



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

13 päivänä heinäkuuta 2018*

Henkilöstö – Parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat – Henkilöstösääntöjen 24 artikla –
Avustamispyyntö – Henkilöstösääntöjen 12 a artikla – Työpaikkakiusaaminen –
Työpaikkakiusaamista ja sukupuolista häirintää sekä niiden ennaltaehkäisyä työpaikalla käsittelevä
neuvoa-antava komitea, joka käsittelee parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien parlamentin
jäsenistä tekemiä kanteluita – Avustamispyynnön hylkäämisestä tehty päätös –
Ilmeinen arviointivirhe – Avustamisvelvollisuuden ulottuvuus – Hallinnollisen menettelyn kesto –
Kohtuullinen käsittelyaika – Kieltäytyminen luovuttamasta neuvoa-antavan komitean
laatimia raportteja

Asiassa T-275/17,

Michela Curto, entinen Euroopan parlamentin jäsenen valtuutettu avustaja, kotipaikka Genova (Italia),
edustajinaan asianajat L. Levi ja C. Bernard-Glanz,

kantajana,

vastaan

Euroopan parlamentti, asiamiehinaan O. Caisou-Rousseau, E. Taneva ja M. Rantala,

vastaajana,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan perustuvasta kanteesta, joka koskee yhtäältä parlamentin 30.6.2016
tekemän sen päätöksen kumoamista, jolla kyseisen toimielimen työsopimusten tekemiseen
toimivaltainen viranomainen hylkäsi kantajan 14.4.2014 esittämän avustamispyynnön, ja toisaalta sen
vahingon korvaamista, joka kantajalle väitetyksi aiheutui siitä, että kyseinen viranomainen laiminlöi
Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettua
avustamisvelvollisuutta, muun muassa menettelyn kohtuuttoman keston vuoksi,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja I. Pelikánová sekä tuomarit P. Nihoul ja J. Svingenssen
(esittelevä tuomari),

kirjaaja: hallintovirkamies P. Cullen,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 3.5.2018 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

tuomion

Asian tausta

- 1 Euroopan parlamentin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen otti kantajana olevan Michela Curton palvelukseen parlamentin jäsenen valtuutetuksi avustajaksi ja määräsi hänet avustamaan M:ää, joka oli kyseisen toimielimen jäsen, 16.7.2013 alkaen parlamentin vaalikauden päättymiseen eli toukokuuhun 2014 saakka.
- 2 M pyysi 7.11.2013 työsopimusten tekemiseen toimivaltaista viranomaista irtisanomaan kantajan työsopimuksen sillä perusteella, että tämä oli ollut lupaa pyytämättä pois työstä kokonaisen viikon ajan eikä siten ollut noudattanut työsopimuksensa ehtoja. Pyynnössään tämä parlamentin jäsen mainitsi, että hänen huomautettua tästä kantajalle tämä oli solvannut häntä ja sen jälkeen poistunut.
- 3 Kantaja oli sairauslomalla 7.–24.11.2013.
- 4 Kantaja sai 11.11.2013 parlamentin henkilöstöasioiden pääosaston henkilöresurssien kehittämisen osastoon kuuluvan rekrytointi- ja siirtoyksikön päälliköltä kirjeen, jossa ilmoitettiin, että M oli pyytänyt työsopimusten tekemiseen toimivaltaista viranomaista irtisanomaan kantajan valtuutetun avustajan työsopimuksen luottamussuhteen katkeamisen vuoksi. Kantajan työsopimus irtisanottiin ja hänet vapautettiin hoitamasta tehtäväänsä irtisanomisajaksi.
- 5 Henkilöstöasioiden pääosaston henkilöstön tuki- ja sosiaalipalvelujen osastoon kuuluva sairauspoissaolojen hallintojaosto vastaanotti 25.11.2013 kantajalta lääkärintodistuksen, jossa hänen sairauslomaansa pidennettiin ajanjaksolle 25.11.–15.12.2013, ja pyynnön saada oleskella sairausloman ajan Italiassa 28.11.–15.12.2013. Tältä osin yksi toimielimen asiantuntijalääkäreistä yritti turhaan tavoittaa kantajaa puhelimitse ja lähettämällä hänelle sähköpostiviestejä sekä työ- että henkilökohtaiseen postilaatikkoon pyytääkseen kantajaa ottamaan yhteyttä sairauspoissaolojen hallintojaostoon.
- 6 Kantaja ilmoitti 27.11.2013 sairauspoissaolojen hallintojaostolle olevansa jo Italiassa.
- 7 Työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen päätti 5.12.2013 tekemällään päätöksellä irtisanoa kantajan työsopimuksen 24.12.2013 lukien ottaen huomioon sen, että asianomainen henkilö oli ollut sairauslomalla 15.–24.11.2013 (jäljempänä irtisanomispäätöksen vahvistava päätös).
- 8 Henkilöstöasioiden pääosaston henkilöstön tuki- ja sosiaalipalvelujen osaston johtaja, joka toimi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena, totesi 9.12.2013 tekemässään päätöksessä, että kantaja oli rikkonut Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 60 artiklan toista kohtaa, jota sovelletaan parlamentin jäsenten valtuutettuihin avustajiin Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 131 artiklan 5 kohdan nojalla ja jossa säädetään, että ”jos virkamies haluaa viettää sairauslomansa muualla kuin asemapaikassaan, hänen on saatava siihen nimittävältä viranomaiselta etukäteen lupa”. Kantaja ei nimittäin ollut pyytänyt etukäteen tällaista lupaa vaan oli poistunut asemapaikastaan luvatta. Näistä syistä mainittu johtaja päätti, että kantajan 25.11.2013 toimittama lääkärintodistus oli hylättävä ja että kantajan 25.11.2013 alkanutta ja työsopimuksen irtisanomiseen päättynyttä poissaoloa oli siten pidettävä henkilöstösääntöjen 60 artiklan ensimmäisen kohdan mukaisesti luvattomana, ja että näin ollen tämä poissaolo oli vähennettävä kantajan vuosilomasta ja hänen oli tarvittaessa katsottava menettäneen oikeutensa palkanmaksuun sen ajalta.
- 9 Henkilöstöasioiden pääosaston henkilöstön tuki- ja sosiaalipalvelujen osastoon kuuluva sairauspoissaolojen hallintojaosto vastaanotti 16.12.2013 kantajalta uuden, 14.12.2013 laaditun lääkärintodistuksen, jossa katsottiin aiheelliseksi määrätä kantaja sairauslomalle ajanjaksoksi 14.–

- 24.12.2013. Tämän osaston johtaja, joka toimi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena, hylkäsi tämän lääkärintodistuksen 13.1.2014 tekemällään päätöksellä samoista syistä kuin hän oli esittänyt aiemmassa, 9.12.2013 tekemässään päätöksessä.
- 10 Kantajaa hoitanut lääkäri antoi 14.12.2013 lääkärintodistuksen, jossa hänet määrättiin sairauslomalle 13.1.2014 asti.
 - 11 Kantaja teki 3.2.2014 henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen 9.12.2013 ja 13.1.2014 tehdyistä päätöksistä.
 - 12 Kantajaa hoitanut lääkäri antoi 10.2.2014 lääkärintodistuksen, jossa hänet määrättiin sairauslomalle 12.3.2014 asti.
 - 13 Kantaja teki 5.3.2014 irtisanomispäätöksen vahvistavasta päätöksestä henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen, joka kirjattiin saapuneeksi 6.3.2014.
 - 14 Kantaja teki 14.4.2014 asianajajansa välityksellä työsopimusten tekemiseen toimivaltaiselle viranomaiselle henkilöstösääntöjen 24 artiklan 1 kohdan mukaisen avustamispyynnön (jäljempänä avustamispyyntö), koska hän katsoi M:n kiusanneen häntä työpaikalla henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa, jota sovelletaan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 127 artiklan nojalla analogisesti parlamentin jäsenten valtuutettuihin avustajiin, tarkoitettulla tavalla sinä aikana, kun kantaja oli työskennellyt parlamentin jäsenen valtuutettuna avustajana. Kaksi kantajan kollegaa esitti samojen asianajajien välityksellä samanlaiset avustamispyynnöt, jotka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaiskäsitteli yhdessä.
 - 15 Avustamispyynnössään kantaja pyysi työsopimusten tekemiseen toimivaltaista viranomaista käynnistämään hallinnollisen tutkimuksen kyseessä olevien tosiseikkojen toteen näyttämiseksi, siirtämään kantajan toisiin tehtäviin, jottei hän joutuisi uudelleen tekemisiin M:n kanssa, jos irtisanomispäätöksen vahvistava päätös peruttaisiin tai kumottaisiin, sekä ryhtymään muihin aiheellisiin toimenpiteisiin, kuten määräämään M:lle kurinpitoseuraamuksia, laatimaan kirjeen, jossa työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaiskäsitteli vahvistaa kantajan joutuneen työpaikkakiusaamisen uhriksi, myöntämään taloudellista apua kantajan puolustukseen, korvaamaan hänelle aiheutuneet sairauskulut sekä toteuttamaan konkreettisia toimenpiteitä, joilla estetään tällaisen tilanteen toistuminen tulevaisuudessa.
 - 16 Avustamispyyntönsä tueksi kantaja esitti kirjalliset todistajanlausunnot kolmelta muulta M:n palveluksessa aiemmin olleelta valtuutetulta avustajalta, joiden joukossa olivat ne kaksi avustajaa, jotka olivat esittäneet avustamispyynnöt samanaikaisesti kantajan kanssa. Todistajanlausunnoilla pyrittiin vahvistamaan, että M oli käyttäytynyt kantajaa kohtaan sopimattomasti halveksimalla, nöyryyttämällä, uhkailemalla, vähätteleillä ja loukkaamalla häntä ja huutamalla hänelle. Avustamispyynnössään kantaja kuvaili myös joitakin hänen valtuutettuna avustajana työskentelynsä aikaisia tapahtumia. Hän selitti, että hän oli M:ltä saamansa kohtelun seurauksena kokenut 6.11.2013 paniikkikohtauksen ja hakeutunut parlamentin työterveyshuoltoon, jossa asiantuntijalääkäri oli suositellut hänelle lepoa. Kantaja selitti, että hänen oma lääkäriensä oli määrännyt hänet seuraavana päivänä sairauslomalle todettuaan hänellä ”työpaikkakiusaamisesta aiheutuneen ahdistuneisuushäiriön”, jonka seurauksena kantaja oli ”työkyytön 15.12.2013 asti”.
 - 17 Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen kertoman mukaan henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtaja toimitti 22.5.2014 ”kantajaa koskevan asiakirja-aineiston” työpaikkakiusaamista ja sukupuolista häirintää sekä niiden ennaltaehkäisyä työpaikalla käsittelevälle neuvoa-antavalle komitealle, joka käsittelee parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien parlamentin jäsenistä tekemiä kanteluita (jäljempänä valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevä erityinen neuvoa-antava komitea) ja jonka parlamentin puhemiehistö oli hieman aiemmin perustanut 14.4.2014 tekemällään päätöksellä, jolla vahvistettiin sisäiset säännöt sellaisen työpaikkakiusaamista ja sen

- ehkäisemistä käsittelevän neuvoa-antavan komitean perustamiseksi, joka käsittelee parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien parlamentin jäsenistä tekemiä kanteluita (jäljempänä työpaikkakiusaamista koskevat sisäiset säännöt). Komiteassa on viisi parlamentin puhemiehen nimittämää jäsentä. Näistä puheenjohtaja ja kaksi jäsentä ovat kvestoreita, yksi on parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien komitean nimeämä jäsen ja yksi on työpaikkakiusaamista ja sen ehkäisemistä käsittelevän neuvoa-antavan komitean, sellaisena kuin se perustettiin 21.2.2006 tehdyllä parlamentin päätöksellä, puheenjohtaja, joka edustaa parlamentin hallintoa.
- 18 Parlamentin pääsihteeri (jäljempänä pääsihteeri), joka toimi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena, hylkäsi 3.2.2014 tehdyn valituksen perusteettomana 17.6.2014 tekemällään päätöksellä.
- 19 Valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevä erityinen neuvoa-antava komitea kuuli 24.6.2014 kantajaa, M:ää ja kahta muuta M:n entistä valtuutettua avustajaa, jotka olivat ilmoittaneet joutuneensa M:n heihin kohdistaman työpaikkakiusaamisen uhreiksi.
- 20 Parlamentin kvestorikollegio käsitteli 15.7.2014 suljetuin ovin valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean 24.6.2014 laatiman luottamuksellisen raportin (jäljempänä 24.6.2014 laadittu raportti), joka perustui työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen 10 artiklaan; sen mukaan ”komitea toimittaa kvestorikollegiolle luottamuksellisen raportin”, jossa esitetään ”kuvaus syytöksistä”, ”yksityiskohtaiset tiedot menettelystä”, ”neuvoa-antavan komitean päätelmät” sekä ”ehdotuksia jatkotoimenpiteistä, ja pyydetään tarvittaessa, että kvestorikollegio valtuuttaa neuvoa-antavan komitean tekemään perusteellisen tutkimuksen”. Samalla kvestorikollegio keskusteli komitean esittämästä päätelmäluonnoksesta ja päätti yksimielisesti, ettei kyseisessä tapauksessa ollut aiheellista harkita muita toimenpiteitä.
- 21 Pääsihteeri hylkäsi 16.7.2014 työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena 6.3.2014 tehdyn valituksen, koska se oli tehty myöhässä siltä osin kuin se koski irtisanomispäätöksen vahvistavaa päätöstä eikä sitä näin ollen voitu ottaa tutkittavaksi, sillä kantaja oli avustamispyynnössään myöntänyt saaneensa tämän päätöksen tiedoksi 11.11.2013. Pääsihteeri kuitenkin hyväksyi valituksen siltä osin kuin se koski irtisanomispäätöksen voimaantulopäivää ja katsoi, että kyseisen päätöksen oli määrä tulla voimaan 27.12.2013 eikä 24.12.2013.
- 22 Valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevä erityinen neuvoa-antava komitea ilmoitti 4.11.2014 kantajalle kvestorikollegion päätelmien sisällön.
- 23 Kantaja nosti Euroopan unionin virkamiestuomioistuimen kirjaamoon 27.10.2014 saapuneella ja numerolla F-125/14 kirjatulla kannekirjelmällä kanteen, jossa hän vaati erityisesti irtisanomispäätöksen vahvistavan päätöksen kumoamista.
- 24 Henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtaja, joka toimi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena, hylkäsi avustamispyynnön perusteettomana 12.11.2014 tekemällään päätöksellä (jäljempänä ensimmäinen avustamispyynnön hylkäämispäätös).
- 25 Pääsihteeri, jolle kantaja oli 12.2.2015 tehnyt henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen, päätti 2.6.2015 peruuttaa ensimmäisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen ja saattaa kantajan tapauksen uudelleen valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean käsiteltäväksi ja ilmoitti hänelle, että avustamispyynnöstä tehtäisiin uusi päätös.
- 26 Virkamiestuomioistuin hylkäsi 25.11.2015 antamallaan määräyksellä Curto v. parlamentti (F-125/14, EU:F:2015:142) kanteen, jonka kantaja oli nostanut irtisanomispäätöksen vahvistavasta päätöksestä, koska sen tutkittavaksi ottamisen edellytykset selvästi puuttuivat.

- 27 Tutustuttuaan valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean uusiin päätelmiin parlamentin puhemies ilmoitti 22.12.2015 kantajalle työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen, sellaisina kuin ne ovat muutettuina 6.7.2015 tehdyllä parlamentin puhemiehistön päätöksellä, 10 artiklan nojalla, jonka mukaan neuvoa-antava komitea toimittaa luottamuksellisen raportin parlamentin puhemiehelle eikä enää kvestorikollegiolle, ettei kantajan avustamispyynnössään kuvailema käyttäytyminen hänen mielestään merkinnyt parlamentin jäsenen valtuutettuun avustajaan kohdistamaa epäasiallista kohtelua ja että hän toimittaisi asiakirja-aineiston työsopimusten tekemiseen toimivaltaiselle viranomaiselle, jotta tämä voi tehdä päätöksen avustamispyynnöstä (jäljempänä puhemiehen perusteltu päätös).
- 28 Parlamentin puhemies, jolle on annettu työpaikkakiusaamista koskevien sisäisten sääntöjen, sellaisina kuin ne ovat muutettuina 6.7.2015 tehdyllä parlamentin puhemiehistön päätöksellä, 12 artiklassa valtuudet tehdä "[valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan] komitean lausunnon perusteella" "perusteltu päätös, jossa todetaan, onko työpaikkakiusaamisesta esitetty näyttöä", ja tarvittaessa valtuudet "määrätä kyseiselle parlamentin jäsenelle seuraamus [kahdeksannella vaalikaudella (2009/2014) sovellettavan] parlamentin työjärjestyksen 11 ja 166 artiklan mukaisesti", sillä karski ("harsh") kielenkäyttö ja äänen korottaminen eivät ole mitenkään harvinaisia parlamentin jäsenten työhön liittyvissä stressitilanteissa. Parlamentin jäsenten ja heidän valtuutettujen avustajiensa läheisen ja tiiviin työsuhteen vuoksi ei myöskään ole mitenkään harvinaista, että jäsenet ottavat puhelimitse yhteyttä avustajiinsa viikonloppuisin ja lomien aikana. Puheluista, joista osaa kantajan ystävät olivat olleet todistamassa ja joiden aikana M oli käyttänyt karkeaa ja jopa loukkaavaa kieltä kantajaa kohtaan, parlamentin puhemies totesi, että vaikka nämä puhelut olivat omalaatuisia, niitä voitiin perustella työasioiden kiireellisyydellä ja sillä, ettei M ollut tyytyväinen kantajan työsuorituksiin.
- 29 Lisäksi parlamentin puhemies katsoi, että avustamispyynnössä kuvailtujen tapahtumien taustalla oli nähtävä kantajan ja M:n tiivis ja tuttavallinen työsuhte, sillä kantaja oli tuntenut M:n useita vuosia, koska tämä oli erään hänen ystävänsä äiti. Puhemiehen mukaan värikäs kieli, jota M oli toisinaan käyttänyt yhteydenpidossaan kantajan kanssa, saattoi siten ilmentää heidän läheistä suhdettaan. Puhemies toi myös esille, että M:n välit kantajaan ja kahteen muuhun valtuutettuun avustajaan olivat kiristyneet lokakuussa 2013, kun nämä olivat ilmeisesti halunneet, että heidän työsopimuksensa purettaisiin. Tässä yhteydessä oli tallennettu keskusteluja M:n tietämättä, mikä parlamentin puhemiehen mukaan oli omiaan tulehduttamaan ilmapiiriä millä tahansa työpaikalla.
- 30 Näin ollen parlamentin puhemies totesi perustellussa päätöksessään, ettei M:n toimintaa, josta käsiteltävässä asiassa on kyse, voitu pitää kohtuuttomana erityisessä työympäristössä, joka on ominainen parlamentin jäsenen ja hänen valtuutetun avustajansa väliselle työsuhteelle ja ettei herkkyydeltään tavanomainen ja nämä erityiset työolot tunteva ulkopuolinen tarkkailija olisi siten katsonut, että tällainen käyttäytyminen saattoi henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetulla tavalla loukata kantajan persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta.
- 31 Lopuksi puhemies huomautti perustellussa päätöksessään, ettei kantaja ollut esittänyt mitään työpaikkakiusaamista koskevia väitteitä irtisanomispäätöksen vahvistavaa päätöstä koskevassa valituksessaan, jonka hän teki 5.3.2014 eli ennen 14.4.2014 esittämänsä avustamispyyntöä.
- 32 Lähetettyään ensin kantajalle kirjeen osoitteeseen, jossa tämä ei enää asunut, henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtaja ilmoitti kantajan asianajajille osoittamallaan 25.2.2016 päivätyllä kirjeellä, että kantajalla oli tilaisuus esittää 1.4.2016 mennessä huomautuksensa puhemiehen perustellusta päätöksestä, ennen kuin henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtaja tekisi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena lopullisen päätöksensä avustamispyynnöstä.
- 33 Kantaja toimitti 30.3.2016 huomautuksensa, joissa hän kiisti puhemiehen perustellussa päätöksessään esittämän alustavan arvioinnin.

- 34 Henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtaja, joka toimi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena, hylkäsi avustamispyynnön 30.6.2016 tekemällään päätöksellä, jossa hän lähinnä toisti parlamentin puhemiehen perustellussa päätöksessä esitetyn arvioinnin (jäljempänä toinen avustamispyynnön hylkäämispäätös).
- 35 Kantaja teki 27.9.2016 henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen toisesta avustamispyynnön hylkäämispäätöksestä.
- 36 Pääsihteeri, joka toimi työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena, hylkäsi 27.9.2016 tehdyn valituksen 31.1.2017 tekemällään päätöksellä (jäljempänä valituksen hylkäämispäätös) ja korosti, että riidanalaiset tapahtumat olivat sattuneet tilanteessa, jossa M:n ja kantajan välit olivat olleet erittäin kireät. Vaikka karski ("harsh") kielenkäyttö onkin pääsihteerin mielestä sinänsä valitettavaa, stressaavassa poliittisessä työympäristössä tällaisen kielen käyttämisestä on joskus vaikea pidättäytyä. Puheluja, joita kantaja sai kesken hääjuhlissa ja viikonloppuna, sellaisina kuin ne kuvailtiin avustamispyynnössä, voitiin perustella kiireellisellä työtilanteella, ja pääsihteeri korosti, että parlamentin jäsenten valtuutetut avustajat voivat toisinaan joutua työskentelemään työajan ulkopuolella ja viikonloppuisin. Lisäksi pääsihteeri katsoi, että tuolloin parlamentin jäsenenä toimineen M:n tyytymättömyys kantajan työsuorituksiin ainoastaan pahensi jo ennestään kireää tilannetta, etenkin kiireisinä aikoina.

Menettely ja asianosaisten vaatimukset

- 37 Kantaja nosti nyt käsiteltävänä olevan kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 10.5.2017 toimittamallaan kannekirjelmällä.
- 38 Kantaja ilmoitti unionin yleiselle tuomioistuimelle 25.5.2017 päivätyllä kirjeellä, ettei hän toivonut, että asia käsiteltäisiin hänen osaltaan anonymisti. Tästä syystä hän pyysi unionin yleistä tuomioistuinta poistamaan hänelle viran puolesta myöntämänsä anonymiteetin, ja tämä hyväksyi pyynnön.
- 39 Unionin yleinen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) antoi 12.7.2017 tekemällään päätöksellä esittelevän tuomarin tehtäväksi tutkia, olisiko asiassa mahdollista päästä Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 50 a artiklassa ja unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 125 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettuun sovintoratkaisuun. Kantajan kieltäytyttyä harkitsemasta tätä mahdollisuutta unionin yleinen tuomioistuin totesi, että menettely sovintoratkaisun löytämiseksi oli epäonnistunut.
- 40 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamon 20.7.2017 päivätyssä kirjeessä parlamenttia kehoitettiin prosessinjohtotoimena esittämään 24.6.2014 laadittu raportti, jonka se oli toimittanut kvestorikollegiolle, ja vastaamaan tiettyihin kysymyksiin, jotka koskivat erityisesti sitä, sitoiko henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettu avustamisvelvollisuus edelleen työsopimusten tekemiseen toimivaltaista viranomaista, vaikka asianomainen työntekijä oli avustamispyynnön esittämisaikana ollut jo useita kuukausia poissa kyseisen toimielimen palveluksesta eikä siten ollut enää työsuhteessa kyseiseen toimielimeen. Kantajaa pyydettiin täsmentämään hänen ja M:n henkilökohtaista suhdetta, joka ulottui useiden vuosien taakse ennen työsuhteen alkamista.
- 41 Asianosaiset vastasivat näihin pyyntöihin asetetussa määräajassa. Parlamentti kuitenkin pyysi 10.8.2017 antamassaan vastauksessa, että 24.6.2014 laadittua raporttia, jota se kieltäytyi luovuttamasta, käsiteltäisiin luottamuksellisena unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 103 artiklassa tarkoitettulla tavalla ja ettei kantaja näin ollen saisi tutustua siihen.
- 42 Unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamon 25.8.2017 päivätyllä kirjeellä parlamenttia kehoitettiin prosessinjohtotoimena selittämään unionin yleiselle tuomioistuimelle, oliko valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean uusista päätelmistä, jotka oli

toimitettu parlamentin puhemiehelle ja joihin tämä oli tukeutunut perustellussa päätöksessään, laadittu 24.6.2014 laaditun, kvestorikollegiolle toimitetun raportin kaltainen raportti, ja jos oli, esittämään tämä raportti.

- 43 Parlamentti vahvisti 8.9.2017 päivätyssä kirjeessä, että valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevä erityinen neuvoa-antava komitea oli todellakin laatinut 29.10.2015 toisen raportin (jäljempänä 29.10.2015 laadittu raportti), mutta se ilmoitti unionin yleiselle tuomioistuimelle, ettei se menettelyn tässä vaiheessa voisi luovuttaa tätäkään raporttia, koska sitä oli käsiteltävä kantajaan nähden luottamuksellisena.
- 44 Unionin yleinen tuomioistuin määräsi työjärjestyksensä 92 artiklan 3 kohdan nojalla 2.10.2017 antamallaan määräyksellä parlamentin esittämään unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamon asettamassa määräajassa 24.6.2014 ja 29.10.2015 laaditut raportit, joiden esittämisestä parlamentti oli unionin yleisen tuomioistuimen määräämiin prosessinjohtotoimiin antamassaan vastauksessa kieltäytynyt, ja se täsmensi, ettei näitä asiakirjoja luovutettaisi kantajalle menettelyn tässä vaiheessa.
- 45 Parlamentti esitti 24.6.2014 ja 29.10.2015 laaditut raportit 12.10.2017.
- 46 Kantaja vaati 13.10.2017 vastauksesta erillisellä asiakirjalla unionin yleistä tuomioistuinta varmistamaan, että hänelle taataan oikeus tehokkaisiin oikeussuojakeinoihin, ja siten luovuttamaan 24.6.2014 ja 29.10.2015 laaditut raportit hänen tutustuttavikseen. Lisäksi kantaja pyysi, että unionin yleinen tuomioistuin kehottaisi tarvittaessa parlamenttia esittämään mahdolliset todistajien kuulemisesta laaditut selonteot ja pöytäkirjat, jotka valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevä erityinen neuvoa-antava komitea oli laatinut hallinnollisen tutkimuksen yhteydessä, sekä kvestorikollegion kantajasta 15.7.2014 esittämät päätelmät.
- 47 Kaksien kirjelmien vaihdon jälkeen asian käsittelyn kirjallinen vaihe päätettiin 4.12.2017.
- 48 Koska unionin yleinen tuomioistuin katsoi, että 24.6.2014 ja 29.10.2015 laaditut raportit olivat asiassa annettavan ratkaisun kannalta merkityksellisiä ja etteivät ne olleet kantajaan nähden luottamuksellisia muun muassa siksi, etteivät valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevälle erityiselle neuvoa-antavalle komitealle hallinnollisen tutkimuksen aikana annetut kaksi todistajanlausuntoa olleet kantajaan nähden luottamuksellisia, koska kyseiset kaksi todistajaa olivat itse tehneet samanlaiset avustamispyynnöt ja hyväksyneet, että heidän kirjalliset todistajanlausuntonsa luovutetaan kantajalle tähän kanteeseen liittyviä tarpeita varten, se päätti 18.12.2017, että kyseiset raportit oli työjärjestyksen 103 artiklan 3 kohdan nojalla annettava kantajan tutustuttaviksi, ja kehotti kantajaa esittämään niistä huomautuksensa viimeistään 12.1.2018.
- 49 Kantaja ja parlamentti vastasivat 8.1.2018 unionin yleisen tuomioistuimen prosessinjohtotoimina esittämiin kysymyksiin ja toimittivat sen pyytämät asiakirjat.
- 50 Kantaja toimitti 12.1.2018 huomautuksensa 24.6.2014 ja 29.10.2015 laadituista raporteista.
- 51 Parlamentti esitti 9.2.2018 huomautuksensa kantajan 8.1.2018 antamista vastauksista ja kantajan 12.1.2018 esittämistä huomautuksista, ja kantaja esitti 10.2.2018 huomautuksensa parlamentin 8.1.2018 antamista vastauksista.
- 52 Parlamentti vaati 23.3.2018 päivätyllä kirjeellä, että suullinen käsittely järjestettäisiin unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 109 artiklan mukaisesti suljetuin ovin. Unionin yleinen tuomioistuin hylkäsi tämän pyynnön 17.4.2018 tekemällään päätöksellä.
- 53 Asianosaisten suulliset lausumat ja unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin antamat vastaukset kuultiin 3.5.2018 pidetyssä istunnossa.

54 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

- kumoaa toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen ja tarpeellisilta osin valituksen hylkäämispäätöksen
- velvoittaa parlamentin maksamaan kantajalle 10 000 euroa tai muun unionin yleisen tuomioistuimen asianmukaisena pitämän summan korvauksena henkisestä kärsimyksestä, joka kantajalle aiheutui siitä, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen noudattanut henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettua avustamisvelvollisuutta, muun muassa menettelyn kohtuuttoman keston vuoksi, laillisine korkoineen siihen saakka, kunnes koko maksu on suoritettu
- velvoittaa parlamentin korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

55 Parlamentti vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

- hylkää kanteen perusteettomana
- velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Oikeudellinen arviointi

Kantajan mahdollisuus esittää avustamispyyntö työsopimuksensa päättymisen jälkeen

- 56 Aluksi on otettava kantaa parlamentin väitteisiin, joiden mukaan kantaja ei avustamispyynnön esittämisajankohtana ollut enää työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen palveluksessa ja M:n toimikausi oli päättynyt, mikä parlamentin mukaan tarkoitti sitä, ettei parlamentti voinut enää ryhtyä henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettuihin avustamistoimenpiteisiin, jotka liittyvät kantajan työoloihin eikä määrätä M:lle seuraamuksia tällä hetkellä sovellettavan työjärjestyksensä 166 ja 167 artiklan mukaisesti.
- 57 Tästä on ensinnäkin huomautettava, että henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettua avustamisvelvollisuuden tarkoituksena on, kuten unionin tuomioistuin on todennut, taata palveluksessa olevien virkamiesten ja toimihenkilöiden turvallisuus tällä hetkellä ja tulevaisuudessa, jotta he voisivat suorittaa tehtävänsä paremmin yksikön yleisen edun mukaisesti. Unionin tuomioistuin on näin ollen päätellyt, ettei avustamisvelvollisuutta ole asetettu ainoastaan nykyisten virkamiesten ja toimihenkilöiden hyväksi, vaan siihen voivat vedota myös entiset, tapauksen mukaan eläkkeelle siirtyneet Euroopan unionin virkamiehet tai toimihenkilöt (ks. vastaavasti tuomio 12.6.1986, Sommerlatte v. komissio, 229/84, EU:C:1986:241, 19 kohta).
- 58 Tilanteessa, jossa työsopimusten tekemiseen toimivaltaiselle viranomaiselle on esitetty sääntöjenmukaisesti avustamispyyntö ajankohtana, jona sekä parlamentin jäsenen valtuutettu avustaja että kyseinen parlamentin jäsen hoitivat tehtäviään toimielimessä, on jo todettu, että työsopimusten tekemiseen toimivaltaisella viranomaisella on velvollisuus tehdä työpaikkakiusaamista koskevista väitteistä hallinnollinen tutkimus riippumatta siitä, onko väitetty kiusaaminen tällä välin loppunut siitä syystä, että toinen osapuolista on lähtenyt toimielimestä (ks. vastaavasti tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 122 kohta), ja vaikka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen ei hänen lähtönsä jälkeen voi enää toteuttaa parlamentin käsiteltävässä asiassa mainitsemia toimenpiteitä.
- 59 Tätä lähestymistapaa tukee ensinnäkin se, että hallinnollisen tutkimuksen tarkoituksena on, että todetaan tosiseikat ja että näiden perusteella tehdään kaikesta asiaan liittyvästä tietoisena asianmukaiset päätelmät sekä tutkimuksen kohteena olevan tapauksen osalta että – yleisesti ja hyvän

hallinnon periaatteen vaatimusten mukaisesti – sen estämiseksi, että tällainen tilanne toistuu tulevaisuudessa; toiseksi se, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen – mahdollisesti valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean kaltaisen neuvoa-antavan komitean avustuksella tehdyn – hallinnollisen tutkimuksen päätteeksi mahdollisesti toteaa, että kyse on työpaikkakiusaamisesta, voi nimittäin itsessään vaikuttaa myönteisesti työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneen valtuutetun avustajan toipumisprosessiin, ja työpaikkakiusaamisen uhri voi lisäksi hyödyntää tätä, kun hän mahdollisesti nostaa kansallisessa tuomioistuimessa kanteen, jonka osalta työsopimusten tekemiseen toimivaltaisella viranomaisella on henkilöstösääntöjen 24 artiklan perusteella avustamisvelvollisuus, joka ei lakkaa valtuutetun avustajan palvelusajan päättyessä, ja kolmanneksi se, että hallinnollisen tutkimuksen loppuun saattaminen voi päinvastoin mahdollistaa sen, että kiusaamisen oletetun kohteen väitteet todetaan paikkansapitämättömiksi, ja tällöin mahdollistaa niiden vahinkojen korjaamisen, joita tällainen – perusteettomaksi osoittautunut – syytös on voinut aiheuttaa henkilölle, jota on tutkimusmenettelyssä pidetty oletettuna kiusaajana (tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 95, 123 ja 124 kohta).

- 60 Käsiteltävässä asiassa sillä, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen ei avustamispyynnön esittämisajankohtana voinut enää toteuttaa henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettuja kantajan työoloihin liittyviä avustamistoimenpiteitä ja/tai määrätä M:lle seuraamuksia parlamentin työjärjestyksen 166 ja 167 artiklan nojalla, ei ole merkitystä selvitettyä sitä, oliko työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen velvollinen käsittelemään avustamispyynnön, vaikka kantaja ja M olivat kumpikin jo lähteneet toimielimestä, ja tapauksen mukaan suorittamaan hallinnollisen tutkimuksen loppuun.
- 61 Entinen väliaikainen toimihenkilö ei kuitenkaan voi milloin tahansa työsopimuksensa päättymisen jälkeen esittää henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettua avustamispyyntöä. Koska henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tai 90 artiklan 1 kohdassa ei aseteta määräaika, jonka kuluessa avustamispyyntö on esitettävä, on sovellettava vaatimusta, jonka mukaan tällainen pyyntö on esitettävä kohtuullisen ajan kuluessa siitä, kun pyynnössä väitetyt tosiseikat ovat tapahtuneet, ja tämä aika ei lähtökohtaisesti saa ylittää viittä vuotta (ks. vastaavasti tuomio 8.2.2011, Skareby v. komissio, F-95/09, EU:F:2011:9, 52 ja 53 kohta).
- 62 Käsiteltävässä asiassa avustamispyyntö esitettiin joitakin kuukausia riidanalaisten tosiseikkojen tapahtumisen jälkeen ja kaiken lisäksi välittömästi sen ajan päätyttyä, jonka kuluessa kantajan valitukset irtisanomispäätöksen vahvistavasta päätöksestä ja niistä työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen päätöksistä, jotka koskivat kantajan esittämien lääkärintodistusten tutkittavaksi ottamista, oli käsitelty. Käsiteltävässä asiassa on siten katsottava, ettei avustamispyyntöä esitetty myöhässä, mikä merkitsee, että työsopimusten tekemiseen toimivaltaisella viranomaisella oli tosiasiallisesti velvollisuus käsitellä se, kuten se tekikin tehdessään toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen.

Ensimmäinen vaatimus siltä osin kuin siinä vaaditaan valituksen hylkäämispäätöksen kumoamista

- 63 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan kumoamisvaatimuksista, jotka kohdistuvat muodollisesti hallinnollisen valituksen hylkäämisestä tehtyyn päätökseen, seuraa, että valituksen kohteena ollut toimi saatetaan unionin yleisen tuomioistuimen käsiteltäväksi, kun vaatimuksilla ei sellaisinaan ole itsenäistä sisältöä (ks. vastaavasti tuomio 17.1.1989, Vainker v. parlamentti, 293/87, EU:C:1989:8, 8 kohta; tuomio 6.4.2006, Camós Grau v. komissio, T-309/03, EU:T:2006:110, 43 kohta ja tuomio 26.3.2015, CW v. parlamentti, F-41/14, EU:F:2015:24, 40 kohta).

64 Koska valituksen hylkäämispäätöksessä ainoastaan vahvistettiin, että työ sopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisena oli aivan oikein katsonut toisessa avustamispyynnön hylkäämisestä tekemässään päätöksessä, ettei M:n käyttäytyminen kantajaa kohtaan täyttänyt henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetun työpaikkakiusaamisen määritelmää ja että tämä oikeutti hylkäämään henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitetun avustamispyynnön, käsiteltävässä asiassa on todettava, ettei valituksen hylkäämispäätöksen kumoamisvaatimuksilla ole itsenäistä sisältöä ja ettei niistä siten ole tarpeen lausua erikseen, vaikka toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen laillisuutta arvioitaessa onkin otettava huomioon valituksen hylkäämispäätöksen perustelut, koska niiden katsotaan vastaavan toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen perusteluita (ks. vastaavasti tuomio 9.12.2009, komissio v. Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 58 ja 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Ensimmäinen vaatimus siltä osin kuin siinä vaaditaan toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen kumoamista

65 Kantaja esittää toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen kumoamista koskevan vaatimuksensa tueksi kaksi perustetta, joista ensimmäinen koskee ilmeistä arviointivirhettä ja toinen henkilöstösääntöjen 24 artiklan rikkomista.

Ensimmäinen peruste, joka koskee ilmeistä arviointivirhettä

66 Ensimmäisessä perusteessaan kantaja väittää, että työ sopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisena teki ilmeisen arviointivirheen, kun se ei katsonut, että M:n käyttäytyminen, sellaisena kuin se kuvailtiin avustamispyynnössä, oli henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista. Kun nimittäin otetaan huomioon avustamispyynnössä kuvailut tapahtumat, jotka kolme muuta M:n palveluksessa ollutta valtuutettua avustajaa, joista kaksi oli esittänyt avustamispyynnöt samanaikaisesti kantajan kanssa, ja myös eräät toimielimen ulkopuoliset henkilöt ja tuomioistuinkäsittelyvaiheessa vielä kaksi M:n entistä kollegaa parlamentista ovat vahvistaneet, työ sopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisena ei voinut katsoa, kuten se toisessa avustamispyynnön hylkäämispäätöksessä teki, ettei M:n käyttäytyminen ollut sopimatonta ja ettei sillä loukattu kantajan persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta, kun se kuitenkin totesi tämän käyttäytymisen olleen tahallista ja toistuvaa.

67 Siltä osin kuin on kyse riidanalaisista tosiseikoista, kantaja väittää kokeneensa sanallista väkivaltaa, muun muassa lukuisia solvauksia ja aggressiivista puhetta, ja henkistä painostusta, mukaan lukien mielivaltaista käsityttämistä, ja M:n sopimatonta käyttäytymistä ei ollut rajoittunut yksinomaan avustamispyynnössä kuvailtuihin tapahtumiin vaan se oli ollut jatkuvaa.

68 Kantaja viittaa esimerkiksi sävyyn, jolla M oli vaatinut häneltä anteeksipyyntöä seuraavassa tekstiviestissä, jonka M oli lähettänyt kantajalle 18.10.2013, kun tämän M:lle järjestämä matka Strasbourgiin (Ranska) oli viivästynyt lennonjohtajien lakon vuoksi: ”Pyytäisit edes anteeksi tämänpäiväistä surkeaa esitystäsi!!!” (”Mi farebbe piacere ricevere pero almeno le tue scuse per il massacro di oggi!!!”). Kantaja viittaa myös toistuviin puheluihin, joita M oli soitellut hänelle lauantai-iltana 26.10.2013, kun kantaja oli ollut illastamassa kahden ystävänsä kanssa. Kantaja täsmentää tämän tapahtuneen ”vihreällä viikolla”, jolloin parlamentin jäsenillä oli tapana palata omiin vaalipiireihinsä, ja selittää, että M oli todistajien kuullen huutanut raivoisesti puhelimeen ja päättänyt tämän pitkän puhelujen sarjan, jonka aikana hän oli kutsunut kantajaa ”tyhmäksi” (”stupida”), kehottamalla kantajaa ”painumaan paskalle” (”Ma va a cagare”). Yksi todistajista vahvistaa kuulleensa M:n sanoneen kantajaa ”äliöksi” (”stronza”).

- 69 Kantaja viittaa lisäksi viikonloppuun 5. ja 6.10.2013, jolloin hän osallistui erään ystävänsä hääjuhlaan. Sen aikana M oli soittanut kantajalle useita kertoja. Näiden puhelinkeskustelujen aikana kantaja oli kytkenyt puhelimen kaiuttimen päälle kolmansien henkilöiden läsnä ollessa, kun hän oli muun muassa ajanut autoa, ja nämä olivat suostuneet antamaan tästä kirjalliset todistajanlausunnot. Näiden todistajien mukaan M oli puhutellut kantajaa seuraavasti: ”Sinä olet pelkkä ääliö! Olet kaiket viikonloput poissa milloin mistäkin syystä, sinua ei liikuta paskan vertaa, et ajattele muuta kuin panemista” (”Sei solo una stronza! Tutti i weekend sei via, per un motivo o per l’altro non te ne frega un cazzo, pensi solo a scopare”); ”Senkin ääliö! Et ole koskaan paikalla viikonloppuna, olet täysin kelvoton ja piittaamaton, ajattelet vain panemista” (”Sei una stronza! Non ci sei mai il weekend, meschina e menefreghista, pensi solo a scopare”); ”Sinun pitäisi vain pyytää anteeksi, mutta kun olet niin helvetin piittaamaton, et ajattele muuta kuin panemista” (”Dovresti solo chiedermi scusa menefreghista del cazzo, pensi solo a scopare”); ”Ei auta, kun kerran aivosoluissa on vikaa; jos et pysty niin et pysty – – idiootti” (”purtroppo e’una questione di neuroni; se non ce la fai non ce la fai – – idiota”); ”olet varsinainen typerys; miten voit olla ymmärtämättä – – tyhmä”; (”sei proprio una cretina; ma come si fa a non capire – – stupida”); ”mokoma kusipää – – olette kaikki yhtä imbesillejä, miten onnistunkin aina löytämään pelkkiä imbesillejä” (”testa di cazzo che non sei altro – – siete tutti degli imbecilli, come faccio io a trovare solo imbecilli”).
- 70 Kantaja viittaa vielä viikonloppuun 1.–3.11.2013, jonka aikana M soitteli hänelle lakkaamatta, myös iltamyöhällä noin yhden aikaan aamuyöstä, kun hän oli ollut seuralaisineen Italiassa. Kun kantaja oli purskahtanut puhelimesta itkuun, M oli sanonut hänelle: ”Niin, itke vain, typerys – – sen kuin painut polvillesi ja itket, senkin ääliö” (”Atroche piangere, cretina – – dovresti solo metterti in ginocchio e piangere stronza”), minkä kantajan seuralainen vahvistaa.
- 71 Kantaja viittaa myös siihen, että 7.11.2013, kantajan ollessa sairauslomalla, M vaati häntä tulemaan töihin tekstiviestissä, jonka sisältö oli seuraava: ”Tänään on työpäivä ja sinun TÄYTYY toimittaa ne asiakirjat: sinua odotettiin tänne jo puoleltapäivin, tule HETII!!!! Lounas ystävän seurassa voi odottaa: SIETÄISIT HÄVETÄ!!!!” (”Oggi è una giornata di lavoro e DEVI passare le consegne: eri attesta alle 12, vieni URGENTEMENTE!!!! Il pranzo con amica può attendere: VERGOGNATI!!!!”). Kantaja selittää, että koska hän ei ollut saapunut töihin, M oli lähettänyt hänelle iltapäivällä seuraavan tekstiviestin: ”Minun on valitettavasti ilmoitettava käytöksestäsi [työsopimusten tekemiseen toimivaltaiselle viranomaiselle]!” (”Devo, purtroppo denunciare il tuo comportamento!”).
- 72 Kantaja myös mainitsee, että 13.11.2013, kun hän oli sairauslomalla ja oli jo vastaanottanut 11.11.2013 päivätyyn kirjeen, jossa ilmoitettiin hänen irtisanomisestaan, hän sai M:lta tekstiviestin, jonka sisältö oli seuraava: ”Toivon sinun häpeävän syvästi käytöstäsi: et ole saanut valmiiksi ainuttakaan sinulle annettua tehtävää ja olet ollut (hyväpalkkaisena) rasiitteena koko yksikön toiminnalle” [”Spero che tu ti vergogni profondamente del tuo comportamento: non hai portato a compimento alcun compito assegnato e stai ostacolando (molto ben retribuita) l’attività dell’ufficio”]. Lisäksi M lähetti 29.11.2013 tyttärelleen, joka kuuluu kantajan ystäväpiiriin, seuraavan kantajaa vähättelevän sähköpostiviestin: ”Näetkö, mikä PASKIAINEN Michela on: KULUTTAA KOKO BUDJETTINI SIIHEN, ETTÄ OLEILEE KOTONAAN EIKÄ TEE YHTÄÄN MITÄÄN” (”Guarda che MERDA la Michela: STA USANDO TUTTO IL MIO BUDGET PER RIMANERE A CASA E NON FARE UN CAZZO”).
- 73 Parlamentti katsoi, että tämä kumoamisperuste oli hylättävä perusteettomana, ja korosti, että kantajan mainitsemat puhelut oli soitettu kireässä ja töiden puolesta stressaavassa tilanteessa, että M:n palveluksessa olleet valtuutetut avustajat olivat tuohon aikaan käyttäytyneet kyseistä parlamentin jäsentä kohtaan riidanhaluisesti ja että koska kantaja kuului M:n tyttären ystäväpiiriin, M:n kielenkäytössä ”oli kyse pelkistä työtehtäviin liittyneistä erimielisyyksistä parlamentin jäsenen ja kantajan välillä”. Parlamentti myös huomauttaa kantajan olleen M:n palveluksessa ainoastaan kolme kuukautta, joista kaksi vuoden 2013 kesäkuukausina, jolloin M oli ollut poissa toimistolta. Lisäksi kantaja ylennettiin 25.9.2013 palkkaluokkaan 5, mikä yhdessä ainakin parin tusinan asialliseen, jopa ystävälliseen sävyyn vaihdetun tekstiviestin kanssa osoitti, ettei M ollut käyttäytynyt nurjasti kantajaa kohtaan.

- 74 Toimenpiteistä, jotka on toteutettava henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa, mukaan lukien käsiteltävässä avustamispyyntöjä, joissa esitetään väitteitä henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamisesta toimielimen jäsenen taholta (ks. tuomio 12.12.2013, CH v. parlamentti, F-129/12, EU:F:2013:203, 54–58 kohta ja tuomio 26.3.2015, CN v. parlamentti, F-26/14, EU:F:2015:22, 42 kohta), on aluksi muistutettava, että hallinnolla on laaja harkintavalta valita (tuomio 15.9.1998, Haas ym. v. komissio, T-3/96, EU:T:1998:202, 54 kohta) unionin tuomioistuinten valvonnassa henkilöstösääntöjen 24 artiklan nojalla toteutettavat väliaikaiset ja lopulliset toimenpiteet (tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 48 kohta). Unionin tuomioistuinten valvonta rajoittuu koskemaan vain sitä, onko kyseinen toimielin pysynyt kohtuuden rajoissa eikä ole käyttänyt harkintavaltaansa ilmeisen virheellisesti (tuomio 25.10.2007, Lo Giudice v. komissio, T-154/05, EU:T:2007:322, 137 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 89 kohta).
- 75 Ensimmäisen perusteen tarkastelemisen yhteydessä unionin yleisen tuomioistuimen on kuitenkin varmistettava, katsoiko työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen perustellusti toisessa avustamispyynnön hylkäämispäätöksessään, etteivät kantajan esittämät tosiseikat merkinneet henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista ja etteivät ne siten oikeuttaneet toteuttamaan toimenpiteitä henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettua avustamisvelvollisuuden nojalla. Tästä on huomautettava, että henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettu määritelmä perustuu objektiiviselle käsitteelle, joka – vaikka se perustuu virkamiesten ja toimihenkilöiden toimien ja menettelyjen asiayhteyden mukaiseen luonnehdintaan, joka ei aina ole yksinkertainen tehtävä – ei kuitenkaan edellytä sellaisia monitahoisia arviointoja, joita luonteeltaan taloudellisista käsitteistä voi seurata (ks. kaupan suojoitoimenpiteiden osalta tuomio 7.5.1991, Nakajima v. neuvosto, C-69/89, EU:C:1991:186, 86 kohta ja tuomio 27.9.2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, 40 kohta, tieteellisten suojoitoimenpiteiden osalta Euroopan kemikaaliviraston (ECHA) päätöksiin liittyvä tuomio 7.3.2013, Rütgers Germany ym. v. ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, 98 ja 99 kohta, ja teknisten suojoitoimenpiteiden osalta yhteisön kasvilajikeviraston (CPVO) päätöksiin liittyvä tuomio 15.4.2010, Schröder v. CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, 77 kohta) ja jotka oikeuttavat antamaan hallintoviranomaiselle harkintavaltaa kyseisen käsitteen soveltamisessa. Koska asiassa on esitetty henkilöstösääntöjen 12 a artiklan rikkomista koskeva väite, on tutkittava sitä, arvioiko työsopimusten tekemiseen valtuutettu viranomainen tosiseikkoja virheellisesti tässä säännöksessä tarkoitettuun työpaikkakiusaamisen määritelmään nähden, eikä sitä, tekikö se näiden tosiseikkojen arvioinnissa ilmeisen virheen.
- 76 Työpaikkakiusaaminen määritellään henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa ”sopimattomaksi käytökseksi”, joka ensinnäkin ilmenee käyttäytymisenä, puheina, tekoina, eleinä ja kirjoituksina ja joka on ”pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä”, mikä tarkoittaa, että työpaikkakiusaaminen on ymmärrettävä menettelyksi, joka kestää välttämättä tietyn ajan ja edellyttää toistuvia tai jatkuvia toimia, jotka ovat ”tahallisia” vastakohtana ”tahattomille”. Toiseksi näiden käyttäytymisten, puheiden, tekojen, eleiden ja kirjoitusten on tämän käsitteen alaisuuteen kuuluakseen loukattava henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta (tuomio 13.12.2017, HQ v. OCVV, T-592/16, ei julkaistu, EU:T:2017:897, 101 kohta; ks. myös tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 76 ja 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 77 Näin ollen ei ole tarpeen näyttää toteen, että käyttäytymisten, puheiden, tekojen, eleiden ja kirjoitusten tarkoituksena oli loukata henkilön persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta. Kysymys voi toisin sanoen olla työpaikkakiusaamisesta, vaikkei ole näytetty toteen, että kiusaaja halusi toimillaan loukata uhrin ihmisarvoa tai heikentää tahallaan hänen työolojaan. Riittää, että näistä toimista aiheutui objektiivisesti tällaisia seurauksia, koska ne olivat tahallisia (ks. tuomio 5.6.2012, Cantisani v. komissio, F-71/10, EU:F:2012:71, 89 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 77 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 78 Koska kyseisen toiminnan on henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan mukaan oltava sopimatonta, työpaikkakiusaamiseksi luonnehtiminen edellyttää, että työpaikkakiusaaminen on objektiivisesti riittävän todellista siinä mielessä, että puolueeton ja järkevä, herkkyydeltään tavanomainen ja samoissa olosuhteissa toimiva tarkkailija pitäisi kyseistä käyttäytymistä tai tekoa kohtuuttomana ja moitittavana (tuomio 16.5.2012, Skareby v. komissio, F-42/10, EU:F:2012:64, 65 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 78 kohta).
- 79 Koska riidassa on kyse toimielimen jäsenestä, on lisättävä, että henkilöstösäännöissä säädetty velvollisuudet ja etenkin henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettu työpaikkakiusaamisen kieltö eivät suoraan koskeneet M:ää tässä ominaisuudessa.
- 80 Yhtäältä on kuitenkin todettava, että tosiseikkojen tapahtuma-aikaan eli seitsemännellä vaalikaudella (2009/2014) sovelletun parlamentin työjärjestyksen 9 artiklan 2 kohdan mukaan ”jäsenien käyttäytymisen tulee ilmentää keskinäistä kunnioitusta, perustua Euroopan unionin keskeisissä asiakirjoissa määritettyihin arvoihin ja periaatteisiin ja kunnioittaa parlamentin arvokkuutta, eikä sen tule häiritä parlamentin toiminnan sujuvuutta eikä työrauhaa parlamentin rakennuksissa”. Arvojen ja periaatteiden osalta kahdeksantena vaalikautena (2014/2019) sovelletun työjärjestyksen 11 artiklan 3 kohdassa viitataan nimenomaisesti perusoikeuskirjassa määritettyihin arvoihin ja periaatteisiin. Toisaalta työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen tehtävä on kaikissa olosuhteissa varmistaa, että sen virkamiesten ja toimihenkilöiden työolot ovat terveelliset ja ihmisarvoiset.
- 81 Tästä seuraa, kuten kantaja ja parlamentti istunnossa yksimielisesti totesivat, että nämä parlamentin työjärjestyksen määräykset velvoittavat parlamentin jäseniä noudattamaan myös henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa säädettyä työpaikkakiusaamisen kieltöä, koska tällaisen käyttäytymisen kieltäminen henkilöstösäännöissä perustuu todellisuudessa unionin keskeisissä asiakirjoissa määritettyihin arvoihin ja periaatteisiin ja kuuluu perusoikeuskirjan 31 artiklan, jonka mukaan ”jokaisella työntekijällä on oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin ja työehtoihin”, soveltamisalaan.
- 82 Näiden täsmennysten jälkeen on todettava, että riidanalaisen tosiseikkojen, sellaisina kuin kantaja on ne avustamispyynnössä ja kannekirjelmässä esittänyt, tueksi on käsiteltävässä asiassa esitetty todistajanlausuntoja, joiden todenperäisyyttä työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ja tuomioistuinkäsittelyvaiheessa parlamentti eivät ole kiistäneet. Puhemiehen perustellun päätöksen mukaan myöskään M ei ole kiistänyt niitä tosiseikkoja, jotka koskevat hänen viikonloppuisin, iltamyöhällä ja kantajan lomien aikana soittamiaan puheluja.
- 83 Vaikka tahattomat sanat ja eleet jäävät henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan soveltamisalan ulkopuolelle siitä huolimatta, että ne voivat vaikuttaa epäasianmukaisilta (tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 95 kohta), on selvää, ettei parlamentti ole käsiteltävässä asiassa kiistänyt M:n moititun käyttäytymisen olleen toistuvaa ja tarkoituksellista eli tahallista ja että erityisesti parlamentti on aivan oikein myöntänyt, ettei se, että kantaja työskenteli tehtävissään ainoastaan lyhyen ajan, sulje pois sitä, että kyseinen käyttäytyminen voi kuulua henkilöstösääntöjen 12 a artiklan soveltamisalaan.
- 84 Sekä työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen, joka toistaa omissa nimissään parlamentin puhemiehen 29.10.2015 laadittua raporttia varten esittämän näkemyksen, että vastaajana oleva parlamentti kuitenkin katsovat, ettei M:n käyttäytymistä kantajaa kohtaan voitu pitää parlamentin jäsenen sopimattomana käyttäytymisenä valtuutettua avustajaa kohtaan. Yhtäältä karski kielenkäyttö ja äänen korottaminen eivät ole mitenkään harvinaisia parlamentin jäsenien työhön liittyvissä stressitilanteissa. Toisaalta M:n karkeaa, jopa loukkaavaa puhetta kantajalle voitiin, vaikka se olikin omalaatuista, parlamentin mukaan perustella työasioiden kiireellisyydellä ja sillä, ettei M ollut tyytyväinen kantajan työsuoritukseen ja oli lopulta ilmaissut sen hänelle työkeästi.

- 85 Tästä on todettava, että M:n muun muassa puhelimitse kantajalle esittämät lausumat olivat sisältönsä ja varsinkin erikoisen karkeutensa vuoksi sekä kantajan persoonaa että hänen työtään vähätteleviä. On myös ilmeistä, että M vähätteli kantajan työtä hänen työpaikallaan ja jopa solvasi häntä, myös toimielimen ulkopuolisten henkilöiden läsnä ollessa. M:n käyttäytyminen, sellaisena kuin se on dokumentoitu asiakirja-aineistossa, oli siten sopimatonta, eikä sitä voida millään tavalla pitää unionin toimielimen jäsenen arvolle sopivana, sillä toimielinten on perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdan mukaisesti taattava jokaiselle virkamiehelleen ja toimihenkilölleen oikeus terveellisiin, turvallisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin.
- 86 Toisin kuin parlamentti väittää, riidanalaisen käyttäytymisen sopimattomuutta ei mitenkään lievennä se, että M:llä ja kantajalla, joka kuuluu M:n tyttären ystäväpiiriin, oli läheinen suhde toisiinsa, eikä myöskään M:n palveluksessa olleiden valtuutettujen avustajien ryhmässä väitetysti vallinnut kireä ilmapiiri.
- 87 Vaikka nimittäin oletettaisiin, että – kuten M valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean edessä lähinnä väitti – kantajan työsuoritukset eivät olleet M:n mielestä tyydyttäviä, että kantaja oli otettu palvelukseen erityisesti sen vuoksi, että hän tunsii M:n tai ainakin tämän tyttären henkilökohtaisesti ja että kantaja oli väitetysti aikonut irtisanoutua tehtävästään ja oli jopa kirjoittanut omiin nimiinsä virkamatkamääräyksiä ja rikkonut henkilöstösääntöjä muun muassa tallentamalla työpaikalla käytyjä keskusteluja M:n tietämättä, kantajalla oli siitä huolimatta oikeus terveellisiin ja ihmisarvoisiin työoloihin. Nämä seikat, joilla voidaan mahdollisesti perustella kurinpitotoimenpiteiden määräämistä tai kyseisen henkilön irtisanomista luottamussuhteen katkeamisen perusteella, eivät nimittäin missään tapauksessa anna unionin toimielimen jäsenelle oikeutta käyttäytyä toistuvasti ja tahallisesti sopimattomasti unionin virkamiestä tai toimihenkilöä kohtaan. Työsopimusten tekemiseen toimivaltaisella viranomaisella on joka tapauksessa henkilöstösääntöjen 24 artiklan, luettuna yhdessä perusoikeuskirjan 31 artiklan 1 kohdan ja henkilöstösääntöjen 12 a artiklan kanssa, nojalla velvollisuus taata virkamiehilleen ja toimihenkilöilleen terveelliset ja ihmisarvoiset työolot ja erityisesti sellainen työympäristö, jossa he eivät altistu minkäänlaiselle työpaikkakiusaamiselle tai sukupuoliselle häirinnälle.
- 88 Siitä parlamentin väitteestä, jonka mukaan kyseisen toimielimen jäsenten työ on äärimmäisen stressaavaa muun muassa suuren työmäärän vuoksi, mikä merkitsee, että he joutuvat tarvittaessa työskentelemään viikonloppuisin ja toisinaan jopa lomillaan, minkä seurauksena on perusteltua edellyttää valtuutettujen avustajien olevan käytettävissä tavanomaisten työpäivien ja -aikojen ulkopuolella, on todettava, ettei käsiteltävässä asiassa ole niinkään kyse siitä, että M otti yhteyttä kantajaan tavanomaisen työajan ulkopuolella, vaan ennen kaikkea siitä, että M:n käyttäytyminen oli sopimatonta paitsi kantajan työaikoina työpaikalla, myös hänen lepopäivinä, muun muassa kun on kyse M:n toistuvien ja valtuutetun avustajan yksityiselämää häirinneiden puhelujen sävystä ja karkeudesta.
- 89 Edellä esitetystä seuraa, että kun työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen toisessa avustamispyynnön hylkäämispäätöksessä katsoi, ettei käsiteltävässä asiassa kyseessä oleva M:n käyttäytyminen ollut henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetulla tavalla sopimatonta, se arvioi kyseisessä säännöksessä olevaa määritelmää ilmeisen virheellisellä tavalla.
- 90 Siitä, loukkasiko tämä käyttäytyminen kantajan persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysistä tai henkistä koskemattomuutta henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitetulla tavalla, on todettava, että kun työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen toisessa avustamispyynnön hylkäämispäätöksessään katsoi, ettei käsiteltävässä asiassa näin ollut, se teki kyseisessä henkilöstösääntöjen säännöksessä esitettyyn määritelmään nähden arviointivirheen, joka oli lisäksi ilmeinen.

- 91 Kun nimittäin otetaan huomioon näiden kantajasta esitettyjen toistuvien lausumien poikkeuksellinen karkeus, niiden loukkaavuus ja niistä selvästi välittynyt kantajan ja hänen työnsä laadun ilmeinen väheksyntä, työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaislainen ei voinut katsoa, ettei M:n sopimaton käyttäytyminen loukannut kantajan persoonaa, ihmisarvoa tai henkistä koskemattomuutta.
- 92 Vaikka lisäksi lääketieteellisten asiantuntijoiden lausunnot eivät voi sellaisinaan näyttää oikeudellisesti toteen työpaikkakiusaamista tai sitä, että toimielin teki avustamisvelvollisuuttaan koskevan virheen (tuomio 6.2.2015, BQ v. tilintarkastustuomioistuimien, T-7/14 P, EU:T:2015:79, 49 kohta; tuomio 16.5.2017, CW v. parlamentti, T-742/16 RENV, ei julkaistu, EU:T:2017:338, 69 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 92 kohta), käsiteltävässä asiassa esitetyt lääkärintodistukset tukivat sitä, että kantajan henkistä koskemattomuutta oli tosiasiallisesti loukattu.
- 93 Edellä esitetyn perusteella unionin yleinen tuomioistuin toteaa, että herkkyydeltään tavanomainen ja parlamentin jäsenten ja heidän valtuutettujen avustajiensa erityiset työolot tunteva ulkopuolinen tarkkailija olisi katsonut, että M:n käyttäytyminen oli kohtuutonta ja moitittavaa ja saattoi henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettulla tavalla loukata kantajan persoonaa, ihmisarvoa taikka fyysisistä tai henkistä koskemattomuutta.
- 94 Ensimmäinen peruste on siten hyväksyttävä.

Toinen peruste, joka koskee henkilöstösääntöjen 24 artiklan loukkaamista

- 95 Toisen perusteensa tueksi kantaja väittää, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaislainen jätti noudattamatta henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaista avustamisvelvollisuuttaan, kun se ei ensinnäkään toiminut huolellisesti ja nopeasti aloittaakseen hallinnollisen tutkimuksen ja saattaakseen asian tässä yhteydessä valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean käsiteltäväksi, minkä seurauksena menettely pitkittyi useilla kuukausilla, kun se ei toiseksi ryhtynyt vakavissaan toimiin hallinnollisen tutkimuksen aloittamiseksi, mistä on osoituksena se, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaislainen päätti lopulta aloittaa hallinnollisen tutkimuksen vasta, kun ensimmäinen valitus oli hyväksytty, ja kun se kolmanneksi lähetti puhemiehen perustellun päätöksen osoitteeseen, jossa kantaja ei enää asunut, mistä aiheutui kahden kuukauden lisäviivästyks. Kantaja siis arvostelee työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen eri päätösten tekemisessä tapahtuneita viivästyksiä, joiden seurauksena kanteen nostaminen M:ää vastaan kansallisessa tuomioistuimessa viivästyi, koska kantaja katsoi, että hänen oli tätä kansallista kannetta varten voitava tukea siihen, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaislainen oli virallisesti todennut väitetyn työpaikkakiusaamisen olemassaolon.
- 96 Parlamentti vaatii, että tämä kumoamisperuste on hylättävä perusteettomana, ja se vetoaa muun muassa avustamispyynnön käsittelyn keston osalta siihen, että sen on laskettava alkaneen vasta 2.6.2015 tehdystä päätöksestä, jolla kantajan valitus ensimmäisestä avustamis päätöksen hylkäämisestä hyväksyttiin.
- 97 Kun työsopimusten tekemiseen toimivaltaiselle viranomaiselle tai tapauksen mukaan toimielimen nimittävälle viranomaiselle osoitetaan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan nojalla henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukainen avustamispyyntö, sen on tämän avustamisvelvollisuuden perusteella ja yksikön järjestyksen ja työrauhan vaarantuessa puututtava riittävän voimakkaasti asioiden kulkuun ja toimittava olosuhteiden edellyttämällä nopeudella ja huolellisuudella tosiseikkojen toteamiseksi ja asianmukaisten johtopäätösten tekemiseksi niiden perusteella tietoisena kaikista asiaan liittyvästä. Tätä varten riittää, että toimielimeltään suojaa vaativa virkamies tai toimihenkilö esittää edes alustavaa 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 yhteistyössä

- kantelun esittäjän kanssa (tuomio 26.1.1989, *Koutchoumoff v. komissio*, 224/87, EU:C:1989:38, 15 ja 16 kohta; tuomio 24.4.2017, *HF v. parlamentti*, T-570/16, EU:T:2017:283, 46 kohta ja tuomio 6.10.2015, *CH v. parlamentti*, F-132/14, EU:F:2015:115, 87 kohta).
- 98 Kun on esitetty väitteitä työpaikkakiusaamisesta, avustamisvelvollisuuteen sisältyy erityisesti hallinnon velvollisuus tutkia kiusaamista koskeva kantelu huolellisesti, nopeasti ja luottamuksellisesti ja ilmoittaa kantelun tekijälle kantelun jatkotoimenpiteistä (tuomio 24.4.2017, *HF v. parlamentti*, T-570/16, EU:T:2017:283, 47 kohta; tuomio 27.11.2008, *Klug v. EMEA*, F-35/07, EU:F:2008:150, 74 kohta ja tuomio 6.10.2015, *CH v. parlamentti*, F-132/14, EU:F:2015:115, 88 kohta).
- 99 Toimenpiteistä, jotka on toteutettava käsiteltävänä olevan kaltaisissa, henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamisalaan kuuluvissa tilanteissa, on todettava, että hallinnolla on laaja harkintavalta valita unionin tuomioistuinten valvonnassa toimenpiteet ja keinot kyseisen 24 artiklan soveltamiseksi (tuomio 15.9.1998, *Haas ym. v. komissio*, T-3/96, EU:T:1998:202, 54 kohta; tuomio 25.10.2007, *Lo Giudice v. komissio*, T-154/05, EU:T:2007:322, 137 kohta ja tuomio 6.10.2015, *CH v. parlamentti*, F-132/14, EU:F:2015:115, 89 kohta).
- 100 Tältä osin on aluksi hylättävä kantajan väite, jonka mukaan hänen oli tehtävä ensimmäinen valitus ennen kuin hän väitetysti sai hallinnollisen tutkimuksen aloitetuksi. Ensinnäkin työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen nimittäin aloitti ensimmäisen hallinnollisen tutkimuksen saattamalla 22.5.2014 kantajan asian ensimmäisen kerran valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antava komitean käsiteltäväksi ja antamalla tutkimuksen tämän komitean tehtäväksi, ja kyseisen tutkimuksen aikana tämä komitea kuuli kantajaa, M:ää ja muita parlamentin jäsenen valtuutettuja avustajia. Toiseksi kantaja ei voi arvostella työsopimusten tekemiseen toimivaltaisena viranomaisena toiminutta pääsihteeriä siitä, että hän hyväksyi kantajan valituksen ja päätti saattaa tapauksen uudelleen kyseisen komitean käsiteltäväksi. Kun lisäksi otetaan huomioon, että työsopimusten tekemiseen toimivaltaisella viranomaisella on laaja harkintavalta valita toimenpiteet ja keinot henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamiseksi, sitä, että pääsihteeri hyväksyi tämän valituksen, ei voida rinnastaa siihen, että tämä viimeksi mainittu myönsi, että ensimmäisessä avustamispyynnön hylkäämispäätöksessä oli tehty ilmeinen arviointivirhe.
- 101 Käsiteltävässä asiassa avustamispyynnön käsittelyyn käytetystä kokonaisajasta on muistutettava, että koska henkilöstösäännöissä ei ole erityistä säännöstä määräajasta, jonka kuluessa hallinnon on suoritettava hallinnollinen tutkimus, muun muassa kun asia koskee työpaikkakiusaamista, työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen on noudatettava kohtuullisen määräajan periaatetta (ks. vastaavasti tuomio 24.4.2017, *HF v. parlamentti*, T-570/16, EU:T:2017:283, 59 ja 62 kohta). Kyseisen unionin toimielimen tai elimen on huolehdittava hallinnollisessa tutkimuksessa siitä, että jokainen toimenpide toteutetaan kohtuullisen ajan kuluessa edellisestä toimenpiteestä (ks. tuomio 10.6.2016, *HI v. komissio*, F-133/15, EU:F:2016:127, 112 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen) ja, toisin kuin parlamentti väittää, se, että kantaja ja M olivat jo lähteneet toimielimestä, ei vapauttanut työsopimusten tekemiseen toimivaltaista viranomaista sen velvollisuudesta toimia nopeasti avustamispyynnön käsittelyssä, kun otetaan erityisesti huomioon sille henkilöstösääntöjen 24 artiklassa asetetut tavoitteet, jotka mainittiin edellä 97 ja 98 kohdassa.
- 102 Tältä osin on ilmeistä, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen noudattanut avustamisvelvollisuutta hoitaessaan sille henkilöstösääntöjen 24 artiklassa asetettuja nopeusvaatimuksia. Kun nimittäin kvestorikollegio oli antanut päätelmänsä 15.7.2014, työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen odotti 12.11.2014 saakka eli lähes neljä kuukautta, ennen kuin se teki avustamispyynnön hylkäämispäätöksen, jonka pääsihteeri lopulta peruutti 12.2.2015 tehdystä valituksesta 2.6.2015 tekemällään päätöksellä. Vaikka siis kantajan valitus oli vastaanotettu jo 2.6.2015, työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen toimitti valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean 29.10.2015 laatimaan toiseen

raporttiin perustuneen puhemiehen perustellun päätöksen kantajalle vasta 22.12.2015 eli yli kuusi kuukautta myöhemmin, eikä kyseinen komitea sitä paitsi ollut katsonut tarpeelliseksi kuulla uudelleen asian osapuolia, joiden kuulemiset olisivat voineet selittää tämän kuuden kuukauden viivästyksen.

- 103 Riippumatta siitä parlamentin väitteestä, jonka mukaan kantaja ei aikoinaan ilmoittanut työsopimusten tekemiseen toimivaltaiselle viranomaiselle uutta osoitettaan, on kuitenkin niin, että vaikka kantaja oli jo oikeudenkäyntiä edeltäneessä vaiheessa ja myös edellä 11 ja 13 kohdassa tarkoitettuja valituksia tehdessään päättänyt käyttää edustajanaan asianajajaa, työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen lähetti puhemiehen perustellun päätöksen osoitteeseen, jossa kantaja ei enää asunut, ja toimitti sen kantajalle tämän asianajajien välityksellä vasta 25.2.2016, mikä viivästytti avustamispyynnön käsittelyä vielä kahdella kuukaudella.
- 104 Se, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen ei huolenpitovelvollisuutensa vastaisesti vastannut riittävän nopeasti henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaiseen avustamispyyntöön, ei – vaikka se voikin synnyttää kyseiselle toimielimelle vastuun kantajalle mahdollisesti aiheutuneesta vahingosta – kuitenkaan sinänsä vaikuta henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisen toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen lainmukaisuuteen. Käsittelyaikojen kohtuullisen keston periaatteen noudattamatta jättäminen oikeuttaa nimittäin toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen kaltaisen, hallinnollisen menettelyn päätteeksi tehdyn päätöksen kumoamisen vain silloin, kun liian pitkän ajan kulumisen voi vaikuttaa hallinnollisen menettelyn päätteeksi tehdyn päätöksen varsinaiseen sisältöön (ks. vastaavasti määräys 13.12.2000, SGA v. komissio, C-39/00 P, EU:C:2000:685, 44 kohta; tuomio 6.12.2012, Fuller-Tomlinson v. parlamentti, T-390/10 P, EU:T:2012:652, 116 kohta ja tuomio 18.5.2009, Meister v. SMHV, F-138/06 ja F-37/08, EU:F:2009:48, 76 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen), mistä ei ole kyse käsiteltävänä olevassa asiassa.
- 105 Käsiteltävänä olevassa asiassa se, ettei työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen toiminut nopeasti avustamispyynnön käsittelyssä, tosin merkitsee henkilöstösääntöjen 24 artiklan laiminlyöntiä ja on siten otettava huomioon vahingonkorvausvaatimusten yhteydessä, mutta ei yksinään voi oikeuttaa toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen kumoamista.
- 106 Näin ollen toinen kumoamisperuste on hylättävä osittain perusteettomana ja osittain tehottomana.
- 107 Edellä esitetyn perusteella ja ilman, että on lausuttava kantajan vaatimuksesta, joka koskee parlamentin määräämistä luovuttamaan alun perin kvestorikollegiolle toimitettu raporttia koskeva luonnos, toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämispäätöksellä, kumoamista koskeva vaatimus on hyväksyttävä sillä perusteella, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen teki virheen arvioidessaan, oliko M:n käyttäytymistä käsiteltävässä asiassa pidettävä henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettuna työpaikkakiusaamisena.

Vahingonkorvausvaatimukset

- 108 Vahingonkorvausvaatimustensa yhteydessä kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin velvoittaa parlamentin korvaamaan henkisen kärsimyksen, jota kantajalle aiheutui siitä, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen laiminlöi henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaista avustamisvelvollisuuttaan, muun muassa menettelyn kohtuuttoman keston vuoksi, minkä seurauksena kantaja joutui kokemaan epävarmuutta ja ahdistusta, hänen henkinen toipumisprosessinsa estyi eikä hän saanut apua, jonka hän olisi tarvinnut voidakseen nostaa M:ää vastaan kanteen kansallisessa tuomioistuimessa. Tämä henkinen kärsimys on kantajan mukaan erillinen toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen lainvastaisuudesta, joka on ensimmäisen kumoamisperusteen kohteena. Näin ollen tätä henkistä kärsimystä ei voida korvata pelkällä toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen kumoamisella.

- 109 Parlamentti vaatii, että vahingonkorvausvaatimukset on hylättävä.
- 110 Alustavana huomautuksena, kun on kyse kantajalle M:n käyttäytymisestä väitetysti aiheutuneen henkisen kärsimyksen korvaamisesta, johon kantaja kirjelmässään vetoaa, on muistutettava, että henkilöstösääntöjen 24 artiklan ensimmäisen kohdan mukaan unioni avustaa virkamiestä tai toimihenkilöä ”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”. Henkilöstösääntöjen 24 artiklan toisen kohdan mukaan unioni korvaa ”yhteisvastuullisesti tapauksissa aiheutuneet vahingot sillä edellytyksellä, että virkamies ei ole tahallisesti tai törkeästi tuottamuksesta aiheuttanut vahinkoja eikä voi saada korvausta vahingonaiheuttajalta”.
- 111 Henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettulla avustamisvelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että toimielimen on puolustettava virkamiehiä ja toimihenkilöitä kolmansien osapuolten toimia vastaan muttei toimielimestä lähtöisin olevia toimia vastaan, joiden valvonnasta säädetään toisaalla henkilöstösäännöissä (tuomio 17.12.1981, Bellardi-Ricci ym. v. komissio, 178/80, EU:C:1981:310, 23 kohta ja tuomio 9.9.2016, De Esteban Alonso v. komissio, T-557/15 P, ei julkaistu, EU:T:2016:456, 45 kohta). Muita virkamiehiä tai toimihenkilöitä taikka M:n kaltaisia unionin toimielinten jäseniä voidaan pitää tässä säännöksessä tarkoitettuina kolmansina osapuolina (ks. vastaavasti tuomio 14.6.1979, V. komissio, 18/78, EU:C:1979:154, 15 kohta).
- 112 Siltä osin kuin on kyse kantajalle M:n toimista aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä, henkilöstösääntöjen 24 artiklan toisen kohdan perusteella kantajan on tosiasiallisesti – kuten hän on todennutkin – ensin haettava tästä vahingosta korvausta kansallisessa tuomioistuimessa nostetulla vahingonkorvauskanteella, koska kyseisen henkilöstösääntöjen säännöksen mukaan työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomais voi olla velvollinen korvaamaan yhteisvastuullisesti kyseisessä määräyksessä tarkoitetun ”kolmannen osapuolen” toimista kantajalle aiheutuneet vahingot vain sillä edellytyksellä, ettei kantaja voi saada niistä korvausta muualta.
- 113 On kuitenkin täsmennettävä, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomais saattoi avustamisvelvollisuutensa mukaisesti olla velvollinen antamaan kantajalle muun muassa taloudellista apua hänen hakiessaan vahingonkorvausta (ks. vastaavasti tuomio 12.12.2013, CH v. parlamentti, F-129/12, EU:F:2013:203, 57 kohta), tässä tapauksessa nostaessaan ”avustetun” kanteen, jotta kansallinen tuomioistuin toteaisi lainvastaisiksi ne kantajaan virkamiehen aseman tai tehtävien vuoksi kohdistuneet teot, joiden perusteella avustamispyyntö esitettiin, ja määräisi niistä vahingonkorvausta (ks. vastaavasti tuomio 9.9.2016, De Esteban Alonso v. komissio, T-557/15 P, ei julkaistu, EU:T:2016:456, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 114 Näiden täsmennysten jälkeen on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan toisen avustamispyyntöön hylkäämispäätöksen kaltaisen lainvastaisen päätöksen kumoaminen voi sellaisenaan olla kohtuullinen ja lähtökohtaisesti riittävä korvaus henkisestä kärsimyksestä, jota tästä päätöksestä on voinut aiheutua. Näin ei kuitenkaan ole, jos kantaja osoittaa, että hänelle on aiheutunut henkistä kärsimystä, joka on erotettavissa kumoamisen perusteena olevasta lainvastaisuudesta ja jota ei voida kokonaisuudessaan korvata tällä kumoamisella (ks. vastaavasti tuomio 6.6.2006, Girardot v. komissio, T-10/02, EU:T:2006:148, 131 kohta; tuomio 16.5.2017, CW v. parlamentti, T-742/16 RENV, ei julkaistu, EU:T:2017:338, 64 kohta ja tuomio 19.5.2015, Brune v. komissio, F-59/14, EU:F:2015:50, 80 kohta).
- 115 Käsiteltävässä asiassa henkinen kärsimys, johon kantaja vetoaa, ei liity työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen arviointivirheeseen, joka on ensimmäisen, toista avustamispyyntöön hylkäämispäätöstä koskevan kanneperusteen kohteena, vaan siihen, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomais laiminlöi henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaista avustamisvelvollisuuttaan, mikä on toisen kanneperusteen kohteena.

- 116 Tältä osin on katsottava, että unionin yleinen tuomioistuin totesi toista kumoamisperustetta tarkastellessaan, että työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen laiminlöi avustamisvelvollisuuttaan muun muassa siltä osin, ettei se käsitellyt avustamispyyntöä riittävän nopeasti, mutta että tällainen lainvastaisuus ei voi johtaa siihen, että toisen avustamispyynnön hylkäämispäätös kumotaan tällä perusteella.
- 117 Tässä tilanteessa on todettava, että henkisen kärsimyksen, johon kantaja vetoaa, on katsottava olevan erotettavissa toisen avustamispyynnön hylkäämispäätöksen kumoamisperusteena olevasta lainvastaisuudesta eli arviointivirheestä ja että tätä vahinkoa ei missään tapauksessa voida kokonaisuudessaan korvata tämän päätöksen kumoamisella.
- 118 Kun otetaan huomioon työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen tempoilu, kun se saattoi asian toistamiseen valtuutettujen avustajien työpaikkakiusaamista käsittelevän erityisen neuvoa-antavan komitean käsiteltäväksi, ja kohtuuttoman pitkä aika – yli kaksi vuotta –, jonka työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen tarvitsi avustamispyynnön käsittelemiseen, mikä aiheutti kantajalle epävarmuutta ja esti häntä ryhtymästä oikeustoimiin M:ää vastaan tai ainakin viivästytti näitä toimia, unionin yleinen tuomioistuin katsoo käsiteltävän asian olosuhteissa, että kantajalle aiheutunut henkinen kärsimys on arvioitu oikeudenmukaisesti, kun hänelle tästä vahingosta suoritettavan korvauksen kohtuulliseksi määräksi vahvistetaan 10 000 euroa.
- 119 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että on hyväksyttävä kantajan vaatimus siitä, että saadulle vahingonkorvaukselle on maksettava Euroopan keskuspankin (EKP) peruskorkokannan mukaista viivästyskorkoa, ja koska ei ole mainittu, mistä alkaen viivästyskorkoa on maksettava, se määrää, että koron maksaminen alkaa tämän tuomion julistamispäivästä (ks. vastaavasti tuomio 16.5.2017, CW v. parlamentti, T-742/16 RENV, ei julkaistu, EU:T:2017:338, 67 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 127 kohta).
- 120 Edellä esitetyn perusteella toinen avustamispyynnön hylkäämispäätös on kumottava siinä olevan arviointivirheen vuoksi, ja parlamentti on veloitettava maksamaan kantajalle korvauksena henkisestä kärsimyksestä 10 000 euroa viivästyskorkeineen, jotka lasketaan tämän tuomion julistamispäivästä alkaen EKP:n perusrahoitusoperaatioihinsa soveltaman korkokannan mukaisesti.

Oikeudenkäyntikulut

- 121 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 1 kohdan mukaan asianosainen, joka häviää asian, veloitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut, jos vastapuoli on sitä vaatinut. Koska parlamentti on hävinnyt asian ja kantaja on vaatinut oikeudenkäyntikulujensa korvaamista, parlamentti on veloitettava korvaamaan kantajan oikeudenkäyntikulut.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Euroopan parlamentin 30.6.2016 tekemä päätös, jolla tämän toimieliimen työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomaisen hylkäsi Michela Curton 14.4.2014 esittämän avustamispyynnön, kumotaan.
- 2) Parlamentti määrätään maksamaan Curtolle korvauksena henkisestä kärsimyksestä 10 000 euroa viivästyskorkeineen, jotka lasketaan tämän tuomion julistamispäivästä alkaen Euroopan keskuspankin (EKP) perusrahoitusoperaatioihinsa soveltaman korkokannan mukaisesti.

3) Parlamentti velvoitetaan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Julistettiin Luxemburgissa 13 päivänä heinäkuuta 2018.

Allekirjoitukset