



Oikeustapauskokoelma

EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIOISTUIMEN TUOMIO (toinen jaosto)

11 päivänä heinäkuuta 2013*

Henkilöstö — Työpaikkakiusaaminen — Työpaikkakiusaamisen käsite — Avustamispyyntö — Työpaikkakiusaamiseksi väitettyjä tekoja koskeva hallinnollinen tutkimus — Päätös lopettaa hallinnollinen tutkimus ilman jatkotoimia — Kohtuullinen aika hallinnollisen tutkimuksen loppuun saattamiseksi — Velvollisuus perustella päätös hallinnollisen tutkimuksen lopettamisesta — Perusteluvellisuuden laajuus

Asiassa F-46/11,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan, jota sovelletaan Euratomin perustamissopimukseen sen 106 a artiklan nojalla, perustuvasta kanteesta,

Marie Tzirani, Euroopan komission entinen virkamies, kotipaikka Bryssel (Belgia), edustajinaan aluksi asianajajat É. Boigelot ja S. Woog, sittemmin asianajaja É. Boigelot,

kantajana,

vastaan

Euroopan komissio, asiamiehinään aluksi V. Joris ja P. Pecho, avustajanaan asianajaja B. Wägenbaur, sittemmin asiamiehenään V. Joris, avustajanaan asianaja B. Wägenbaur,

vastaajana,

VIRKAMIESTUOMIOISTUIN (toinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja M. I. Rofes i Pujol sekä tuomarit I. Boruta ja K. Bradley (esittelevä tuomari),

kirjaaja: hallintovirkamies X. Lopez Bancalari,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä ja 6.9.2012 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

tuomion

- 1 Kantaja on virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 14.4.2011 saapuneella kannekirjelmällään nostanut tämän kanteen, jossa hän vaatii yhtäältä, että Euroopan komission päätös lopettaa hänen avustamispyyntönsä käsittely ilman jatkotoimia on kumottava, ja toisaalta, että komissio on velvoitettava korvaamaan väitetty vahinko.

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

Asiaa koskevat oikeussäännöt

- 2 Euroopan unionin perusoikeuskirjan 41 artiklassa määrätään seuraavaa:

”1. Jokaisella on oikeus siihen, että unionin toimielimet, elimet ja laitokset käsittelevät hänen asiansa puolueettomasti, oikeudenmukaisesti ja kohtuullisessa ajassa.

2. Tähän oikeuteen sisältyy erityisesti:

--

- c) hallintoelinten velvollisuus perustella päätöksensä.

--”

- 3 Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 1 d artiklan 1 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Näitä henkilöstösääntöjä sovellettaessa kaikenlainen syrjintä ja esimerkiksi sukupuoleen, rotuun, ihonväriin, etniseen tai sosiaaliseen alkuperään, geneettisiin ominaisuuksiin, kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittisiin tai muihin mielipiteisiin, kansalliseen vähemmistöön kuulumiseen, varallisuuteen, syntyperään, vammaisuuteen, ikään tai sukupuoliseen suuntautuneisuuteen perustuva syrjintä on kiellettyä.

--”

- 4 Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa säädetään seuraavaa:

””Työpaikkakiusaamisella’ tarkoitetaan kaikenlaista pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä sopimatonta käytöstä, joka ilmenee tahallisissa puheissa, teoissa, eleissä ja kirjoituksissa ja joka loukkaa henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysisistä tai henkistä koskemattomuutta.”

- 5 Henkilöstösääntöjen 24 artiklassa säädetään seuraavaa:

”Unioni avustaa virkamiestä erityisesti oikeudellisissa toimenpiteissä sellaista henkilöä vastaan, joka uhkaa, loukkaa, solvaa tai herjaa virkamiestä tai hänen perheensä jäsentä tai hyökkää heitä vastaan tai vahingoittaa heidän omaisuuttaan virkamiehen aseman tai tehtävän vuoksi.

Se korvaa yhteisvastuullisesti tapauksissa aiheutuneet vahingot sillä edellytyksellä, että virkamies ei ole tahallisesti tai törkeästi tuottamuksesta aiheuttanut vahinkoja eikä voi saada korvausta vahingonaiheuttajalta.”

- 6 Henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa säädetään seuraavaa:

”Näiden henkilöstösääntöjen mukaisesti tehty tiettyä virkamiestä koskeva päätös on annettava viipymättä kirjallisesti tiedoksi asianomaiselle henkilölle. Virkamiehelle vastaiset päätökset on perusteltava.”

- 7 Kurinpitomenettelyä koskevassa henkilöstösääntöjen liitteessä IX olevan 2 artiklan 2 kohdassa säädetään seuraavaa:

”Nimittävä viranomainen ilmoittaa kyseiselle henkilölle tutkimuksen päättymisestä ja toimittaa hänelle tutkimusraportin päätelmät ja hänen pyynnöstään kaikki muut asiakirjat, jotka koskevat suoranaisesti häntä vastaan esitettyjä syytöksiä, jollei kolmansien osapuolten oikeutettujen etujen suojasta muuta johdu.”

Tosiseikat

- 8 Kantaja, joka tuli komission palvelukseen 1977, määrättiin 1.7.1991 pääosastolle ”IX Henkilöstö ja hallinto”, josta on sittemmin tullut henkilöstöhallinnon ja turvallisuustoiminnan pääosasto (jäljempänä henkilöstöasioista vastaava pääosasto).
- 9 Kantaja haki vuonna 2003 henkilöstöasioista vastaavan pääosaston osasto B:n ”Henkilöstösäännöt: politiikka, hallinto ja neuvonta”(jäljempänä osasto B) johtajan virkaa sekä saman pääosaston osasto C:n ”Sosiaalipolitiikka, Luxemburgin henkilöstö, työterveys, työhygienia” (jäljempänä osasto C) johtajan virkaa. Kummassakin tapauksessa kantajan nimi merkittiin jatkoon päässeiden hakijoiden luetteloon, mutta hallintoviranomainen valitsi tehtäviin toiset hakijat eli osasto B:n johtajaksi A:n ja osasto C:n johtajaksi B:n.
- 10 Kantaja nosti kanteen A:n ja B:n nimityksistä, jotka kumottiin ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen 4.7.2006 antamalla kahdella tuomiolla (asia T-45/04, Tzirani v. komissio ja asia T-88/04, Tzirani v. komissio). Tämän jälkeen kantaja riitautti asiassa T-45/04 annetun tuomion täytäntöönpanon virkamiestuomioistuimessa nostamallaan kanteella, jonka johdosta asiassa F-46/07, Tzirani vastaan komissio, annettiin 22.10.2008 tuomio, jossa virkamiestuomioistuin kumosi uuden päätöksen A:n nimittämisestä osasto B:n johtajan virkaan ja velvoitti komission maksamaan kantajalle vahingonkorvausta.
- 11 Kantaja nimitettiin 1.1.2003 yksikönpäälliköksi henkilökohtaisten etuuksien hallinto- ja maksutoimistoon (jäljempänä PMO). PMO:n virkaa toimittavaksi johtajaksi nimitettiin 1.10.2004 C, joka nimitettiin 16.2.2005 alkaen PMO:n johtajaksi.
- 12 Kantaja lähetti esimiehelleen C:lle 25.5.2005 ja 17.2.2006 sähköpostiviestit, joissa hän arvosteli tätä ja katsoi, että tämän käytös saattoi olla työpaikkakiusaamista.
- 13 Kantaja esitti 5.12.2007 henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisen avustamispyynnön (jäljempänä 5.12.2007 esitetty pyyntö tai avustamispyyntö). Hän väitti joutuneensa työpaikkakiusaamisen kohteeksi ja vaati komissiota aloittamaan hallinnollisen tutkimuksen näiden tekojen tutkimiseksi ja toteuttamaan toimenpiteet, joilla tilanne voitiin korjata. Lisäksi kantaja ilmoitti toivovansa, että hänen avustamispyyntönsä käsiteltäisiin jossain muussa komission yksikössä kuin henkilöstöasioista vastaavalla pääosastolla, jossa hän työskenteli.
- 14 Komission pääsihteeri ilmoitti kantajalle 18.12.2007 päivätyssä sähköpostiviestissä, että komission tutkinta- ja kurinpitotoimisto (jäljempänä IDOC) käsittelee hänen avustamispyyntönsä.
- 15 Kantaja joutui 7.2.2008 työpaikallaan tapaturmaan, jonka johdosta hänet määrättiin pitkälle sairauslomalle. Kantaja pääsi helmikuussa 2009 eläkkeelle palaamatta tehtäviinsä.
- 16 Kantaja tiedusteli IDOCille 6.6.2008 lähettämässään sähköpostissa, miten hänen avustamispyyntönsä tutkinta oli edennyt. Virkamies, jonka tehtäväksi tutkimus oli annettu (jäljempänä tutkimuksen suorittaja), ilmoitti 9.6.2008 päivätyllä muistiolla kantajalle komission pääsihteerin päätöksestä, jonka mukaan asiassa aloitetaan hallinnollinen tutkimus. Tutkimuksen suorittaja ilmoitti samassa muistiossa,

että hän saa tutkimukseen teknistä apua IDOCilta. Tutkimuksen suorittaja täsmensi tässä yhteydessä, että komission pääsihteeri oli päättänyt antaa tutkimuksen muun kuin IDOCin palveluksessa olevan henkilön tehtäväksi, jotta vältettäisiin kaikki todelliset tai näennäiset eturistiriidat. Lopuksi tutkimuksen suorittaja ilmoitti kantajalle, että kantajaan otettaisiin ”lähipäivinä” yhteyttä tapaamisen sopimiseksi, jotta hän voisi tämentää väitteitään.

- 17 Tutkimuksen suorittaja esitti 7.11.2008 lähettämässään sähköpostissa kantajalle pahoittelunsa tutkimusmenettelyn aloittamisen viivästymisestä.
- 18 Kantaja arvosteli 21.11.2008 ja 5.3.2009 sitä, ettei hän ollut saanut mitään uutta tietoa asiastaan, ja hän pyysi tutkimuksen suorittajalta tietoja asian etenemisestä. Tutkimuksen suorittaja pahoitteli 6.3.2009 viivästystä ”sovitun menettelyn toteuttamisessa”.
- 19 Tutkimuksen suorittaja kutsui 9.3.2009 kantajan todistamaan hallinnollisessa tutkimuksessa, minkä kantaja teki 19.3.2009.
- 20 Kantaja vaati 30.6.2009 jälleen kirjallisesti tutkimuksen suorittajalta tietoja asiastaan ja pyysi järjestämään toisen tapaamisen, jotta hän voisi esittää uuden todisteen. Tutkimuksen suorittaja lähetti seuraavana päivänä kantajalle sähköpostin, jossa hän otti ”henkilökohtaisesti vastuun tutkimuksen pitkästä kestosta” ja myönsi, että ”ponnisteluista[an] huolimatta” hän ei ollut ”pystynyt haluamassa[an] tahdissa – – huolehtimaan” tutkimusasian käsittelystä ja hänen nykyisiin tehtäviinsä liittyvistä asioista.
- 21 Kantajan pyytämä tapaaminen järjestettiin 29.9.2009.
- 22 Kantaja kääntyi 8.11.2009 tutkimuksen suorittajan puoleen ja pyysi saada tutustua hallinnollisen tutkimuksen yhteydessä pidettyjen kuulemistilaisuuksien pöytäkirjoihin. Koska kantaja ei saanut mitään vastausta, hän uudisti pyyntönsä 25.11.2009.
- 23 Tutkimuksen suorittaja hylkäsi 27.11.2009 lähettämässään sähköpostissa kuulemistilaisuuksien pöytäkirjoihin tutustumista koskevan pyynnön vedoten hallinnollisen tutkimuksen ja henkilötietojen luottamuksellisuuden suojaamiseen.
- 24 Kantaja tarkasti 1.–4.12.2009 ja 22.1.2010 avustamispyyntönsä liitteet yhdessä IDOCin työntekijän kanssa.
- 25 Kantaja lähetti 14.2.2010 tutkimuksen suorittajalle uuden asiakirjan.
- 26 Kantaja teki 19.2.2010 Euroopan oikeusasiamiehelle kantelun tutkimuksen kestosta.
- 27 Tutkimuksen suorittaja hyväksyi 23.4.2010 tutkimuksen loppuraportin ja ehdotti komission pääsihteerille, että kantajan avustamispyynnön johdosta aloitettu tutkimus lopetetaan ilman jatkotoimia.
- 28 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että kantajalle oli komission Euroopan oikeusasiamiehelle 15.7.2010 esittämien huomautusten yhteydessä ilmoitettu tutkimuksen loppuraportin hyväksymisestä ja tutkimuksen suorittajan päätelmistä.
- 29 Kantaja vastaanotti 10.8.2010 komission pääsihteerin 7.6.2010 päivätyn päätöksen avustamispyynnön käsittelyn lopettamisesta ilman jatkotoimia (jäljempänä riidanalainen päätös tai 7.6.2010 tehty päätös). Riidanalaisen päätöksen liitteenä ei ollut tutkimuksen loppuraporttia, johon se perustui.

- 30 Kantajan asianajaja moitti 25.8.2010 päivätyssä kirjeessä komissiota siitä, että 7.6.2010 tehty päätös oli saapunut kantajalle vasta kahden kuukauden ja kolmen päivän kuluttua sen tekemisestä kirjaamattomassa kirjeessä ja ilman, että hänelle olisi lähetetty siitä mitään jäljennöstä, vaikka kantaja oli nimenomaisesti pyytänyt sitä avustamispyynnössään.
- 31 Kantaja teki 7.9.2010 riidanalaisesta päätöksestä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun valituksen.
- 32 Komissio vastasi 15.9.2010 kantajan avustajalle, että 7.6.2010 tehtyä päätöstä ei ollut lähetetty hänelle ”hallinnollisen virheen vuoksi” ja että ”kanteen nostamista” koskevaa määräaikaa laskettaessa huomioon otettava päivämäärä oli 10.8.2010.
- 33 Kantajan asianajajan pyynnön johdosta komissio vahvisti 14.10.2010 päivätyllä kirjeellään, että 15.9.2010 päivätyssä kirjeessä käytetty kanteen sana oli ”virhe sanan valinnassa”, että valitus oli kirjattu 7.9.2010 ja että tämä päivämäärä oli ”otettava huomioon laskettaessa [valitukseen annettavan] vastauksen määräaikaa”.
- 34 Valitus hylättiin 20.12.2010 tehdyllä päätöksellä, joka annettiin kantajalle tiedoksi 4.1.2011.

Asianosaisten vaatimukset ja oikeudenkäyntimenettely

- 35 Kantaja vaatii, että virkamiestuomioistuin
- määrää komission esittämään hallinnollisen tutkimuksen asiakirja-aineiston ja erityisesti tutkimuksen loppuraportin ja tähän liittyvät asiakirjat sekä tutkimuksen yhteydessä pidettyjen kuulemistilaisuuksien pöytäkirjat,
 - kumoaa riidanalaisen päätöksen,
 - velvoittaa komission maksamaan henkisestä kärsimyksestä korvausta 10 000 euroa sillä varauksella, että tätä summaa voidaan korottaa asian käsittelyn aikana, ja korvaamaan oikeudenkäyntiä edeltäneestä menettelystä aiheutuneet kulut sekä
 - velvoittaa komission korvaamaan kaikki oikeudenkäyntikulut.
- 36 Komissio vaatii, että virkamiestuomioistuin
- hylkää kanteen kokonaisuudessaan perusteettomana ja
 - velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.
- 37 Virkamiestuomioistuin kehotti 31.1.2012 päivätyllä kirjaamon kirjeellä komissiota esittämään tutkimuksen loppuraportin täsmentäen, että komissio sai toimittaa siitä luottamuksellisen version. Komissio toimitti kyseisen raportin kirjaamoon 16.2.2012 pyytämättä luottamuksellista käsittelyä.
- 38 Kantaja ilmoitti 27.3.2012 päivätyllä kirjeellään virkamiestuomioistuimelle, että komission toimittama tutkimuksen loppuraportti ei sisältänyt liitteitä, joissa mainittiin toteutetut tutkimustoimenpiteet, eikä todistajien tai asianomaisten henkilöiden kuulemisia, ja hän kehotti, että virkamiestuomioistuin pyytäisi komissiota toimittamaan ne hänelle. Kirjaamo ilmoitti 12.7.2012 päivätyllä kirjeellään asianosaisille virkamiestuomioistuimen päätöksestä, ettei pyyntöä hyväksytä.
- 39 Virkamiestuomioistuimen asianosaisille esittämä ehdotus, että asiassa tehtäisiin sovintoratkaisu, ei johtanut tulokseen.

Oikeudellinen arviointi

A Vaatimukset, että komissio on määrättävä esittämään hallinnollisen tutkimuksen asiakirja-aineisto

- 40 Kantaja vaatii virkamiestuomioistuinta määräämään prosessinjohtotoimena, että komission on esitettävä hallinnollisen tutkimuksen asiakirja-aineisto ja erityisesti tutkimuksen loppuraportti ja tähän liittyvät asiakirjat sekä tutkimuksen yhteydessä pidettyjen kuulemistilaisuuksien pöytäkirjat.
- 41 Virkamiestuomioistuin katsoo, että kun on kysymys työpaikkakiusaamista koskevasta kantelusta, on – jollei ole jotakin erityistä olosuhdetta – taattava todistajanlausuntojen luotettavuus oikeudenkäyntimenettely mukaan lukien, koska mahdollisuus, että luottamuksellisuus saatetaan poistaa oikeudenkäyntivaiheessa, voi estää sellaisten puolueettomien ja objektiivisten tutkimusten suorittamisen, joissa todistajiksi kutsutut työntekijät ovat yhteistoiminnassa käyttäytymättä pidättyvästi (asia F-43/10, Cerafogli v. EKP, tuomio 12.12.2012, 222 kohta, valitus vireillä unionin yleisessä tuomioistuimessa, asia T-114/13 P). Kantaja ei kuitenkaan ole tuonut esiin seikkoja, joilla voitaisiin tässä asiassa perustella sitä, että virkamiestuomioistuin poikkeaa tästä varotoimesta.
- 42 Kun otetaan huomioon edellä todettu ja se, että komissio on prosessinjohtotoimien yhteydessä esittänyt ilman liitteitä tutkimuksen loppuraportin, joka on toimitettu kantajalle, ja koska virkamiestuomioistuin joka tapauksessa katsoo, että se on saanut vaihdetuista kirjelmistä sekä prosessinjohtotoimiin ja istunnossa esitettyihin kysymyksiin annetuista asianosaisten vastauksista riittävät tiedot, edellä mainitut vaatimukset on hylättävä, siltä osin kuin ne koskevat tutkimuksen loppuraportin liitteitä.

B Riidanalaisen päätöksen kumoamista koskevat vaatimukset

- 43 Kantaja esittää riidanalaisen päätöksen kumoamista koskevien vaatimustensa tueksi viisi kanneperustetta, jotka koskevat ilmeistä arviointivirhettä ja oikeudellista virhettä, henkilöstösääntöjen 1 d artiklan rikkomista, avustamisvelvollisuuden laiminlyöntiä, huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä ja hyvän hallinnon periaatteen loukkaamista sekä lopuksi perusteluvelvollisuuden laiminlyöntiä.

1. Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee ilmeistä arviointivirhettä ja oikeudellista virhettä

a) Asianosaisten lausumat

- 44 Kantaja katsoo, että riidanalaisessa päätöksessä on ilmeinen arviointivirhe, koska nimittävänä viranomaisena toimiva komission pääsihteeri katsoi, että menettelyjä, joista kantaja arvosteli sekä esimiehiään että työtovereitaan, ei voitu luonnehtia työpaikkakiusaamiseksi, ja lopetti tämän vuoksi avustamispyynnön käsittelyn ilman jatkotoimia. Kantaja katsoo lisäksi, että komissio rikkoi henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohtaa asettaessaan työpaikkakiusaamisen olemassaolon edellytykseksi sellaisten olosuhteiden toteutumisen, joista ei säädetä tässä säännöksessä.
- 45 Kantajan mukaan kaikki edellytykset työpaikkakiusaamisen toteamiseksi täyttyvät. Kantaja toteaa ensinnäkin, että moititut menettelyt ovat tahallisia, pysyviä ja toistuvia. Toiseksi kantaja väittää, että hänen terveydentilansa huononi merkittävästi ja että hän on etenkin kärsinyt vuodesta 2006 lähtien masennuksesta, joka liittyy hänen kokemaansa työpaikkakiusaamiseen. Kolmanneksi kantaja arvostelee komissiota siitä, että se katsoi valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä, että ”avustamispyynnön johdosta suoritettussa hallinnollisessa tutkimuksessa – ei ole pystytty toteamaan –, että [kantajaa] olisi kohdeltu syrjivästi ja halventavasti”, vaikka tällaista edellytystä ei aseteta työpaikkakiusaamisen määritelmässä, josta säädetään henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa, jossa ei vaadita, että työpaikkakiusaamiseksi luonnehdittujen menettelyjen syrjivyyden olisi näytettävä toteen.

- 46 Siltä osin kuin on kysymys tosiseikoista, kantaja väittää, että vuoden 1999 ja 30.9.2004 välisenä aikana eli ennen, kuin C alkoi hoitaa PMO:n johtajan tehtävää, hän joutui enenevissä määrin esimiestensä sekä eräiden työtovereidensa, jotka pitivät häntä potentiaalisena kilpailijana vastuullisia tehtäviä täytettäessä, kielteisen asenteen ja perusteettomien arvostelujen kohteeksi, vaikka hänen työsuorituksensa ja asenteensa yksikön palveluksessa eivät olleet muuttuneet. Tästä kielteisestä asenteesta todistavat häntä koskevien arviointien heikkeneminen, ehdotus, että hän hakisi varhaiseläkettä eläkeoikeuksien vähentymättä (jäljempänä irtisanoutumisehdotus), mitä hän pitää nöyryyttävänä, sekä se, että ratkaisut, joita hän ehdotti eräisiin ongelmallisiin asioihin, jätettiin järjestelmällisesti huomiotta. Kantajan mukaan nämä menettelyt eivät vain olleet ilmaus pelkistä erimielisyyksistä, joita hänellä oli esimiestensä ja joidenkin työtovereidensa kanssa, vaan ne täyttivät työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön.
- 47 Ajalta, joka alkoi 1.10.2004, jolloin C ryhtyi hoitamaan tehtävänsä PMO:n johtajana, ja päättyi 5.12.2007, jolloin kantaja esitti avustamispyynnön, kantaja arvostelee esimiestään C:tä siitä, että tämä järjestelmällisesti ja toistuvasti syrjäytti hänet hänen toimivaltaansa kuuluvia kysymyksiä käsittelevistä työryhmistä ja kokouksista, epäsi häneltä pääsyn tärkeisiin tietoihin, kieltäytyi osoittamasta hänelle riittäviä henkilöstöresursseja niiden tehtävien hoitamiseksi, jotka hänen oli suoritettava, ja kyseenalaisti hänen pätevyytensä sähköposteissa, joista lähetettiin kopio useille muille virkamiehille tai toimihenkilöille.
- 48 Kantaja väittää lisäksi, että riidanalaisessa päätöksessä on oikeudellinen virhe, koska siinä suljetaan työpaikkakiusaamisen olemassaolo pois sillä perusteella, että "[t]utkimuksessa on – – myös pystytty osoittamaan, ettei [C:llä] ollut pahansuopaa tarkoitusta [häntä] kohtaan ja että [C:n] johtamistyyli[– –] ei kohdistunut erityisesti [häneen]".
- 49 Komissio vaatii aluksi, että virkamiestuomioistuimen on jätettävä tämä kanneperuste tutkimatta työjärjestyksen 35 artiklan 1 kohdan e alakohdan perusteella sen vuoksi, että kantaja on väitettävään kanteessaan, että henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa säädetyt edellytykset olivat täyttyneet, tyytynyt viittamaan kanteen liitteisiin.
- 50 Asiakysymyksestä komissio katsoo, ettei yksikään edellytyksistä, jotka olivat välttämättömiä työpaikkakiusaamisen toteamiseksi, ollut täyttynyt. Yhtäältä mikään kantajan esiin tuomista seikoista ei nimittäin voi näyttää toteen työpaikkakiusaamista, ja toisaalta kantaja ei ole näyttänyt toteen, että hänen fyysistä tai henkistä koskemattomuuttaan olisi loukattu.

b) Virkamiestuomioistuimen arviointi asiasta

- 51 Virkamiestuomioistuin toteaa aluksi, että kanteessa esitetään tiivistellysti, johdonmukaisesti ja ymmärrettävästi tosiseikkoja ja oikeudellisia seikkoja koskevat perustelut, joihin tämän kanneperusteen tueksi vedotaan, ja mainitaan kanteessa esitettyjä väitteitä tukevat todisteet tarkasti viittaamalla eri liitteisiin. Tästä seuraa, että kanne on tämän kanneperusteen osalta työjärjestyksen 35 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukainen, joten komission oikeudenkäyntiväite on hylättävä.
- 52 Asiakysymyksestä virkamiestuomioistuin muistuttaa, että henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa ei viitata millään tavoin siihen, että oletetun kiusaajan pahansuopa tarkoitus olisi välttämätön edellytys työpaikkakiusaamiseksi luonnehtimiselle (asia F-52/05, Q v. komissio, tuomio 9.12.2008, 133 kohta, jota ei ole tältä osin kumottu asiassa T-80/09 P, komissio v. Q, 12.7.2011 annettulla tuomiolla, ja asia F-124/10, Labiri v. ETSK, tuomio 26.2.2013, 65 kohta).
- 53 Henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa nimittäin määritellään työpaikkakiusaaminen "sopimat[tomaksi] käytö[kseksi]", jonka toteen näyttäminen edellyttää kahden kumulatiivisen edellytyksen täyttymistä. Ensimmäinen edellytys koskee puheita, tekoja, eleitä tai kirjoituksia, joiden esiintyminen on "pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä" ja jotka ovat "tahallis[ia]". Toinen edellytys,

joka on erotettu ensimmäisestä rinnastuskonjunktioilla ”ja”, edellyttää, että näillä puheilla, teoilla, eleillä tai kirjoituksilla ”louk[ataan] henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta” (em. asia Q v. komissio, tuomion 134 kohta ja em. asia Labiri v. ETSK, tuomion 66 kohta).

- 54 Siitä, että adjektiivi tahallinen koskee ensimmäistä edellytystä eikä jälkimmäistä, voidaan tehdä kaksi päätelmää. Yhtäältä henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettujen puheiden, tekojen, eleiden tai kirjoitusten on oltava tahallisia, millä suljetaan tahaton käytös tämän säännöksen soveltamisalan ulkopuolelle. Toisaalta ei sitä vastoin edellytetä, että näiden puheiden, tekojen, eleiden ja kirjoitusten tarkoituksena olisi ollut loukata jonkun henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Kysymys voi toisin sanoen olla henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamisesta, vaikka kiusaaja ei olisi tarkoittanut teoillaan loukata uhrin ihmisarvoa tai heikentää tahallaan hänen työolojaan. Jo se riittää, että hänen toimistaan on objektiivisesti aiheutunut tällaisia seurauksia, siltä osin kuin toimet ovat olleet tahallisia (em. asia Q v. komissio, tuomion 135 kohta ja em. asia Labiri v. ETSK, tuomion 67 kohta).
- 55 On syytä lisätä, että päinvastaisesta henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan tulkinnasta seuraisi, että tältä säännökseltä viettäisiin kokonaan tehokas vaikutus, koska on vaikeaa osoittaa työpaikkakiusaamista harjoittavan henkilön pahansuopa tarkoitus. Vaikka on tapauksia, joissa tällainen tarkoitus voidaan päätellä luonnollisesti tekijän toimista, on korostettava, että tällaiset tapaukset ovat harvinaisia ja että useimmissa tilanteissa oletettu kiusaaja pidättäytyy kaikesta sellaisesta, jonka perusteella voitaisiin olettaa hänen haluavan loukata uhrinsa ihmisarvoa tai heikentää hänen työolojaan (em. asia Q v. komissio, tuomion 136 kohta ja em. asia Labiri v. ETSK, tuomion 68 kohta).
- 56 Virkamiestuomioistuin on asiassa F-42/10, Skareby vastaan komissio, 16.5.2012 antamassaan tuomiossa täsmentänyt, että työpaikkakiusaamiseksi luonnehtiminen edellyttää, että työpaikkakiusaaminen on objektiivisesti riittävän todellista siinä mielessä, että puolueeton ja järkävä, herkkydeltään tavanomainen ja samoissa olosuhteissa toimiva tarkkailija pitäisi sitä kohtuuttomana ja moitittavana (em. asia Skareby v. komissio, tuomion 65 kohta).
- 57 Tässä asiassa on tutkittava aluksi, onko nimittävä viranomainen, joka vastasi valituksen ratkaisemisesta, tehnyt oikeudellisen virheen katsoessaan valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä, ettei kyse ollut työpaikkakiusaamisesta, koska kantajaa ei ollut syrjitty. Virkamiestuomioistuin muistuttaa tässä yhteydessä, että oikeuskäytännössä on katsottu, että jos valituksen hylkäämisestä tehdyssä nimenomaisessa päätöksessä on esitetty huomattavia täsmennyksiä hallinnon alun perin tekemässään päätöksessä esittämiin perusteluihin, hallinnon perustelujen on käytävä konkreettisesti ilmi näistä kahdesta päätöksestä yhdessä luettuina (em. asia Skareby v. komissio, tuomion 53 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Tämän täsmennyksen jälkeen on todettava, että valituksen hylkäämisestä tehdystä päätöksestä ilmenee, ettei komissio ole pitänyt syrjinnän olemassaoloa työpaikkakiusaamisen toteamisen edellytyksenä. Nimittävä viranomainen, joka vastasi valituksen ratkaisemisesta, totesi nimittäin kantajan eri väitteisiin vastatessaan vain, että tutkimuksen loppuraportista ilmenee yhtäältä, etteivät kantajan moittimat C:n menettelyt kohdistuneet yksinomaan kantajaan, vaan tämä toimintatapa vastasi C:n yleistä henkilöstöjohtamisen tyyliä, ja toisaalta, että kantaja oli ainoa, joka koki nämä menettelyt työpaikkakiusaamiseksi, ja ettei pelkästään se seikka, ettei kantaja hyväksynyt tätä henkilöstöjohtamisen tyyliä, ollut riittävä peruste pitää sitä työpaikkakiusaamisena.
- 59 Tämä oikeudellista virhettä koskeva väite on siis hylättävä perusteettomana.

60 Seuraavaksi on tutkittava, tekikö komissio edellä esiin tuotujen periaatteiden valossa ilmeisen arviointivirheen päättäessään, etteivät kantajan arvostelemat menettelyt olleet työpaikkakiusaamista. Virkamiestuomioistuimen käsityksen mukaan tämän tutkimiseksi on tarpeen käsitellä erikseen kantajan väitteitä, jotka kohdistuvat vuoden 1999 ja 30.9.2004 väliseen aikaan (jäljempänä ensimmäinen ajanjakso), ja väitteitä, jotka kohdistuvat 30.9.2004 jälkeiseen aikaan (jäljempänä toinen ajanjakso).

Ensimmäistä ajanjaksoa koskevat väitteet

- 61 Kantaja väittää ensinnäkin, että kielteiset huhut, joita liikkui hänen väitetyistä johtamistaidon heikkouksistaan, heikensivät hänestä vuosien 1999–2002 arviointikertomuksissa tehtyjä arviointeja verrattuna aikaisempiin arviointeihin, ja niiden johdosta hänen arviointinsa olivat heikompia kuin hänen työtovereidensa arviointit. Kantaja arvostelee lisäksi sitä, että yksikönpäälliköille annettujen arvosanojen vertailutaulukoita paljastettiin johdon kokouksissa. Kantaja katsoo, että kun otetaan huomioon, että hän oli näissä taulukoissa heikoiten suoriutuva yksikönpäällikkö, tällaisen paljastamisen tarkoituksena oli syrjäyttää ja eristää hänet.
- 62 Kantajan arviointikertomuksista virkamiestuomioistuin muistuttaa, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan arviointikertomukseen sisältyviä – kielteisiääkään – arvioita ja arviointeja ei voida sellaisinaan pitää osoituksina siitä, että kertomus on laadittu työpaikkakiusaamisen tarkoituksessa (asia F-15/07, K v. parlamentti, tuomio 2.12.2008, 39 kohta).
- 63 Kantaja ei tässä tapauksessa esitä mitään väitteitä osoittaakseen, että hänen suoritustensa laatua oli arvioitu epäoikeudenmukaisesti, eikä asiakirja-aineistosta myöskään ilmene, että hän olisi valittanut riidanalaisista arviointikertomuksista. On lisäksi todettava, että pelkästään sitä, että kantajaa koskevat arviointit ovat olleet heikompia kuin eräiden hänen työtovereidensa, ei voitaisi pitää osoituksena työpaikkakiusaamisesta siinäkään tapauksessa, että se olisi näytetty toteen.
- 64 Siltä osin kuin on kysymys tarkemmin jaksolle 1.7.1999–30.6.2001 laaditusta arviointikertomuksesta, on lisäksi todettava, että siinä on yksi ”poikkeuksellisen hyvä”-arviointi ja yhdeksän ”erinomainen”-arviointia, eikä se siis ole heikempi kuin edelliselle jaksolle laadittu arviointikertomus, jossa oli yhdeksän ”erinomainen”-arviointia ja yksi ”tavanomainen”-arviointi, joten kantajan väite häntä koskevan arvioinnin heikkenemisestä ei perustu tosiseikkoihin. Jakson 1.7.2001–31.12.2002 arviointikertomuksesta on todettava, ettei pelkkä seikka, että kantaja sai 13 ansiopistettä 20:stä, voi sellaisenaan olla osoitus työpaikkakiusaamisesta, kun otetaan huomioon, että kantajan seuraavina vuosina saamien ansiopisteiden määrä kasvoi koko ajan. Kantaja on siten saanut 14,5 ansiopistettä vuonna 2003, 16 vuonna 2004 ja 16,5 vuosina 2005 ja 2006.
- 65 Siitä, että johdon kokouksissa paljastettiin tietoja yksikönpäälliköiden saamista arvosanoista, asiakirja-aineistosta ilmenee, että C itse oli sähköpostissa, jonka hän oli lähettänyt 6.4.2005 PMO:n erälle yksikönpäällikölle ja josta hän oli lähettänyt kopion kantajalle, pitänyt tällaista paljastamista ”tarpeettomana ja epäasianmukaisena”. Siinäkään tapauksessa, että tällainen paljastaminen voisi loukata henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai psyykkistä koskemattomuutta, kantaja mainitsee vain kaksi tämän tyyppistä tilannetta, jotka tapahtuivat vuosina 1999–2007, eikä hän siis ole näyttänyt toteen, että menettely olisi ollut pysyvä, toistuva tai järjestelmällinen.
- 66 Toiseksi kantaja pitää työpaikkakiusaamisena sekä irtisanoutumisehdotusta, jonka pääjohtaja oli tehnyt hänelle keskustelussa, joka koski kantajasta vuodelta 2003 laadittua arviointikertomusta, että ehdotusta, että hänestä tulisi neuvonantaja osasto B:n uudelle johtajalle, jonka nimittämisen hän oli riitauttanut unionin tuomioistuimissa.
- 67 Virkamiestuomioistuin toteaa, ettei tällaisia ehdotuksia voida tämän asian asiayhteydessä pitää työpaikkakiusaamisena.

- 68 Siltä osin kuin on kysymys irtisanoutumisehdotuksesta, tutkimuksen loppuraportista ilmenee kyseisen pääjohtajan todenneen, ettei hän muista esittäneensä kantajalle tällaista ehdotusta, mutta jos tämä seikka näytetään toteen, hän on pelkästään tuonut sen esiin pelkkänä kantajalla olleena vaihtoehtona. Virkamiestuomioistuin muistuttaa lisäksi, että irtisanoutuminen on vapaaehtoisuuteen perustuva mekanismi, joten tämän sisältöinen mahdollinen ehdotus ei voi missään tapauksessa sitoa henkilöä, jolle se on osoitettu. Jos nimittävä viranomainen olisi hyväksynyt kantajan irtisanoutumispyynnön, kantaja olisi lisäksi voinut siirtyä varhaiseläkkeelle eläkeoikeuksiensa vähentymättä. Jos oletetaan, että tällainen ehdotus, joka olisi antanut kantajalle merkittäviä taloudellisia etuja, on todella tehty, kantaja ei ole näyttänyt toteen, miten se olisi ollut objektiivisesti ”nöyryyttävä”.
- 69 Henkilöstöasioista vastaavan pääosaston pääjohtajan ehdotuksesta, että kantajasta tulisi osasto B:n uuden johtaja A:n neuvonantaja, on todettava, että pitää tuki paikkansa, että kantaja oli hakenut samaa johtajan virkaa ja riitauttanut A:n nimityksen unionin tuomioistuimissa. Koska kantaja oli useaan otteeseen ilmaissut halunsa päästä johtajaksi, mahdollinen palvelusaika johtajan neuvonantajana olisi kuitenkin voinut tuoda hänelle relevanttia työkokemusta, jota hän olisi voinut hyödyntää myöhemmissä toimenpiteissään. Tällainen ehdotus on siis voitu tehdä niin yksikön kuin kantajan edun nimissä, ja koska kantaja ei ole esittänyt virkamiestuomioistuimelle mitään selvitystä, joka voisi näyttää toteen, että ehdotus saattoi loukata hänen persoonaansa, ihmisarvoaan taikka fyysistä tai psyykkistä koskemattomuuttaan, on todettava, että sitä ei voida pitää työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön täyttävänä menettelyinä.
- 70 Kolmanneksi kantaja mainitsee esimerkkeinä työpaikkakiusaamisesta tietyt ristiriidat, joita hänellä oli yksikönpäälliköiden ja työtovereidensa kanssa. Kantaja väittää erityisesti, että eräs henkilöstöasioista vastaavan pääosaston pääjohtajan avustajista esitti hänelle sopimattomia ja nöyryyttäviä huomautuksia, kun koko pääosaston henkilöstölle esiteltiin hallintouudistusta. Lisäksi kantaja esittää sähköposteja, joita hän on vaihtanut PMO:n erään toisen yksikön sellaisen päällikön kanssa, joka syytti häntä siitä, että hän ratkaisi hallinnolliset ongelmansa tämän toisen yksikön ”kustannuksella”.
- 71 Virkamiestuomioistuin toteaa, että tutkimuksen loppuraportista ilmenee, että henkilöstöasioista vastaavan pääosaston pääjohtajan avustajan reaktio oli seurausta voimakkaasta arvostelusta, jota kantaja oli kohdistanut pääosaston henkilöstölle esittelemään uudistukseen. Edellä mainitusta ristiriidasta PMO:n erään toisen yksikön päällikön kanssa on todettava, että kantajan sähköpostiviesteissä esittämiä toteamuksia ei voida mitenkään luonnehtia työpaikkakiusaamiseksi vaan niitä on pidettävä ilmentymänä hallinnollisesta ristiriidasta kahden sellaisen yksikönpäällikön välillä, jotka arvostelivat toisiaan avoimesti esimiehensä edessä. Virkamiestuomioistuin muistuttaa tästä, ettei se, että virkamiehellä on huonot tai jopa ristiriitaiset suhteet työtovereihinsa tai esimiehiinsä, ole yksinään näyttö työpaikkakiusaamisesta (asia T-486/04, Michail v. komissio, tuomio 16.4.2008, tuomion 61 kohta ja asia F-93/08, N v. parlamentti, tuomion 93 kohta).
- 72 Kantaja arvostelee neljänneksi sitä, että hänen hakemuksensa johtajan virkoihin oli hylätty useaan kertaan ja että henkilöstöasioista vastaavan pääosaston pääjohtaja oli nimenomaisesti neuvonut häntä olemaan hakematta vastuullisia tehtäviä.
- 73 Pelkästään sitä, ettei kantajan hakemuksia johtajan virkoihin hyväksyty, ei kuitenkaan voida pitää työpaikkakiusaamisena.
- 74 Myöskään se, että kantajan työpaikan pääjohtaja oli epäillyt kantajan kykyä hoitaa johtajan tehtäviä mutta kuitenkin pitänyt tätä hyvänä yksikönpäällikkönä, ei voi sellaisenaan olla työpaikkakiusaamisen osatekijä. Asiakirja-aineistosta ei sitä paitsi ilmene eikä kantajakaan väitä, että pääjohtaja olisi puhunut loukkaavasti tai nöyryyttävästi epäillessään kantajan kykyä hoitaa johtajan tehtäviä. Tutkimuksen loppuraportissa esitetään tätä koskevia kyseisen pääjohtajan toteamuksia, ja hänen mukaansa hän ei ”karkeasti vaatinut [kantajaa] luopumaan viran hakemisesta” vaan ”yrityksi saada (mahdollisimman neutraalisti) perille viestin, että [hän ei kannustanut kantajaa] hakemaan virkaa, koska [hän katsoi], ettei tällä ollut tarvittavia johtamiskykyjä”. Virkamiestuomioistuin muistuttaa, etteivät työntekijälle

- osoitetut kielteisetkään huomautukset kuitenkin loukkaa hänen henkilöään, ihmisarvoaan taikka fyysisistä tai henkistä koskemattomuuttaan, jos ne on muotoiltu maltillisesti eikä asiakirja-aineistoon sisältyvistä asiakirjoista ilmene, että ne perustuisivat syytöksiin, jotka ovat virheellisiä ja vailla mitään yhteyttä objektiivisiin tosiseikkoihin (ks. asia F-2/09, Menghi v. ENISA, tuomio 24.2.2010, 110 kohta).
- 75 Viidenneksi kantaja katsoo, että eräs häneen kohdistuneen työpaikkakiusaamisen konkreettinen osatekijä on se, että hänet syrjäytettiin järjestelmällisesti oman pääosastonsa toiminnasta.
- 76 Kantaja tähdentää erityisesti, että kun henkilöstöasioista vastaavan pääosaston uusi organisaatiokaavio julkaistiin 15.10.2002, hän oli ainoa yksikönpäällikkö, jolle ei siirtymäjärjestelynä myönnetty väliaikaisesti kahta virkanimikettä, joista toinen oli yksikönpäällikkö ja toinen virkaa toimittava yksikönpäällikkö. Virkamiestuomioistuin toteaa, että kun otetaan huomioon laaja harkintavalta, joka toimielimillä on yksikköjensä organisoinnissa, sitä, ettei kantajaa nimetty hoitamaan väliaikaista tehtävää, jonka kesto oli rajattu kahteen kuukauteen, ei voida pitää osoituksena työpaikkakiusaamisesta.
- 77 Kantaja arvostelee lisäksi sitä, että häntä ei ollut marraskuussa 2002 otettu lomien ja poissaolojen koskevan tutkimuksen osallistujaluetteloon, vaikka asia koski pääasiallisesti häntä, eikä maaliskuussa 2004 niiden puhujien luetteloon, joiden oli tarkoitus tiedottaa komission henkilöstölle henkilökohtaisia oikeuksia ja perhe-etuuksia koskevaan uudistukseen tehdyistä uusista muutoksista.
- 78 Virkamiestuomioistuin toteaa ensinnäkin, että kantaja arvostelee kanteessaan sitä, että hänet on ensimmäisen ajanjakson aikana jätetty ulkopuolelle vain kahdesta kokouksesta, joten väite, että hänet on ”järjestelmällisesti” jätetty oman pääosastonsa toiminnan ulkopuolelle, ei perustu tosiseikkoihin.
- 79 Siltä osin kuin on kysymys erityisesti osallistumisesta marraskuussa 2002 toteutettuun tutkimukseen, on lisäksi todettava, että henkilöstöasioista vastaavan pääosaston pääjohtajan hallintoavustajan kantajalle 11.11.2002 lähettämästä sähköpostista ilmenee, että hallintoavustaja oli ensin nimennyt tutkimuksen osallistujaksi loma- ja poissaoloasioissa toimivaltaisen uuden yksikön virkaa toimittavan yksikönpäällikön ja että viimeksi mainitun kieltäytyttyä kantaja oli kutsuttu osallistumaan tutkimukseen. Hallintoavustaja oli kirjoittanut kantajalle tästä, että ”[hänen] osallistumi[sensa] – – [oli] tervetullutta, ja o[lisi] vielä tervetulleempaa, jos [hän] halua[isi] osallistua ohjausryhmään”. Kutsu ohjausryhmään osoittaa selvästi, ettei kantajaa ollut mitenkään haluttu sulkea kyseisen tutkimuksen ulkopuolelle.
- 80 Siitä, ettei kantajaa otettu niiden puhujien luetteloon, joiden tehtävänä oli tiedottaa komission henkilöstölle henkilökohtaisia oikeuksia ja perhe-etuuksia koskevasta uudistuksesta, on todettava, että puhujien valinta tällaiseen esittelytilaisuuteen kuului hallinnon laajaan harkintavaltaan. Kun otetaan huomioon, että kantaja oli jo ilmaissut vastustavansa uudistusta erittäin voimakkaasti, sitä, ettei häntä kutsuttu esittelemään uudistusta koko henkilöstölle, ei voida arvostella.
- 81 Kuudenneksi kantaja väittää, etteivät hänen esimiehensä olleet ottaneet huomioon hänen ideoitaan tai apuaan tiettyjen hallinnollisten ongelmien ratkaisemiseksi. Kantajan väitteet koskevat erityisesti kolme asiakokonaisuutta eli komission päätöstä hajauttaa lomien ja poissaolojen hallinnointi, koulutus- ja perhelisien hallinnointia, joka oli viivästynyt huomattavasti erään toimihenkilön pitkittyneen poissaolon vuoksi, ja päätöstä luoda uusia hallintorakenteita, joita nimitettiin toimistoiksi ja joihin PMO:t kuuluvat. Kantaja väittää, että hän varoitti esimiehiään vaikeuksista ja riskeistä, joita hän näki näissä kolmessa asiakokonaisuudessa, ja ehdotti säännöllisesti ratkaisuja, jotka jätettiin järjestelmällisesti huomiotta tai joita arvioitiin kielteisesti. Kantaja on erityisesti useaan kertaan arvostellut sellaisten henkilöstöressurssien puuttumista, jotka olisivat riittäneet niiden uusien tehtävien hoitamiseen, joita hänen yksikölleen vähitellen osoitettiin.

- 82 Virkamiestuomioistuin toteaa, että kun otetaan huomioon laaja harkintavalta, joka toimielimillä on yksikköjensä organisoinnissa, sen enempää hallinnolliset päätökset, vaikka ne ovat vaikeita hyväksyä, kuin hallinnon kanssa syntyneet erimielisyydet yksikköjen organisoinnin alaan kuuluvista kysymyksistä eivät voi yksinään näyttää toteen työpaikkakiusaamista. Nyt käsiteltävä väite kohdistuu tässä tapauksessa todellakin hallinnollisiin päätöksiin, jotka koskevat yksikköjen organisointia ja henkilöstöresurssien osoittamista eri yksiköille. Pelkästään se seikka, ettei hallinto noudattanut kantajan ehdotuksia eikä hyväksynyt hänen pyyntöjään lisätyöntekijöistä, ei kuitenkaan sellaisenaan ole osoitus siitä, ettei häntä kuunneltu, eikä se sitä suuremmalla syyllä ole osoitus esimiesten harjoittamasta työpaikkakiusaamisesta, vaan se voi enintään olla osoitus mielipide-eroista.
- 83 Virkamiestuomioistuin katsoo edellä esitetyn perusteella, että kantajan esiin tuomat teot eivät erikseen tarkasteltuina voi olla osoitus työpaikkakiusaamisesta ensimmäisen ajanjakson aikana.
- 84 Vaikka näitä tekoja tarkasteltaisiin kokonaisuutena, virkamiestuomioistuin katsoo lisäksi, että kantaja saattoi toki pitää niitä loukkaavina, mutta ne eivät kuitenkaan ole pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä sopimatonta käytöstä, joka ilmenee tahallisissa menettelyissä ja joka objektiivisesti loukkaa asianomaisen henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta.
- 85 Tästä seuraa, ettei kantaja ole näyttänyt toteen, että komissio olisi tehnyt ilmeisen arviointivirheen katsoessaan ensimmäisen ajanjakson osalta, etteivät kantajan arvostelemat menettelyt merkinneet häneen kohdistuvaa työpaikkakiusaamista sen enempää erikseen kuin kokonaisuutena tarkasteltuina. Tätä ajanjaksoa koskevat väitteet on näin ollen hylättävä perusteettomina.

Toista ajanjaksoa koskevat väitteet

- 86 Virkamiestuomioistuin toteaa aluksi, että riidanalainen päätös perustuu tutkimuksen loppuraporttiin, jossa todetaan seuraavaa:

”[C:llä] oli suosikkeja, eikä hän pystynyt piilottamaan tiettyä mieltymystä. Todistajanlausunnot ovat vahvistaneet, että [C:llä] oli taipumus jakaa työtoverit niihin, joista hän piti, ja niihin, joista hän ei pitänyt.

--

Näyttää siltä, ettei [C:llä] ole pahansuopaa vahingoittamistarkoitusta, että hänellä on sellainen ”vanhan koulukunnan” tyyli, jossa esimiehillä on lähestulkoon isällinen asenne työntekijöitään kohtaan, ja ettei hän ymmärrä, että hänen huomautustensa kohteena olevat voivat loukkaantua.

Tutkimuksesta ilmenee myös, ettei [C:n] asenne kohdistu kehenkään työtoveriin erityisesti vaan koko hänen ”huonoiksi” luokittelemiensa työntekijöiden ryhmään, johon [kantaja] kuului olematta kuitenkaan ainoa. Useat todistajat ovat todenneet, että sama henkilö saattaa jonain päivänä kuulua ”hyviin” ja seuraavana päivänä ”huonoihin”, mikä riippuu [C:n] mielialasta tai muista seikoista.”

- 87 Tutkimuksen loppuraportin sanamuodosta itsestään ilmenee siis, että päätelmä, ettei C:n menettely ollut kantajaan kohdistuvaa työpaikkakiusaamista, perustui ensisijaisesti pahansuovan aikomuksen puuttumiseen. Tämä päätelmä on toistettu riidanalaisessa päätöksessä, jonka mukaan ”[t]utkimuksessa on -- myös pystytty osoittamaan, ettei [C:llä] ollut pahansuopaa tarkoitusta [kantajaa] kohtaan”. Tämä tutkimuksen suorittajan kyseisessä raportissa ja nimittävän viranomaisen riidanalaisessa päätöksessä esittämä tulkinta jättää kuitenkin huomiotta, että kysymys voi olla henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamisesta, vaikka kiusaaja ei olisi tarkoittanut teoillaan loukata uhrin ihmisarvoa tai heikentää tahallaan hänen työolojaan (ks. em. asia Q v. komissio, tuomion 144 kohta ja em. asia Labiri v. ETSK, tuomion 68 kohta), ja näin voi olla silloinkin, kun sama menettely kohdistuu useisiin virkamiehiin.

- 88 Tutkimuksen suorittajan toteamus, jonka mukaan C ei ymmärtänyt, ”että hänen huomautustensa kohteena olevat voivat loukkaantua”, voi olla relevantti vastattaessa kysymykseen pahansuovan tarkoituksen olemassaolosta, mutta se ei millään tavalla näytä toteen, ettei C:n menettely voinut olla henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista. Virkamiestuomioistuin toteaa joka tapauksessa, ettei tällainen toteamus perustu tosiseikkoihin, siltä osin kuin on kysymys kantajasta, joka oli C:lle 25.5.2005 lähettämässään sähköpostissa selvästi ilmoittanut tälle, että hänen mielestään tietyt C:n menettelyt ”loukkasivat asiakokonaisuuksista vastaavien henkilöiden ihmisarvoa ja ammattitaitoa” ja olivat työpaikkakiusaamista.
- 89 Tutkimuksen loppuraportista ilmenee myös, että tutkimuksen suorittajan käsityksen mukaan C:n menettely ei ollut työpaikkakiusaamista sen vuoksi, ettei se kohdistunut erityisesti kantajaan vaan määrittelemättömään joukkoon muita ihmisiä. Tällaisella toteamuksella ei ole kuitenkaan mitään oikeudellista perustaa. Se ei nimittäin suinkaan poista kuvaillulta menettelyltä työpaikkakiusaamisen luonnetta vaan väistämättä tekee henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomisesta vakavamman, sillä tämän säännöksen 1 kohdassa kielletään ”[kaikilta] virkamieh[iltä] – – kaikenlai[nen] työpaikkakiusaami[nen]”. Tutkimuksen suorittajan logiikan mukaan oletettu kiusaaja voisi tiettyyn henkilöön kohdistuvaa työpaikkakiusaamista koskevilta väitteiltä välttyäkseen ulottaa menettelynsä koskemaan suurempaa ihmisjoukkoa sen sijaan, että hän lopettaisi moititun käytöksen.
- 90 Näin ollen on todettava, että riidanalainen päätös perustuu oman sanamuotonsa mukaan työpaikkakiusaamisen käsitteen tulkintaan, joka on ristiriidassa henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan kanssa.
- 91 Virkamiestuomioistuin toteaa, että riidanalaisessa päätöksessä on joka tapauksessa arvioitu tiettyjä kantajan esiin tuomia seikkoja ilmeisen virheellisellä tavalla.
- 92 Siltä osin kuin on kysymys toisesta ajanjaksosta, kantaja nimittäin arvostelee C:tä useista menettelyistä ja erityisesti siitä, että C esitti halventavia huomautuksia tai arvosteluja kokouksissa tai useille henkilöille lähettämässään sähköposteissa, sekä siitä, että C syrjäytti hänet järjestelmällisesti.
- 93 Tutkimuksen loppuraportista ilmenee tältä osin, että C:llä oli taipumus ”sortua kommentoimaan henkilöstön yksityisasioiden, lähettää [kopioita] kirjeenvaihdostaan kolmansille tai työtovereilleen, ottaa yhteyttä suoraan toimihenkilöihin sivuuttaen yksikönpäälliköt tai tuntee mieltymystä tiettyihin työtovereihin mutta ei toisiin”. Lisäksi loppuraportissa tuodaan esiin useita sähköposteja, jotka osoittavat, että C ”teki joskus päätöksiä kuulematta asianomaista yksikönpäällikköä”. Tutkimuksen loppuraportista sitä paitsi ilmenee, että C on häntä kuultaessa itse myöntänyt esittäneensä hänen alaisuudessaan olleista yksikönpäälliköistä kielteisiä arvosteluja vastauksissa, joita hän antoi PMO:n puoleen kääntyneille virkamiehille tai toimihenkilöille, ja lähettäneensä vastauksista kopion asianomaisille yksikönpäälliköille, mutta tämä menettely oli vain ”ilmaus hänen huolestaan palveluilla moitteettomasti ja nopeasti”.
- 94 Virkamiestuomioistuin huomauttaa ensinnäkin, että tietyt edellä mainituista C:n menettelyistä olivat tahallisia ja toistuvia ja omiaan aiheuttamaan objektiivisesti seurauksia, joiden johdosta kantajan maine huononi ja hänen työolonsa heikkenivät.
- 95 Kantaja arvostelee erityisesti sitä, että C antoi ”suoraan ohjeita hänen alaisuudessaan olleelle henkilöstölle ilmoittamatta siitä hänelle”. Jollei tällainen menettely ole perusteltu erityisten olosuhteiden vuoksi (ks. vastaavasti em. asia Skareby v. komissio, tuomion 80 kohta), se on omiaan viemään yksikönpäälliköltä kaiken uskottavuuden alaisen silmissä, joten sitä voidaan luonnehtia työpaikkakiusaamiseksi. Komissio ei ole tässä tapauksessa esittänyt virkamiestuomioistuimelle mitään selitystä, joka voisi näyttää toteen, että erityiset olosuhteet saattoivat tehdä riidanalaisen menettelyn perustelluksi, ja tutkimuksen suorittaja tyytyy tutkimuksen loppuraportissa toteamaan tästä seikasta,

että C:n johtamistyyli oli ”hyvin suora ja mikrojohtamisen tyyppinen”. Komissio on näin ollen tehnyt ilmeisen arviointivirheen pitäessään poissuljettuna, että C:n moitittu menettely olisi voinut täyttää työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön.

- 96 Kantaja katsoo lisäksi, että komissio teki ilmeisen arviointivirheen, koska se ei pitänyt työpaikkakiusaamisena sitä, että hänen pätevyytään on suoraan arvosteltu julkisesti tai muille virkamiehille lähetetyissä sähköposteissa. Komissio vastaa tähän, että oikeuskäytännön mukaan viestit, joiden sisältö on – kantajan arvostelemien viestien tavoin – hierarkkisen suhteen tavanomaisissa rajoissa, eivät täytä työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistöä.
- 97 Virkamiestuomioistuin toteaa, että vaikka alaisen työn arvostelemisen on oltava sallittua, koska muutoin yksikön hallinnoinnista tehtäisiin käytännössä mahdotonta, komission mainitsemissa oikeuskäytännössä täsmennetään, että hierarkkisen suhteen tavanomaisiin rajoihin sisältyvät viestit, jotka eivät sisällä mitään kunniaa loukkaavaa tai pahansuopaa ilmaisua ja jotka on lähetetty vain asianomaiselle henkilölle tai joista on lähetetty kopioita, kun se on perusteltua yksikön edun vuoksi (asia T-154/05, *Lo Giudice v. komissio*, tuomio 25.10.2007, 104 ja 105 kohta). Virkamiestuomioistuin toteaa, että tutkimuksen loppuraportissa tyydytään huomauttamaan, että C:llä oli sellainen ”vanhan koulukunnan” tyyli, jossa esimiehillä ”on lähestulkoon isällinen asenne työntekijöitään kohtaan”, eikä siinä mainita yksikön etuun liittyviä syitä, jotka saattaisivat tehdä perustelluksi kantajaan kohdistuvaa avointa arvostelua sisältävien viestien kopioiden lähettämisen useille työtovereille, muun muassa suoraan kantajan alaisuudessa työskennelleille toimihenkilöille tai kantajan yksiköstä tietoja pyytäneille virkamiehille.
- 98 Edellä todetun perusteella on syytä kumota riidanalainen päätös siltä osin kuin se perustuu toisen ajanjakson osalta tutkimuksen loppuraporttiin, jossa on ilmeinen arviointivirhe, koska siinä suljetaan pois, että työpaikkakiusaamista voisi olla yhtäältä se, että johtaja antaa säännöllisesti ohjeita henkilöstölle ilmoittamatta siitä etukäteen vastuussa olevalle yksikönpäällikölle ja ilman että olisi olemassa erityisiä olosuhteita, joiden vuoksi tällainen menettely voisi olla perusteltu, ja toisaalta se, että esimies lähettää virkamieheen kohdistuvaa avointa arvostelua sisältäviä viestejä kopioiden ne usealle työtovereille, vaikka ei ole olemassa yksikön vaatimuksia, joiden vuoksi tällainen käytäntö olisi perusteltu.
- 99 Koska riidanalainen päätös on oikeudellisen virheen ja ilmeisen arviointivirheen vuoksi kumottava siltä osin kuin se koskee toista ajanjaksoa, virkamiestuomioistuin katsoo, ettei ole syytä tarkastella kantajan toisesta ajanjaksosta esittämiä muita väitteitä.

2. Toinen kanneperuste, joka koskee henkilöstösääntöjen 1 d artiklan rikkomista

a) Asianosaisten lausumat

- 100 Kantajan mukaan riidanalaisella päätöksellä rikotaan henkilöstösääntöjen 1 d artiklaa, koska häntä on syrjitty ikänsä perusteella. Kantaja katsoo tältä osin, että häneen kohdistunut työpaikkakiusaaminen alkoi samaan aikaan, kun hän täytti varhaiseläkkeelle siirtymistä koskevaan menettelyyn osallistumisen edellytykset.
- 101 Vastaaja vaatii tämän kanneperusteen hylkäämistä.

b) Virkamiestuomioistuimen arviointi asiasta

- 102 Virkamiestuomioistuin toteaa, että kantaja esittää pelkkiä oletuksia tuomatta esiin mitään seikkaa, josta voisi käydä ilmi, että häntä on syrjitty iän perusteella.

103 Tästä syystä kanneperuste on jätettävä tutkimatta.

3. Kolmas kanneperuste, joka koskee avustamisvelvollisuuden laiminlyöntiä

a) Asianosaisten lausumat

104 Kantajan mukaan riidanalainen päätös on kumottava sen vuoksi, että komissio on laiminlyönyt avustamisvelvollisuutensa.

105 Kantaja moittii komissiota erityisesti siitä, ettei tämä toteuttanut välittömästi kiireellisiä toimenpiteitä kantajan vuoden 2001 ja tammikuun 2006 välillä toteuttamien epävirallisten toimenpiteiden jälkeen eikä myöskään kantajan 5.12.2007 esittämän sellaisen pyynnön jälkeen, jossa hän pyysi komissiota tutkimuksen aloittamisen lisäksi myös ”suojelemaan [häntä] sekä sisäisillä ohjeilla – – että korvaamalla [aiheutuneen] taloudellisen rasitteen”.

106 Komissio vastaa tähän, että kantajan toteuttamat epäviralliset toimenpiteet eivät tuoneet esille seikkoja, jotka merkitsevät työpaikkakiusaamista, mikä selittää, miksi avustamispyynnön jälkeen ei toteutettu kiireellisiä toimenpiteitä. Komissio huomauttaa lisäksi, että kantaja oli pitkällä sairauslomalla helmikuusta 2008 alkaen eikä palannut tehtäviinsä ennen siirtymistään eläkkeelle helmikuussa 2009.

b) Virkamiestuomioistuimen arviointi asiasta

107 Virkamiestuomioistuin muistuttaa, että henkilöstösääntöjen 24 artikla, jossa toimielimille asetetaan velvollisuus avustaa virkamiehiään, sisältyy II osastoon, joka koskee ”virkamiehen oikeuksia ja velvollisuuksia”. Tästä seuraa, että jokaisessa tilanteessa, jossa vaaditut tosiseikkoihin perustuvat edellytykset täytyvät, tämä avustamisvelvollisuus vastaa kyseessä olevan virkamiehen henkilöstösääntöjen mukaista oikeutta (edellä 52 kohdassa mainittu asia komissio v. Q, tuomion 83 kohta).

108 Hallinnon on tämän säännöksen mukaisen avustamisvelvollisuuden perusteella yksikön järjestyksen ja työrauhan vaarantuessa puututtava riittävän voimakkaasti asioiden kulkuun ja toimittava olosuhteiden edellyttämällä nopeudella ja huolellisuudella tosiseikkojen toteutukseksi ja asianmukaisten johtopäätösten tekemiseksi niiden perusteella tietoisena kaikesta asiaan liittyvästä. Tätä tarkoitusta varten riittää, että toimielimeltään suojaa vaativa virkamies 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 kantelun taustalla olevat tosiseikat (em. asia komissio v. Q, tuomion 84 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja tarvittaessa toteutettava väliaikaisia etäännyttämistoimenpiteitä suojellakseen ennalta ehkäisevästi sellaisen virkamiehen terveyttä ja turvallisuutta, jonka oletetaan joutuneen jonkin kyseisessä säännöksessä tarkoitetun toimen uhriksi (em. asia komissio v. Q, tuomion 92 kohta).

109 Kanneperusteeseen, jonka mukaan avustamisvelvollisuutta on laiminlyöty, koska varotoimenpiteitä ei toteutettu, ei kuitenkaan voida vedota tehokkaasti, kuten kantaja on pyrkinyt tekemään, riidanalaisen päätöksen kaltaisen sellaisen päätöksen kumoamista koskevien vaatimusten tueksi, jolla lopetetaan ilman jatkotoimia tutkimus, joka koskee työpaikkakiusaamista, jonka kohteeksi työntekijä katsoo joutuneensa.

110 Vaikka kantaja pystyisi näyttämään toteen, että komissio on laiminlyönyt avustamisvelvollisuuttaan, koska se ei ole toteuttanut tällaisia toimenpiteitä tilanteen edellyttämällä nopeudella, tällaisella henkilöstösääntöjen 24 artiklan rikkomisella ei olisi mitään vaikutusta riidanalaisen päätöksen lainmukaisuuteen (ks. virkamiehen virantoimituksesta pidättämistä koskevan päätöksen mahdollisen

lainvastaisuuden vaikutuksista kyseiselle virkamiehelle määrätyn kurinpitoseuraamuksen lainmukaisuuteen asia F-54/11, BG v. oikeusasiamies, tuomio 17.7.2012, 83 kohta, valitus vireillä unionin yleisessä tuomioistuimessa, asia T-406/12 P; ks. vastaavasti myös em. asia Cerafogli v. EKP, tuomion 201 kohta), ja näin on sitäkin suuremmalla syyllä, koska kantaja ei vaatinut komissiota toteuttamaan turvaamistoimia hänen avustamispyyntöään tukevien todisteiden suojaamiseksi.

111 Kanneperuste on siten hylättävä tehottomana.

4. Neljäs kanneperuste, joka koskee huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiä ja hyvän hallinnon periaatteen loukkaamista

a) Asianosaisten lausumat

112 Kantaja esittää tässä kanneperusteessa kaksi väitettä, joista ensimmäinen koskee tutkimuksen kohtuutonta kestoa ja toinen tutkimuksen kulkua.

113 Kantaja katsoo ensimmäisessä väitteessään, että tutkimuksen 32 kuukauden pituinen kokonaiskesto on kohtuuton ja ettei se, että tutkimuksen suorittajalle annettiin muita tehtäviä, jotka estivät häntä omistautumasta tutkimukselle, voi osoittaa tätä käsitystä vääräksi, koska komission kuului varmistua siitä, että kantajan kantelun tutkintaan liittyvät toiminnot organisoidaan hyvin.

114 Toisessa väitteessään kantaja arvostelee sitä, että komissio kuuli tutkimuksen yhteydessä "[vain] kymmentä henkilöä", vaikka hän oli antanut avustamispyyntössään luettelon 52 todistajasta. Kantaja huomauttaa lisäksi, ettei tutkimuksen suorittaja noudattanut hänen pyyntöään, että tämä kuulisi työterveysyksikköä ja tutustuisi komission sovitteluelimen asiakirja-aineistoon sellaisten kantelujen olemassaolosta, joita on tehty C:n muihin virkamiehiin kohdistamasta väitetyistä sopimattomasta menettelystä. Kantaja arvioi edelleen, että tutkimus oli annettu sellaisten henkilöiden tehtäväksi, joilla ei ollut mitään erityistä kokemusta työpaikkakiusaamisesta. Kantaja katsoo lopuksi, että tutkimuksen yleinen kulku osoittaa, kuinka vähän merkitystä komissio antoi hänen pyyntönsä käsittelylle.

115 Komissio vaatii tämän kanneperusteen hylkäämistä.

b) Virkamiestuomioistuimen arviointi asiasta

116 Ensimmäisestä väitteestä virkamiestuomioistuimen muistuttaa aluksi, että velvollisuus toimia kohtuullisessa ajassa hallintomenettelyissä on unionin oikeuden yleinen periaate, jonka noudattaminen unionin tuomioistuinten on taattava ja joka mainitaan perusoikeuskirjan 41 artiklan 1 kohdassa osana oikeutta hyvään hallintoon (asia T-394/03, Angeletti v. komissio, tuomio 11.4.2006, 162 kohta; asia T-390/10 P, Füller-Tomlinson v. parlamentti, tuomio 6.12.2012, 115 kohta ja asia F-53/09, J v. komissio, tuomio 11.5.2011, 113 kohta).

117 On lisäksi todettava, että kun toimielimet joutuvat käsittelemään niin vakavaa asiaa kuin työpaikkakiusaaminen, niillä on velvollisuus vastata henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisen pyynnön esittäville virkamiehelle nopeasti ja huolehtivaisesti osoittaen. Komissio sitä paitsi itse katsoo ihmisarvon suojelemisesta sekä työpaikkakiusaamisen ja sukupuolisen häirinnän estämisestä komissiossa 26.4.2006 tekemänsä päätöksen 6.1 kohdassa, että "kaikki avustamispyynnöt, jotka ovat peräisin työpaikkakiusaamistilanteeseen vetoavilta henkilöiltä, [on] käsitel[tävä] mahdollisimman nopeasti" (jäljempänä 26.4.2006 tehty päätös).

118 Käsiteltävässä asiassa kantaja esitti avustamispyynnön 5.12.2007, ja päätös sen käsittelyn lopettamisesta ilman jatkotoimia annettiin hänelle tiedoksi 10.8.2010 eli yli kaksi vuotta ja kahdeksan kuukautta myöhemmin.

- 119 Vaikka menettelyn kokonaiskesto vaikuttaa ensi arviolta epätavanomaisen pitkältä, on kuitenkin muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan se, ettei nimittävä viranomainen ole vastannut vaaditulla nopeudella henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaiseen avustamispyyntöön, millä se on laiminlyönyt huolenpitovelvollisuutensa, ei voi sellaisenaan vaikuttaa sen päätöksen laillisuuteen, jolla kyseisen avustamispyynnön perusteella työpaikkakiusaamisesta aloitettu tutkimus lopetetaan ilman jatkotoimia. Jos tällainen päätös nimittäin olisi kumottava pelkästään sen vuoksi, että se tehtiin myöhässä, uusi päätös, jolla kumottu päätös olisi korvattava, ei voisi missään tapauksessa olla vähemmän myöhässä kuin se (yhdistetyt asiat F-138/06 ja F-37/08, Meister v. SMHV, tuomio 18.5.2009, 76 kohta).
- 120 Ensimmäinen väite on näin ollen tehoton, joten se on hylättävä.
- 121 Tutkimuksen kulkua koskevasta toisesta väitteestä on todettava, ettei tutkimuksen suorittajan kokemattomuuteen perustuvaa argumenttia voida hyväksyä. Aluksi on nimittäin todettava, että kantaja oli itse pyytänyt komission pääsihteeriä antamaan tutkimuksen henkilöstöasioista vastaavan pääosaston ulkopuolisen tutkijan tehtäväksi. Asiakirja-aineistosta ilmenee lisäksi, että tutkimuksen suorittaja sai koko tutkimuksen ajan teknistä apua IDOCilta ja erityisesti apua IDOCin kokeneelta työntekijältä. Kun otetaan vielä huomioon laaja harkintavalta, joka toimielimillä on sen valitsemisessa, kenen tehtäväksi ne antavat työpaikkakiusaamista koskevan tutkimuksen, kantaja ei voi pätevästi riitauttaa komission valintaa tukeutumalla tutkimuksen suorittajan ja tätä avustaneen IDOCin työntekijän väitettyyn kokemattomuuteen.
- 122 Tutkimuksen suppeutta koskevasta väitteestä on todettava, että tutkimuksen loppuraportista ilmenee tutkimuksen suorittajan vakuuttavan, että hän suoritti tutkimus- ja tiedonhankintatoimenpiteitä komission sovittelijan luona ja komission työterveysyksikössä.
- 123 Todistajien lukumäärästä ja valinnasta on todettava, että pitää paikkansa, että tutkimuksen suorittaja päätti kuulla kantajan lisäksi vain kahtatoista henkilöä ja että eräät näistä olivat henkilöitä, joiden kantaja oli väittänyt kiusanneen häntä tai jättäneen reagoimatta työpaikkakiusaamiseen, jonka kohteeksi hän katsoi joutuneensa.
- 124 On kuitenkin huomautettava, että hallinnollisesta tutkimuksesta vastaavalla viranomaisella, jonka on tutkittava sen käsiteltäväksi saatetut asiat oikeasuhteisesti, on laaja harkintavalta tutkimuksen suorittamisessa ja erityisesti todistajien tekemän yhteistyön laadun ja hyödyllisyyden arvioinnissa (ks. em. asia Skareby v. komissio, tuomion 38 kohta).
- 125 Virkamiestuomioistuin katsoo kuitenkin, että tutkimuksen suorittajalla oli käytettävissään asiakirja-aineistoon sisältyvät riittävät tiedot voidakseen ratkaista, täyttivätkö kantajan kantelun kohteena olevat teot työpaikkakiusaamisen tunnusmerkistön. Tutkimuksen suorittaja oli erityisesti toisen ajanjakson osalta kartoittanut hyvin tosiseikat, jotka saattoivat näyttää työpaikkakiusaamisen toteen, vaikka hän katsoikin lopuksi, ettei mitään työpaikkakiusaamista ollut tässä tapauksessa näytetty toteen.
- 126 Näiden seikkojen valossa ei voida katsoa, että tutkimuksen suorittaja olisi laiminlyönyt huolenpitovelvollisuutta tai loukannut hyvän hallinnon periaatetta päättäessään kuulla pienempää määrää todistajia, kuin mitä kantaja oli ehdottanut.
- 127 Kanneperusteeseen sisältyvä toinen väite on näin ollen hylättävä perusteettomana ja neljäs kanneperuste on hylättävä kokonaisuudessaan.

5. Viides kanneperuste, joka koskee perusteluvelvollisuuden laiminlyöntiä

a) Asianosaisten lausumat

- 128 Kantajan mukaan komissio katsoo riidanalaisessa päätöksessä tutkimuksen loppuraportin ja tutkimuksen aikana hankittujen todistajanlausuntojen perusteella, ettei kysymys ole työpaikkakiusaamisesta. . Kantajan nimenomaisista pyynnöistä huolimatta hänelle ei ole kuitenkaan toimitettu tutkimuksen loppuraporttia eikä todistajien kuulemisista laadittuja pöytäkirjoja.
- 129 Kantaja katsoo tämän vuoksi, ettei hän ole pystynyt arvioimaan, onko riidanalainen päätös aiheellinen, joten hän on joutunut nostamaan tämän kanteen saadakseen tietoonsa päätöksen perustelut.
- 130 Komissio vastaa tähän yhtäältä, että riidanalaisen päätöksen perustelut ovat riittävät, ja toisaalta, ettei henkilöstösääntöjen 25 artiklassa aseteta velvollisuutta antaa tiedoksi hallinnollisen tutkimuksen loppuraporttia eikä tutkimuksen yhteydessä suoritettujen kuulemisten pöytäkirjaa. Komissio on istunnossa todennut, ettei perustelujen tyhjentyvyyttä voida arvostella abstraktisti vaan siinä on otettava huomioon tapauksen erityispiirteet. Komissio toteaa tästä, että tutkimus oli erityinen sen vuoksi, että kantaja oli siinä mukana erittäin tiiviisti, ja hänellä oli siis ”erityisen todistajan” asema ja aktiivinen rooli koko menettelyn ajan. Komission mukaan sillä oli lisäksi mahdollisuus täydentää perusteluja valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä, minkä se myös teki.

b) Virkamiestuomioistuimen arviointi asiasta

Alustavat huomautukset

- 131 Virkamiestuomioistuin on neljää ensimmäistä kanneperustetta tarkastellessaan ottanut huomioon itse riidanalaisen päätöksen sanamuodon, valituksen hylkäämisestä tehdyn päätöksen ja komission esittämän tutkimuksen loppuraportin, joka toimitettiin kantajalle vasta virkamiestuomioistuimen päättämien prosessinjohtotoimenpiteiden yhteydessä. Viidennessä kanneperusteessa kantaja arvostelee sitä, että riidanalaisesta päätöstä ei ole perusteltu. Virkamiestuomioistuin tutkii näin ollen aluksi, oliko riidanalaisessa päätöksessä riittävät perustelut, ja jos näin ei ollut, se tutkii, voitiinko riidanalaisen päätöksen perusteluja täydentää valituksen hylkäämisestä tehdyn päätöksen yhteydessä tai oikeudenkäyntimenettelyn aikana.

Tutkimusraporttia ei ole toimitettu kantajalle ennen kanteen nostamista

- 132 Virkamiestuomioistuin huomauttaa, että kun on kysymys päätöksestä, jolla lopetetaan henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla esitetyn avustamispyynnön johdosta aloitettu hallinnollinen tutkimus ilman jatkotoimia, henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa ei aseteta mitään nimenomaista velvollisuutta toimittaa kantelijalle sen enempää hallinnollisen tutkimuksen loppuraporttia kuin tutkimuksen yhteydessä suoritettujen kuulemisten pöytäkirjoja.
- 133 On kuitenkin todettava, että jollei tutkimuksen kohteena olleiden ja siinä todistaneiden henkilöiden etujen suojaamisesta muuta johdu, missään henkilöstösääntöjen säännöksessä ei myöskään kielletä toimittamasta tutkimuksen loppuraporttia kolmannelle, jolla on perusteltu intressi saada tutustua siihen, kuten henkilöstösääntöjen 24 artiklaan perustuvan pyynnön esittäneelle henkilölle. Oikeuskäytännöstä ilmenee sitä paitsi, että toimielimet ovat toisinaan toimineet näin ja toimittaneet tutkimuksen loppuraportin kantelijoille joko ennen kanteen nostamista liittämällä sen kantelusta tehtyyn lopulliseen päätökseen (em. asia Lo Giudice v. komissio, tuomion 163 kohta ja em. asia Cerafogli v. EKP, tuomion 108 kohta) tai pannakseen täytäntöön virkamiestuomioistuimen päättämän prosessijohtotoimen, kuten tässä tapauksessa.

134 Virkamiestuomioistuin muistuttaa joka tapauksessa, että käsiteltävä kanneperuste kohdistuu siihen, onko riidanalainen päätös henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan vaatimusten mukainen. Virkamiestuomioistuimen ei näin ollen ole tarpeen ratkaista tämän kanneperusteen yhteydessä, onko komissio mahdollisesti velvollinen toimittamaan tutkimuksen loppuraportin ja todistajanlausuntojen pöytäkirjat kantajalle. On nimittäin täysin mahdollista, että päätöksen, jolla työpaikkakiusaamista koskeva tutkimus lopetetaan ilman jatkotoimia, perustelut ovat riittävät ilman, että siinä on turvauduttu muuhun ulkoiseen selvitykseen.

135 Tästä seuraa, että väite, joka koskee sitä, ettei tutkimuksen loppuraporttia ja siihen liitettyjä kuulemisten pöytäkirjoja ole toimitettu kantajalle, on hylättävä tehottomana.

Riidanalaisen päätöksen perustelut

136 Asianomaiselle vastaisten päätösten perustelemista koskevasta velvollisuudesta virkamiestuomioistuin muistuttaa, että unionin oikeusjärjestyksessä myönnettyihin takeisiin hallinnollisissa menettelyissä kuuluu erityisesti perusoikeuskirjan 41 artiklassa vahvistettu hyvän hallinnon periaate (ks. asia T-387/09, Applied Microengineering v. komissio, tuomio 27.9.2012, 76 kohta), johon sisältyy erityisesti ”hallintoelinten velvollisuus perustella päätöksensä”.

137 Velvollisuus perustella asianomaiselle vastaiset päätökset on lisäksi unionin oikeuden keskeinen periaate, josta voidaan poiketa vain pakottavista syistä (k. asia T-218/02, Napoli Buzzanca v. komissio, tuomio 29.9.2005, 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen ja asia T-404/06 P, ETF v. Landgren, tuomio 8.9.2009, 148 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

138 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan SEUT 296 artiklassa edellytetyistä perusteluista on selkeästi ja yksiselitteisesti ilmeittävä toimenpiteen tekijän päättely (ks. vastaavasti asia C-210/03, Swedish Match, tuomio 14.12.2004, 63 kohta).

139 Velvollisuuden, jonka mukaan kaikki virkamiehelle vastaiset päätökset on perusteltava ja josta säädetään henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa, jossa vain toistetaan SEUT 296 artiklassa asetettu yleinen velvollisuus toimielinten ja niiden työntekijöiden välisten suhteiden erityisessä asiayhteydessä, tarkoitus on, että asianomainen saa riittävät tiedot siitä, onko päätös asianmukainen vai onko siinä sellainen virhe, jonka nojalla sen laillisuus voidaan riitauttaa, ja että unionin tuomioistuimet voivat tutkia sen laillisuuden (em. asia Lo Giudice v. komissio, tuomion 160 kohta).

140 Henkilöstösääntöjen 25 artiklan toista kohtaa koskevassa oikeuskäytännössä on lisäksi täsmennetty, että virkamiehelle vastaisten päätösten perustelemista koskevan velvollisuuden laajuutta arvioitaessa on otettava huomioon kyseisen päätöksen sanamuodon lisäksi myös päätöksen liittyvät konkreettiset seikat sekä asiaa koskevat oikeussäännöt (em. asia Lo Giudice v. komissio, tuomion 163 kohta ja em. asia Skareby v. komissio, tuomion 74 kohta) ja että perustelut on pääsääntöisesti annettava tiedoksi asianomaiselle samaan aikaan kuin hänelle vastainen päätös (asia 195/80, Michel v. parlamentti, tuomio 26.11.1981, 22 kohta).

141 Henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa asetettua velvollisuutta on sitäkin välttämättömämpää tulkita suppeasti, kun virkamiehelle vastainen päätös on – kuten tässä tapauksessa – nimittävän viranomaisen päätös, jolla väitettyä työpaikkakiusaamista koskevan avustamispyynnön johdosta aloitettu tutkimus lopetetaan ilman jatkotoimia.

142 Toisin kuin suurimmasta osasta sellaisia hallinnollisia toimia, jotka voivat olla virkamiehelle vastaisia, avustamispyynnöstä tehdään päätös tosiseikkojen osalta erityisessä tilanteessa. Tällainen tilanne on ensinnäkin voinut kestää jo useita kuukausia tai jopa useita vuosia, kuten tässä tapauksessa. Kuten virkamiestuomioistuin on todennut edellä mainitussa asiassa Skareby vastaan komissio antamansa tuomion 32 kohdassa, lisäksi ”työpaikkakiusaamista koske[villa] – – teoilla voi olla äärimmäisen

vahingollisia vaikutuksia uhrin terveydentilaan”. Seuraavaksi on todettava, että – toteen näytetty – kiusaamistilanne ei vaikuta pääasiallisesti virkamiehen taloudellisiin etuihin tai uraan, joihin kohdistuvat vaikutukset toimitin voi korjata nopeasti toteuttamalla toimen tai maksamalla asianomaiselle, vaan se aiheuttaa vahinkoa työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneen henkilön persoonalle, ihmisarvolle ja fyysiselle tai henkiselälle koskemattomuudelle, eikä tällaista vahinkoa voida täysin korjata rahamääräisellä vahingonkorvauksella. Lopuksi on todettava, että siitä riippumatta, pitävätkö väitteet työpaikkakiusaamisesta paikkansa, kanteliija on pitänyt niitä paikkansapitävinä, ja toimielimen on huolenpitovelvollisuutensa nojalla perusteltava avustamispyynnön hylkäämisestä tehty päätös mahdollisimman täydellisesti, jottei kanteliija joudu sen perustelujen selville saamiseksi vielä odottamaan vastausta valitukseen, etenkin kun toimitin voi jopa päättää olla vastaamatta siihen.

- 143 Virkamiestuomioistuin katsoo, että tarve perustella riidanalainen päätös täydellisesti oli sitäkin pakottavampi tämän asian olosuhteissa, sillä kantajan istunnossa esittämien toteamusten mukaan työpaikkakiusaamista koskevat tutkimukset tekevää yksikköä pidettiin ”komission pääasianajajana”. Komissio on virkamiestuomioistuimen istunnossa esittämään kysymykseen vastatessaan todennut tästä seikasta, että niinä neljänä vuotena, joina tutkimuksen suorittajaa tässä asiassa auttanut IDOCin työntekijä oli ollut IDOCin palveluksessa, tämä yksikkö ei ollut kertaakaan katsonut, että kyse oli työpaikkakiusaamisesta, vaikka se oli aloittanut vuosittain viidestä kymmeneen tutkimusta.
- 144 Virkamiestuomioistuimen on otettava nämä periaatteet ja olosuhteet huomioon arvioidessaan, vastaavtko riidanalaisen päätöksen perustelut henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan vaatimuksia.
- 145 Riidanalaisen päätöksen hyvin lyhyessä johdannossa todetaan tutkimuksen loppuraportista ilmenevän, että kantajalla ”on koko tutkimuksen ajan ollut mahdollisuus myötävaikuttaa sen kulkuun” ja että kantajalle ”on avoimesti tiedotettu tutkimuksen edistymisestä”. Tämän jälkeen päätöksessä tarkastellaan erikseen ensimmäistä ja toista ajanjaksoa.
- 146 Ensimmäisestä ajanjaksosta riidanalaisessa päätöksessä todetaan, että tutkimuksen loppuraportissa tuodaan esiin ”joukko [tiettyjä asioita koskevia] erimielisyyksiä”, joissa osapuolina on ollut yhtäältä kantaja ja toisaalta hänen esimiehensä ja osa työtovereistaan. Riidanalaisesta päätöksestä ilmenee kuitenkin, että näitä erimielisyyksiä, ”jotka koskivat yksinomaan työhön liittyviä näkökohtia”, on aina käsitelty johdon kokouksissa tai virallisissa muistioissa. Riidanalaisessa päätöksessä todetaan lisäksi, että ”tutkimuksessa – ei voitu havaita vihamielisyyttä” vaan pikemminkin ”tiettyä entisten työtovereiden sympatiaa” kantajaa kohtaa, eikä siinä havaittu myöskään huhuja kantajan pätevyuden puutteesta tai johtamiskyvyn heikkouksista. Päätöksessä tuodaan tämän jälkeen esiin, että kantajasta ajanjaksoille 1.7.1999–30.6.2001 ja 1.7.2001–31.12.2002 laaditut arviointit oli laadittu täysin menettelysääntöjen mukaisesti, eivätkä ne olleet aikaisempia arviointeja heikompia. Riidanalaisessa päätöksessä muistutetaan seuraavaksi, etteivät sen enempää – edes toistuvat – kielteiset arviot kuin ”vaikeasti hyväksyttävissä olevat johdon päätökset” ole sellaisinaan työpaikkakiusaamista.
- 147 Riidanalaisessa päätöksessä katsotaan lopuksi, että kantajan ”esittämien asiakirjojen – –, tutkimuksen aikana hankittujen todistanlausuntojen ja seuranneen analyysin perusteella ei voida todeta, että [kantajan] arvostelemien henkilöiden toimet täyttäsivät sen enempää erikseen kuin kokonaisuutena tarkasteltuina henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa säädetyt edellytykset – – ’järjestelmän sisäisen’ työpaikkakiusaamisen ilmenemismuotona”.
- 148 Virkamiestuomioistuin katsoo näiden perusteluiden perusteella, että riidanalaisessa päätöksessä käsitellään kantajan kaikkia kyseisen ajanjakson osalta esittämiä väitteitä yleisluonteisesti mutta riittävästi ja annetaan kantajalle riittävät tiedot, joiden perusteella hän voi arvioida päätöksen asianmukaisuutta ja joiden perusteella virkamiestuomioistuin voi tutkia päätöksen laillisuuden.

- 149 Tämän johdosta on todettava, että ensimmäisen ajanjakson osalta päätöksen perustelut vastaavat henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan vaatimuksia, sellaisena kuin tätä säännöstä on tulkittu oikeuskäytännössä, joten kanneperuste on perusteeton siltä osin kuin se kohdistuu tähän ajanjaksoon.
- 150 Sitä vastoin toisen ajanjakson osalta riidanalaisessa päätöksessä todetaan pelkästään, että "[t]utkinnan suorittaja on pystynyt osoittamaan, että [C:llä] oli omalaatuinen johtamistyyli, joka on joskus harmittanut joitakin työtovereita ja jota on toisinaan voitu pitää loukkaavana tai hyökkäävänä, ja että [kantajalla on] ollut tilaisuus esittää kritiikki[nsä] tästä ja että [kantajan] ja [hänen] johtajan[sa] välillä oli erimielisyyksiä tietyistä johdon päätöksistä; tutkimuksessa on kuitenkin myös pystytty osoittamaan, ettei [C:llä] ollut pahansuopaa tarkoitusta [kantajaa] kohtaan ja että hänen johtamistyyliä ei kohdistunut erityisesti [kantajaan]". Riidanalaisessa päätöksessä päätellään, että "tutkimuksesta ei ilmene, että [C:n] menettely olisi objektiivisesti voinut loukata [kantajan] ihmisarvoa, persoonaa tai koskemattomuutta; asiakirja-aineistoon sisältyvistä asiakirjoista, todistajanlausunnoista ja riippumattomasti ja perusteellisesti suoritettujen tutkimusten perinpohjaisesta analyysistä ei ilmene, että joku [työtoveri] tai työtover[iden] joukko olisi kohdistanut [kantajaan] sopimatonta käytöstä, joka on omiaan loukkaamaan [kantajan] persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta".
- 151 Virkamiestuomioistuin toteaa tästä, ettei riidanalaisessa päätöksessä käsitellä yhtäkään kantajan pyynnössään esittämistä väitteistä vaan viitataan tosiseikkoja koskevana perustana tutkimuksen loppuraporttiin, joka on toimitettu kantajalle vasta virkamiestuomioistuimen tässä asiassa päättämän prosessinjohtotoimenpiteen jälkeen.
- 152 Vaikka pitää paikkansa, että oikeuskäytännössä hyväksytään perustelut, joissa viitataan perusteltuun ja tiedoksi annettuun raporttiin tai lausuntoon (em. asia *Lo Giudice v. komissio*, tuomion 163 ja 164 kohta ja em. asia *Cerafogli v. EKP*, tuomion 108 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), on kuitenkin välttämätöntä, että tällainen raportti tai lausunto on todella annettu asianomaiselle henkilölle tiedoksi yhdessä hänelle vastaisen toimen kanssa, mitä ei ole tapahtunut tässä asiassa.
- 153 Kantajan oli siis mahdotonta riitauttaa pelkästään riidanalaiseen päätökseen tukeutuen tutkimuksen suorittajan toteamia tosiseikkoja tai hänen niistä tekemiään päätelmiä, joten riidanalaisen päätöksen perustelut eivät ole tosiseikkoja koskevan perustan osalta henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa asetettujen vaatimusten mukaiset.
- 154 Toisesta ajanjaksosta on siis todettava, että riidanalaisessa päätöksessä esitetään kantajalle vain perustelujen alku, mikä ei sellaisenaan mahdollista, että nimittävä viranomainen olisi täyttänyt henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisesta kohdasta ilmenevän velvollisuutensa.
- 155 Virkamiestuomioistuin muistuttaa kuitenkin, että oikeuskäytännön mukaan tietyissä toimielinten ja niiden työntekijöiden välisissä riita-asioissa sallitaan henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa säädetyn perusteluvelvollisuuden lieventäminen.
- 156 On siis tarpeen tutkia, onko tällaisia oikeuskäytännössä kehitettyjä periaatteita sovellettava tähän tapaukseen, kuten komissio on väittänyt vastineessaan ja istunnossa.
- Mahdollisuus täydentää riidanalaisen päätöksen perusteluja valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä
- 157 Komission mukaan valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä on esitetty kantajalle yksityiskohtaiset perustelut, joiden perusteella hän on pystynyt arvioimaan, onko riidanalaisen päätöksen riitauttaminen tarkoituksenmukaista, ja joiden perusteella virkamiestuomioistuin pystyy arvioimaan päätöksen laillisuutta.

- 158 Virkamiestuomioistuin muistuttaa, että henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan sanamuodon mukaan perusteluvelvollisuus koskee virkamiehelle vastaista päätöstä eikä myöhempää hallinnollista tointa.
- 159 Oikeuskäytännössä on toki katsottu, että nimittävällä viranomaisella on velvollisuus perustella päätöksensä ainakin siinä vaiheessa, kun valitus hylätään, ja erityisesti että hallinto voi korjata virkamiehelle vastaisen päätöksen perustelujen mahdollisen puutteellisuuden esittämällä asianmukaiset perustelut vastatessaan valitukseen, koska viimeksi mainittujen perustelujen katsotaan vastaavan valituksen kohteena olevan päätöksen perusteluja (asia T-74/96, Tzoanos v. komissio, tuomio 19.3.1998, 268 kohta; asia T-385/04, Valero Jordana v. komissio, tuomio 1.4.2009, 118 kohta ja asia F-40/10, Lebedef v. komissio, tuomio 26.5.2011, 38 kohta). Oikeuskäytännön mukaan hallinto saa lisäksi korjata virkamiehelle vastaisen päätöksen alun perin puutteellisia perusteluja täydentämällä niitä jopa tuomioistuimessa, jos asianomaisella henkilöllä oli jo ennen kanteen nostamista tiedossaan perustelujen alun muodostavia seikkoja (em. asia Skareby v. komissio, tuomion 75 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 160 Tämä henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan tulkintaa koskeva oikeuskäytäntö koski kuitenkin alun perin asioita, joissa oli kyse ylentämättä jättämisestä tehtyjen päätösten laillisuudesta ja joissa unionin tuomioistuimet katsoivat, ettei nimittävä viranomainen ollut velvollinen perustelemaan ylennyspäätöksiä ylentämättä jääneiden ehdokkaiden osalta, sillä tällaisista perusteluista saattaa olla heille haittaa (asia 21/68, Huybrechts v. komissio, tuomio 6.5.1969, 19 kohta; asia 90/71, Bernardi v. parlamentti, tuomio 13.7.1972, 15 kohta ja asia 188/73, Grassi v. neuvosto, tuomio 30.10.1974, 11–17 kohta).
- 161 Tämä oikeuskäytäntö ulotettiin seuraavaksi koskemaan hakemuksen hylkäämisestä tai kilpailun ulkopuolelle sulkemisesta tehtyjä päätöksiä (ks. esim. asia T-52/90, Volger v. parlamentti, tuomio 12.2.1992, 36 kohta ja asia T-78/92, Perakis v. parlamentti, tuomio 30.11.1993, 50–52 kohta), ennen kuin sitä ryhdyttiin soveltamaan eräisiin muihin asiaryhmiin, esimerkiksi vuosilomapäivien päättymistä koskeviin asioihin (em. asia Lebedef v. komissio).
- 162 Tällaisilla tulkintasäännöillä pystytään tietyissä tilanteissa löytämään oikeudenmukainen tasapaino henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa virkamiehelle vastaisen päätöksen osalta asetetun perusteluvelvollisuuden ja muiden lainmukaisten – kuten hyvää hallintoa tai kolmansien osapuolten oikeuksien suojaa koskevien – vaatimusten välillä.
- 163 Virkamiestuomioistuin toteaa kuitenkin, että koska oikeus saada hallinnollisten päätösten perustelut on korotettu perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan c alakohdassa unionin oikeuden yleiseksi peruseriaatteen, kaikkia poikkeuksia henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan säännöstä, jonka mukaan perustelut on ehdottomasti joko sisällytettävä virkamiehelle vastaiseen päätökseen itseensä tai annettava tiedoksi samaan aikaan päätöksen kanssa, on tulkittava suppeasti, ja niiden on oltava objektiivisesti perusteltuja tilanteissa, jossa virkamiehelle vastainen päätös tehdään.
- 164 Erityisessä asiayhteydessä, jossa on kysymys henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisen avustamispyynnön perusteella aloitetusta tutkimuksesta, jossa on tarkoitus selvittää, onko työpaikkakiusaamista, jonka kohteeksi työntekijä katsoo joutuneensa, todella ollut, on lisäksi otettava huomioon toimielimen velvollisuus vastata tällaisen pyynnön esittävälle virkamiehelle niin nopeasti ja sellaista huolenpitoa osoittaen, kuin näin vakavan tilanteen hoitaminen edellyttää (ks. vastaavasti em. asia Lo Giudice v. komissio, tuomion 136 kohta).
- 165 Henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa säädettyä perusteluvelvollisuutta on tällaisessa asiayhteydessä näin ollen tulkittava ankarasti, eikä päätös, jossa itsessään esitetään vain perustelujen alku, voi täyttää tässä säännöksessä asetettuja vaatimuksia. Päinvastainen ratkaisu johtaisi siihen, että virkamiehen, joka on henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla esittänyt avustamispyynnön työpaikkakiusaamisen vuoksi, olisi tehtävä valitus, jotta hän saisi tietoonsa henkilöstösääntöjen

25 artiklan toisen kohdan vaatimusten mukaiset perustelut päätökselle, jolla hallinnollinen tutkimus lopetetaan ilman jatkotoimia. Kuten komissio on myöntänyt istunnossa, valituksen tarkoituksena ei kuitenkaan ole virkamiehelle vastaisen päätöksen perustelujen saaminen vaan päätöksen asianmukaisuuden riitauttaminen. Se, että hallinnon sallittaisiin olla antamatta tiedoksi avustamispyyntöä koskevan päätöksensä perusteluja, ei selvästikään olisi sopusoinnussa sen toimielimille kuuluvan velvollisuuden kanssa, jonka mukaan niiden on toimittava niin nopeasti ja sellaista huolenpitoa osoittaen, kuin niin vakava tilanne kuin työpaikkakiusaaminen edellyttää, eikä myöskään sen velvollisuuden kanssa, jonka mukaan avustamispyynnöt on työpaikkakiusaamista koskevissa tapauksissa käsiteltävä ”mahdollisimman nopeasti”, minkä velvollisuuden komissio on asettanut itselleen 26.4.2006 tekemällään päätöksellä.

166 Tästä seuraa, että kun päätöksellä lopetetaan tutkimus, joka on aloitettu työpaikkakiusaamisen vuoksi henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla esitetyn avustamispyynnön johdosta, toimielimet eivät voi pätevästi esittää asianomaiselle henkilölle täydellisiä perusteluja ensimmäisen kerran vasta valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä, sillä tällöin ne laiminlyövät perusteluvelvollisuutta, joka niille kuuluu henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan perusteella.

167 Tämä ratkaisu ei saa kuitenkaan vaikuttaa toimielinten mahdollisuuteen täydentää valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä hallinnon esittämiä perusteluita eikä estää virkamiestuomioistuinta ottamasta näitä täsmennyksiä huomioon, kun se tutkii kanneperustetta, jolla päätöksen laillisuus riitautetaan (ks. vastaavasti em. asia Skareby v. komissio, tuomion 53 kohta).

– Riidanalaisen päätöksen tekemisen olosuhteiden huomioon ottaminen

168 Komissio väittää, että kantajalla on ollut aktiivinen rooli tutkimuksen kulussa, että hänellä on ollut mahdollisuus myötävaikuttaa tutkimukseen esittämällä asiakirjoja ja huomautuksia ja että hän on saanut tietoja tutkimuksen edistymisestä.

169 Sen ratkaisemiseksi, onko henkilöstösäännöissä säädetty perusteluvaatimus täyttynyt, on tässä yhteydessä tarpeen ottaa huomioon paitsi asiakirjat, joilla päätös on annettu tiedoksi, myös olosuhteet, joissa päätös on tehty ja saatettu asianomaisen henkilön tietoon (asia F-97/09, Taillard v. parlamentti, tuomio 30.11.2010, 33 kohta). Tässä tapauksessa on yhtäältä otettava huomioon kantajan osallistuminen tutkimukseen ja toisaalta tutkittava, oliko kantajalla riidanalaisen päätöksen tekemisen ajankohtajana jo hallussaan tietoja, joihin päätös perustuu (ks. vastaavasti asia T-130/96, Aquilino v. neuvosto, tuomio 8.7.1998, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

170 Riidanalaisen päätöksen tekstistä kuitenkin ilmenee, että päätös perustuu tutkimuksen loppuraporttiin, joka toimitettiin kantajalle vasta oikeudenkäyntimenettelyn aikana. Koska riidanalaisessa päätöksessä ei ole mitään päinvastaista mainintaa, tästä seuraa, ettei kantaja voinut tietää, missä määrin tutkimuksen suorittaja oli ottanut huomioon hänen tutkimuksen kuluessa toimittamansa tiedot, eikä hän voinut myöskään tietää, vastasiko riidanalainen päätös todella tutkimuksen tuloksia. Tästä seuraa, ettei komissio voi osoittaa perustelluksi sitä, että riidanalaisen päätöksen perustelut olivat alun perin puutteelliset, vain toteamalla, että päätös perustui kantajan tiedossa olleisiin tietoihin.

171 Kantajalle annettu mahdollisuus myötävaikuttaa tutkimuksen moitteettomaan kulkuun on yhdenmukainen hyvän hallinnon periaatteen noudattamisen kanssa. Tällainen osallistuminen ei kuitenkaan ole sellaisenaan todiste siitä, että kantajalle oli ilmoitettu syyt, jotka saivat komission hylkäämään hänen avustamispyyntönsä. On nimittäin todettava, että vaikka kantaja olisi saanut tutkimusmenettelyn aikana relevantteja tietoja, mitä komissio ei ole näyttänyt toteen, hän saattoi olettaa, että riidanalaisen päätöksen perustana olleet perustelut olivat tehneet näistä tiedoista merkityksettömiä.

- 172 Kantajalle toimitetuista tutkimuksen edistymistä koskevista tiedoista on todettava, ettei komissio ole näyttänyt toteen, että nämä tiedot olisivat koskeneet tutkimukseen sisältyneiden eri toimien suorittamisessa tapahtuneita viivästyksiä koskeneiden pahoittelujen ohella syitä, joiden perusteella komissio sittemmin hylkäsi kantajan avustamispyynnön.
- 173 Edellä esitetyn perusteella on todettava, että riidanalaisen päätöksen perustelut ovat puutteelliset, siltä osin kuin on kysymys syistä, joiden vuoksi komissio lopetti kantajan avustamispyynnön käsittelyn ilman jatkotoimia toisen ajanjakson osalta, ja päätös on kumottava tämän ajanjakson osalta.

C Vahingonkorvausvaatimukset

1. Asianosaisten lausumat

- 174 Kantaja vaatii työpaikkakiusaamisen ja niiden lainvastaisuuksien johdosta, joihin komissio syyllistyi hylätessään hänen avustamispyyntönsä, korvausta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä.
- 175 Aineellista vahinkoa koskevat kantajan vahingonkorvausvaatimukset voidaan jakaa kolmeen osaan.
- 176 Kantaja väittää ensinnäkin, että työpaikkakiusaaminen on haitannut hänen uraansa ja tahrannut hänen mainettaan, koska se on vahingoittanut hänen fyysistä ja psyykkistä terveyttään. Toiseksi kantaja väittää, että hänelle on aiheutunut vahinkoa siitä, että henkilöstösääntöjen 24 artiklaa rikottiin ja erityisesti siitä, ettei hänen avustamispyyntönsä johdosta toteutettu välitoimia, kuten etäännyttämistoimenpidettä. Kolmanneksi hän vaatii korvaamaan vahingon, jota hän väittää kärsineensä siitä, että komissio loukkasi hyvän hallinnon periaatetta ja laiminlöi huolenpitovelvollisuutta, ja siitä, että komissiolta kului kohtuuttomasti aikaa hänen asiansa käsittelemiseen.
- 177 Kantajan mukaan vahinko voidaan korvata osittain sillä, että komissio vastaisi hänen asianajajiensa kuluista ja palkkioista oikeudenkäyntiä edeltäneessä menettelyssä ja oikeudenkäyntimenettelyssä.
- 178 Henkisen kärsimyksen korvaamisesta kantaja katsoo, että kärsimys johtuu siitä, että komissio on laiminlyönyt huolenpitovelvollisuuttaan käsitellessään hänen avustamispyyntöään, ja kantaja arvioi vahingon määräksi 10 000 euroa.
- 179 Komissio vastaa tähän, että koska työpaikkakiusaamista ei ole näytetty toteen, kantajalle ei ole aiheutunut mitään aineellista vahinkoa tai henkistä kärsimystä, joten vahingonkorvausvaatimusta ei ole syytä hyväksyä. Komissio toteaa lisäksi, että vakiintuneessa oikeuskäytännössä on joka tapauksessa katsottu, ettei vastaaja joudu korvaamaan kantajalle oikeudenkäyntiä edeltäneessä menettelyssä aiheutuneita kuluja.

2. Virkamiestuomioistuimen arviointi asiasta

- 180 Erittäin vakiintuneesta oikeuskäytännöstä ilmenee, että toimielinten ja virkamiesten välisissä riita-asioissa myönnetään oikeus vahingonkorvaukseen, jos seuraavat kolme kumulatiivista edellytystä täyttyvät: toimielinten moitittu toiminta on lainvastaista, vahinko on todella syntynyt ja toiminnan ja väitetyn vahingon välillä on syy-yhteys (em. asia komissio v. Q, tuomion 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Vahingonkorvauskanne voidaan hylätä jo sen perusteella, että jokin näistä kolmesta edellytyksestä ei täyty (ks. asia F-21/10, Marcuccio v. komissio, määräys 16.3.2011, 22 ja 23 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 181 Toimielinten vahingonkorvausvastuun syntymisen kolmannesta edellytyksestä on todettava, että vahingon, josta korvausta vaaditaan, on oltava todellinen ja varma, mikä kantajan on todistettava (asia F-63/10, BL v. komissio, tuomio 13.6.2012, 98 kohta).
- 182 Kantaja ei kuitenkaan kirjelmässään viittaa mihinkään asiakirja-aineiston asiakirjaan, joka voisi osoittaa väitetyn aineellisen vahingon todellisen syntymisen tai laajuuden, eikä hän myöskään ilmoita vahingon määrää vaan tyytyy toteamaan, että vahinko korvataan osittain sillä, että komissio vastaa hänen avustajiensa kuluista ja palkkioista, jotka liittyvät oikeudenkäyntiä edeltäneeseen menettelyyn ja oikeudenkäyntimenettelyyn. Kanteessa ei myöskään ole mitään mainintaa tästä seikasta esitettävästä näytöstä. Työjärjestyksen 35 artiklan 1 kohdan e alakohdan mukaan kanteessa on kuitenkin mainittava esitettävä näyttö, joka on tarpeen vahingon todellisen syntymisen ja laajuuden toteen näyttämiseksi.
- 183 Koska edellä mainittua näyttöä ei ole esitetty, on katsottava, ettei kantaja ole osoittanut väitetyn aineellisen vahingon todellista syntymistä ja laajuutta. Aineellista vahinkoa koskevat kantajan vahingonkorvausvaatimukset on siten hylättävä ilman, että virkamiestuomioistuimen olisi tarpeen lausua muiden edellytysten täyttymisestä.
- 184 Henkisestä kärsimyksestä kantaja katsoo, että se on seurausta tutkimuksen kohtuuttomasta kestosta ja siitä, ettei komissio osoittanut huolenpitoa asiaa käsitellessään.
- 185 Virkamiestuomioistuin muistuttaa, että kantaja esitti avustamispyynnön 5.12.2007 ja että riidanalainen päätös annettiin hänelle tiedoksi 10.8.2010 eli yli kaksi vuotta ja kahdeksan kuukautta myöhemmin. Kun otetaan huomioon tapauksen olosuhteet ja jopa avustamispyynnön pituus ja se, että kantaja pyysi useaan kertaan täydennyksiä tutkimukseen, kestoa ei lähtökohtaisesti voida pitää kohtuullisena.
- 186 On siis tarpeen tutkia, voidaanko tämä päätelmä kyseenalaistaa niiden eri perusteiden avulla, joita komissio on esittänyt perustellakseen tutkimusmenettelyn kestoa.
- 187 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että avustamispyynnön esittämispäivästä kului kuusi kuukautta, ennen kuin 9.6.2008 tehtiin päätös hallinnollisen tutkimuksen aloittamisesta ja tutkimuksen antamisesta henkilöstöasioista vastaavan pääosaston ulkopuolisen tutkimuksen suorittajan tehtäväksi. Aika on siten kaksi kuukautta pidempi kuin henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan mukainen neljän kuukauden määräaika, jonka kuluttua katsotaan, että pyyntö on hylätty implisiittisellä päätöksellä.
- 188 Henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaista avustamispyyntöä koskevassa oikeuskäytännössä on kuitenkin jo täsmennetty, ettei ole pois suljettua, että erityisesti tutkimuksen järjestämistä koskeviin tarpeisiin mahdollisesti liittyvien objektiivisten syiden vuoksi voi olla perusteltua, että kyseisen tutkimuksen aloittaminen kestää kauemmin (em. asia komissio v. Q, tuomion 105 kohta). Komission viivästystä ei tässä tapauksessa voida pitää kohtuuttomana, kun otetaan huomioon asianmukainen päätös antaa tutkimus henkilöstöasioista vastaavan pääosaston ulkopuolisen henkilön tehtäväksi, sekä se seikka, että avustamispyyntö oli pituudeltaan noin tuhat sivua.
- 189 Sitä vastoin ajalta, joka alkoi 9.6.2008 ja päättyi 9.3.2009, jolloin tutkimuksen suorittaja kutsui kantajan todistamaan hallinnollisessa tutkimuksessa, komissio myöntää, että ”mitään virallisia tutkimustoimia ei suoritettu”, mitä tutkimuksen suorittaja on pahoitellut kantajalle useaan kertaan. Komissio perustelee viivästystä viittaamalla työtaakkaan, josta tutkimuksen suorittajan oli selviydyttävä sen vuoksi, että hänet oli äskettäin nimitetty johtajaksi. Tällä ei kuitenkaan voida perustella sitä, että tutkimus oli edellä mainitun yhdeksän kuukauden ajan pysähdyksissä. Jollei tutkimuksen suorittaja pystynyt suoriutumaan tutkimukseen liittyvistä tehtävistään, komission olisi pitänyt nimetä toinen tutkimuksen suorittaja tai ainakin järjestää toimintansa siten, ettei kantajan pyynnön käsittelyssä olisi tapahtunut näin huomattavaa viivästymistä.

- 190 Ajalta, joka alkoi 9.3.2009 ja päättyi 23.4.2010, jolloin tutkimuksen suorittaja luovutti raporttinsa komission pääsihteerille, komissio perustelee menettelyn kestoja tutkimuksen monimutkaisuudella ja kuultujen henkilöiden, joihin kuului useita Belgiasta pois muuttaneita entisiä virkamiehiä, ”suurella määrällä”. Vaikka tutkimuksen loppuraportista ilmenee, että komissio kuuli vain kahtatoista henkilöä, joista vain kolme oli eläkkeellä, tämän vaiheen kesto ei kuitenkaan vaikuta kohtuuttomalta, kun otetaan huomioon tutkimuksen yleinen monimutkaisuus.
- 191 Komission pääsihteeri teki riidanalaisen päätöksen lopulta 7.6.2010. Kuten komissio on itse selittänyt kantajan avustajalle 15.9.2010 osoittamassaan kirjeessä, ”hallinnollisen virheen” vuoksi päätös kuitenkin toimitettiin kantajalle vasta 10.8.2010.
- 192 Tästä seuraa, että tutkimusmenettelyn 32 kuukauden pituisesta kokonaiskestosta peräti 11 kuukautta – 9.6.2008–9.3.2009 ja 7.6.2010–10.8.2010 – kuluivat ilman, että siinä toteutettiin mitään kiireellisiä toimenpiteitä, eikä komissio pysty esittämään tälle puutteelle mitään pätevää oikeuttamisperustetta. Tutkimuksen kestoja ei nimittäin voida osoittaa perustelluksi pelkästään vetoamalla tutkimuksen suorittajan työtaakkaan tai hallinnolliseen virheeseen.
- 193 Tutkimusmenettelyn kestoja ei näin ollen voida pitää kohtuullisena eikä komission toimintaa sille kuuluvan huolenpitovelvollisuuden mukaisena.
- 194 Riidanalaisen päätöksen kumoamisella ei kuitenkaan voida tässä tilanteessa täysin korvata kantajalle aiheutunutta henkistä kärsimystä. Riidanalaisen päätöksen osittaisen kumoamisen johdosta kantaja on jälleen tilanteessa, jossa hän joutuu odottamaan lopullista päätöstä menettelyssä, joka aloitettiin henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla hänen 5.12.2007 esittämänsä pyynnön johdosta. Riidanalaisen päätöksen lainvastaisuudesta johtuva odottelun ja epävarmuuden pitkittyminen aiheuttaa henkistä kärsimystä.
- 195 virkamiestuomioistuin katsoo edellä esitetyn perusteella, että vaatimus menettelyn liian pitkään keston ja huolenpitovelvollisuuden laiminlyöntiin liittyvän henkisen kärsimyksen korvaamisesta on perusteltu, ja velvoittaa komission maksamaan kantajalle korvausta, jonka kohtuulliseksi määräksi on arvioitu 6 000 euroa.

Oikeudenkäyntikulut

- 196 Virkamiestuomioistuimen työjärjestyksen 87 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut, sanotun kuitenkin rajoittamatta kyseisen työjärjestyksen 2 osaston 8 luvun muiden määräysten soveltamista. Saman artiklan 2 kohdan mukaan kohtuuden niin vaatiessa virkamiestuomioistuin voi päättää, että asianosainen, joka häviää asian, velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut vain osittain tai että tätä ei lainkaan velvoiteta korvaamaan oikeudenkäyntikuluja.
- 197 Tämän tuomion perusteluista ilmenee, että komissio on hävinnyt asian olennaisilta osin. Lisäksi kantaja on vaatimuksissaan vaatinut nimenomaisesti, että komissio on velvoitettava korvaamaan oikeudenkäyntikulut. Asian olosuhteissa ei ole perusteltua soveltaa työjärjestyksen 87 artiklan 2 kohtaa, minkä vuoksi komission on vastattava omista oikeudenkäyntikuluistaan ja korvattava kantajan oikeudenkäyntikulut.

Näillä perusteilla

EUROOPAN UNIONIN VIRKAMIESTUOMIOISTUIN (toinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) **Euroopan komission 7.6.2010 tekemä päätös kumotaan, siltä osin kuin siinä lopetetaan Marie Tziranin häneen 1.10.2004 alkaen väitetysti kohdistuneen työpaikkakiusaamisen johdosta tekemän avustamispyynnön käsittely ilman jatkotoimia.**
- 2) **Euroopan komissio veloitetaan maksamaan Marie Tziranille 6 000 euroa.**
- 3) **Kanne hylätään muilta osin.**
- 4) **Euroopan komissio vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan, ja se veloitetaan korvamaan Marie Tziranin oikeudenkäyntikulut.**

Rofes i Pujol

Boruta

Bradley

Julistettiin Luxemburgissa 11 päivänä heinäkuuta 2013.

W. Hakenberg
kirjaaja

M. I. Rofes i Pujol
presidentti