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomiseen. Tässä yhteydessä korostettiinkin, että tietyt toimielimet olivat henkilöstösääntöjen säännösten täytäntöönpanoa koskevan itsemääräämisoikeutensa perusteella joskus päätyneet tähän ratkaisuun ja toimittaneet avustamispyynnön esittäjälle tutkimuksen loppuraportin joko ennen kanteen nostamista liittämällä sen avustamispyynnöstä tekemäänsä lopulliseen päätökseen tai pannessaan täytäntöön asian ensimmäisensä oikeusasteena ratkaisevan unionin tuomioistuimen päättämän prosessinjohtotoimen (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2013, Tzirani v. komissio, F-46/11, EU:F:2013:115, 133 kohta).

80 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo kuitenkin, että jos työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen päättää, kuten käsiteltävässä asiassa, pyytää lausuntoa neuvoa-antavalta komitealta, jolle se antaa tehtäväksi hallinnollisen tutkinnan suorittamisen, ja ottaa avustamispyyntöä koskevassa päätöksessä huomioon tämän neuvoa-antavan komitean lausunnon, kyseinen lausunto, joka on neuvoa-antava ja josta voidaan laatia ei-luottamuksellinen versio poistamalla siitä todistajien tunnistetiedot, on avustamispyynnön esittäjän kuulluksi tulemista koskevan oikeuden nojalla lähtökohtaisesti saatettava viimeksi mainitun tietoon siitäkin huolimatta, ettei työpaikkakiusaamista koskevissa sisäisissä säännöissä määrätä tällaisesta tiedoksi antamisesta.

81 Työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen loukkasi siis perusoikeuskirjan 41 artiklassa tarkoitettua oikeutta tulla kuulluksi, kun se 9.2.2016 tehdyssä päätöksessä, riidanalaisessa päätöksessä ja valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä kieltäytyi toimittamasta kantajalle neuvoa-antavan komitean lausuntoa ja perusti hänen kuulemisensa käsiteltävässä asiassa vain 8.12.2015 päivättyyn kirjeeseen, jossa ilmoitettiin syyt siihen, miksi henkilöstöasioiden pääjohtaja aikoi hylätä avustamispyynnön.

– Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen velvollisuus toimittaa kantajalle todistajien kuulemisesta laaditut pöytäkirjat ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä

82 Työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen kieltäytyi toimittamasta neuvoa-antavan komitean todistajien kuulemisesta laatimia pöytäkirjoja kantajalle taatakseen neuvoa-antavan komitean työskentelyn luottamuksellisuuden, mikä oli välttämätöntä, jotta turvattaisiin todistajien sananvapaus, josta heitä muistutettiin ennen jokaista neuvoa-antavassa komiteassa pidettyä kuulemista. Toisin kuin kantaja väittää, tämä todistajien luottamuksellisuuden suojaan liittyvä peruste ilmoitettiin valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä, ja parlamentti voi siis oikeudenkäyntiä edeltävän vaiheen kehittyvä luonne huomioon ottaen toistaa sen ja täsmentää sitä oikeudenkäyntivaiheen aikana.

83 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo tältä osin, että kaikenlaista kiusaamista tai sukupuolista häirintää työpaikalla koskevan kiellon tehokkaan täytäntöönpanon varmistamiseksi hallinto voi lähtökohtaisesti määrätä, että niiden todistajien, jotka suostuvat kertomaan oman näkemyksensä väitettyyn työpaikkakiusaamistapaukseen liittyvistä riidanalaisista tosiseikoista, todistajanlausunnot on mahdollista pitää luottamuksellisina sekä suhteessa oletettuun kiusaajaan että oletettuun uhriin ainakin henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitetun avustamispyynnön käsittelyssä noudatettavan menettelyn yhteydessä.

84 Kun nimittäin yhtäältä otetaan huomioon, että yksi avustamispyyntöjen käsittelyn yhteydessä hallinnolle asetetuista tavoitteista on yksikön työrauhan palauttaminen, todistajanlausuntojen sisällön saattaminen sekä oletetun kiusaajan että oletetun uhrin tietoon voi vaarantaa tämän tavoitteen herättämällä uudelleen henkiin mahdollisia henkilöiden välisiä kaunoja yksikössä ja johtamalla tulevaisuudessa siihen, että henkilöt, jotka voisivat antaa merkittäviä todistajanlausuntoja, jättävät sen tekemättä.

85 Toisaalta jos toimielin saa vapaaehtoisesti toimitettuja tietoja, joihin on liittynyt pyyntö tietolähteen henkilöllisyyden salaamiseksi, nämä tiedot vastaanottamaan suostuvan toimielimen on noudatettava tällaista ehtoa (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 7.11.1985, Adams v. komissio, 145/83, EU:C:1985:448, 34 kohta). Sama voi päteä silloin, kun virkamiehet tai toimihenkilöt suostuvat todistamaan, jotta hallinto voi selvittää avustamispyynnön kohteena olevat tosiseikat, mutta vaativat vastineena henkilöllisyytensä salaamista oletetulta kiusaajalta ja/tai oletetulta uhrilta, ja on korostettava, että vaikka heidän osallistumisensa on henkilöstösääntöjen näkökulmasta toivottavaa, he eivät välttämättä ole velvollisia avustamaan tutkinnassa antamalla todistajanlausuntonsa.

86 Jos hallinto siis päättää aloittaa kurinpitomenettelyn oletettua kiusaajaa vastaan, tämän puolustautumisoikeuksista on nimenomaisesti säädetty henkilöstösääntöjen liitteessä IX, ja nimittävän viranomaisen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen on toimitettava asianosaiselle kaikki asiakirjat, jotka tämä haluaa jättää arvioitavaksi kurinpitolautakunnalle, jonka on tarvittaessa kuultava todistajia uudelleen syytöksiin liittyvistä tosiseikoista.

87 Edellä esitetyn perusteella on todettava, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei loukannut perusoikeuskirjan 41 artiklassa tarkoitettua oikeutta tulla kuulluksi kieltäytyessään käsiteltävässä asiassa toimittamasta kantajalle todistajien kuulemisesta laadittuja pöytäkirjoja oikeudenkäyntiä edeltävässä vaiheessa.

– Seuraukset, joita aiheutuu kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamisesta, joka aiheutui siitä, ettei neuvoa-antavan komitean lausuntoa toimitettu oikeudenkäyntiä edeltävässä vaiheessa

88 Sen seurauksista, ettei kantajalle toimitettu neuvoa-antavan komitean lausuntoa oikeudenkäyntiä edeltävässä vaiheessa, on huomautettava, että oikeuskäytännön mukaan silloin, kun oikeutta tulla kuulluksi on loukattu, kanneperusteen hyväksyminen edellyttää lisäksi, että menettely olisi voinut ilman tätä sääntöjenvastaisuutta johtaa erilaiseen tulokseen (ks. vastaavasti määräys 14.4.2016, Dalli v. komissio, C-394/15 P, ei julkaistu, EU:C:2016:262, 41 kohta; tuomio 6.2.2007, Wunenburger v. komissio, T-246/04 ja T-71/05, EU:T:2007:34, 149 kohta ja tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-584/16, EU:T:2017:282, 157 kohta).

89 Käsiteltävässä asiassa kantaja väitti 15.1.2018 esittämissään huomautuksissa, että neuvoa-antavan komitean lausunto oli suppea ja että jos sen tarkoituksena oli todella antaa kuva komitean työskentelystä, oli todettava, että se osoittautui riittämättömäksi hänen tekemäänsä kanteluun nähden. Kun kuitenkin otetaan huomioon neuvoa-antavalle komitealle työnsä organisoinnissa kuuluva laaja harkintavalta, unionin yleinen tuomioistuin katsoo, ettei komitean antaman lausunnon suppeus ollut esteenä lausunnon neuvoa-antavan tavoitteen täyttymiselle. Jotta työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen voisi antaa ratkaisunsa avustamispyynnöstä, jossa esitettiin yksityiskohtaisesti syytöksiin liittyvät tosiseikat, sillä oli lisäksi käytössään paitsi kyseinen – vaikkakin suppea – neuvoa-antava lausunto myös todistajien kuulemisesta laaditut pöytäkirjat, joista se sai yksityiskohtaisen kokonaiskuvan näiden tosiseikkojen paikkansapitävyydestä sekä käsityksestä, joka kyseisen yksikön henkilöstön eri jäsenillä oli niistä.

90 Kun kantajalta tiedusteltiin suullisessa käsittelyssä uudelleen tästä seikasta, hän ei pystynyt selittämään, mikä oli se konkreettinen peruste, johon hän olisi voinut vedota oikeudenkäyntiä edeltävässä vaiheessa esittämiensä perusteiden lisäksi, jos hänellä olisi ollut neuvoa-antavan komitean lausunto, ja joka olisi

vaikuttanut riidanalaiseen päätökseen, jonka perusteet oli nimenomaisesti ilmoitettu hänelle 8.12.2015 päivätyssä kirjeessä. Esittämillään väitteillä, mukaan lukien ne, joita hän esitti istunnossa, hän nimittäin pyrkii näyttämään toteen kuppikuntaisena pitämänsä audiovisuaaliyksikön rakenteen ja osoittamaan perusteettomaksi yksikön päällikön hänen työnsä laadusta esittämän arvostelun, joka koskee etenkin väitettyä tietojen pidättämistä ja yhteishengen puutetta. Nämä väitteet koskevat siis todistajien kuulemisesta laadittuihin pöytäkirjoihin kirjattujen todistajanlausuntojen sisältöä eivätkä neuvoa-antavan komitean lausuntoa, josta hän kuitenkin sai tiedon oikeudenkäyntivaiheen aikana. Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen olisi kuitenkin pitänyt toimittaa kantajalle ainoastaan tämä viimeksi mainittu asiakirja voidakseen kuulla häntä tehokkaasti ennen avustamispyynnön hylkäämistä.

91 Näin ollen ensimmäinen kanneperuste on hylättävä.

Toinen kanneperuste, joka koskee neuvoa-antavan komitean noudattaman menettelyn sääntöjenvastaisuudesta ja puolueellisuudesta johtuvia menettelyllisiä virheitä

92 Toisen kanneperusteensa tueksi kantaja väittää lähinnä, että koska neuvoa-antavan komitean kuulemista 14 todistajasta 13 oli virkamiehiä tai toimihenkilöitä, joihin nähden oletettu kiusaaja oli esimiesasemassa, heidän todistajanlausuntonsa ei voi olla objektiivinne. Tätä pahentaa vielä se, että neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja oli juuri henkilöstöresurssiyksikön päällikkö, joten hänen mukanaolonsa neuvoa-antavassa komiteassa ei ollut omiaan vakuuttamaan kuultuja todistajia siitä, ettei heidän todistajanlausuntonsa sisällöllä ole heidän uraansa vaikuttavia seurauksia.

93 Kantaja moittii toimivaltaista viranomaista myös siitä, että neuvoa-antava komitea ei hänen vaatimuksistaan huolimatta kuullut parlamentin asiantuntijalääkäriä eikä parlamentin psykologia. Kantajan mukaan nämä henkilöt kykenivät kuitenkin antamaan neutraalimmat todistajanlausunnot, koska oletettu kiusaaja ei ollut heidän esimiehensä. Kyseiset henkilöt olisivat voineet erityisesti vahvistaa yhtäältä sen, että kantaja valitti joutuneensa parlamentissa työpaikkakiusaamisen kohteeksi jo ennen käyntiään oman lääkärinsä vastaanotolla, ja toisaalta sen, että hänellä oli tyypillisiä työpaikkakiusaamisesta johtuvia oireita. Hän katsoo tämän perusteella, että neuvoa-antava komitea toimi puolueellisesti häntä kuullessaan.

94 Kantaja katsoo lopuksi, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen esittänyt todisteita siitä, että neuvoa-antava komitea otti tosiasiallisesti yhteyttä kahteen todistajaan, jotka hän oli maininnut ja jotka kyseisen viranomaisen mukaan olivat kieltäytyneet todistamasta kyseisessä komiteassa. Hän kiistää joka tapauksessa toisen todistajan, Z:n, toteamukset, joiden mukaan tämä ei ollut päivittäin yhteydessä kantajaan. Kantajan mukaan Kantajan mukaan Z:n työhuone oli nimittäin hänen työhuoneensa vieressä, ja tämä oli häneen yhteydessä lukuisia kertoja, kuten kantajan vastauskirjelmään liittämät sähköpostiviestit osoittavat.

95 Parlamentti vaatii toisen kanneperusteen hylkäämistä perusteettomana.

96 Tältä osin se korostaa, että neuvoa-antavan komitean jäsenet eivät kokoonnu parlamentissa parlamentin virkamiesten tai toimihenkilöiden ominaisuudessa vaan yksityishenkilöinä. Toisin kuin kantaja väittää, neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja ei myöskään ole millään tavalla vastuussa koko henkilöstösääntöjen alaisesta henkilöstöstään, eikä hänellä ole mitään hierarkkista suhdetta käsiteltävässä asiassa todistaneisiin henkilöihin. Parlamentti riitauttaa myös kantajan väitteen, jonka mukaan sen seurauksena, että 14 todistajasta 13 oli hierarkkisessa alaisuussuhteessa oletettuun kiusaajaan, nämä eivät voineet todistaa vapaasti. Parlamentin mukaan näillä henkilöillä oli nimittäin yhtäältä parhaat mahdollisuudet antaa hyödyllinen todistus riidanalaisista tosiseikoista. Toisaalta parlamentti oli juuri todistajien sananvapauden turvaamiseksi evännyt oletetulta kiusaajalta ja kantelun tekijältä mahdollisuuden tutustua heidän todistajanlausuntojensa sisältöön. Niiden kahden todistajan osalta, jotka kantaja mainitsee, parlamentti esittää sähköpostiviestin, jonka yksi sen neuvoa-antavan

komitean sihteeristöön kuuluvista virkamiehistä lähetti 4.9.2015 neuvoa-antavan komitean puheenjohtajalle ja jossa kyseinen virkamies tekee selkoa yhteydenotoistaan kantajan todistajiksi nimeämiin kahteen henkilöön sekä syistä, joiden perusteella nämä kieltäytyivät osallistumasta kuulemiseen.

97 Siltä osin, ettei neuvoa-antava komitea kuullut kaikkia niitä henkilöitä, joiden kantaja halusi todistavan, unionin yleinen tuomioistuin muistutti, että hallinnollisesta tutkimuksesta vastaavalla yksiköllä, jonka on tutkittava sen käsiteltäväksi saatetut asiat oikeasuhteisesti, on laaja harkintavalta tutkimuksen suorittamisessa ja erityisesti todistajien tekemän yhteistyön laadun ja hyödyllisyyden arvioinnissa (tuomio 11.7.2013, Tzirani v. komissio, F-46/11, EU:F:2013:115, 124 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

98 Käsiteltävässä asiassa, toisin kuin kantaja väittää, parlamentin toimittamasta sähköpostiviestistä ilmenee, että toinen neuvoa-antavan komitean sihteeristön jäsenistä otti yhteyttä niihin kahteen henkilöön, joita kantaja halusi kyseisen komitean kuulevan, mutta molemmat heistä kieltäytyivät eri syistä antamasta todistajanlausuntoa.

99 Tältä osin on kuitenkin korostettava, että vaikka toimielimen virkamiesten ja toimihenkilöiden on suotavaa avustaa hallinnollisessa tutkinnassa riippumatta siitä, ovatko he edelleen toimielimen palveluksessa vai eläkkeellä, he eivät henkilöstösääntöjen kannalta tarkasteltuna välttämättä ole velvollisia todistamaan neuvoa-antavan komitean kaltaisessa elimessä.

100 Koska todistajiksi pyydetyt henkilöt, mukaan lukien Z, saattoivat näin ollen kieltäytyä todistamasta ilman, että heidän tarvitsi ilmoittaa siihen pätevää syytä, kantaja pyrkii turhaan kiistämään toisen neuvoa-antavan komitean sihteeristön jäsenen toteamuksen, jonka mukaan Z, joka tuolloin oli eläkkeellä, totesi, ettei hän ollut suoraan osallisena tutkinnan kohteena olevissa tosiseikoissa, ettei hän ollut paljonkaan yhteydessä kantajaan, ettei hän osallistunut pääasiassa kyseessä oleviin audiovisuaaliyksikön kokouksiin ja että hän oli kuullut vain epäsuorasti työtoverinsa kautta kantajan ja audiovisuaaliyksikön päällikön välisestä ristiriidasta.

101 Toisaalta neuvoa-antava komitea ei ollut missään tapauksessa lainkaan velvollinen kutsumaan tutkinnan yhteydessä kuultaviksi kaikkia kantajan ehdottamia todistajia (ks. vastaavasti tuomio 13.12.2012, Donati v. EKP, F-63/09, EU:F:2012:193, 187 kohta).

102 Neuvoa-antavan komitean puolueellisuutta koskevista väitteistä on todettava, että pääsihteerin 4.2.2014 tekemän päätöksen D(2014) 3983 nojalla neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja on R. N. ja komiteaan kuuluu kaksi hallinnon edustajaa, joilla on kaksi varajäsentä, kaksi parlamentin henkilöstökomitean jäsentä, joilla on yksi varajäsen, sekä parlamentin asiantuntijalääkäri, jonka varajäsenenä on toinen asiantuntijalääkäri.

103 Vaikka hallinnon ja henkilöstön edustajien nimittämien jäsenten määrä ei olekaan täysin tasasuhtainen, koska R. N., joka on lisäksi henkilöstöasioiden pääosaston resurssiosaston henkilöstöresurssiyksikön päällikkö, edustaa hallintoa, unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että ensinnäkin parlamentin asiantuntijalääkärin mukanaolo neuvoa-antavassa komiteassa, toiseksi se, että työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen 7 artiklassa määrätään, että neuvoa-antava komitea ”toimii täysin itsenäisesti ja riippumattomasti ja luottamuksellisesti”, ja kolmanneksi se, että komitean päätöksenteko on luonteeltaan kollegiaalista, antavat riittävät takeet siitä, että kurinpitolautakunnan toimivaltaista viranomaista varten muotoilema ja vahvistama lausunto on puolueeton ja objektiivinen (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 30.5.2002, Onidi v. komissio, T-197/00, EU:T:2002:135, 132 kohta ja tuomio 17.3.2015, AX v. EKP, F-73/13, EU:F:2015:9, 150 kohta).

104 Tältä osin se, että neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja on lisäksi henkilöstöasioiden pääosaston resurssiosaston henkilöstöresurssiyksikön päällikkö, ei merkitse, toisin kuin kantaja spekulatiivisesti väittää, että hän käyttää tai voi käyttää valtaa kaikkiin työntekijöihin ja siten neuvoa-antavan komitean

ratkaisuihin (ks. vastaavasti tuomio 17.3.2015, AX v. EKP, F-73/13, EU:F:2015:9, 151 kohta) samoin kuin 14 todistajan antamista todistajanlausunnoista 13:n sisältöön nähden. Ei ole kuitenkaan mitenkään osoitettu, että vaikka neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja on henkilöstöasioiden pääosaston resurssiosaston henkilöstöresurssiyksikön päällikkö, hän vetoaisi välttämättä kantajaa vastaan puhuviin seikkoihin (ks. analogisesti tuomio 17.3.2015, AX v. EKP, F-73/13, EU:F:2015:9, 152 kohta). On vielä lisättävä, että toisin kuin kantaja näyttää esittävän, työpaikkakiusaamista koskevissa sisäisissä säännöissä ei määrätä, että puheenjohtajan on välttämättä oltava paikalla kaikissa tietyissä yksityistapauksessa pidetyissä kuulemisissa.

105 Kantajan perusteesta, jolla hän pyrki kyseenalaistamaan kuultujen todistajien lausuntojen todenperäisyyden sillä perusteella, että audiovisuaaliyksikön päällikkö oli heidän kaikkien esimies, unionin yleinen tuomioistuin toteaa yhtäältä, ettei kantaja ole näyttänyt toteen, että mainitut todistajat olisivat perustellusti voineet pelätä joutuvansa kostotoimien tai painostuksen kohteeksi (ks. vastaavasti tuomio 13.12.2012, Donati v. EKP, F-63/09, EU:F:2012:193, 183 kohta). Tämän perusteen hyväksyminen merkitsisi toisaalta, että joka kerta kun jonkin toimielimen johtoon kuuluvaa työntekijää vastaan esitetään avustamispyyntö, hallinto ei voisi tukeutua kyseisen johdon työntekijän vastuulla olevan hallinnollisen yksikön työntekijöiden todistajanlausuntoihin. Tämä estäisi siis hallintoa vahvistamasta avustamispyynnön taustalla olevia tosiseikkoja, koska usein juuri kyseessä olevan hallinnollisen yksikön jäsenet voivat suoraan todistaa avustamispyynnössä väitetyt tapahtumat.

106 Kantajan pyynnöstä, joka koskee kahden asiantuntijalääkärin kuulemista, on muistettava, että vaikka kantaja tosin kävi näiden vastaanotolla parlamentin työterveysyksikön päivystyksessä, asiantuntijalääkärien lausunnot eivät ole sellaisinaan omiaan näyttämään oikeudellisesti toteen työpaikkakiusaamista tai toimielimen avustamisvelvollisuutensa osalta tekemää virhettä (tuomio 6.2.2015, BQ v. tilintarkastustuomioistuin, T-7/14 P, EU:T:2015:79, 49 kohta; tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 127 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 92 kohta). Erityisesti on todettava, että vaikka kantajan esittämät lääkärintodistukset ja kahden asiantuntijalääkärin mahdolliset todistajanlausunnot kylläkin voivat osoittaa, että kantajalla oli psyykkisiä ongelmia, ne eivät kuitenkaan voineet näyttää toteen, että nämä ongelmat johtuivat työpaikkakiusaamisesta, koska katsoessaan, että kysymys oli työpaikkakiusaamisesta, todistusten antajat väistämättä tukeutuivat yksinomaan kantajan heille esittämään kuvaukseen työolosuhteistaan parlamentissa (ks. vastaavasti tuomio 2.12.2008, K v. parlamentti, F-15/07, EU:F:2008:158, 41 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 127 kohta).

107 Siitä kantajan esittämästä moitteesta, jonka mukaan kuulemisia koskeva tiivistelmä, sellaisena kuin se on esitetty kuulemisista laadituissa pöytäkirjoissa, on suppea tai se ei ainakaan ole tyhjentävä, unionin yleinen tuomioistuin katsoo lopuksi, ettei kantaja ole oman todistajanlausuntonsa osalta näyttänyt toteen, mikä tai mitkä ovat ne hänen neuvoa-antavan komitean kysymyksiin antamansa vastaukset, joita ei ole esitetty tai jotka on esitetty puutteellisesti häntä koskevassa pöytäkirjassa. Sama koskee muiden todistajien kuulemisia, joiden osalta unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että parlamentin toimittamat selvitykset täyttivät riittävällä tavalla parlamentilla käsiteltävässä asiassa olevan tiedotustarkoituksen, jotta neuvoa-antava komitea saattoi laatia lausuntonsa.

108 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että toinen kanneperuste on hylättävä perusteettomana.

Kolmas kanneperuste, joka koskee ilmeisiä arviointivirheitä, avustamisvelvollisuuden ja huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä sekä henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artiklan rikkomista

109 Kantaja väittää kolmannen kanneperusteensa tueksi, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen on riidanalaisessa päätöksessä, sellaisena kuin se on vahvistettu valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessä, tehnyt ilmeisen arviointivirheen kieltäytyessään pitämästä kantajan avustamispyynnössä kuvailemia tapahtumia työpaikkakiusaamisena. Kantaja katsoo tämän rikkovan henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa, ja näin ollen kyseinen pyyntö on hylätty vastoin henkilöstösääntöjen

24 artiklaa, jossa asetetaan toimivaltaiselle viranomaiselle avustamisvelvollisuus. Kantajan mukaan työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen on näin menetellessään myös laiminlyönyt huolenpitovelvollisuutensa.

110 Kantaja viittaa työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen 11.5.2016 päivätyssä sisäisessä tiedonannossa esittämään luetteloon toiminnasta, jota voidaan pitää työpaikkakiusaamisena, ja katsoo, että toisin kuin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen riidanalaisessa päätöksessä väitti vedotessaan asian taustalla oleviin yksikön organisatorisiin ongelmiin, hänen yksikkönsä päällikkö arvosteli häntä jatkuvasti, kohteli häntä epäkunnioittavasti, jätti hänen esittämänsä näkemykset huomiotta, valvoi hänen työtään kohtuuttomasti, parjasi häntä tai esitti loukkaavia huomautuksia, suhtautui häneen täysin välinpitämättömästi, oli häntä kohtaan jatkuvasti vihamielinen ja käytöksellään pyrki nöyryyttämään häntä tai saattamaan hänet työssään naurunalaiseksi. Tältä osin hän katsoo, että toisin kuin parlamentti vastineessaan antaa ymmärtää, henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetussa työpaikkakiusaamisen määritelmässä ei edellytetä, että kiusaamisella olisi pyritty harkitusti heikentämään uhrin työolosuhteita.

111 Toiminta, jonka kantaja on ilmiantanut, mainitaan hänen avustamispyyntöönsä sisältyvässä riidanalaisten tosiseikkojen kuvauksessa. Tältä osin hän katsoo, että toisin kuin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ja nyt myös parlamentti väittävät, audiovisuaaliyksikön päällikön vihamielistä, ivallista ja sarkastista käytöstä häntä kohtaan ei voitu mitenkään perustella yksikön toimintaan liittyvillä ongelmilla, jotka yksikön päällikön oletettiin ratkaisevan, ja ettei häntä yksikön päällikön asemassa voida missään tapauksessa valtuuttaa ratkaisemaan näitä ongelmia tällaisella käytöksellä, joka rikkoo henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa.

112 Parlamentti vaatii kolmannen kanneperusteen hylkäämistä perusteettomana. Se korostaa, että audiovisuaaliyksikön päällikön kantajaan kohdistama arvostelu liittyi suoraan tarpeeseen parantaa yksikön toimintaa ja että kantaja oli itse myöntänyt, että arvostelua esitettiin yksikön ongelmia koskevissa kokouksissa työtaakan kasvamisen ja toiminnallisten yksiköiden uudelleenjärjestelyn johdosta. Vaikka parlamentti myöntää, että tietyt yksikön päällikön toteamukset, kuten ne, joita kantaja siteerasi kannekirjelmässä, olivat toisinaan kohtuuttomia tai valitettavia, se väittää kuitenkin, etteivät ne perustuneet virheellisiin syytöksiin, jotka eivät millään tavalla liittyneet kantajan syyksi luettuihin objektiivisiin tosiseikkoihin, ja että niitä on tarkasteltava yksikössä sen ongelmien ja työtaakan kasvamisen takia tuolloin vallinneen jännittyneen tilanteen asiayhteydessä.

113 Siitä, että audiovisuaaliyksikön päällikkö mainitsi kantajan työsopimuksen päättymisestä, parlamentti katsoo, ettei kantaja ole esittänyt näyttöä, joka osoittaisi, että siitä olisi mahdollisesti mainittu muusta kuin yksikön edun arvioitiin liittyvästä näkökulmasta, kun otetaan huomioon, että yksikön päälliköllä oli valtuudet arvioida kantajan työsuorituksia.

114 Vaikka onkin parlamentin mukaan valitettavaa, että audiovisuaaliyksikön päällikkö oli paljastanut kantajan tehneen avustamispyynnön, se ei itsessään täytä työpaikkakiusaamisen tunnusmerkkejä.

115 Parlamentti toteaa lopuksi huolenpitovelvollisuutensa osalta ottaneensa huomioon kantajan terveydentilan siirtämällä tämän toiseen yksikköön.

– Henkilöstösääntöjen mukainen työpaikkakiusaamisen käsite

116 Aluksi on muistutettava, että ennen Euroopan yhteisöjen virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen ja yhteisöjen muuta henkilöstöä koskevien palvelussuhteen ehtojen muuttamisesta 22.3.2004 annettuun neuvoston asetukseen (EY, Euratom) N:o 723/2004 (EUVL 2004, L 124, s. 1) perustuvien henkilöstösääntöjen voimaantuloa unionin yleinen tuomioistuin oli määritellyt oikeuskäytännössä työpaikkakiusaamisen käsitteen tarkoittavan, riippumatta subjektiivisesta käsityksestä, joka oletetulla uhrilla on saattanut siitä olla, useita seikkoja, joiden perusteella voidaan

todeta, että hän on joutunut sellaisen käytöksen kohteeksi, jolla on objektiivisesti arvioiden pyritty loukkaamaan hänen ihmisarvoaan tai heikentämään tahallaan hänen työolojaan (ks. vastaavasti tuomio 23.2.2001, De Nicola v. EIP, T-7/98, T-208/98 ja T-109/99, EU:T:2001:69, 286 kohta ja tuomio 8.7.2004, Schochaert v. neuvosto, T-136/03, EU:T:2004:229, 41 kohta). Näin ollen työpaikkakiusaamisen osoittamiseksi edellytetään, että kyseinen käyttäytyminen on objektiivisesti arvioiden tahallista (tuomio 4.5.2005, Schmit v. komissio, T-144/03, EU:T:2005:158, 65 kohta ja tuomio 25.10.2007, Lo Giudice v. komissio, T-154/05, EU:T:2007:322, 83 kohta).

117 Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 1 ja 3 kohdan voimaantulosta 1.5.2004 alkaen kyseisen 1 kohdan mukaan ”virkamiehen on pidättäydyttävä kaikenlaisesta työpaikkakiusaamisesta ja sukupuolisesta häirinnästä” ja kyseisen 3 kohdan mukaan työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan ”kaikenlaista pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä sopimatonta käytöstä, joka ilmenee tahallisissa puheissa, teoissa, eleissä ja kirjoituksissa ja joka loukkaa henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta”.

118 Tältä osin on todettava, ettei unioni ole henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan sanamuodossa toistanut edellä 116 kohdassa mainitun aiemman oikeuskäytännön mukaista vaatimusta, jonka mukaan käytöksen voidaan katsoa kuuluvan työpaikkakiusaamisen käsitteen alaan sillä edellytyksellä, että sillä objektiivisesti arvioiden pyritään tällaisen käytöksen kohteeksi joutuneen henkilön osalta ”loukkaamaan hänen ihmisarvoaan tai heikentämään tahallaan hänen työolojaan”.

119 Tässä tilanteessa on todettava, että henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettu työpaikkakiusaamisen käsite määritellään ”sopimattomaksi käytökseksi”, joka ensinnäkin ilmenee käyttäytymisenä, puheina, tekoina, eleinä ja kirjoituksina ja joka on ”pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä”, mikä tarkoittaa, että työpaikkakiusaaminen on ymmärrettävä menettelyksi, joka kestää välttämättä tietyn ajan ja edellyttää toistuvia tai jatkuvia toimia, jotka ovat ”tahallisia” vastakohtana ”tahattomille”. Toiseksi näiden käyttäytymisten, puheiden, tekojen, eleiden ja kirjoitusten on tämän käsitteen alaisuuteen kuuluakseen loukattava henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta (tuomio 13.12.2017, HQ v. CPVO, T-592/16, ei julkaistu, EU:T:2017:897, 101 kohta; ks. myös tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen)

120 Näin ollen ei ole tarpeen näyttää toteen, että kyseessä olevien käyttäytymisten, puheiden, tekojen, eleiden ja kirjoitusten tarkoituksena on ollut loukata henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Kysymys voi toisin sanoen olla työpaikkakiusaamisesta, vaikkei ole näytetty toteen, että kiusaaja on halunnut toimillaan loukata uhrin ihmisarvoa tai heikentää tahallaan hänen työolojaan. Riittää, että näistä toimista on objektiivisesti aiheutunut tällaisia seurauksia, siltä osin kuin toimet ovat olleet tahallisia (ks. tuomio 5.6.2012, Cantisani v. komissio, F-71/10, EU:F:2012:71, 89 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

121 Lopuksi on todettava, että koska kyseisen käytöksen on henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan nojalla oltava sopimatonta, tästä seuraa, että sen työpaikkakiusaamisena pitäminen edellyttää, että se vastaa riittävästi objektiivista todellisuutta siinä mielessä, että puolueeton ja järkevä, herkkyydeltään tavanomainen ja samoissa olosuhteissa toimiva tarkkailija pitäisi sitä kohtuuttomana ja moitittavana (tuomio16.5.2012, Skareby v. komissio, F-42/10, EU:F:2012:64, 65 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 78 kohta).

122 Kolmatta kanneperustetta on tutkittava näiden oikeuskäytännössä esitettyjen näkemysten valossa, ja sen käsittelyn yhteydessä jokaista kantajan mainitsemaa tapahtumaa on tarkasteltava aikajärjestyksessä suhteessa henkilöstösääntöjen 12 a artiklaan ennen niiden arvioimista kokonaisuutena, jotta voidaan ratkaista, onko työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen kantajan väitteiden mukaisesti tehnyt tosiseikkoja koskevan arviointivirheen ja näin ollen rikkonut sekä henkilöstösääntöjen 12 a että niiden 24 artiklaa.

123 Tältä osin on vielä korostettava, että henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetussa määritelmässä tukeudutaan objektiiviseen käsitteeseen, joka, vaikka sen taustalla onkin virkamiesten ja toimihenkilöiden tekojen arviointi asiayhteydessään, mikä ei aina ole helppoa, ei kuitenkaan edellytä esimerkiksi senkaltaisten monitahoisten arviointien tekemistä, jotka voivat perustua taloudellisiin (ks. kaupan suojatoimenpiteiden osalta 7.5.1991 annettu tuomio Nakajima v. neuvosto, C-69/89, EU:C:1991:186, 86 kohta ja 27.9.2007 annettu tuomio Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, 40 kohta), tieteellisiin (ks. Euroopan kemikaaliviraston (ECHA) päätösten osalta 7.3.2013 annettu tuomio Rütgers Germany ym. v. ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, 98 ja 99 kohta) tai teknisiin (ks. yhteisön kasvilajikeviraston (YKLV) päätösten osalta 15.4.2010 annettu tuomio Schräder v. YKLV, C-38/09 P, EU:C:2010:196, 77 kohta) käsitteisiin, joiden perusteella hallinnolle voitaisiin antaa harkintavaltaa kyseessä olevan käsitteen soveltamisessa. Näin ollen kun on kyse henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomista koskevasta väitteestä, on tutkittava, onko työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen tosiseikkoja koskevan ilmeisen arviointivirheen sijasta tehnyt ilmeisen virheen arvioidessaan tosiseikkoja kyseisessä säännöksessä tarkoitetun työpaikkakiusaamisen määritelmän perusteella.

– *Väitetty riidanalainen toiminta*

124 Kantaja selittää, että vaikka hän oli aina saanut hyviä arviointeja työsuorituksistaan, joihin kolme peräkkäistä yksikön päällikköä, viimeisenä audiovisuaaliyksikön päällikkö, oli ollut tyytyväisiä, viimeksi mainitun yksikön päällikön käytös häntä kohtaan muuttui loppuvuodesta 2011 ja vielä enemmän vuoden 2012 aikana. Tämä käytös jatkui myös kyseisen ajanjakson jälkeen, tässä tapauksessa joulukuusta 2012 syyskuuhun 2014. Käytännössä kyseisen yksikön päällikön sopimaton käytös ilmeni siten, että tämä moitti kantajaa systemaattisesti ja arvosteli häntä lähinnä kolmansien osapuolten kuullen joko hänen läsnä tai poissa ollessaan, mutta toisinaan myös kirjallisesti. Kantajan mukaan tällä tavoin esitetty arvostelu kohdistui suurimmaksi osaksi suoraan häneen henkilönä, etenkin hänen luonteeseensa liittyviin väitettyihin ongelmiin ja hänen väitettyyn ylimielisyyteensä. Yksikön päällikkö muistutti kantajalle jatkuvasti olevansa hänen esimiehensä ja että tämän oli toteltava häntä sekä vaati tätä toistuvasti perustelemaan toimiaan tekemättä kuitenkaan johtopäätöksiä hänen vastaukseksi antamistaan perusteluista. Lisäksi kantaja väitti yksikön päällikön painostaneen häntä uhkaamalla työsuhteen päättämisellä tai ainakin sillä, ettei pyydä hänen avustavia tehtäviä hoitavan sopimussuhteisen toimihenkilön työsopimuksensa uusimista. Kantajan mukaan yksikön päällikkö käytti hänelle puhuessaan ilmausta ”Kuka oikein kuvittelette olevanne, rouva markiisitar?” ja moitti häntä hänen ”luonteeseensa liittyvistä ongelmista”. Kantaja sitä vastoin moittii yksikön päällikköä hänen kohtuuttomista reaktioistaan.

125 Kantaja pitää perusteltuna esimerkiksi sitä, että hän valitti 25.10.2011 lähetetyssä sähköpostiviestissä siitä, ettei audiovisuaaliyksikön päällikkö koordinoinut erityisesti tiedotusvälineiden pyyntöjen käsittelyyn sovelletun menettelyn täytäntöönpanoa, joka oli ensisijaisesti kantajan koordinoiman audiovisuaaliosaston vastuulla.

126 Sähköpostiviestistä, jonka audiovisuaaliyksikön päällikkö lähetti 26.9.2011 kantajalle ja kopiona kahdelle muulle Newsdesk Hotline -osaston toimihenkilölle ja jossa kyseinen yksikön päällikkö korosti pyytäneensä turhaan useaan otteeseen, että kyseinen osasto avustaisi erään toisen osaston työntekijää Tunisian tasavallan valtuuskunnan vierailussa, kantaja toteaa, että 26.9.2011 lähettämässään mielestään asianmukaisessa ja kattavassa vastausviestissä hän osoitti perusteettomaksi tämän moitteen, joka hänen mielestään oli oikeastaan suunnattu hänelle henkilökohtaisesti.

127 Siltä osin kuin on kyse 19.1.2012 lähetetystä sähköpostiviestistä, jossa kantaja antoi mediaosaston päällikölle tietoa erään ranskalaisen televisioaseman lähetystä koskevien järjestelyjen toteuttamisesta, kantaja katsoo lisäksi, että audiovisuaaliyksikön päällikkö moitti 19.1.2012 lähettämässään vastausviestissä häntä perusteettomasti siitä, että hän antoi mediaosaston päällikölle liian aikaisin tietoja kyseisestä tapahtumasta, vaikka audiovisuaaliyksikön päällikkö oli itse parhaillaan laatimassa

kattavaa vastausta tarkentaakseen kaikkien mukana olevien toimijoiden panosta, ja pitää aiheettomana tätä moitetta samoin kuin moitteita siitä, että hän ”toimi yksin” ja ”pommitti” muita osastoja tiedoilla, jotka audiovisuaaliyksikön päällikön oletettiin toimittavan ja koordinoivan, sekä antoi ammattitaidottoman kuvan, joka ei moitteiden mukaan ollut osoitus ryhmätyöskentelystä ja jopa haittasi ryhmätyöskentelyn edistämistä osastolla.

128 Kantaja lähetti 28.2.2012 toiselle osastolle sähköpostiviestin pyytääkseen, että hänelle ilmoitetaan aiheiden muutoksista, lisäämisestä tai poistamisesta EuropeBySatellite -kanavalla (jäljempänä EbS) ja pitää valitettavana yksikön päällikön hänelle samana päivänä lähettämän vastausviestin sävyä ja sisältöä, samoin kuin sitä seurannutta toista sähköpostiviestien vaihtoa, jossa yksikön päällikkö huomautti hänelle, että Newsdesk Hotlinessa oli neljä henkilöä ja että yhdelle näistä neljästä henkilöstä voitiin aivan hyvin antaa tehtäväksi itse seurata ja löytää EbS:ssä tapahtuneita muutoksia, ja totesi vielä, ettei ollut mahdollista ”koko ajan vierittää vastuuta/jopa ’palloa’ muille ([’]emme ole saaneet tietoa!![’])” ja vaati Newsdesk Hotlinen neljää työntekijää ”tietoa hankkiessaan olemaan vuorovaikutuksessa osaston sisällä ja sen ulkopuolelle”.

129 Kantaja mainitsee myös 19.3.2012 käydyn sähköpostikirjeenvaihdon, joka koski ”Rabat [(Marokko)] – Euromed” -tapahtuman uutisointiin liittyvää kokousta, jonka oli järjestänyt toisen osaston työntekijä ja johon vain yksi Newsdesk Hotlinen työntekijöistä oli lopulta tullut paikalle. Hän pitää tältä osin valitettavana sitä, että audiovisuaaliyksikön päällikkö moitti kokouksesta pois jääneitä kolmea työntekijää – siis myös häntä – sähköpostiviestissä, jossa tämä korosti, että oli turha järjestää koordinointikokouksia, jos niihin lopulta saapui paikalle vain kolme henkilöä eli hän itse, kokouksen järjestäjä ja ainoa kokoukseen saapunut Newsdesk Hotlinen työntekijä. Kantajan mukaan oli kuitenkin yleinen käytäntö, että tällaisissa kokouksissa kyseistä osastoa edusti vain yksi työntekijä, joten toisin kuin yksikön päällikkö moittivasävyisessä sähköpostiviestissään totesi, kolmen muun työntekijän, joista hän itse oli yksi, osallistuminen ei ollut välttämätöntä.

130 Kantaja pitää lisäksi 8.5.2012 käydyn sähköpostikirjeenvaihdon sävyä ja sisältöä valitettavana. Tältä osin kantaja oli audiovisuaaliyksikön päällikölle ja kopiona kahdeksalle muulle henkilölle ja yhdelle osastolle lähettämänsä sähköpostiviestin jälkihuomautuksessa pyytänyt yhdeltä vastaanottajalta seuraavaa:

”[X], voisitko vastaisuudessa odottaa, että [saamme] viimeisteltyä tutkimuksemme ja asianosaisten osapuolten [kuulemiset] ennen kuin lähetät eteenpäin sähköpostiviestin, josta puuttuu osastoani koskevia tietoja tai jonka tiedot ovat sen osalta puutteellisia”.

131 Vastausviestissä, jonka yksikön päällikkö lähetti kantajalle ja kopiona hänen tarkoittamalleen sekä eräälle toiselle henkilölle, tämä totesi seuraavaa:

”On lakattava haluamasta vierittää syytä kaikkien muiden niskoille – – [X] on hoitanut tätä asiaa – – ansiokkaasti ja ammattitaitoisesti – – Minulla ei ole ollut aikaa reagoida aikaisemmin, mutta aion pitää kokouksen kanssanne tästä asiasta mahdollisimman pian. En ole arvioinut tästä asiasta lähetettyjä sähköpostiviestejä. Puuhastelu ja työskentelymenetelmän valinta ovat eri asioita, – – [täysin] eri [asia on olla] epäkohtelias kollegoilleen. Myös puhelinsoitolla vältetään monet väärinkäsitykset. Kaikki nämä menettelyt ovat mielestäni vanhentuneita ja aion reagoida erittäin jyrkästi tällaiseen toimintaan, joka ei noudata alkeellisimpiakaan yhteistyösääntöjä, ja vaatia suoraan vastuuseen niitä, jotka eivät ole ymmärtäneet teille kaikille lukuisia kertoja lähettämiäni viestejä. Viesti on selvä. Me olemme tiimi, jonka on työskenneltävä ja joka aikoo työskennellä yhdessä kaikin keinoin. En voi kunnioittaa osastoa, joka uskoo kykenevänsä toimimaan yksin tai saavansa viimeisen sanan. Se on nyt ja jatkossakin yksinomaisessa toimivallassani.”

132 Kantaja vastasi tuolloin tähän viimeksi mainittuun sähköpostiviestiin olevansa eri mieltä yksikön päällikön kanssa ja katsovansa, että jälleen kerran juuri Newsdesk Hotline -osasto ”[tarttui] toimeen, kun taas muiden osastojen toiminnassa [oli] ongelmia ja ne [pidättivät] itsellään [tietoja] tai [kylvivät] sekaannusta”. Tässä samassa sähköpostiviestissä kantaja korosti edelleen, että useissa tapauksissa

Newsdesk Hotline -osaston työntekijät joutuivat hyväksymään muiden osastojen jo toteuttamat toimet eivätkä yrittäneet saada viimeistä sanaa. Kantaja totesi vielä, että hän ja muut Newsdesk Hotline -osaston työntekijät olivat väsyneet kaikkeen tähän.

133 Yksikön kokouksessa, joka pidettiin 10.5.2012 ja jossa oli tarkoitus keskustella yksikön nykyisistä ongelmista ja etsiä niihin ratkaisuja, audiovisuaaliyksikön päällikkö hyökkäsi kantajan mukaan suoraan häntä vastaan ja arvosteli avoimesti yksinomaan häntä syyttäen häntä tietojen pidättämisestä ja yhteishengen puutteesta, ja syytti loppujen lopuksi hänen olevan vastuussa yksikön toimintaan liittyvistä ongelmista. Kantajan mukaan yksikön päällikkö hyökkäsi myös häntä vastaan henkilökohtaisesti esittämällä hänelle kysymyksiä muista aiheista, jotka eivät millään tavalla liittyneet yksikön kolmen osaston koordinointiin, ja antamatta hänelle tilaisuutta vastata. Audiovisuaaliyksikön päällikölle 12.5. lähettämässään sähköpostiviestissä, jonka aihekentässä luki ”Luottamuksellinen”, Y totesi muun muassa ”[palanneensa] kotiin ahdistuneena ja [nukkuneensa] huonosti”. Kyseisen henkilön mukaan ”kokous [oli] ollut erittäin raskas ja se [oli] irtaantunut asiayhteydestään siellä esitettyjen asiaankuulumattomien huomautusten takia”, ja hän pohti, ”miten [kantaja oli] onnistunut hillitsemään tunteensa ja pysymään rauhallisena”. Kokousta seuraavana päivänä kantaja oli jäänyt sairauslomalle.

134 Kantaja mainitsee vielä marraskuussa 2012 sattuneen tapauksen, joka koski erään audiovisuaaliyksikön akkreditointiosastolla työskentelevän kollegan sijaisena toimimista lounastauolla, koska kyseinen kollega vastasi yksin toimittajien vastaanottamisesta parlamenttiin 16 valtion tai hallituksen päämiehen vierailun aikana tapahtumassa nimeltä ”Friends of Cohesion”. Päivän aikana yksikön päällikkö moitti kantajaa siksi, että Newsdesk Hotlinen työntekijät eivät olleet antaneet hänen pyytämäänsä apua, jotta heidän kollegansa Z voisi pitää lounastauon. Tältä osin kantaja toteaa, että hän ja Z olivat 4.10.2012 olleet yhteydessä sähköpostitse sopiakseen avustamisesta, jotta Z voisi pitää kyseisen tauon.

135 Yksikön työntekijöille 13.11.2012 lähettämässään sähköpostiviestissä yksikön päällikkö kuitenkin ilmoitti, että vaikka Z ei ollut valittanut asiasta, hän ja muut kollegat olivat todenneet, että hänen syyskuusta asti esittämäänsä pyyntöä toimia vuorotellen asianomaisen henkilön sijaisena ei ollut noudatettu, joten kyseinen henkilö ei ollut voinut pitää taukoa. Hän totesi seuraavaa:

”Lopulta puhuin juuri sen henkilön kanssa, joka on tähän asti hoitanut tiimin koordinointia, ja hän vastasi minulle provosoivaan ja erittäin ikävään sävyyn muistutettuani [häntä] siitä, että [Z] tarvitsee apua tänään, kun suuri määrä [’Friends of Cohesion’ -tapahtumaan] ja komission jäsenten kuulemistilaisuuteen osallistuvia työryhmiä saapuu paikalle. Vaikuttaa siltä, ettei viestiäni ole otettu huomioon työpäivänne ’prioriteeteissa’ – – Eilisen suunnittelukokouksen [aikana] käydyn keskustelumme perusteella tämä toimittajien vastaanotto [heidän] saapuessaan on tänään mielestäni tärkeysjärjestyksessä etusijalla, ja on täysin selvää, että haluan nyt sitovan työvuorolistan, johon merkitään jokaiselle päivälle yhden sellaisen sijaisen nimi, joka vastaa kollegamme sijaisuudesta ainakin lounastauolla ja aina silloin, kun hän haluaa esimerkiksi, kuten tekin teette, [pitää] taukoa. [Toivon], että tämä viesti [on] riittävän selvä kaikille – – Te olette osa tiimiämme, ja jos joku teistä ei löydä paikkaansa siinä, voitte vapaasti etsiä muualta paremmin toiveitanne vastaavaa työtä.”

136 Kantajan mukaan audiovisuaaliyksikön päällikkö ilmoitti hänelle myöhemmin 4.12.2012 pidetyssä kokouksessa avustajan kuullen olevansa yksikön johtaja, miellytti tämä kantajaa tai ei. Tässä yhteydessä kantaja kertoo hänen todenneen uhkaavaan sävyyn seuraavaa:

”Tiimi toimii teidän kanssanne tai ilman teitä, ja saan päivittäin satoja [ansioluetteloita] henkilöiltä, jotka kykenevät hyvin hoitamaan teidän työnne. Jos ette muuta asennettanne, aion tehdä ratkaisun.”

137 Kantaja väittää myös yksikön päällikön arvostelleen hänen koordinoimansa tiimin työtä hänen poissa ollessaan muun muassa kahdessa kokouksessa, minkä kantaja totesi tälle 12.11.2013 lähettämässään sähköpostiviestissä, jossa hän ilmaisi yksikön päällikölle pettymyksensä tällaisesta käytöksestä. Lisäksi hän esittää tältä osin muun muassa Y:n ja audiovisuaaliyksikön päällikön 18.3.2014 toisilleen lähettämät

sähköpostiviestit, joissa Y totesi viimeksi mainitulle, että hänen mielestään ”[17.3.2014 pidetyn] kokouksen tarkoituksena oli lynkata ja mustamaalata poissa olevia henkilöitä [ja] osastoa”. Lisäksi hän esittää yhtäältä audiovisuaaliyksikön päällikön entisen sihteerin sähköpostiviestin, jossa tämä kirjoittaa siirtämisestään toiseen osastoon seuraavaa:

”Mikäkö on kokemukseni audiovisuaaliyksiköstä?! Aivan kuin olisi heroinisti, joka pistää suoneensa huumetta ja kuvittelee – – pääsevänsä paratiisiin, mutta vajoaa kuitenkin aina vain alemmas, kohti helvettiä. En ole koskaan ollut niin iloinen kuin päästessäni sieltä pois.”

138 Kantaja mainitsee toisaalta audiovisuaaliyksikön päällikön avustajan 27.1.2015 lyhytsanaisessa sähköpostiviestissä esittämän eronpyynnön osoituksena kyseisen yksikön päällikön käytöksen aiheuttamasta pahoinvoinnista.

139 Audiovisuaaliyksikön päällikön koolle kutsumassa ja 25.9.2014 pidetyssä kokouksessa tämän ja kantajan välille syntyi erimielisyyttä. Kantajan pyydettyä tässä yhteydessä yksikön päällikköä näyttämään erään tietokoneohjelman historiatiedot voidakseen todeta, että toisin kuin tämä väitti, Newsdesk Hotlinen työntekijät olivat kiistatta tehneet osuutensa, tämä keskeytti hänet töykeästi ja muistutti olevansa esimies ja päättävänsä siitä, edustiko henkilö osastoa yksikön kokouksissa. Kantajan mukaan hän totesi myös Newsdesk Hotlinen olevan täysin hyödytön.

140 Tämän tapauksen jälkeen kantaja hakeutui parlamentin työterveysyksikköön, ja hänet määrättiin 26.9.2014 lähtien sairauslomalle eikä hän ole sen jälkeen palannut töihin. Hän katsoo tältä osin työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen laiminlyöneen huolenpitovelvollisuutensa, kun se ei ole ottanut riittävällä tavalla huomioon hänen toimittamiaan lääkärintodistuksia avustamispyynnön käsittelyn yhteydessä.

– Riidanalaisten käytösten yksilöllinen arviointi

141 Unionin yleinen tuomioistuin huomauttaa aluksi, että vaikka ei ole poissuljettua, että audiovisuaaliyksikön päällikkö on voinut käyttää epäasianmukaista äänensävyä yksikön kokouksissa tai keskustellessaan kantajan kanssa, tahattomat sanat ja eleet jäävät henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle, vaikka ne voivat vaikuttaa epäasianmukaisilta (tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 95 kohta).

142 Kun otetaan lisäksi huomioon laaja harkintavalta, joka toimielimillä on yksikköjensä organisoinnissa, sen enempää yksikköjen organisoinnin alaan kuuluvia kysymyksiä koskevat hallinnolliset päätökset, vaikka ne ovat vaikeita hyväksyä, kuin hallinnon kanssa syntyneet erimielisyydet näistä kysymyksistä eivät voi yksinään näyttää toteen työpaikkakiusaamista (ks. tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 98 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

143 Käsiteltävässä asiassa kerrotuista tosiseikoista tosin käy ilmi ristiriitainen henkilösuhde vaikeassa hallinnollisessa tilanteessa, mutta ne eivät ole todiste virheellisistä tai kohtuuttomista toimista, sillä dokumentoidut toteamukset ja käyttäytymiset ovat todiste enintään siitä, että audiovisuaaliyksikön päällikkö käsitteli ristiriitatilannetta epätarkoituksenmukaisesti, toisinaan jopa kömpelösti.

144 Vaikka yksikön päällikön tietyissä sähköpostiviesteissään käyttämä sävy voikin vaikuttaa toisinaan varsin tuttavalliselta sekä kielellisesti ja tyylillisesti huolimattomalta olematta kuitenkaan kohtuuton, se on kuitenkin asetettava osaston uudelleenorganisoinnista aiheutuneiden toimintavaikeuksien asiayhteyteen.

145 Unionin yleinen tuomioistuin korostaa tältä osin, että pääosa kantajan toimittamista sähköpostiviesteistä, jotka yksikön päällikkö oli lähettänyt hänelle, koski kyseisen yksikön päällikön esittämiä moitteita, mikä lähtökohtaisesti kuului hänen toimivaltaansa esimiehenä.

146 Näin ollen niiden sähköpostiviestien osalta, joissa yksikön päällikkö moitti kantajaa käytöksestä, toiminnasta tai laiminlyönnistä, jota hän ei pitänyt yksikköä koskevien vaatimusten mukaisena, kuten 26.9.2011 ja 19.1., 28.2. ja 19.3.2012 päivätyt sähköpostiviestit, on korostettava, etteivät ne välttämättä vaikuta kohtuuttomilta tai moitittavilta puolueettomasta ja järkevästä, herkkyydeltään tavanomaisesta ja samoissa olosuhteissa toimivasta tarkkailijasta. Tällaiset moitteet, jos ne on muotoiltu harkitusti, voivat siis olla objektiivisesti perusteltuja siihen kantajan käytökseen nähden, jota audiovisuaaliyksikön päällikkö pitää moitittavana.

147 On muistettava, että esimiehen esittämä arvostelu siitä, miten alainen on suorittanut työn tai tehtävän, ei ole sellaisenaan epäasianmukaista käyttäytymistä, sillä muussa tapauksessa yksikön hallinnoinnista tehtäisiin käytännössä mahdotonta (tuomio 11.7.2013, Tzirani v. komissio, F-46/11, EU:F:2013:115, 97 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 87 kohta). Samaten työntekijälle osoitetut kielteiset huomautukset eivät välttämättä loukkaa hänen henkilöään, ihmisarvoaan tai koskemattomuuttaan, jos ne on muotoiltu maltillisesti eivätkä ne perustu syytöksiin, jotka ovat virheellisiä ja vailla mitään yhteyttä objektiivisiin tosiseikkoihin (tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 87 kohta; ks. myös vastaavasti tuomio 24.2.2010, Menghi v. ENISA, F-2/09, EU:F:2010:12, 110 kohta).

148 Siltä osin kuin on kyse 26.9.2011 päivätystä sähköpostiviestistä, riippumatta kantajan myöhemmin antamista selvityksistä, joihin audiovisuaaliyksikön päällikkö ei kantajan päinvastaisista väitteistä huolimatta ollut välttämättä velvollinen ottamaan kantaa kirjallisesti eikä tietyssä määräajassa, kyseinen yksikön päällikkö ainoastaan tiedotti siinä toisella osastolla työskentelevän kollegan tekemästä valituksesta, joka koski sitä, etteivät kantaja ja muut Newsdesk Hotlinen työntekijät olleet auttaneet häntä. Tällainen harkitusti muotoiltu moite ei vaikuta ulkopuolisesta, puolueettomasta ja järkevästä tarkkailijasta kohtuuttomalta tai moitittavalta.

149 Siltä osin kuin on kyse 19.1.2012 lähetetystä sähköpostiviestistä, vaikuttaa siltä, että koska kantaja oli oma-aloitteisesti toimittanut tietoja mediaosaston päällikölle, joka oli audiovisuaaliyksikön päällikön esimies, ilmoittamatta siitä audiovisuaaliyksikön päällikölle, tämä ei toiminut epäasianmukaisesti moittiessaan kantajaa siitä ja muistuttaessaan tälle harkituin sanakääntein vaatimuksistaan, joiden mukaan yksikön työntekijöiden oli toimittava yhteistyössä ja hänen alaisuudessaan, vaikka onkin totta, että tämän sähköpostin sävy olisi voinut olla muodoltaan huolitellumpi. Tältä osin sillä, että kantajalla oli ollut mahdollisuus tai tapana aiemmin ja myöhemminkin olla suoraan yhteydessä kyseessä olevaan mediaosaston päällikköön, ei ole merkitystä, koska on selvää, että audiovisuaaliyksikön päällikkö oli suoraan hänen esimiehensä ja saattoi tällä perusteella vaatia häntä toimimaan työyhteisön käytännön mukaisesti.

150 Siltä osin kuin on kyse 28.2.2012 lähetetyistä sähköpostiviesteistä, on todettava, että kantaja oli klo 11.04 lähettämässään sähköpostiviestissä ilmoittanut audiovisuaaliyksikön päällikölle, että ”jonkun EbS:stä – – [oli] ilmoitettava [Newsdesk Hotlinelle] muutoksista tai mahdollisista muutoksista, jotta [heidän] ’asiakkaidensa’ kannalta saataisiin luotettavaa tietoa”. Kun otetaan huomioon, että kantaja vaati näin ollen, että joku EbS:stä vastaavan viraston työntekijöistä tiedottaisi reaaliajassa Newsdesk Hotlinelle näistä muutoksista, ei ollut epäasianmukaista, että yksikön päällikkö vastasi hänelle olevansa sekä Newsdesk Hotlinesta että EbS:stä vastaavana esimiehenä sitä mieltä, että jonkun Newsdesk Hotlinen neljästä työntekijästä oli huolehdittava tästä tehtävästä, jota kantaja piti tarpeellisena ja jonka hän halusi antaa kolmannen osapuolen hoidettavaksi.

151 Kantaja ei myöskään ollut tämän sähköpostiviestin ainoa vastaanottaja, ja vaikka voidaankin vielä uudestaan todeta, että tämän sähköpostiviestin sävy olisi voinut olla muodollisempi, arvostelu, jota siinä esitettiin kantajasta, mutta myös yhdestä hänen Newsdesk Hotlinessa työskentelevästä kollegastaan, ei vaikuttanut perusteettomalta eikä kohtuuttomalta. Unionin yleinen tuomioistuin toteaa lopuksi, että vastauksena kantajan ja yksikön päällikön sähköpostiviesteihin eräs EbS:ssä työskentelevä

henkilö kyseenalaisti espanjankielisessä sähköpostiviestissä selvin sanoin kantajan sen väitteen todenperäisyyden, jonka mukaan viimeksi mainittu oli yrittänyt saada kyseiseen osastoon yhteyttä puhelimitse, ja syytti kantajaa jopa valehtelusta ja syyn vierittämisestä toisten niskoille.

152 Audiovisuaaliyksikön päällikön 19.3.2012 lähettämässä sähköpostiviestissä esitetystä moitteesta, joka koski kantajan ja kahden muun hänen kollegansa poissaoloa eräästä kokouksesta, on muistettava, että virkamiehellä tai toimihenkilöllä on velvollisuus olla käytettävissä tullakseen tapaamaan esimiestään, kun tämä on kutsunut virkamiehen tai toimihenkilön saapumaan kokoukseen (tuomio 10.7.2014, CW v. parlamentti, F-48/13, EU:F:2014:186, 123 kohta). Näin ollen riippumatta perusteluista, joita kantaja esitti myöhemmin tämän poissaolon osalta, yksikön päällikön 19.3.2012 lähettämä sähköpostiviesti ei vaikuta puolueettoman ja järkevän tarkkailijan mielestä mitenkään epäasianmukaiselta.

153 Siltä osin kuin on kyse 8.5.2012 lähetetyistä sähköpostiviesteistä, on todettava, että alun perin audiovisuaaliyksikön päällikölle, kahdeksalle muulle henkilölle ja yhdelle yksikölle lähettämässään sähköpostiviestissä kantaja moitti suoraan toisessa osastossa työskentelevää kollegaa vihjaamalla, että tämä levitti Newsdesk Hotlinea koskevia puutteellisia tietoja. Sähköpostiviestissä tarkoitettu henkilö saattoi kuitenkin pitää tällaista useille vastaanottajille lähetetyssä sähköpostiviestissä esitettyä väitettä työnsä laatuun kohdistuvana moitteena, vaikka kantaja ei tehtävänsä ja virka-asemansa huomioon ottaen ollut millään tavalla häntä ylempänä hierarkiassa eikä näin ollen ollut pätevä arvioimaan kyseisen henkilön työsuoritusten laatua tai esittämään niistä tällaisia toteamuksia. Lisäksi virkemiehen tai toimihenkilön on paitsi pidätyttävä perusteettomasti kyseenalaistamasta esimiestensä arvovaltaa myös osoitettava harkintaa ja varovaisuutta lähettäessään esimiesten arvovallan kyseenalaistavia sähköposteja ja osoittaessaan tällaisia tai jonkun kollegansa työn laadun kyseenalaistavia sähköposteja useille vastaanottajille.

154 Vaikka audiovisuaaliyksikön päällikkö saattoi tässä tilanteessa käyttää epätavallista ilmaisua, kuten ”[on] lakattava vierittämästä syytä kaikkien muiden niskoille”, on kuitenkin niin, että yksikön päällikkö selitti asianmukaisesti ja oikeutetusti kantajalle, että tämä oli ylittänyt toimivaltansa rajat, ja rauhoitteli samalla henkilöä, jonka työsuoritukset oli kyseenalaistettu, koska niiden arviointi kuului ensisijaisesti kyseisen yksikön päällikön tehtäviin. Lisäksi vaikka kantaja esitti X:lle suunnatun moitteen useille vastaanottajille lähetettyyn sähköpostiviestiin sisältyvän ohjeen muodossa, yksikön päällikkö piti huolen siitä, että hän osoitti vastauksensa vain kantajalle, X:lle ja tuotannon henkilöstöresurssien suunnittelusta vastaavalle henkilölle.

155 Siltä osin kuin oli kyse toimimisesta Z:n sijaisena parlamentin toimittajavastaanoton aikana, 13.11.2012 lähetetystä tiukkasävyisestä sähköpostiviestistä kylläkin ilmenevät kantajan kanssa tästä kysymyksestä vallitseva erimielisyys ja ilmeiset viestintäongelmat. Tämä moittivasävyinen sähköpostiviesti, joka oli lähetetty koko kyseessä olevalle tiimille, ei kuitenkaan sellaisenaan ole kantajan tai muiden saman tiimin jäsenten persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta loukkaava kirjoitus.

156 Siltä osin kuin on kyse väitteistä, jotka koskevat audiovisuaaliyksikön päällikön toistuvia uhkauksia olla uusimatta kantajan työsopimusta, ellei tämä muuta käytöstään, on lopuksi todettava asiakirja-aineistosta ilmenevän, että vaikka osoitettaisiin, että kyseinen yksikön päällikkö on esittänyt samankaltaisen näkemyksen kaikkien Newsdesk Hotlinen työntekijöiden osalta, tässä tapauksessa 13.11.2012 lähetetyssä sähköpostiviestissä (ks. edellä 135 kohta), kantaja ei kuitenkaan ole osoittanut sen uhkauksen todenperäisyyttä, jonka yksikön päällikkö hänen mukaansa esitti nimenomaisesti hänen työsopimuksensa uusimatta jättämisestä. Todettakoon erityisesti, että vaikka yksi todistaja tosin totesi yksikön päällikön huomauttaneen hänelle, että ”hän oli vain väliaikainen toimihenkilö”, ja vaikka toinen todistaja ”[oli] sitä mieltä, että hänen [oma] sopimuksensa jatkui, koska hän ei [ollut] tehnyt kantelua”, tämä ei kuitenkaan koske juuri kantajan sopimukseen liittyvää kysymystä.

157 Lisäksi on joka tapauksessa yhtäältä niin, että kantajan sopimus oli uusittu koko hänen palveluksessa olonsa ajan, ja erityisesti 24.4.2017 annetun tuomion HF v. parlamentti (T-584/16, EU:T:2017:282) 94 kohdasta ilmenee, että yksikön päällikkö teki kaiken tarvittavan, jotta kantajan kaltaisten henkilöiden sopimukset uusittaisiin kokonaiseksi vuodeksi ja että hän yritti toimivaltuuksiensa rajoissa saada mahdollisuuksien mukaan heidän työsuhteensa uusituiksi yksikössään aiempaa pidemmäksi ajaksi. Toisaalta vaikka 13.11.2012 kaikille Newsdesk Hotlinen työntekijöille lähetetyn sähköpostiviestin sävyä voidaankin pitää tuttavallisena eikä voida sulkea pois sitä, että tässä sähköpostiviestissä mainitussa kokouksessa yksikön päällikkö vihjasi voivansa arvioida mahdollisuutta uusia väliaikaisten toimihenkilöiden työsopimuksia hänen määräystensä noudattamisen perusteella, ei ole välttämättä kohtuutonta, että esimies ilmaisee tyytymättömyytensä alaistensa käytökseen ja työsuoritusten laatuun.

– Riidanalaisen käytöksen arviointi kokonaisuutena

158 Kun otetaan huomioon edellä yksitellen tarkastellut riidanalaiset tosiseikat sekä kaikki muut kantajan kuvailemat seikat tai tapahtumat – vaikka niitä ei välttämättä ole voitu dokumentoida – kuten muun muassa vilkas mielipiteenvaihto 4.12.2012 ja 25.9.2014 pidetyissä kokouksissa, unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että vaikka audiovisuaaliyksikön päällikön tiettyjen kirjoitusten tyyliä ja sävyä sekä hänen väitettyä käytöstään näissä kokouksissa ja jopa kantajan kanssa käydyissä kahdenkeskisissä keskusteluissa voidaan pitää kielellisen ilmaisunsa puolesta erityisen suorina ja kiertelemättöminä ja joidenkin tahattomien ilmausten osalta jopa sarkastisina, on kuitenkin niin, että kun otetaan huomioon niiden asiayhteys eli muun muassa organisaatioon liittyvät ongelmat, samoin kuin sävy, jota kantaja itse on tiettyjen todistajien kertoman mukaan käyttänyt erityisesti tietyissä hänen esimiehilleen tai muille kollegoilleen lähettämissään sähköpostiviesteissä, puolueeton ja järkevä tarkkailija ei välttämättä olisi pitänyt kyseessä olevan yksikön päällikön käytöstä henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitetulla tavalla sopimattomana.

159 Siltä osin kuin on kyse työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen mahdollisuudesta arvioida kyseessä olevia tosiseikkoja yksikön toimintaan liittyvien ongelmien asiayhteydessä, on korostettava, että edellä 120 kohdassa mieliin palautetun oikeuskäytännön mukaan sen arvioiminen, onko kyse työpaikkakiusaamisesta, edellyttää sen tutkimista, vastaavatko väitetyt tosiseikat riittävästi objektiivista todellisuutta siinä mielessä, että puolueeton ja järkevä, herkkyydeltään tavanomainen ja samoissa olosuhteissa toimiva tarkkailija pitäisi niitä kohtuuttomana ja moitittavana. Käsiteltävässä asiassa yksikön toimintaan liittyvät ongelmat kuitenkin kuuluvat siihen asiayhteyteen, jossa väitetyt tosiseikat ovat tapahtuneet, joten ne voidaan ottaa huomioon niiden olosuhteiden palauttamiseksi, joista käsin tämän tarkkailijan on määritettävä arvio, jonka hän olisi tehnyt väitetyistä tosiseikoista ollessaan niiden silminnäkijä.

160 Unionin yleinen tuomioistuin toteaa tältä osin lisäksi, että audiovisuaaliyksikön päällikön sähköpostiviesteissä tai kokouksissa esittämät moitteet eivät kohdistuneet yksinomaan kantajaan ja että esimiehenä hänellä oli oikeus antaa ohjeita, muistuttaa niistä ja ilmaista tapauskohtaisesti tyytymättömyyteensä yksikön työntekijöiden, joihin kantajakin lukeutuu, työsuoritusten tasoon ja laatuun. Vaikka audiovisuaaliyksikön työilmapiiri ei välttämättä ollut kaikkein rauhallisin, kuten audiovisuaaliyksikön päällikön kahden kollegan eroaminen näyttää osoittavan, sen perusteella ei voida osoittaa kantajan joutuneen kiusatuksi työpaikallaan. Todettakoon vielä, että kantajan toimittamat asiakirjat samoin kuin todistajien kuulemisista laaditut pöytäkirjat näyttävät viittaavan siihen, että kantaja on itse voinut osaltaan vaikuttaa työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen riidanalaisessa päätöksessä, luettuna yhdessä 8.12.2015 päivätyn kirjeen kanssa, mainitsemien jännitteiden syntymiseen esimerkiksi 25.9.2011 sekä 28.2. ja 8.5.2012 lähettämillään sähköpostiviesteillä.

161 Todistajien kuulemisesta laadituista pöytäkirjoista on todettava, että toisin kuin kantaja väittää, sen perusteella, miten todistajanlausunnot on kirjattu tällaisen asiakirjan eli neuvoa-antavan komitean lausunnon antamista varten, ei voida todeta, että kyseiset lausunnot esitettiin puutteellisesti tai ettei niitä voida käyttää riittävänä aineellisena todisteena nyt käsiteltävän kanneperusteen yhteydessä. Kantaja ei etenkään voi moittia neuvoa-antavaa komiteaa siitä, että se on esittänyt kysymyksiä, jotka ovat epämääräisiä ja joilla ei ole merkitystä, koska sillä oli laaja harkintavalta suorittaa hallinnollinen tutkinta, jonka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen antoi sen tehtäväksi.

162 Todistajanlausuntojen sisällön osalta on todettava, että niillä vahvistetaan audiovisuaaliyksikköön muodostuneet virkamiesten tai toimihenkilöiden ”kuppikunnat”, joista yksi oli ilmeisesti muodostunut kantajan koordinoiman Newsdesk Hotline -osaston ympärille, sekä kyseisen yksikön eri osastojen väliset organisatoriset ongelmat, joiden takia mainitun yksikön yhteistyökumppaneiden sekä parlamentissa että sen ulkopuolella oli vaikea saada käsitystä näiden osastojen toimivaltuuksista ja jotka vaikuttivat myös näiden osastojen väliseen vuorovaikutukseen, kuten ilmenee käsiteltävässä asiassa tehdyistä viittauksista vaikeuksiin, jotka koskivat erään työntekijän sijaistamista lounastauoilla, tiettyjen tietojen toimittamistapaa tai vieläpä tapahtumien järjestämiseen soveltuvan päätöksentekomenettelyn valintaa.

163 Osa todistajanlausunnoista vaikuttaa vahvistavan sen, että tietyt kantajan väitteet audiovisuaaliyksikön päällikön voimakkaasta luonteesta, tämän tietynlaisesta vihamielisyydestä häntä kohtaan sekä vaikeuksista, jotka liittyvät yksikön päällikön ja muiden hänen yksikkönsä työntekijöiden – joista kukaan ei ole kuitenkaan tehnyt avustamispyyntöä henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla – välisiin henkilösuhteisiin. Sitä vastoin yhtä monissa tai jopa useammissa todistajanlausunnoissa mainitaan kantajan epäasianmukainen käytös, joka osoittaa yksikön päällikön häneen kohdistaman arvostelun perustelluksi, samoin kuin kantajan ja muiden audiovisuaaliyksikön työntekijöiden ammatilliset erimielisyydet, kantajan pyrkimys pidättää tietoja, jotta häntä ei voitaisi ohittaa Newsdesk Hotlinen ja audiovisuaaliyksikön toiminnassa, hänen haluttomuutensa avustaa muita audiovisuaaliyksikön osastoja, jopa hänen vihamielisyytensä ja hänen tiettyjä työsuorituksiaan koskevat valheensa. Tietyt todistajanlausunnot osoittavat lisäksi, ettei yksikön päällikön esittämä arvostelu kohdistunut erityisesti kantajaan vaan kantajan tosiasiallisesti koordinoiman Newsdesk Hotline -osaston toimintaan ja työsuorituksiin.

164 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo lopuksi, että vaikka käsiteltävän asian asiakirja-aineiston eri asiakirjoista, mukaan lukien neuvoa-antavan komitean lausunto ja todistajien kuulemisesta laaditut pöytäkirjat, käyvät ilmi audiovisuaaliyksikön päällikön johtamistyylin tietyt kiistämättömät puutteet, etenkin useille kyseisen yksikön työntekijöille eli myös kantajalle suunnatut asiattomat vihjaukset siitä, että he voivat ”vapaasti etsiä töitä muualta”, työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei kuitenkaan rikkonut henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa eikä arvioinut tosiseikkoja virheellisesti katsoessaan riidanalaisessa päätöksessä ja viitatessaan 8.12.2015 päivätyssä kirjeissä esitettyihin toteamuksiin, että väitetyt tosiseikat eivät kokonaisuutena arvioituna osoittaneet yksikön päällikön käyttäytyneen sopimattomasti kantajaa kohtaan siltä osin kuin puolueeton, herkkyydeltään tavanomainen tarkkailija olisi katsonut, ettei kuvattu tosiasiallinen tilanne ollut omiaan loukkaamaan henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta.

165 Tätä toteamusta ei kyseenalaista se, että audiovisuaaliyksikön päällikölle ilmoitettiin kantajan tekemästä avustamispyynnöstä ja että hän puolestaan ilmoitti siitä yksikkönsä työntekijöille 13.1.2015 pidetyssä yksikön kokouksessa. Sekä oletetun uhrin suojelemisen että oletetun kiusaajan ammatillisen koskemattomuuden kannalta on nimittäin lähtökohtaisesti varmasti parempi, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen aluksi ilmoita oletetulle kiusaajalle eikä muille kolmansille osapuolille avustamispyynnön tekemisestä eikä paljasta pyynnön tekijän henkilöllisyyttä. Koska henkilöstösäännöissä ei kuitenkaan anneta asiasta nimenomaisia säännöksiä, työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen voi joka tapauksessa silloin, kun oletettu uhri on siirretty erilleen, kuten käsiteltävässä asiassa, päättää avustamispyynnön käsittelyn aikana ilmoittaa kyseisen pyynnön kohteena olevalle henkilölle sen esittämisestä, ellei tämän tiedon ilmoittaminen vaaranna

tutkinnan tehokkuutta, mitä käsiteltävässä asiassa ei tapahtunut. Käsiteltävässä asiassa audiovisuaaliyksikön työntekijöille oli lisäksi lopulta välttämätöntä ilmoittaa hallinnollisen tutkinnan vireilläolosta, koska heidät oli kutsuttu todistamaan neuvoa-antavassa komiteassa.

166 Tästä seuraa, että kantajan väite, jossa hän moittii nyt käsiteltävässä kanneperusteessa toimivaltaista viranomaista ilmeisestä arviointivirheestä ja henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomisesta, on hylättävä.

– Muut väitteet

167 Väitteestä, jonka mukaan työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen rikkoi henkilöstösääntöjen 24 artiklaa, unionin yleinen tuomioistuin toteaa, että koska kyseinen viranomainen ei tehnyt oikeudellista virhettä henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetun työpaikkakiusaamisen käsitteen soveltamisessa todetessaan, että avustamispyynnössä esiin tuotuja tosiseikkoja ei lopulta voitu pitää työpaikkakiusaamisena, mainitun viranomaisen ei tarvinnut toteuttaa muita avustamistoimenpiteitä. Käsiteltävässä asiassa nimittäin työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen aluksi toteuttamat toimenpiteet eli kantajan erilleen siirtäminen ja hallinnollisen tutkinnan aloittaminen perustuivat siihen toteamukseen, että kantaja oli avustamispyynnössään esittänyt riittävät alustavat todisteet väittämistään tosiseikoista. Koska työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen kuitenkin hallinnollisen tutkinnan päätteeksi katsoi, ettei kyseessä ole henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettu työpaikkakiusaamista koskeva tapaus, sen ei enää tarvinnut muun muassa laaja harkintavaltansa huomioon ottaen toteuttaa muita avustamistoimenpiteitä ja se saattoi näin ollen hylätä avustamispyynnön henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla.

168 Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen huolenpitovelvollisuutta koskevan väitteen osalta on vastoin kantajan väitettä todettava, että vaikka tämä viranomainen tosin oli velvollinen tutkimaan avustamispyynnön avoimuuden hengessä, sille kuuluva huolenpitovelvollisuus ei kuitenkaan velvoittanut sitä osoittamaan suurempaa avoimuutta sillä perusteella, että kantaja oli esittänyt lääkärintodistuksia, joissa todettiin, että hän oli työkyvytön loppuunpalamisen takia ja jopa että hän oli joutunut kiusatuksi työpaikallaan. Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen oli nimittäin tutkittava tämä avustamispyyntö henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa esitetyn määritelmän perusteella. Tältä osin on kuitenkin vakiintuneen oikeuskäytännön mukaista, että vaikka kantajan esittämillä lääkärintodistuksilla voitaisiin osoittaa kantajan psyykkiset ongelmat, niillä ei kuitenkaan voida vahvistaa mainittujen ongelmien olevan väistämättä seurausta henkilöstösäännöissä tarkoitetusta työpaikkakiusaamisesta, koska tällaisen kiusaamisen toteamiseksi asiantuntijalääkärit ovat pakostakin tukeutuneet yksinomaan kantajan kuvaukseen hänen työskentelyolosuhteistaan parlamentissa (ks. vastaavasti tuomio 2.12.2008, K v. parlamentti, F-15/07, EU:F:2008:158, 41 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 127 kohta), ja että kyseisten lääkärien ei joka tapauksessa tarvinnut soveltaa henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua määritelmää.

169 Siltä osin kuin kantaja nimittäin pyrkii tässä kanneperusteessa kyseenalaistamaan sopimuksensa uusimatta jättämistä – eikä oikeastaan irtisanomista, kuten hän väittää – koskevan päätöksen lainmukaisuuden, on todettava, että tämän perusteen tutkittavaksi ottamisen edellytykset selvästi puuttuvat, kun otetaan huomioon 24.4.2017 annetun tuomion HF v. parlamentti (T-584/16, EU:T:2017:282) oikeusvoima.

170 Kaiken edellä esitetyn perusteella on hylättävä kolmas kanneperuste ja näin ollen kumoamisvaatimukset kokonaisuudessaan.

Vahingonkorvausvaatimukset

171 Vahingonkorvausvaatimustensa tueksi kantaja vetoaa henkiseen kärsimykseen, joita hänelle aiheutui työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen lainvastaisesta toiminnasta avustamispyynnön käsittelyn yhteydessä. Hän muun muassa joutui olemaan epävarmassa tilanteessa ja oli ahdistunut, ja hänen terveydentilansa heikkeni rajusti syyskuusta 2014 alkaen. Hän vaatii näillä perusteilla 70 000 euron suuruista vahingonkorvausta.

172 Kantaja vaatii myös 20 000 euron lisäkorvausta henkisestä kärsimyksestä, joita hänelle aiheutui tutkintamenettelyyn vaikuttaneista sääntöjenvastaisuuksista, jotka käsiteltävässä asiassa koskevat neuvoa-antavan komitean työskentelyä.

173 Kantaja katsoo nimittäin, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen loukkasi avustamispyyntöä käsitellessään käsittelyaikojen kohtuullisuuden periaatetta ja lisäksi, että neuvoa-antava komitea, jonka käsiteltäväksi hän kuitenkin saattoi asian työpaikkakiusaamista koskevissa sisäisissä säännöissä vahvistettujen joustavien edellytysten mukaisesti, ei noudattanut mainittuja sisäisiä sääntöjä eikä etenkään kuullut häntä kyseisissä säännöissä tarkoitetussa kymmenen päivän määräajassa eikä tosiasiallisesti yrittänyt saada häneen yhteyttä ennen 3.3.2015. Hän moittii myös aikataulua, jonka mukaisesti neuvoa-antava komitea kuuli todistajia, ja huomauttaa muun muassa, että hänen 25.3.2015 pidetyn kuulemisensa ja viimeisten todistajien 6.10.2015 pidetyn kuulemisen välillä kului yli kuusi kuukautta. Kantajan mukaan työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen oli lisäksi 4.2.2015 tekemässään päätöksessä katsonut aluksi virheellisesti asian käsittelyn päättyneen. Kantaja katsoo lopuksi itselleen aiheutuneen henkistä kärsimystä myös siitä, että neuvoa-antavan komitean kuulemisiin osallistui komiteaan kuulumattomia henkilöitä, joille näin ollen oli paljastettu häntä koskevia luottamuksellisia tietoja.

174 Parlamentti vaatii vahingonkorvausvaatimusten hylkäämistä ja korostaa, että käsiteltävässä asiassa työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen oli ripeästi toteuttanut avustamistoimia, tässä tapauksessa päättämällä tuolloin sairauslomalla olleen kantajan siirtämisestä toisiin tehtäviin ja hallinnollisen tutkinnan käynnistämisestä. Se katsoo lisäksi, ettei kantaja tehnyt neuvoa-antavalle komitealle työpaikkakiusaamista koskevissa sisäisissä säännöissä tarkoitettua kantelua, koska neuvoa-antavan komitean puheenjohtaja oli vastaanottanut kopion työsopimuksista vastaavalle viranomaiselle osoitetusta avustamispyynnöstä vain henkilöstöasioiden pääosaston resurssiosaston henkilöstöresurssiyksikön päällikön mutta ei neuvoa-antavan komitean puheenjohtajan ominaisuudessa. Parlamentti katsoo lopuksi, ettei kantaja ilmoita, mitä luottamuksellisia tietoja kolmansille osapuolille on paljastettu.

175 Tältä osin on todettava, että aineellisen vahingon tai henkisen kärsimyksen korvaamista koskevat vaatimukset on hylättävä silloin, kun ne liittyvät läheisesti kumoamisvaatimukseen, joka on jätetty tutkimatta tai hylätty perusteettomana (tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 69 kohta; ks. myös vastaavasti tuomio 6.3.2001, Connolly v. komissio, C-274/99 P, EU:C:2001:127, 129 kohta ja tuomio 14.9.2006, komissio v. Fernández Gómez, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 51 kohta).

176 Näin ollen vahingonkorvausvaatimukset on hylättävä perusteettomina siltä osin kuin ne liittyvät läheisesti kumoamisvaatimuksiin.

177 Siltä osin kuin on kyse korvausvaatimusten osasta, joka koskee henkisiä kärsimyksiä, joiden väitetään liittyvän lainvastaisuuksiin, jotka ovat erotettavissa riidanalaiseen päätökseen vaikuttaneista lainvastaisuuksista, tässä tapauksessa neuvoa-antavan komitean toimintaan liittyvistä ongelmista, unionin yleinen tuomioistuin muistuttaa, että kantajalla oli joka tapauksessa oikeus tehdä toimivaltaiselle viranomaiselle henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettu avustamispyyntö ilman, että hän olisi ollut velvollinen saattamaan asian ensin neuvoa-antavan komitean käsiteltäväksi (tuomio 16.5.2017, CW v. parlamentti, T-742/16 RENV, ei julkaistu, EU:T:2017:338, 54 kohta).

178 Seuraavaksi on todettava, että kantaja lähetti avustamispyynnön pääsihteerille, mutta ainoastaan kopiona neuvoa-antavan komitean puheenjohtajalle, parlamentin puhemiehelle ja henkilöstöasioiden pääjohtajalle. Tästä seuraa, että kantaja toimitti kopion avustamispyynnöstä kolmelle viimeksi mainitulle henkilölle ainoastaan tiedoksi. Näin ollen kantaja ei voi väittää, että hän oli saattanut asiansa säännönmukaisesti neuvoa-antavan komitean käsiteltäväksi. Hän ei siis voi moittia parlamenttia siitä, ettei se valvonut, että tämä muu elin kuin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen noudattaa työpaikkakiusaamista koskevia sisäisiä sääntöjä, muun muassa kyseisten sääntöjen 11 artiklassa tarkoitettua neuvoa-antavan komitean velvollisuutta kutsua oletettu uhri kuultavaksi kymmenen työpäivän kuluessa avustamispyynnön esittämisestä.

179 Kantajan 11.12.2014 tekemän avustamispyynnön käsittelystä on todettava, että se kesti lähes 18 kuukautta, mikä on melko pitkä aika. On kuitenkin todettava, että vastaukset, joita henkilöstöasioiden pääjohtaja antoi aluksi 4.2. ja 4.3.2015 päivätyissä kirjeissään avustamispyyntöä koskevan implisiittisen hylkäyspäätöksen syntymisestä, olivat epätarkkoja, jopa ristiriitaisia. Näin ollen pääsihteeri totesi myöhemmin hyvän hallinnon periaatteen mukaisesti työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen antamien tietojen virheellisyyden päätöksessä, jonka se teki 20.8.2015 vastauksena kantajan tästä asiasta tekemään valitukseen. Parlamentti on kuitenkin tämän riita-asiaan liittyvän seikan perusteella jo velvoitettu korvaamaan puolet kantajan oikeudenkäyntikuluista 24.4.2017 annetun tuomion HF v. parlamentti (T-570/16, EU:T:2017:283) taustalla olevan asian nojalla.

180 Neuvoa-antavan komitean tekemän tutkinnan osalta on todettava, että se suoritettiin tosiasiallisesti 2.2.2015–12.10.2015 eli yli kahdeksan kuukauden pituisen ajanjakson aikana, joka ulottui siitä päivästä, jolloin henkilöstöasioiden pääjohtaja pani asian käsittelyn vireille neuvoa-antavassa komiteassa, siihen päivään, jolloin kyseinen komitea antoi neuvoa-antavan lausuntonsa. Vaikka tämä yli kahdeksan kuukauden pituinen ajanjakso on osoitus neuvoa-antavan komitean suhteellisen hitaasta työskentelystä, se ei kuitenkaan ole kohtuuton kuultavien todistajien määrään, kantajan väitteiden luonteeseen ja lukumäärään sekä siihen nähden, että kun otetaan huomioon tämän neuvoa-antavan elimen jäsenten työskentely eri yksiköissä, neuvoa-antava komitea ei voinut kokoontua säännöllisesti ja sen täytyi kokoustensa aikana kuulla muita kuultavaksi kutsumiaan todistajia antaakseen lausuntonsa muistakin kuin kantajan käsiteltäväksi saattamista asioista.

181 Se, että neuvoa-antavan lausunnon toimittamisesta pääsihteerille riidanalaisen päätöksen tekemiseen kului yli seitsemän kuukautta, selittyy sillä, että kantaja käytti oikeuttaan tulla kuulluksi niistä perusteista, joiden nojalla työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen aikoi hylätä hänen valituksensa.

182 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo näin ollen, että kokonaisuuden kannalta tarkasteltuna sen menettelyn kesto, jota työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen sovelsi käsiteltävässä asiassa avustamispyynnön käsittelyyn, ei ollut kohtuuton.

183 Sen kantajan väitteen osalta, jonka mukaan häntä koskevia luottamuksellisia tietoja toimitettiin muille kuin neuvoa-antavaan komiteaan kuuluville henkilöille, on todettava, ettei sitä ole mitenkään perusteltu, ja sen lisäksi unionin yleinen tuomioistuin toteaa, että kuulemisesta laaditut pöytäkirjat huomioon ottaen vaikuttaa siltä, että kaikki paikalla olevat henkilöt olivat neuvoa-antavan komitean, johon kuuluu yhteensä yhdeksän jäsentä ja kaksi sihteeriä, jäseniä tai varajäseniä. Tältä osin esitetyt perustelut on näin ollen hylättävä perusteettomina.

184 Edellä esitetyn perusteella vahingonkorvausvaatimukset on hylättävä.

185 Näin ollen kanne on hylättävä kokonaisuudessaan perusteettomana.

Oikeudenkäyntikulut

186 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Unionin yleinen tuomioistuin voi kuitenkin työjärjestyksen 135 artiklan mukaan kohtuuden niin vaatiessa päättää, että hävinnyt asianosainen vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan mutta tämä velvoitetaan korvaamaan vastapuolen oikeudenkäyntikulut vain osittain tai että tätä ei lainkaan velvoiteta korvaamaan oikeudenkäyntikuluja. Toisaalta unionin yleinen tuomioistuin voi velvoittaa myös voittaneen asianosaisen korvaamaan oikeudenkäyntikulut osittain tai kokonaan, jos se katsotaan perustelluksi kyseisen asianosaisen menettelyn takia, ottaen huomioon myös tämän menettely ennen asian vireilletuloa, erityisesti siinä tapauksessa, että kyseisen asianosaisen katsotaan aiheuttaneen toiselle asianosaiselle kuluja tarpeettomasti tai haitantekona.

187 Käsiteltävässä asiassa unionin yleinen tuomioistuin toteaa, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei ole toimittanut kantajalle neuvoa-antavan komitean lausuntoa, jotta tämä esittäisi huomautuksensa perusteista, joihin 8.12.2015 päivätyssä kirjeessä vedotaan avustamispyynnön hylkäämisen tueksi. Kuten kantaja lisäksi 26.3.2018 esittämissään huomautuksissa perustellusti katsoi, parlamentti on antanut ilmeisen ristiriitaisia vastauksia siihen kysymykseen, olivatko henkilöstöasioiden pääjohtaja ja pääsihteeri saaneet haltuunsa kyseisen lausunnon ja todistajien kuulemisesta neuvoa-antavassa komiteassa laaditut pöytäkirjat, edellinen riidanalaisen päätöksen ja jälkimmäinen valituksen hylkäämistä koskevan päätöksen antamista varten. Näin ollen vaikka parlamentti väitti vastauksissaan, jotka se antoi unionin yleisen tuomioistuimen tältä osin esittämään samaan kysymykseen 15.12.2017 ja suullisessa käsittelyssä, että edellä mainitut henkilöt olivat saaneet käyttöönsä vain neuvoa-antavan komitean puheenjohtajan antaman suullisen selvityksen, pääsihteeri todisti lopulta 7.3.2018 vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen suullisen käsittelyn päätteeksi esittämään nimenomaiseen kysymykseen ja huolimatta kantajan mainitsemasta virheellisestä päivämäärästä, että henkilöstöasioiden pääjohtaja ja hän itse olivat saaneet haltuunsa neuvoa-antavan komitean lausunnon ja todistajien kuulemisesta laaditut pöytäkirjat.

188 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo näin ollen, että parlamentin menettelyn takia on perusteltua, että se vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan ja että se velvoitetaan lisäksi korvaamaan yksi neljäsosa kantajan oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (laajennettu ensimmäinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Kanne hylätään.

2) Euroopan parlamentti vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan, ja se velvoitetaan korvaamaan yksi neljäsosa HF:lle aiheutuneista oikeudenkäyntikuluista.

3) HF vastaa kolmesta neljäsosasta omia oikeudenkäyntikulujaan.

Pelikánová Valančius Nihoul

Svenningsen Öberg

Julistettiin Luxemburgissa 29 päivänä kesäkuuta 2018.

Allekirjoitukset

Sisällysluettelo

Asian tausta 1

Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset 6

Oikeudellinen arviointi 8

Kanteen kohde 8

Kumoamisvaatimukset 8

Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee puolustautumisoikeuksien loukkaamista, perusoikeuskirjan 41 artiklan rikkomista, kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista ja kontradiktorisen periaatteen noudattamatta jättämistä 9

– Alustavat huomautukset henkilöstösääntöjen mukaisen avustamispyynnön käsittelystä 10

– Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen velvollisuus toimittaa kantajalle neuvoa-antavan komitean lausunto ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä 13

– Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen velvollisuus toimittaa kantajalle todistajien kuulemisesta laaditut pöytäkirjat ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä 14

– Seuraukset, joita aiheutuu kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamisesta, joka aiheutui siitä, ettei neuvoa-antavan komitean lausuntoa toimitettu oikeudenkäyntiä edeltävässä vaiheessa. 15

Toinen kanneperuste, joka koskee neuvoa-antavan komitean noudattaman menettelyn sääntöjenvastaisuudesta ja puolueellisuudesta johtuvia menettelyllisiä virheitä 16

Kolmas kanneperuste, joka koskee ilmeisiä arviointivirheitä, avustamisvelvollisuuden ja huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä sekä henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artiklan rikkomista 18

– Henkilöstösääntöjen mukainen työpaikkakiusaamisen käsite 19

– Väitetty riidanalainen toiminta 21

– Riidanalaisten käytösten yksilöllinen arviointi 24

– Riidanalaisen käytöksen arviointi kokonaisuutena 27

– Muut väitteet 29

Vahingonkorvausvaatimukset 30

Oikeudenkäyntikulut 32