

- 5) Viides kanneperuste koskee ilmeisiä arviointivirheitä ja henkilötietojen suojaa koskevien säännösten rikkomista.
- 6) Kuudes kanneperuste koskee suhteellisuusperiaatteen loukkaamista.

Kanne 3.7.2020 – KU v. EUH

(Asia T-425/20)

(2020/C 297/56)

Oikeudenkäyntikieli: englanti

Asianosaiset

Kantaja: KU (edustaja: asianajaja R. Wardyn)

Vastaaja: Euroopan ulkosuhdehallinto (EUH)

Vaatimukset

Kantaja vaatii unionin yleistä tuomioistuinta

- kumoamaan kantajan avustamispyynnön hylkäämisestä 17.9.2019 tehdyn EUH:n päätöksen
- kumoamaan kantajan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan nojalla tekemän valituksen hylkäämisestä 3.4.2020 tehdyn päätöksen
- velvoittamaan vastaajan maksamaan 15 000 euron korvauksen kantajan kärsimästä henkisestä väkivallasta
- velvoittamaan vastaajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Oikeudelliset perusteet ja pääasialliset perustelut

Kanteensa tueksi kantaja vetoaa neljään kanneperusteeseen.

- 1) Ensimmäinen kanneperuste, joka perustuu perustelujen puutteellisuuteen ja näytön sivuuttamiseen
 - Kantajan mukaan EUH:n 17.9.2019 ja 3.4.2020 tekemiä päätöksiä ei ole perusteltu riittävästi, mikä on vastoin hallinnon velvoitetta perustella päätöksensä (Euroopan unionin perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohta ja Euroopan hyvän hallintotavan säännöstö).
 - 2) Toinen kanneperuste, joka perustuu oikeudelliseen virheeseen: henkilöstösääntöjen 12 a artiklan virheellinen soveltaminen
 - EUH sovelsi henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa virheellisesti, koska se ei ottanut huomioon, että kantajan esittämässä avustuspynnössä kuvattu X:n menettely merkitsi kyseisessä artiklassa tarkoitettua henkistä väkivaltaa.
 - 3) Kolmas kanneperuste, joka perustuu ilmeiseen arviointivirheeseen
 - EUH teki ilmeisen arviointivirheen, koska se ei ottanut huomioon, että hakijan esittämässä avustuspynnössä kuvattu X:n menettely oli henkistä väkivaltaa.
 - 4) Neljäs kanneperuste, joka perustuu avustamisvelvoitteen laiminlyöntiin: henkilöstösääntöjen 24 artiklan virheellinen soveltaminen
 - Kantaja väittää, että tutkintamenettelyn yli 16 kuukauden kesto oli kohtuuton ja että EUH – yhdessä IDOC:n kanssa – loukkasi kohtuullisen ajan periaatetta sekä velvoitetta toimia joutuisasti eli toisin sanoen henkilöstösääntöjen 24 artiklaa.
-