



## Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (első tanács)

2017. április 24.\*

„Közszolgálat — Kisegítő szerződéses alkalmazott — A személyzeti szabályzat 24. cikke — Segítségnyújtás iránti kérelem — A személyzeti szabályzat 12a. cikke — Lelki zaklatás — A személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése — A személyzeti szabályzat szerinti négy hónapos válaszadási határidő — A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság igazgatási vizsgálat megindításáról szóló határozata — A munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak az állítólagos lelki zaklatás fennállásáról a személyzeti szabályzat szerinti válaszadási határidőben való állásfoglalásának hiánya — A segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatóságos határozat fogalma — Nem létező aktus — Elfogadhatatlanság”

A T-570/16. sz. ügyben,

**HF** (lakóhelye: Bousval [Belgium], képviseli: A. Tymen ügyvéd)

felperesnek

az **Európai Parlament** (képviselek: E. Taneva és M. Ecker, meghatalmazotti minőségben)

alperes ellen

az EUMSZ 270. cikk alapján benyújtott és egyrészt a Parlament munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságának a felperes által 2014. december 11-én benyújtott segítségnyújtás iránti kérelmét elutasító, állítólagosan 2015. április 11-én hozott határozatának megsemmisítésére, másrészt a felperes által állítólag elszenvedett kár megtérítésére irányuló kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács),

tagjai: I. Pelikánová elnök, P. Nihoul és J. Svenningsen (előadó) bírák,

hivatalvezető: E. Coulon,

meghozta a következő

### Ítéletet

#### A jogvita előzményei

- 1 A felperest – HF-et – az Európai Parlament munkaszerződés megkötésére jogosult hatósága (a továbbiakban: munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság) 2003. január 6. és február 14., 2003. február 15. és március 31., 2003. április 1-je és június 30., valamint 2003. július 1-je és 31. között

\* Az eljárás nyelve: francia.

foglalkoztatta egymást követő szerződésekkel kiegészítő alkalmazottként, amely kategória az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételek (a továbbiakban: az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek) 2004. május 1-jét megelőző változatában szerepelt. A felperest az „Audiovizuális” részlegre osztották be, amely immár a Kommunikációs Főigazgatósággá váló Információs és Közönségkapcsolati Főigazgatóság média igazgatóságának egyik egysége (a továbbiakban: „audiovizuális egység”). A felperes a B kategória V. csoportjának 3. osztályába tartozó asszisztensi munkakört töltött be ott.

- 2 Ezt követően a felperest 2003. augusztus 1-je és 2005. március 31. között – az audiovizuális egység produkciós adminisztrációhoz kapcsolódó többlettevékenységének való megfelelés érdekében – egy franciaországi székhelyű, a Parlament részére szolgáltatásokat nyújtó társaság alkalmazta produkciós asszisztensként.
- 3 A felperest a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság ismételten alkalmazta az audiovizuális egységnél, ezúttal szerződéses alkalmazottként 2005. április 1-jétől 2006. január 31-ig, majd ugyanezen egységnél ideiglenes alkalmazottként 2006. február 1-jétől 2012. január 31-ig.
- 4 2012. február 1-jétől 2015. május 31-ig továbbra is egymást követő, határozott időre szóló szerződésekkel alkalmazták kiegészítő szerződéses alkalmazottként az audiovizuális egységnél.
- 5 2014. szeptember 26-tól a felperes betegszabadságon volt, és azóta nem folytatta a Parlamentben szakmai tevékenységét.
- 6 A Parlament főtitkárának (a továbbiakban: főtitkár) címzett, és a munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottság (a továbbiakban: tanácsadó bizottság) elnökének, valamint a Parlament elnökének és a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának másolatban eljuttatott 2014. december 11-i levelében a felperes az Európai Unió tisztviselői személyzeti szabályzata (a továbbiakban: személyzeti szabályzat) 90. cikkének (1) bekezdése alapján a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtott be (a továbbiakban: segítségnyújtás iránti kérelem), mivel az említett cikkek az egyéb alkalmazottakra vonatkozó alkalmazási feltételek 92. és 117. cikke alapján analógia útján alkalmazandók a szerződéses alkalmazottakra. E kérelem alátámasztása érdekében a felperes arra hivatkozott, hogy az audiovizuális egység vezetője általi lelki zaklatás sértettje volt, amely zaklatás – különösen a szolgálati értekezleteken – magatartásban, szóban és írásban nyilvánult meg. A felperes azt kérte, hogy sürgős intézkedéseket hozzanak annak érdekében, hogy közvetlenül védjék őt a feltételezett zaklatójával szemben, és a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság indítson igazgatási vizsgálatot a tények valóságának megállapítására.
- 7 A Személyzeti Főigazgatóság „Humán erőforrás” egységének (a továbbiakban: Humán erőforrás egység) vezetője – aki egyébként a tanácsadó bizottság elnöke is – 2015. január 13-i levelében igazolta a felperes segítségnyújtás iránti kérelmének beérkezését, és tájékoztatta őt arról, hogy e kérelmet továbbították a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójához, aki az említett kérelem ügyében a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként négy hónapos határidővel dönt, amelynek lejártával adott esetben úgy tekinthető, hogy e segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatóságos határozat született, amellyel szemben így a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése szerinti panasszal lehet élni.
- 8 A felperes jogi képviselője 2015. január 23-i levelével a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának tudomására hozta többek között, hogy az audiovizuális egység vezetőjét tájékoztatták a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtásáról és arról, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság megindította az igazgatási vizsgálatot. Ez az információ ugyanis szerepelt az audiovizuális egység egyik értekezletének jegyzőkönyvében, amely hozzájárult ahhoz, hogy bizonyos információk nem csak a felperes munkatársaihoz, hanem bizonyos, intézményen kívüli személyekhez is eljutottak. Ezen

értekezlet során az egységvezető állítólag azt is bejelentette, hogy a felperes nem tér vissza az audiovizuális egységhez, és következképpen tervbe kell venni az audiovizuális egység „Newsdesk Hotline” elnevezésű részének átszervezését.

- 9 A Parlament Főtitkársága Személyzeti Főigazgatósága Humánerőforrás-fejlesztési Igazgatóságához tartozó „Szerződéses Alkalmazottak és Akkreditált Parlamenti Asszisztensek Felvételi” egységének (a továbbiakban: a szerződéses alkalmazottak felvételi egysége) egyik alkalmazottja 2015. január 26-i elektronikus levelében a felperesnek megküldött egy „feljegyzést, amely megerősítette a szervezeti egységváltás[át] 2015. [január] 21-étől”. E feljegyzésben, amelyet szintén 2015. január 26-i keltezéssel láttak el, az szerepelt, hogy a felperest 2015. január 21-i visszamenőleges hatállyal a Kommunikációs Főigazgatóság Kommunikáció a polgárokkal igazgatóságának az Európai Unió látogatási programjainak egységéhez (EUVP) (a továbbiakban: látogatási programok egysége) osztották be, és a munkavégzés helyének megváltozását kivéve munkaszerződése semmilyen egyéb módon nem változott (a továbbiakban: „újrabeosztó határozat”).
- 10 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. február 4-i levelében válaszolt a felperes jogi képviselőjének 2015. január 23-i levelére, melyben arra hivatkozott, hogy az audiovizuális egység vezetőjével szemben távoltartásra vonatkozó intézkedést fogadtak el a felperes javára, amely ez utóbbinak a látogatási programok egységéhez való beosztását tartalmazta. Az audiovizuális egység vezetője által ezen egység értekezletén közzétett információkat illetően a felperest arról tájékoztatták, hogy ezen információk „[a felperes] javára meghozott távoltartásra vonatkozó intézkedés vonatkozásában, nem pedig az egysége egyéb tagjaira irányuló megfélemlítésként [és] még kevésbé [a felperes] zaklatásának újabb jeleként értendők”. Egyébként a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója tájékoztatta a felperest arról, hogy az aktájának alapos tanulmányozását követően, továbbá az igazgatási vizsgálat megindítására vonatkozó kérelmére válaszul ezen aktának a tanácsadó bizottsághoz való áttételéről döntött, amely bizottság elnöke minden későbbi fejleményről tájékoztatni fogja őt. A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója úgy vélte, hogy ezzel válaszolt a segítségnyújtás iránti kérelemre és ez az ő hatáskörét illetően a felperes „ügyének lezárását” vonta maga után (a továbbiakban: 2015. február 4-i határozat).
- 11 A felperes jogi képviselője 2015. február 12-i levelében egyrészt felkérte a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatóját, hogy részletesen ismertesse azon rendelkezés terjedelmét, amelyet a 2015. február 4-i határozatban bejelentett, azaz különösen jelölje meg, hogy a felperest érintő távoltartásra vonatkozó intézkedést ideiglenes jelleggel hozták-e meg. Másrészt felidézte, hogy a munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottságra vonatkozó belső szabályzat (a továbbiakban: a zaklatással kapcsolatos belső szabályzat), és különösen annak 14. és 15. cikke értelmében a tanácsadó bizottságnak nem az a feladata, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem ügyében döntsön, hanem kizárólag az, hogy a titkos jelentést megküldje a főtitkárnak, aki e belső szabályzat 16. cikke értelmében mindenképpen köteles intézkedéseket hozni. A felperes ennek megfelelően úgy vélte, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem elbírálására továbbra is – munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként – a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója, és nem a tanácsadó bizottság jogosult.
- 12 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. március 4-i levelében megismételte azon álláspontját, amely szerint a segítségnyújtás iránti kérelmet a tanácsadó bizottsághoz áttevő határozatával „a hatáskörét illetően az ügyet lezárta”, és amely szerint, noha a Parlament elnöksége a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság jogkörével ruházta fel a személyzeti szabályzat 24. cikke értelmében benyújtott segítségnyújtás iránti kérelmek elbírálását illetően, attól még nem hagyhatta figyelmen kívül a zaklatással kapcsolatos belső szabályzatot, amelyek alapján a főtitkár jár el a tartós zaklatás helyzetében. Egyebekben rámutatott, hogy a felperesnek az audiovizuális egységtől a látogatási programok egységéhez való áthelyezésére vonatkozó intézkedésre ugyanannyira az érintettnek a segítségnyújtás iránti kérelemben megfogalmazott kérése nyomán került sor, mégpedig „szolgálati érdekből”, azért, hogy a [látogatási programok egységén] belül eleget tegyenek a növekvő igényeknek”, és ezt az újrabeosztást a szerződésének lejártáig fent kellett tartani.

- 13 A felperest a tanácsadó bizottság 2015. március 9-i elektronikus levélben március 25-ére idézte be meghallgatásra.
- 14 A felperes 2015. április 24-i keltezésű levelében a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján panaszt nyújtott be először is az újrabeosztó határozattal szemben, mivel e határozattal a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság állandó jelleggel osztotta be őt a látogatási programok egységéhez, nem pedig ideiglenesen; másodsor a 2015. február 4-i határozattal szemben, amellyel a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója a segítségnyújtás iránti kérelemmel kapcsolatban határozott úgy, hogy „saját hatáskörben” megállapította az ügy lezárását, harmadszor a 2015. április 11-i határozattal szemben, amellyel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság hallgatólagosan elutasította a segítségnyújtás iránti kérelmet.
- 15 A főtitkár 2015. augusztus 20-i levelében, munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljárva úgy határozott, hogy részben helyt ad a felperes által április 24-én benyújtott panasznak. A felperesnek a látogatási programok egységéhez való újrabeosztását illetően a főtitkár emlékeztetett arra, hogy ez az újrabeosztás szükségszerűen ideiglenes jellegű, és az – akkor még folyamatban lévő – igazgatási vizsgálat során végig fenn kell állnia, továbbá lényegében elutasította a felperes által a távoltartásra vonatkozó intézkedés megalapozottságával és részletes szabályaival kapcsolatban felhozott érveket (a továbbiakban: 2015. augusztus 20-i határozat).
- 16 Ezzel szemben ebben a 2015. augusztus 20-i határozatban a főtitkár a 2015. február 4-i határozat megváltoztatásáról határozott, mivel a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója tévesen állapította meg, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság lezárta a segítségnyújtás iránti kérelem alapján indult eljárást. E tekintetben pontosította, hogy ez a segítségnyújtás iránti kérelem utólagosan a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának végleges határozatát eredményezi, és – következésképpen – ellentétben a felperes állításával, egyáltalán nem került sor segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatólagos határozatra, így a panasza e pont tekintetében elfogadhatatlan.

### **A kereset megindítását követően bekövetkezett tények**

- 17 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2015. december 8-i levelében tájékoztatta a felperest azon szándékáról, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet megalapozatlannak nyilvánítja, többek között az audiovizuális egység egységvezetőjének, valamint ezen egység tizennégy tisztviselőjének és alkalmazottjának a tanácsadó bizottság általi meghallgatása alapján.
- 18 A főigazgató lényegében azt állapította meg, hogy noha a felhozott tények többször is előfordultak, az audiovizuális egység vezetője által szóban és a felperes által bemutatott levelezés szerint írásban használt hangnem számára nem tűnt helytelennek, figyelemmel a ténybeli környezetre és az ezen egységre jellemző munkafeltételekre. Kifejtette, hogy „elismerve, hogy a szóhasználat néha őszinte és közvetlen volt, meg kell állapítani ugyanakkor, hogy az nem haladta meg az egységvezető és csapatának tagjai közötti szakmai eszmecsere észszerű korlátait”. Úgy vélte többek között, hogy e szavak olyan szolgálati értekezletek során hangzottak el, amelyeken a szervezési hiányosságokat vitatták meg, így azokat olyannak lehet tekinteni, mint amilyeneket a napi ügyvitel keretében mondtak ki, olyan problémák megoldására irányulóan, amelyek az egység munkatársainak nagy része számára nyilvánvalónak tűntek. Az audiovizuális egység vezetője által a felperesnek küldött elektronikus leveleket illetően a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója úgy vélte, hogy „magától értetődik, hogy a céljuk vagy az volt, hogy a szervezeti egység működését javítsák, vagy az, hogy emlékeztessenek az utasításaira”, így „tartalmuk – szöveggörnyezetükben vizsgálva – nem tekinthető helytelennek”.
- 19 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója az Európai Unió Alapjogi Chartája 41. cikke (2) bekezdése a) pontjának megfelelően felhívta a felperest, hogy tegye meg észrevételeit a főigazgatónak a segítségnyújtás iránti kérelmet megalapozatlannak nyilvánító szándékával kapcsolatban, és ezen

észrevételeket a neki megfelelő módon, akár egy megbeszélés során, akár írásban tegye meg. A felperes 2015. december 20-án lejáró határidőt kapott ahhoz, hogy a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójával ismertesse az ezzel kapcsolatos szándékát.

- 20 A felperes jogi képviselője a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatóját 2015. december 17-i levelében tájékoztatta arról, hogy észrevételeit írásban teszi meg. Ugyanakkor – e tekintetben a 2015. szeptember 23-i Cerafogli kontra EKB ítéletre (T-114/13 P, EU:T:2015:678) hivatkozva – a tanácsadó bizottság vizsgálati jelentésének közlését kérte, amely kérelmet 2016. február 5-én megismételt.
- 21 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója 2016. február 9-i levelében a felperesnek 2016. április 1-jei határidőt tűzött a segítségnyújtás iránti kérelem elutasítására vonatkozó szándékával kapcsolatos észrevételeinek megtételére. Egyebekben a vizsgálati jelentés közlésére vonatkozó kérelmére adott válaszában rámutatott, hogy a tanácsadó bizottság csak egy olyan véleményt juttatott el hozzá, amelyben a felperes esetében megállapította a lelki zaklatás hiányát. Ezzel szemben nem közölte vele a zaklatással kapcsolatos belső szabályzat 14. cikke szerinti jelentést, mivel a tanácsadó bizottság ilyen jelentést csak akkor készít, ha az említett bizottság megállapítja a lelki zaklatás fennállását.
- 22 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljárva a 2016. június 3-i határozatában elutasította a segítségnyújtás iránti kérelmet (a továbbiakban: 2016. június 3-i határozat). E határozatban többek között kifejtette, hogy a felperest teljes körűen és részletesen tájékoztatták azon okokat illetően, amelyek alapján a főigazgató 2015. december 8-án a segítségnyújtás iránti kérelmét elutasítani szándékozott. Ugyanakkor emlékeztetett arra, hogy a feladata csupán a segítségnyújtás iránti kérelem intézésére terjedt ki, és e tekintetben a tanácsadó bizottság semmilyen határozathozatali hatáskörrel nem bírt. Márpedig szerinte a felperes nem rendelkezett semmilyen személyes joggal arra, hogy közöljék vele a tanácsadó bizottság vizsgálati jelentését, véleményét vagy jegyzőkönyvét.
- 23 A felperes által hivatkozott eljárási szabálytalanságokat illetően a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója többek között úgy vélte, hogy a felperes azzal, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem másolatát a tanácsadó bizottsághoz megküldte, nem fordult hivatalosan a zaklatással kapcsolatos belső szabályzat értelmében vett panasszal ehhez a tanácsadó bizottsághoz.
- 24 A Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója – kifejtve, hogy ő fordult 2015. február 2-án a tanácsadó bizottsághoz – úgy vélte, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem intézése, valamint a vizsgálat során bekövetkezett késedelem – azaz a meghallgatások lebonyolításához szükséges hat hónap és tizenegy nap – magyarázata az, hogy a tanácsadó bizottság elé beidéztetett személyek nem voltak elérhetőek, valamint hogy a Parlament személyi állománya három munkavégzési hely között oszlik meg, továbbá az ügy összetettsége sok személy meghallgatását tette szükségessé.
- 25 Az ügy érdemét illetően a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója fenntartotta a 2015. december 8-i levelében ismertetett elemzést, és annak megfelelően úgy döntött, hogy a felperes által leírt helyzetet nem ismeri el a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatás fogalmába tartozónak.

## **Eljárás**

- 26 Az Európai Unió Törvényszékének Hivatalához 2015. november 17-én beérkezett keresetlevelében a felperes megindította az eredetileg F-142/15. számon nyilvántartásba vett jelen keresetet.
- 27 A Közszolgálati Törvényszék Hivatalához 2016. január 29-én benyújtott beadványában a Parlament e bíróság eljárási szabályzatának 83. cikke alapján elfogadhatatlansági kifogást emelt, amellyel kapcsolatban a felperes 2016. február 22-én tett észrevételt.

- 28 A Hivatal 2016. április 28-i levelével értesítette a feleket, hogy a Közzolgálati Törvényszék az eljárási szabályzata 83. cikke (3) bekezdésének első albekezdése értelmében úgy határozott, hogy a Parlament által emelt elfogadhatatlansági kifogásról az eljárást befejező határozatban dönt.
- 29 A Parlament a Közzolgálati Törvényszék Hivatalához 2016. június 6-án ellenkérelmet nyújtott be, amelyhez többek között a jelen ítélet 17–25. pontjában említett levélváltást is mellékelte, míg a felperes a választ 2016. július 18-án terjesztette elő.
- 30 Az Európai Unió és alkalmazottai közötti jogviták elsőfokú elbírálásával kapcsolatos hatáskörnek a Törvényszékre történő átruházásáról szóló 2016. július 6-i 2016/1192/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelet (HL 2016. L 200., 137. o.) 3. cikke alapján a jelen ügyet a 2016. augusztus 31-i állásának megfelelően áttették a Törvényszékhez, és onnantól az eljárást a Törvényszék eljárási szabályzatával összhangban folytatják le. Ezt az ügyet a T-570/16. számon vették nyilvántartásba, és az első tanácsnak osztották ki.
- 31 A második beadványváltást követően, amelyet a Közzolgálati Törvényszék az eljárási szabályzatának 55. cikke alapján engedélyezett, az eljárás írásbeli szakaszát a Törvényszék eljárási szabályzatának megfelelően zárták le.
- 32 A Hivatal 2016. november 29-i levelében a Törvényszék az eljárási szabályzata 90. cikke (1) bekezdése alapján felkérte a felperest, hogy számoljon be arról, hogy nyújtott-e be panaszt a 2016. június 3-i határozat ellen a személyzeti szabályzat 90. cikkének (2) bekezdése alapján, és adott esetben juttassa el neki e panasz másolatát.
- 33 A felperes a Törvényszék Hivatalának 2016. december 13-án megküldött levelében megerősítette, hogy 2016. szeptember 6-án benyújtott ilyen panaszt, amelynek másolatát mellékelte.
- 34 A Hivatal 2017. január 19-i levelében a Törvényszék az eljárási szabályzata 90. cikkének (1) bekezdése alapján felkérte a Parlamentet, hogy számoljon be arról, hogy a 2016. szeptember 6-i panaszt milyen módon bírálta el, és amennyiben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság e panaszról kifejezetten rendelkezett, juttassa el neki a határozat másolatát.
- 35 A Parlament 2017. február 1-jén megerősítette a Törvényszék felé, hogy a 2016. szeptember 6-i panaszról kifejezetten rendelkezett. Bemutatta a 2017. január 4-i határozat másolatát, amellyel a főtitkár munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságként eljárva e panaszt elutasította.
- 36 Tekintve, hogy a felek nem kérték tárgyalás megtartását az eljárási szabályzat 106. cikkének (1) bekezdése alapján, a Törvényszék, mivel úgy véli, hogy az ügy iratai alapján rendelkezik a szükséges ismeretekkel, úgy határozott, hogy a keresetről az eljárás szóbeli szakaszának mellőzésével dönt.

### **A felek kérelmei**

- 37 A felperes azt kéri, hogy a Törvényszék:
- semmisítse meg a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak a felperes segítségnyújtás iránti kérelmét elutasító, szerinte 2015. április 11-én hozott hallgatóságos határozatát;
  - semmisítse meg a felperes 2015. április 24-i panaszát elutasító 2015. augusztus 20-i határozatot;
  - kötelezze a Parlamentet méltányossági alapon 50 000 euróban meghatározott kártérítés megfizetésére a felperest ért kár megtérítéseként;
  - a Parlamentet kötelezze a költségek viselésére.

- 38 A Parlament azt kéri, hogy a Törvényszék:
- a keresetet mint elfogadhatatlant utasítsa el;
  - másodlagosan a keresetet mint megalapozatlant utasítsa el;
  - a fellebbezőt kötelezze a költségek viselésére.

## **A jogkérdésről**

### *A megsemmisítés iránti kérelmekről*

- 39 A Parlament elfogadhatatlansági kifogásában lényegében arra hivatkozott, hogy a 2015. február 4-i határozat képezte azt a sérelmet okozó aktust, amellyel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszolt. E határozat, amelyet a személyzeti szabályzat 90. cikke (1) bekezdésének harmadik mondata szerinti válaszadási határidőben hoztak meg, állítólag akadályát képezte volna az ugyanezen kérelmet elutasító hallgatólagos határozat utólagos, a jelen esetben a 2014. december 11-étől, azaz e segítségnyújtás iránti kérelem benyújtásától számított, négy hónapos személyzeti szabályzat szerinti válaszadási határidő lejártakor történő meghozatalának. A határozat, amelynek jogszerűségét a felperes vitatja, ennek megfelelően nem létezik.
- 40 A Parlament ellenkérelmében ezt követően rámutatott, hogy a 2015. február 4-i határozat képezte a meghozott, távoltartásra vonatkozó intézkedést, valamint az igazgatási vizsgálat megindítását illetően ténylegesen a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által a segítségnyújtás iránti kérelemre adott első kifejezett választ. Ugyanakkor hangsúlyozta, hogy a főtítkár e határozatot a 2015. augusztus 20-i határozattal részben visszavonta. A főtítkár ugyanis megállapította, hogy a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának a személyzeti szabályzat 24. cikke értelmében még határoznia kellett volna arról, hogy fennáll-e a felperes által hivatkozott lelki zaklatási helyzet, és ebből kifolyólag kell-e újból határozatot hoznia az igazgatási vizsgálatot követően, amit egyébként végül a 2016. június 3-i határozatban meg is tett.
- 41 A felperes a 2016. február 22-i észrevételeiben arra hivatkozva vitatta a Parlament elemzését, hogy a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése értelmében a személyzeti szabályzat 90. cikke (1) bekezdésének harmadik mondata szerinti hallgatólagos elutasító határozat született azáltal, hogy a Parlament 2015. április 11-én nem adott kifejezett választ azt illetően, hogy ténylegesen fennállt-e a segítségnyújtás iránti kérelemben hivatkozott lelki zaklatás.
- 42 A felperes kiemelte egyrészt, hogy a Parlament ezen a ponton a 2015. február 4-i határozatban csupán annak megemlézésére szorítkozott, hogy a zaklatással foglalkozó bizottsághoz fordult, és megerősítette, hogy ezen időpontban a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság semmilyen állásfoglalást nem tett a hivatkozott tények fennállását és azoknak a személyzeti szabályzat 12a. cikke szerinti lelki zaklatásnak minősítését illetően. Másrészt és főként, a főtítkár a 2015. április 24-i panaszról hozott 2015. augusztus 20-i határozatban megsemmisítette a 2015. február 4-i határozatot, mivel a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság abban azt állította, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet pusztán azáltal lezárta, hogy a tanácsadó bizottsághoz fordult.
- 43 Így a felperes a 2016. február 22-i észrevételeiben megállapította, hogy ha jóvá kellene hagyni a Parlament álláspontját, az azt jelentené, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság számára elegendő lenne a tanácsadó bizottsághoz fordulni ahhoz, hogy mentesüljön attól az őt terhelő kötelezettségtől, hogy a személyzeti szabályzat szerinti négy hónapos határidőn belül válaszoljon az alkalmazottak által hozzá benyújtott bármilyen kérelemre, ide értve a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet is.

- 44 A felperes válaszában többek között úgy érvelt, hogy „amikor megindította a [jelen] keresetet, a megsemmisítés iránti kérelmei elfogadhatók voltak”, és „[e] megsemmisítés iránti kérelmek csak e kereset benyújtása után váltak tárgytalanná, mivel a 2016. június 3-i határozatot felváltotta a 2015. április 11-i határozat”.
- 45 Előjáróban emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat értelmében a személyzeti szabályzat 90. cikke (2) bekezdésének és 91. cikke (1) bekezdésének értelmében vett sérelmet okozó aktus léte a tisztviselő által az intézményével szemben indított kereset elfogadhatóságának elengedhetetlen feltétele (lásd: 1993. július 13-i Moat kontra Bizottság ítélet, T-20/92, EU:T:1993:63, 39. pont; 2004. július 6-i Huygens kontra Bizottság ítélet, T-281/01, EU:T:2004:207, 125. pont; lásd továbbá: 2015. július 16-i FG kontra Bizottság végzés, F-20/15, EU:F:2015:93, 41. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 46 E tekintetben, amikor a munkaszerződés megkötésére jogosult hatósághoz, vagy – az adott ügynek megfelelően – a kinevezésre jogosult hatósághoz a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján az említett szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelmet nyújtanak be, és ha e hatóság a szolgálat ellátásának rendjével és nyugalmával összeegyeztethetetlen incidenssel áll szemben, a segítségnyújtási kötelezettség alapján köteles a kellő határozottsággal fellépni, valamint az ügy körülményei alapján szükséges gyorsasággal és gondossággal reagálni a tények megállapítása és azokból a megfelelő következtetéseknek az ügy ismeretében való levonása érdekében. Ennek érdekében elégséges, hogy az intézményétől védelmet igénylő tisztviselő vagy alkalmazott bizonyítékkedeménnyel álljon elő azon támadások valóságosságára vonatkozóan, amelyek célpontjának tekinti magát. Ilyen körülmények esetén a szóban forgó intézmény feladata a megfelelő intézkedések meghozatala, így különösen a panasz alapjául szolgáló tényeknek a panaszossal folytatott együttműködésben történő megállapítására irányuló igazgatási vizsgálat lefolytatása (1989. január 26-i Koutchoumoff kontra Bizottság ítélet, 224/87, EU:C:1989:38, 15. és 16. pont; 2007. október 25-i Lo Giudice kontra Bizottság ítélet, T-154/05, EU:T:2007:322, 136. pont; 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 87. pont).
- 47 A zaklatásra vonatkozó állítások esetén a segítségnyújtási kötelezettség magában foglalja többek között azt a kötelezettséget, hogy az adminisztráció alaposan, gyorsan és bizalmasan vizsgálja meg azt a segítségnyújtás iránti kérelmet, amelyben zaklatásra hivatkoznak, és tájékoztassák a kérelmezőt a panaszát követően tett intézkedésekről (2008. november 27-i Klug kontra EMEA ítélet, F-35/07, EU:F:2008:150, 74. pont; 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 88. pont).
- 48 Az olyan helyzetben teendő intézkedéseket illetően, amely – mint a jelen ügyben – a személyzeti szabályzat 24. cikkének hatálya alá tartozik, az adminisztráció, az európai uniós bíróság felülvizsgálati jogköre mellett, a személyzeti szabályzat 24. cikke alapján meghozandó végrehajtási intézkedések és eszközök megválasztása tekintetében széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik (1998. szeptember 15-i Haas és társai kontra Bizottság ítélet, T-3/96, EU:T:1998:202, 54. pont; 2007. október 25-i Lo Giudice kontra Bizottság ítélet, T-154/05, EU:T:2007:322, 137. pont; 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 89. pont).
- 49 A jelen ügyben nem vitatott, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtását követően a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján a személyzeti szabályzat szerinti négy hónapos válaszadási határidőn belül válaszolt a felperesnek, és tájékoztatta őt azon intézkedésekről, amelyeket a segítségnyújtási kötelezettsége alapján e segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul hozott meg. Ezen intézkedések, amelyek a 2015. február 4-i határozatban szerepeltek, és amelyek meghozatala szükség szerint azzal járt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság úgy vélte, hogy a lehetségesen a személyzeti szabályzat 12a. cikkének hatálya alá tartozó tények valódiságára vonatkozó bizonyítékkedeménnyel áll szemben, lényegében távoltartásra vonatkozó intézkedésként a felperes újrabeosztásában, valamint az igazgatási vizsgálatnak a tanácsadó bizottságra bízott megindításában nyilvánultak meg.



- 50 Meg kell tehát határozni, hogy – függetlenül attól, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2015. február 4-én meghozta a kifejezett határozatot – úgy tekinthető-e a személyzeti szabályzat 90. cikke (1) bekezdésének harmadik mondata értelmében az a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak a felhozott – állítólag a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatást megalapozó – tények valódiságával kapcsolatos állásfoglalásának a 2014. december 11-étől, azaz a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtásától számított négy hónapos határidőn belüli hiánya, hogy az lehetővé teszi a hallgatólagos határozat jelen esetben 2015. április 11-i létrejöttének megállapítását, és e hallgatólagos határozat egyenértékű azzal, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elutasítja a hivatkozott tények valódiságának megállapítását és azoknak a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatásként való minősítését.
- 51 E tekintetben a Törvényszék korábban már kétségtelenül megállapította, hogy általánosságban az a levél, amelyben az érintett személyt arról tájékoztatják, hogy a kérelme elbírálás alatt áll, nem jelenti a szóban forgó kérelem elfogadását, és így azt, hogy a kérelemre – az ilyen tájékoztató levél fennállásától függetlenül – a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése szerinti határidőben nem érkezik végleges válasz, főszabály szerint a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság vagy a kinevezésre jogosult hatóság hallgatólagos elutasító határozatának kell tekinteni (2012. július 3-i Marcuccio kontra Bizottság ítélet, T-594/10 P, EU:T:2012:336, 21. pont).
- 52 Ugyanakkor a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti, a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése alapján benyújtott segítségnyújtás iránti kérelemmel az érintett az adminisztrációjának segítségét kéri, hogy az hozzon intézkedéseket a helyzet orvoslása érdekében.
- 53 Azon intézkedések között, amelyek meghozatalát a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság vagy a kinevezésre jogosult hatóság szükségesnek tarthatja, amennyiben úgy véli, hogy az érintett a hivatkozott tények valódiságára vonatkozó bizonyítékkezdeményt mutatott be, többek között az adminisztrációnak azon határozata is szerepel, amely a tények valódiságának a segítségnyújtás kérelmezőjével együttműködésben való bizonyítására irányuló igazgatási vizsgálatot megindítja.
- 54 E tekintetben, amennyiben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság vagy a kinevezésre jogosult hatóság semmilyen választ nem ad a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtás iránti kérelemre az ezen szabályzat 90. cikk (1) bekezdésében előírt négy hónapos határidőn belül, úgy tekinthető, hogy létrejött e hatóság hallgatólagos, a segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító határozata. Ugyanis ebben az esetben vélelmezni kell, hogy e hatóság úgy ítélte meg, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem alátámasztására felhozott bizonyítékok nem képeznek a hivatkozott tények valódiságára vonatkozó, a segítségnyújtási kötelezettséget megalapozó elégséges bizonyítékkezdeményt, mivel e bizonyítékok a jelen esetben a személyzeti szabályzat 12a. cikkének állítólagos megsértésére vonatkoztak. Az ilyen segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatólagos határozat fennállásának megállapítása így szorosan kapcsolódik ahhoz, hogy az adminisztráció nem hozta meg azon intézkedéseket, amelyeket a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtási kötelezettség számára előír, mivel az adminisztráció ebben az esetben közvetlenül, azonban szükségszerűen úgy ítéli meg, hogy az ügy nem tartozik ez utóbbi rendelkezés hatálya alá.
- 55 Lényegében ezt állapította meg a Törvényszék a 2007. október 25-i Lo Giudice kontra Bizottság ítélet (T-154/05, EU:T:2007:322) 41. és 42. pontjában, amint az ezen ítélet 9–23. pontjából is kitűnik, amely egy olyan helyzetet kifogásol, amelyben – egy állítólagos lelki zaklatás ügyében – a kinevezésre jogosult hatóság a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul a személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése szerinti négy hónapos határidőn belül semmilyen segítségnyújtásra irányuló intézkedést nem hozott. Ebben az ügyben az adminisztráció csak az érintett által benyújtott panaszt követően határozott az igazgatási vizsgálat megindításáról, amelynek eredményét az adminisztráció csak néhány nappal a panaszra adandó válasznak a panasz benyújtása után hét hónappal történő meghozatala előtt ismerte meg.

- 56 Az ilyen helyzet mindenképpen különbözik a jelen esetben szóban forgótól, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság – a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul – úgy vélte, hogy elegendő bizonyítékkezdemény áll fenn ahhoz, hogy szükséges legyen igazgatási vizsgálatot indítani annak bizonyítása érdekében, hogy a felhozott tények ténylegesen a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki vagy szexuális zaklatást alapoznak meg.
- 57 Ugyanis az ilyen helyzetben e vizsgálatot szükségszerűen végig kell vinni annak érdekében, hogy az adminisztráció – a vizsgálati jelentés végkövetkeztetéseinek ismeretében – e tekintetben olyan végleges állásfoglalást hozzon, amely lehetővé teszi számára, hogy a segítségnyújtás iránti kérelmet további intézkedés nélkül irattárba helyezze, illetve ha bebizonyosodnak a felhozott tények, és azokra kiterjed a személyzeti szabályzat 12a. cikkének hatálya, többek között fegyelmi eljárást indítson annak érdekében, hogy a vélelmezett zaklatóval szemben adott esetben fegyelmi intézkedéseket hozzon (lásd ebben az értelemben: 1974. július 11-i Guillot kontra Bizottság ítélet, 53/72, EU:C:1974:80, 3., 12. és 21. pont; 1989. november 9-i Katsoufros kontra Bíróság ítélet, 55/88, EU:C:1989:409, 16. pont; 2011. július 12-i Bizottság kontra Q ítélet, T-80/09 P, EU:T:2011:347, 84. pont).
- 58 Annak elfogadása ugyanakkor, hogy olyan esetben, mint amilyenről a jelen ügyben szó van, a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2016. április 11-én olyan hallgatóságos határozatot hozott, amelyben e hatóság megállapítja a lelki zaklatás hiányát vagy elutasítja annak megállapítását, az igazgatási vizsgálat teljes időtartama során a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak olyan ideiglenes állásfoglalást tulajdonítana, amelynek értelmében itt nem áll fenn a személyzeti szabályzat 12a. cikkének hatálya alá tartozó eset.
- 59 Márpedig az igazgatási vizsgálatnak maga a tárgya is a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatás fennállásának megerősítésére vagy kizárására irányul, így a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem láthatja előre a vizsgálat kimenetelét, és még hallgatóságosan sem tud állást foglalni az állítólagos zaklatás valódiságával kapcsolatban azelőtt, mielőtt megkapná az igazgatási vizsgálat eredményeit. Másképp fogalmazva, az igazgatási vizsgálat megindításához tartozik, hogy az adminisztráció ne foglaljon állást elhamarkodottan, lényegében a segítségnyújtás iránti kérelemben szereplő egyoldalú tényleírás alapján, mivel – éppen ellenkezőleg – állásfoglalásával meg kell várnia, hogy az említett vizsgálat, amelyet a vélelmezett zaklató részvételével, kontradiktóriusan (lásd ebben az értelemben: 2015. szeptember 23-i Cerafogli kontra EKB ítélet, T-114/13 P, EU:T:2015:678, 35–41. pont), gyorsan és az észszerű határidő elvének tiszteletben tartásával kell lefolytatni, befejeződjék.
- 60 E tekintetben azt is pontosítani kell, hogy ilyen esetben az adminisztrációt továbbra is terheli az a kötelezettség, hogy lefolytassa az igazgatási vizsgálatot, függetlenül attól, hogy az állítólagos zaklatás időközben befejeződött-e, vagy akár a segítségnyújtást kérelmező, illetve a vélelmezett zaklató elhagyta-e az intézményt (lásd ebben az értelemben: 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 122. pont).
- 61 Az igazgatási vizsgálat lefolytatásának jelentősége ahhoz is kapcsolódik, egyrészt, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság az esetlegesen tőle független olyan szerv segítségével folytatott igazgatási vizsgálatot követően, mint a tanácsadó bizottság, esetlegesen elismeri a lelki zaklatás fennállását, önmagában kedvező hatással járhat a zaklatást elszenvedő tisztviselő vagy alkalmazott felépülésére irányuló terápiás eljárásra (2011. február 8-i Skareby kontra Bizottság ítélet, F-95/09, EU:F:2011:9, 26. pont), és ezenkívül a sértett felhasználhatja azt a nemzeti bíróság előtti keresetindításhoz, amelynek keretében érvényesül a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóságnak a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti segítségnyújtási kötelezettsége, és az nem múlik el az érintett alkalmazott alkalmazási időszakának lejártával. Másrészt az igazgatási vizsgálat lefolytatása – éppen fordítva – megengedheti az állítólagos sértett állításainak cáfolatát, amely így lehetővé teszi az ilyen váddal okozott azon kár jóvátételét, amit a vélelmezett zaklatónak tartott személy részére a vizsgálati eljárás okozhatott, amennyiben kiderül, hogy a vád nem megalapozott (2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 123 és 124. pont).

- 62 Ugyanakkor, mivel – a fegyelmi szabályokkal ellentétben – a személyzeti szabályzat nem ír elő különös rendelkezést azon határidő vonatkozásában, amellyel az adminisztrációnak az igazgatási vizsgálatot – többek között lelki zaklatás esetén – le kell folytatnia, az a körülmény, hogy a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul, e kérelem benyújtását követően négy hónapos határidőn belül megindított igazgatási vizsgálat e határidőn túl még mindig folyamatban van, nem teszi lehetővé, hogy az adminisztrációnak olyan hallgatóságos határozatot tulajdonítsanak, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság tagadta volna a segítségnyújtás iránti kérelemben hivatkozott tények valódiságát, vagy amellyel megállapította volna, hogy nem valósítanak meg a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatást.
- 63 Következésképpen a jelen esetben meg kell állapítani, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság – a segítségnyújtás iránti kérelemre válaszul és a személyzeti szabályzat 90. cikke (1) bekezdésének harmadik mondata szerinti négy hónapos határidőn belül – a személyzeti szabályzat 24. cikke szerinti intézkedéseket fogadott el, amiről a felperest a 2015. február 4-i határozat tájékoztatta, és így kedvező választ adott a segítségnyújtás iránti kérelemre, még ha az érintett részére – a határozatával megindított igazgatási vizsgálat nyomán és eredményeire tekintettel – továbbra is választ kellett adnia arról, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem alátámasztására felhozott tények bizonyítottak-e, és a jelen ügyben – adott esetben – a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatás fogalmába tartoznak-e.
- 64 Ugyanakkor a jelen ügy körülményei között, és ahogy azt a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság a 2015. április 24-i panaszt – mint e ponton elfogadhatatlant – elutasító 2015. augusztus 20-i határozatban megállapította, 2015. április 11-jén semmilyen olyan, a segítségnyújtás iránti kérelmet elutasító hallgatóságos határozat nem született, amelyet a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság olyan állásfoglalásaként lehetne értelmezni, amellyel megtagadta volna, hogy az e kérelemben felhozott tényeket a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatást megalapozó tényeknek minősítse.
- 65 E következtetést megerősíti a 2016. június 3-i határozatnak a peres eljárás során való meghozatala, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság éppen e kérdésben foglalt állást, és többek között az általa az igazgatási vizsgálat lefolytatásával megbízott tanácsadó bizottság által e tekintetben megfogalmazott következtetések alapján elutasította, hogy a felhozott tényeket a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatásnak minősítse.
- 66 Az előző megfontolások összességére tekintettel a megsemmisítésére irányuló kereseti kérelmeket, mivel nem létező határozatra vonatkoznak, mint elfogadhatatlanokat el kell utasítani.

### *A kártérítési kérelmekről*

- 67 A felperes a kártérítési kérelmei alátámasztásaként arra hivatkozik, hogy a segítségnyújtás iránti kérelem hallgatóságos elutasítása, amelyben a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság elutasítja, hogy az e kérelemben felhozott tényeket a személyzeti szabályzat 12a. cikke értelmében vett lelki zaklatás fogalmába tartozóknak ismerje el, nem vagyoni kárt okozott számára. Ez ahhoz kapcsolódik, hogy a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem ismerte el az általa az audiovizuális egység vezetőjével szemben felhozott vádak megalapozottságát, valamint ahhoz, hogy a tanácsadó bizottság e tekintetben nem tartotta tiszteletben a zaklatással kapcsolatos belső szabályzat 11. cikkét, amelynek értelmében a felperest a segítségnyújtás iránti kérelem benyújtásától számított tíz napon belül meg kellett volna hallgatnia, és az említett tanácsadó bizottsághoz panaszt benyújtó személy ezen meghallgatásától számított egy hónapos határidőn belül tanúkat kellett volna meghallgatnia. Márpedig a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság, akit a tanácsadó bizottság e működési hiányosságai miatt felelősnek kell tekinteni, a felperes szerint ezáltal megsértette az Alapjogi Charta 41. cikkét, és a jelen esetben nem járt el észszerű határidőn belül.

- 68 A Parlament azt kéri, hogy a Törvényszék a kártérítési kérelmeket mint elfogadhatatlanokat, de mindenesetre mint megalapozatlanokat utasítsa el.
- 69 E tekintetben elegendő emlékeztetni arra, hogy a vagyoni és nem vagyoni kártérítés iránti kérelmeket el kell utasítani, amennyiben azok szoros összefüggésben állnak olyan megsemmisítés iránti kérelmekkel, amelyeket mint megalapozatlanokat szintén elutasítottak (2001. március 6-i Connolly kontra Bizottság ítélet, C-274/99 P, EU:C:2001:127, 129. pont; 2006. szeptember 14-i Bíróság kontra Fernández Gómez ítélet, C-417/05 P, EU:C:2006:582, 51. pont; 2014. április 30-i López Cejudo kontra Bizottság ítélet, F-28/13, EU:F:2014:55, 105. pont).
- 70 Márpedig a jelen esetben a kártérítési kérelmek szorosan kapcsolódnak a megsemmisítés iránti kérelmekhez, amelyek a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság nem létező határozatára irányultak.
- 71 Az igazgatási vizsgálat lefolytatásának észszerűtlen határidejére alapított kifogást illetően a Törvényszék mindazonáltal megállapítja, hogy a felperes ugyanilyen kifogást vetett fel, és az általa állítólagosan elszenvedett nem vagyoni kárt jelezte a 2016. június 3-i határozattal szemben 2016. szeptember 6-án benyújtott panaszában, amelyet a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság 2017. január 4-én elutasított. Következésképpen ezekre lehet az EUMSZ 270. cikk alapján ez utóbbi határozatokkal szemben benyújtott keresetben hivatkozni.
- 72 Az előbbiekre való tekintettel a kártérítési kérelmeket, és ennél fogva magát a keresetet is teljes egészében el kell utasítani.

### **A költségekről**

- 73 Az eljárási szabályzat 134. cikkének 1. §-a alapján a Törvényszék a peresztes felet kötelezi a költségek viselésére, ha a pernyertes fél ezt kérte. Mindazonáltal az ezen eljárási szabályzat 135. cikk (2) bekezdésének értelmében a Törvényszék a pernyertes felet is kötelezheti a költségek részbeni vagy teljes viselésére, ha az a pernyertes magatartása alapján – beleértve a kereset benyújtását megelőzően tanúsított magatartását is – indokoltnak tűnik, különösen akkor, ha a Törvényszék megítélése szerint ez a fél szükségtelenül vagy rosszhiszeműen okozott költségeket a másik félnek.
- 74 A jelen esetben a Törvényszék kiemeli, hogy a felperest a segítségnyújtás iránti kérelmét elutasító hallgatólagos elutasító határozattal kapcsolatban mind a Humánerőforrás egység vezetőjének 2015. január 13-i elektronikus levelének tartalma, mind a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatójának a 2015. február 4-i és 2015. március 4-i levelében közölt pontatlan, sőt ellentmondásos válaszok részben félrevezették. Ezek után a munkaszerződés megkötésére jogosult hatóság által nyújtott információk téves jellegét a főtitkár a panaszról szóló 2015. augusztus 20-i határozatában megállapította, mivel 2015. április 24-én a panaszt mint elfogadhatatlant utasította el, tekintve, hogy az nem létező, hallgatólagos határozatra irányult.
- 75 A jelen ügyben el kell rendelni, hogy a Parlament viseli a saját költségeit, továbbá köteles viselni a felperes részéről felmerült költségek felét.

A fenti indokok alapján

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács)

a következőképpen határozott:

**1) A Törvényszék a keresetet elutasítja.**

- 2) **Az Európai Parlament maga viseli saját költségeit és köteles viselni a HF részéről felmerült költségek felét.**
- 3) **A Törvényszék HF-et kötelezi saját költségei felének viselésére.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Kihirdetve Luxembourgban, a 2017. április 24-i nyilvános ülésen.

Aláírások