



Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (seitsemäs jaosto)

14 päivänä heinäkuuta 2021 *

Henkilöstö – ECDC:n henkilöstö – Työpaikkakiusaaminen – Henkilöstösääntöjen 12 a artikla – Avustamispyyntö – Avustamisvelvollisuuden laajuus – Henkilöstösääntöjen 24 artikla – Ilmoitetun toiminnan toteuttaneen henkilön irtisanoutuminen – Kurinpitomenettelyn aloittamatta jättäminen – Henkilöstösääntöjen 86 artikla – Vastaus avustamispyyntöön – Kumoamiskanne – Asianomaiselle vastainen toimi – Kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaaminen – Perustelujen puuttuminen – Tutkimusraporttiin ja muihin asiakirjoihin tutustumista koskevan oikeuden epäminen – Perusoikeuskirjan 41 artikla – Vastuu

Asiassa T-65/19,

AI, edustajinaan asianajajat L. Levi ja A. Champetier,

kantajana,

vastaan

Euroopan tautienhäikisy- ja -valvontakeskus (ECDC), asiamiehinään J. Mannheim ja A. Iber, avustajinaan asianajajat D. Waelbroeck ja A. Duron,

vastaajana,

jossa on kyse SEUT 270 artiklaan perustuvasta vaatimuksesta yhtäältä kumota 18.5., 20.6. ja 26.10.2018 päivätyt ECDC:n päätökset, jotka se teki vastauksena kantajan avustamispyyntöön työpaikkakiusaamisen johdosta sekä kantajan pyyntöön saada tutustua tiettyihin asiakirjoihin, ja toisaalta määrätä korvausta siitä vahingosta, jota kantajalle on väitetysti aiheutunut,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja R. da Silva Passos sekä tuomarit L. Truchot ja M. Sampaol Pucurull (esittelevä tuomari),

kirjaaja: hallintovirkamies S. Spyropoulos,

ottaen huomioon asian käsittelyn kirjallisessa vaiheessa ja 1.10.2020 pidetyssä istunnossa esitetyn,

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: englanti.

tuomion

I Asian tausta

- 1 Kantaja AI otettiin Euroopan tautienehkäisy- ja -valvontakeskuksen (ECDC) palvelukseen [luottamuksellinen].¹
- 2 Kantaja esitti 20.6.2017 virkamiehiin sovellettavien henkilöstösääntöjen (jäljempänä henkilöstösäännöt) 24 artiklassa tarkoitetun avustamispyynnön (jäljempänä ensimmäinen avustamispyyntö), joka koski yksikönpäällikkö A:n (jäljempänä yksikönpäällikkö) väitetysti harjoittamaa työpaikkakiusaamista. Kuvailtuaan yksityiskohtaisesti näitä seikkoja kantaja esitti seuraavan pyynnön:

”Olisin kiitollinen, jos auttaisitte minua lopettamaan tämän tilanteen, jonka vuoksi olen hyvin ahdistunut, ja olisin kiitollinen myös siitä, että tutkisitte, onko käytöksessä, joka mielestäni on toistuvaa, hyökkäävää ja kohtuutonta, kyse työpaikkakiusaamisesta.”
- 3 Kantaja toimitti 14.7.2017 ensimmäistä avustamispyyntöään täydentävän tietolomakkeen.
- 4 ECDC antoi 7.8.2017 ensimmäisen avustamispyynnön tiedoksi Euroopan petostentorjuntavirastolle (OLAF). Oltuaan useita kertoja yhteydessä ECDC:hen OLAFin yksikön 0.1 päällikkö lähetti 27.9.2017 ECDC:n johtajalle (jäljempänä johtaja) tiedotteen. Tiedotteessa todettiin, että OLAF ei ollut aloittanut tutkimusta samoista seikoista, että päällikkö pani merkille ECDC:n aikovan aloittaa oman tutkimuksen ja että tässä tilanteessa hän ei itse aloittaisi tutkimusta.
- 5 Johtaja määräsi 28.9.2017 Euroopan komission entisen virkamiehen, B:n, tekemään tutkimuksen yksikönpäällikön toiminnasta, josta kantaja ja toinen ECDC:n työntekijä, C, joka oli myös esittänyt avustamispyynnön, olivat ilmoittaneet.
- 6 Samana päivänä päivätyllä kirjeellä johtaja ilmoitti kantajalle tutkimuksen aloittamisesta hänen ensimmäisen avustamispyyntönsä johdosta ja tutkijan nimeämisestä. Johtaja ilmoitti kantajalle myös, että ”[B:n] raportin saatuaan [hän] tek[isi] asiasta päätöksen”.
- 7 Tutkija kuuli kantajaa ensimmäisen kerran 9.10.2017.
- 8 Kantaja otti 26.10.2017 yhteyttä johtajaan ilmoittaakseen tälle yksikönpäällikön tietystä toiminnasta, joka vastasi kantajan ensimmäisessä avustamispyynnössä ilmoittamaa toimintaa ja oli tapahtunut edellisenä päivänä pidetyssä työkokouksessa. Kantaja kertoi johtajalle tuntevansa olonsa haavoittuvaksi ja olevansa huolissaan kokouksesta, joka oli määrä pitää samana iltana ja johon yksikönpäällikkö myös osallistuisi. Tässä yhteydessä kantaja pyysi, että hänet vapautettaisiin tehtävistä, joiden yhteydessä hän oli tekemisissä yksikönpäällikön kanssa.
- 9 Johtaja vastasi samana päivänä päivätyssä sähköpostiviestissä järjestelleensä aikatauluaan, jotta voisi osallistua tulevaan kokoukseen, joka huolestutti kantajaa. Kyseisen kokouksen päätyttyä kantaja ja johtaja keskustelivat ensimmäisen kerran määrittääkseen ne tehtävät, jotka edellyttivät

¹ Luottamukselliset tiedot on poistettu.

kantajan olevan suoraan tekemisissä yksikönpäällikön kanssa, ja sopivat pohtivansa lähipäivinä yhdessä ratkaisua kantajan väliaikaisiksi työjärjestelyiksi, jotka kestäisivät tutkimuksen loppuun saakka.

- 10 Tämän pohdinnan yhteydessä kantaja ilmoitti johtajalle kirjallisesti useita mahdollisuuksia, joilla voitaisiin vähentää työpaikkakiusaamisen riskiä. ”Satunnaisessa järjestyksessä” luetelluissa vaihtoehtoissa kantaja ehdotti, että ”jaoston johtotehtävät siirretään tilapäisesti – – toiselle yksikönpäällikölle” tai että ”kontakteja pyritään välttämään vuosilomien, etätyön ja joustavien työaikojen avulla”.
- 11 Kantaja ja johtaja pitivät 30.10.2017 kokouksen, jonka jälkeen johtaja kehotti 7.11.2017 päivätyssä sähköpostiviestissä kantajaa valitsemaan tavanomaista pidempiaikaisen tilapäisen etätyöjärjestelyn 9.11.2017 alkaen. Varmistaakseen osallistumisensa jo sovittuihin kokouksiin ja organisoidakseen tiimensä työskentelyn kantaja lykkäsi lopulta etätyöjärjestelyn aloittamista 13.11.2017 saakka.
- 12 Kantaja keskusteli 25.11.2017 tutkijan kanssa toistamiseen, tällä kertaa puhelimitse, ja kuvaili puhelun aikana tälle yksikönpäällikön toimintaa 25.10.2017 pidetyssä kokouksessa ja myöhempää yhteydenpitoaan johtajan kanssa, sellaisena kuin se on palautettu mieliin edellä 8–11 kohdassa.
- 13 Kantaja lopetti tilapäisen etätyöskentelyjakson 13.12.2017. Samana päivänä yksikönpäällikkö jäi lomalle vuoden 2017 loppuun saakka. Kantaja puolestaan aloitti lomansa vuoden 2018 alussa ja palasi työhön 9.1.2018.
- 14 B luovutti 21.1.2018 raporttinsa (jäljempänä tutkimusraportti) johtajalle.
- 15 Yksikönpäällikön jatkettua toimessaan koko tammikuun 2018 ajan hänet siirrettiin sairauslomalle ja hänen tilalleen valittiin sijainen 31.1.2018 lähtien.
- 16 Kantaja pyysi 13.3.2018 Euroopan unionin perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdan nojalla saada tutustua tutkimusraporttiin, mukaan lukien sen päätelmät ja suositukset.
- 17 Yksikönpäällikön sairausloma päättyi 3.4.2018. Kyseisenä päivänä hän ei jatkanut aikaisemmassa tehtävässään, vaan hoiti johtajan hänelle määräämiä tehtäviä tämän valvonnassa eikä ollut esimiesasemassa kantajaan nähden.
- 18 Vastauksena kantajan 13.3.2018 esittämään pyyntöön (ks. edellä 16 kohta) johtaja epäsi 6.4.2018 tekemällään päätöksellä tältä oikeuden tutustua tutkimusraporttiin sillä perusteella, että ensimmäisen avustamispyynnön johdosta aloitettu menettely ei ollut päättynyt. Johtaja katsoi lisäksi, että perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdassa määrätty jokaisen oikeus tutustua häntä koskeviin asiakirjoihin mahdollistaa henkilön puolustautumisoikeuksien suojaamisen silloin, kun päätös vaikuttaa kielteisesti hänen etuihinsa.
- 19 Yksikönpäällikkö ja johtaja pitivät 6.4.2018 kokouksen, jossa johtaja ilmoitti tälle suullisesti tutkimuksen tuloksista.
- 20 Kantaja esitti 10.4.2018 päivätyllä kirjeellä uuden avustamispyynnön (jäljempänä toinen avustamispyyntö). Tässä pyynnössä hän ilmoitti yksikönpäällikön ottaneen tutkimusraportin laatimisen aikana ja sen jälkeen yhteyttä useisiin ECDC:n työntekijöihin ja selittäneen näille, että

- kantajan ensimmäisessä avustamispyyntönsä ilmoittamat seikat olivat tyytymättömän työntekijän keksimiä kuvitelmia. Kantaja korosti myös, että yksikönpäällikkö oli palaamassa työpaikalle ja saattoi siis jatkaa hänen solvaamisestaan tai häneen kohdistuvaa työpaikkakiusaamista.
- 21 Kantaja pyysi 16.4.2018 päivätyssä kirjeessä toistamiseen saada tutustua tutkimusraporttiin sekä perusoikeuskirjan 41 artiklan että yksilöiden suojelusta yhteisöjen toimielinten ja elinten suorittamassa henkilötietojen käsittelyssä ja näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta 18.12.2000 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 45/2001 (EYVL 2001, L 8, s. 1) 13 artiklan ja Euroopan parlamentin, neuvoston ja komission asiakirjojen saamisesta yleisön tutustuttavaksi 30.5.2001 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 1049/2001 (EYVL 2001, L 145, s. 43) nojalla.
 - 22 Johtaja ja yksikönpäällikkö sopivat pitävänsä toisen kokouksen 16.4.2018, jotta yksikönpäälliköllä olisi mahdollisuus ilmaista virallisesti näkemyksensä tutkimusraportista, joka oli tällä välin toimitettu hänelle. Yksikönpäällikön pyynnöstä kokous siirrettiin pidettäväksi 2.5.2018, jotta hänellä olisi mahdollisuus valmistella suullisia huomautuksiaan.
 - 23 Kantajan pyyntö saada tutustua tutkimusraporttiin (ks. edellä 23 kohta) evättiin 8.5.2018 tehdyllä päätöksellä uudelleen yhtäältä sillä perusteella, ettei yhtään häneen kielteisesti vaikuttavaa päätöstä ollut vielä tehty, ja toisaalta sillä perusteella, ettei ollut osoitettu, että hänelle oli tarpeen paljastaa yksikönpäällikköä, muita ECDC:n työntekijöitä ja ulkopuolisia henkilöitä koskevia henkilötietoja. Asetukseen N:o 45/2001 perustuva tutustumispyyntö oli lisäksi välitetty ECDC:n tietosuojasta vastaavalle henkilölle.
 - 24 Johtaja ja yksikönpäällikkö pitivät 15.5.2018 kolmannen kokouksen, jossa johtaja ilmoitti yksikönpäällikölle aikovansa irtisanoa tämän työsopimuksen unionin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen (jäljempänä muuhun henkilöstöön sovellettavat palvelussuhteen ehdot), sellaisina kuin niitä sovellettiin pääasiassa, 47 artiklan c alakohdan i alakohdan perusteella.
 - 25 Heti kyseisen kokouksen jälkeen laatimallaan, 15.5.2018 päivätyllä kirjeellä yksikönpäällikkö ilmoitti irtisanoutuvansa ”yksikön edun vuoksi”.
 - 26 Yksikönpäällikölle lähettämällään, 16.5.2018 päivätyllä kirjeellä ECDC:n johtaja hyväksyi tämän irtisanoutumisen. Kyseisessä kirjeessä johtaja ensinnäkin ilmoitti tutkijan todenneen, että hänen nähdäkseen kantajan ensimmäinen avustamispyyntö ja toisen ECDC:n työntekijän esittämä samankaltainen pyyntö voitiin hyväksyä. Johtaja palautti toiseksi mieliin yksikönpäällikön esittämät huomautukset. Yksikönpäällikön mukaan syyttömyysolettaman periaatetta ei ollut noudatettu tutkimuksen aikana, tutkimusraportissa oli useita tosiseikkoja koskevia virheitä, tietyt tutkimuksessa mukana olleet henkilöt olivat voineet toimia vilpillisessä mielessä, eikä hänen tarkoituksenaan koskaan ollut vahingoittaa ketään, vaan toimia ECDC:n edun mukaisesti. Johtaja huomautti kolmanneksi, että hän oli todennut tutkimusraportissa joitakin tosiseikkoja koskevia virheitä ja että yksikönpäälliköllä oli oikeus puuttua tiettyihin ongelmiin, jotka koskivat useiden hänen yksikkönsä työntekijöiden työtehoa. Luettuaan tutkimusraportin ja yksikönpäällikköä vastaan esitetyt vakavat väitteet, joita ilmeni myös todistajanlausunnoista, johtaja katsoi kuitenkin, että yksikönpäällikön johtamistapa oli aiheuttanut työntekijöille tarpeetonta stressiä ja ahdistusta. Tässä tilanteessa johtaja totesi, ettei ECDC:n ja yksikönpäällikön välistä luottamussuhdetta voitu enää palauttaa ja että hän aikoi irtisanoa yksikönpäällikön

työsopimuksen muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdan i alakohdan mukaisesti. Todettuaan, että yksikönpäällikkö oli tällä välin ilmoittanut irtisanoutuvansa, johtaja oli hyväksynyt ilmoituksen seuraavasti:

”Olette kuitenkin nyt ilmoittanut irtisanoutuvan, mikä merkitsee käytännössä sitä, että viimeinen työpäivänne on ennen työsuhteen tosiasiallista päättymispäivää, joten totean, että on yksikön edun mukaista hyväksyä 15.5. päivätty irtisanoutumisilmoituksenne. Irtisanomisaikanne on kymmenen kuukautta, ja sen mukaisesti työsuhteenne päättyy 15.3.2019.

Keskustelujemme ja kokouksessamme sovitun mukaisesti työskentelette irtisanomisaikanne ajan kotipaikastanne käsin ja hoidatte teille osoittamiani tehtäviä.

Irtisanomisaikanne teidän on toimittava noudattaen lojaalisuusvelvollisuuttanne ECDC:tä kohtaan henkilöstösääntöjen 11 artiklan mukaisesti.”

- 27 Johtaja lähetti kantajalle 18.5.2018 tämän ensimmäistä avustamispyyntöä koskevan kirjeen (jäljempänä ensimmäinen riidanalainen päätös). Kyseisessä kirjeessä todettiin seuraavaa:

”Sen 28.9.2017 päivätyn kirjeeni johdosta, jossa tiedotin teille – – yksikönpäällikön – – harjoittaman työpaikkakiusaamisen vuoksi esittämäänne [ensimmäiseen] avustamispyyntöön perustuvan tutkimuksen aloittamisesta, ilmoitan nyt tutkimuksen ja siihen liittyvän menettelyn päättyneen. Olen vastaanottanut ulkopuolisen tutkijan, [B:n], kertomuksen tammikuun lopussa. Tutkimuksen tuloksessa toistetaan sekä teidän kertomuksenne että toisen kantelijan kertomus, jonka tueksi on myös esitetty useita todistajanlausuntoja. Tutkija toteaa, että hänen nähdäkseen molemmat työpaikkakiusaamista koskevat kantelut voidaan hyväksyä.

Kuten tiedätte, [yksikönpäällikkö] on ollut poissa alkuvuoden, ja olen siis voinut päättää menettelyn vasta nyt. Olen antanut kertomuksen päätelmät tiedoksi [yksikönpäällikölle] huhtikuussa hänen palattuaan työpaikalle, ja menettelyn mukaisesti annoin hänelle mahdollisuuden kertoa minulle näkemyksensä tutkimuksen tuloksesta.

Luettuani raportin ja otettuani huomioon käytettävissäni olevat tiedot olen tullut siihen tulokseen, että kyse oli ollut työpaikkakiusaamista merkitsevistä seikoista. Voin lisäksi todeta, että raportti sisältää joitakin tosiseikkoja koskevia virheitä. Kun kuitenkin otetaan huomioon, että [yksikönpäällikön] oli asemassaan – – puututtava tiettyihin kysymyksiin, katson, että hänen tapansa käsitellä näitä ongelmia ja hänen johtamistyyliinsä aiheuttivat tarpeetonta stressiä ja ahdistusta työntekijöille. Näin ollen aioin toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä, mutta tällä välin [yksikönpäällikkö] irtisanoutui toimestaan eikä enää työskentele työpaikalla. Kun otetaan huomioon hänen aiempi poissaolonsa ja se, että hänet siirrettiin myöhemmin työskentelemään johtajan alaisuuteen, ja koska hän on irtisanoutunut, toivon, että [ensimmäinen] avustamispyyntönne on kuultu ja että teille ahdistusta tuottanut tilanne on päättynyt.”

- 28 Yksikönpäällikkö esitti 29.5.2018 avustamispyynnön sen vuoksi, että häntä koskeneeseen tutkimukseen liittyviä luottamuksellisia tietoja oli julkaistu ruotsalaisissa tiedotusvälineissä, sekä saamiensa nimettömien uhkausten vuoksi. Tämän pyynnön johdosta aloitettiin hallinnollinen tutkimus, jonka kuluessa kantajaa kuultiin.
- 29 Kantaja pyysi 30.5.2018 päivättyllä kirjeellä kolmannen kerran oikeutta saada tutustua tutkimusraporttiin, ja tämä pyyntö koski myös kaikkia asiakirjoja, joiden perusteella ECDC:n johtaja oli tehnyt ensimmäisen riidanalaisen päätöksen, mukaan lukien ne, joiden perusteella hän oli katsonut, että tutkimusraportissa oli tosiseikkoja koskevia virheitä (jäljempänä riidanalainen

tutustumispyyntö). Mainittu pyyntö esitettiin perusoikeuskirjan 41 artiklan perusteella. Kantajan mukaan kyseinen tutustumisoikeus oli tarpeen ensimmäisen riidanalaisen päätöksen valossa, ja se oli ratkaiseva hänen toisen avustamispyyntönsä kannalta. Samassa kirjeessä kantaja pyysi lisätäsmennyksiä ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä mainitusta yksikönpäällikön sopimusasemasta irtisanoutumisen jälkeen.

- 30 Samana päivänä päivätyllä kirjeellä kantaja esitti 8.5.2018 tehdyn päätöksen (ks. edellä 25 kohta) johdosta uudistetun pyynnön saada tutustua tutkimusraporttiin asetuksen N:o 1049/2001 7 artiklan 2 kohdan perusteella.
- 31 Kantajan asianajajille osoitetulla, 20.6.2018 päivätyllä kirjeellä (jäljempänä toinen riidanalainen päätös) johtaja hylkäsi edellä 30 kohdassa mainitun riidanalaisen tutustumispyynnön todeten seuraavaa:

”Totesitte, että [päämiehenne] pyyntö perustuu siihen, että [hän] katsoo 18.5.2018 päivätyllä kirjeellä hänelle tiedoksi annetun [ensimmäisen] [riidanalaisen] päätöksen loukkaavan oikeuksiaan. Arvioituani esitettyjä väitteitä asianmukaisesti en ymmärrä, miten päämiehenne etua voitaisiin loukata, sillä en ole hylännyt [ensimmäistä] avustamispyyntöä perusteettomana. Lisäksi päämiehellänne on ollut tilaisuus esittää näkemyksensä tutkimuksen kuluessa. Tällaista pyyntöä ei myöskään voida perustella päämiehenne 10.4.2018 esittämällä [toisella] avustamispyynnöllä – –, sillä kyseisestä pyynnöstä ei vielä ole tehty mitään päätelmiä.

Näin ollen pysyttäydyn päätelmässäni, jonka mukaan raporttiin ja muihin asiakirjoihin tutustuminen ei ole välttämätöntä perusoikeuskirjan 41 artiklan perusteella.

Katson tämän päätelmän olevan [unionin] oikeuskäytännön mukainen, sillä siinä todetaan, että puolustautumisoikeuden laajuutta tulkittaessa työntekijän harjoittamaa kiusaamista koskevan avustamispyynnön johdosta aloitetussa tutkimusmenettelyssä kyseessä olevaa tilannetta ei voida missään tapauksessa rinnastaa kyseistä työntekijää vastaan aloitettuun tutkimusmenettelyyn. Perusoikeuskirjassa määrätty oikeus tutustua asiakirja-aineistoon on samankaltaisissa tapauksissa eväty kantelijoilta silloinkin, kun on todettu, ettei voitu osoittaa työpaikkakiusaamisen olevan kyseessä.”

- 32 Samana päivänä päivätyllä kirjeellä (jäljempänä toinen 20.6.2018 päivätty kirje) johtaja vastasi 30.5.2018 asetuksen N:o 1049/2001 perusteella esitettyyn uudistettuun pyyntöön saada tutustua tutkimusraporttiin (ks. edellä 31 kohta) ja kantajan 16.4.2018 asetuksen N:o 45/2001 perusteella esittämään pyyntöön (ks. edellä 23 kohta). Kyseisessä kirjeessä johtaja totesi, että kantajalla oli mahdollisuus yhtäältä tutustua paikan päällä tutkimusraportin ei-luottamukselliseen versioon ja toisaalta saada käyttöönsä henkilötietonsa sisältävä asiakirja asetuksen N:o 45/2001 13 artiklan mukaisesti.
- 33 Kantaja teki 2.7.2018 henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan nojalla valituksen ensimmäisestä ja toisesta riidanalaisesta päätöksestä. Valituksessa hän esitti korvausvaatimuksen henkisestä kärsimyksestä, jota hän väitti itselleen aiheutuneen sen vuoksi, ettei hänen uhrin asemaansa tunnustettu täysin, ettei yksikönpäällikölle määrätty kurinpitoseuraamusta ja ettei hänen ensimmäisen avustamispyyntönsä perusteella toteutettu suojelutoimenpiteitä. Kantajan mukaan kyseistä kärsimystä pahensi erityisesti tutkimusraporttiin tutustumisen epääminen. Kantaja täsmensi, että ”välittömiä vahinkoja, joita aiheutui työpaikkakiusaamisesta ja siitä, [ettei] ECDC varmista[nut] ihmisarvoa, terveyttä ja turvallisuutta koskevien normien mukaisia työoloja, käsitel[täisi]n erillisissä pyynnöissä”.

- 34 Esitettyään kysymyksiä joillekin työntekijöille johtaja ilmoitti kantajalle 7.9.2018 päivätyllä kirjeellä, ettei ollut olemassa mitään todisteita, jotka vahvistaisivat hänen toisessa avustamispyynnössä esittämänsä väitteet (ks. edellä 22 kohta), ja hylkäsi avustamispyynnön.
- 35 Kantaja sai 12.9.2018 tutustua paikan päällä tutkimusraportin ei-luottamukselliseen versioon. Hän allekirjoitti läsnäolomakkeen ja täsmensi kirjallisesti riitauttavansa kyseiseen raporttiin tutustumisen edellytykset.
- 36 Kantaja ja neljä muuta ECDC:n työntekijää esittivät 11.10.2018 henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan nojalla korvausvaatimuksen sen henkisen kärsimyksen ja aineellisen vahingon johdosta, jota he väittivät itselleen aiheutuneen siitä, ettei ECDC toteuttanut vuosina 2012–2018 toimia yksikönpäällikön heihin kohdistuneen menettelyn vuoksi.
- 37 Johtaja hylkäsi 26.10.2018 päivätyllä kirjeellä (jäljempänä valituksen hylkäämisestä tehty päätös) kantajan 2.7.2018 tekemän valituksen (ks. edellä 34 kohta). Johtaja ensinnäkin riitautti valituksen tutkittavaksi ottamisen vetoamalla siihen, että ensimmäinen riidanalainen päätös ei ollut kantajalle vastainen toimi. Seuraavaksi hän väitti, ettei yksikönpäällikön toimintaa vähätelty kyseisessä päätöksessä. Johtaja täsmensi, että "[yksikönpäällikön] toiminnan vakavuuden vuoksi [hän oli] aiko[nut] toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä tutkimusraportin tuloksen perusteella". Hän muistutti myös, että kantajan ensimmäisen avustamispyynnön tarkoituksena oli "saada tilanne loppumaan ja tutkia väitetyjä seikkoja". Hän kuvaili myös suojelutoimenpiteitä, joita kantajan osalta oli toteutettu ennen ensimmäisen riidanalaisen päätöksen tekemistä. Lisäksi hän mainitsi hyväksyneensä yksikönpäällikön irtisanoutumisen "yksikön edun vuoksi". Johtaja korosti myös, että kantaja oli saanut tutustua tutkimusraportin ei-luottamukselliseen versioon 12.9.2018. Hänen mukaansa kantajalle ei annettu oikeutta tutustua koko raporttiin, koska todistajien ja yksikönpäällikön itsensä kanssa käytyjen keskustelujen luottamuksellisuus haluttiin suojata, koska ongelma oli arkaluonteinen ja koska oli tarpeen säilyttää ECDC:n tutkimusvalmiudet. Johtaja hylkäsi lopuksi valituksessa esitetyn korvausvaatimuksen.
- 38 Kantaja teki 21.11.2018 Euroopan oikeusasiamiehelle kantelun edellä 33 kohdassa mainitusta, toisesta 20.6.2018 päiväystä kirjeestä.
- 39 Kantaja teki 5.12.2018 henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdan mukaisen valituksen 7.9.2018 päiväystä kirjeestä, joka koski hänen toista avustamispyyntöään (ks. edellä 35 kohta).
- 40 Johtaja hylkäsi 11.2.2019 edellä 37 kohdassa mainitun vahingonkorvausvaatimuksen kokonaisuudessaan.
- 41 Kantajan 5.12.2018 tekemän valituksen johdosta johtaja peruutti 6.3.2019 päivätyllä kirjeellä 7.9.2018 päivätyin kirjeen, jossa hylättiin toinen avustamispyyntö (ks. edellä 35 kohta).
- 42 Johtaja toimitti 15.3.2019 päivätyllä kirjeellä kantajalle yhteenvedon useiden sellaisten todistajien lausunnoista, joita oli kuultu toisen avustamispyynnön jälkeen, ja kutsui hänet keskusteluun, joka pidettiin 25.3.2019.
- 43 Yksikönpäällikkö lopetti ECDC:ssä työskentelyn lopullisesti 15.3.2019 irtisanomisaikansa jälkeen.
- 44 Johtaja tiedotti kantajalle 5.4.2019 päivätyllä kirjeellä, että koska toisessa avustamispyynnössä tarkoitettuja tosiseikkoja ei ollut syytä tutkia perinpohjaisemmin, hän oli päättänyt hylätä kyseisen pyynnön.

45 Oikeusasiamies katsoi 6.6.2019 päivätyssä päätöksessä (liite C.8.), että ECDC:n ei voitu osoittaa syyllistyneen huonoon hallintoon sen myönnettyä kantajalle toisessa 20.6.2018 päivätyssä kirjeessä vain osittaisen tutustumisoikeuden tutkimusraporttiin.

II Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

46 Kantaja nosti nyt käsiteltävän kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 5.2.2019 toimittamallaan kannekirjelmällä.

47 Kantaja pyysi unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 12.2.2019 jättämällänsä asiakirjalla tunnistetietojensa poistamista unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 66 artiklan nojalla. Unionin yleinen tuomioistuin hyväksyi pyynnön 30.4.2019 tekemällään päätöksellä.

48 Unionin yleisen tuomioistuimen presidentti siirsi 21.10.2019 tekemällään päätöksellä asian työjärjestyksen 27 artiklan 3 kohdan mukaisesti uudelle esittelevälle tuomarille, joka oli sijoitettu seitsemänteen jaostoon.

49 Unionin yleinen tuomioistuin (seitsemäs jaosto) päätti esittelevän tuomarin ehdotuksen perusteella aloittaa asian käsittelyn suullisen vaiheen 26.5.2020.

50 Unionin yleinen tuomioistuin määräsi 19.6.2020 antamallaan määräyksellä unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 91 artiklan c alakohdan ja 104 artiklan mukaisesti ECDC:n toimittamaan asiakirjat, joihin tutustuminen oli evätty toisella riidanalaisella päätöksellä. Nämä asiakirjat toimitettiin unionin yleiselle tuomioistuimelle 27.8.2020, eikä niitä työjärjestyksen 104 artiklan mukaisesti annettu tiedoksi kantajalle.

51 Esittelevän tuomarin ehdotuksesta unionin yleinen tuomioistuin esitti 24.6.2020 työjärjestyksen 89 artiklassa määrättyinä prosessinjohtotoimina asianosaisille useita kirjallisia kysymyksiä ja pyysi niitä toimittamaan tiettyjä asiakirjoja. Asianosaiset noudattivat näitä kehotuksia asetetussa määräajassa.

52 Asianosaisten suulliset lausumat ja niiden unionin yleisen tuomioistuimen esittämiin kysymyksiin antamat vastaukset kuultiin 1.10.2020 pidetyssä istunnossa.

53 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

- kumoaa ensimmäisen ja toisen riidanalaisen päätöksen sekä tarvittaessa valituksen hylkäämisestä tehdyn päätöksen;
- velvoittaa maksamaan kantajalle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä korvauksen, jonka kohtuulliseksi määräksi on arvioitu 40 000 euroa;
- velvoittaa ECDC:n korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

54 ECDC vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

- jättää kanteen osittain tutkimatta ja hylkää sen kokonaisuudessaan perusteettomana;
- velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

III Oikeudellinen arviointi

A Kanteen kohde

- 55 Kantaja vaatii unionin yleistä tuomioistuinta kumoamaan ensimmäisen ja toisen riidanalaisen päätöksen sekä lisäksi kumoamaan ”tarvittaessa” valituksen hylkäämisestä tehdyn päätöksen.
- 56 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. tuomio 13.7.2018, *Curto v. parlamentti*, T-275/17, EU:T:2018:479, 63 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 57 Kun valituksen hylkäämisestä tehdyn päätöksen ulottuvuus poikkeaa kyseisen valituksen kohteena olleen toimen ulottuvuudesta, erityisesti silloin, kun valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä muutetaan alkuperäistä päätöstä tai tutkitaan kantajan tilanne uudelleen sellaisten uusien oikeudellisten seikkojen ja tosiseikkojen perusteella, jotka, jos ne olisivat tapahtuneet tai olleet toimivaltaisen viranomaisen tiedossa ennen alkuperäisen päätöksen tekemistä, olisi otettu huomioon, unionin yleistä tuomioistuinta voidaan pyytää lausumaan erityisesti vaatimuksista, jotka koskevat muodollisesti valituksen hylkäämisestä tehtyä päätöstä (ks. tuomio 19.12.2019, *ZQ v. komissio*, T-647/18, ei julkaistu, EU:T:2019:884, 36 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 58 Käsiteltävässä asiassa valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä ei pelkästään vahvistettu toista riidanalaisesta päätöstä siltä osin kuin johtaja otti kantaa sen tekemisen ja valituksen tekemispäivän jälkeen tapahtuneisiin uusiin seikkoihin. Niistä asiakirjoista, joita koskeva tutustumisoikeus evättiin toisella riidanalaisella päätöksellä, johtaja nimittäin totesi, että kantaja sai lopulta tilaisuuden tutustua paikan päällä 12.9.2018 tutkimusraportin ei-luottamukselliseen versioon ja sai asetuksen N:o 45/2001 13 artiklan perusteella asiakirjan, joka sisälsi hänen henkilötietonsa.
- 59 Tässä tilanteessa on ratkaistava sekä ensimmäisen ja toisen riidanalaisen päätöksen että valituksen hylkäämisestä tehdyn päätöksen kumoamisvaatimukset.
- 60 Valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä täsmennetään lisäksi tiettyjä ensimmäisen ja toisen riidanalaisen päätöksen perusteluja. Ensimmäisen riidanalaisen päätöksen osalta on todettava, että siinä myönnetään yksikönpäällikön toiminnan vakavuus ja täsmennetään erityisesti niitä seikkoja, joiden perusteella johtaja hyväksyi tämän irtisanoutumisen ”yksikön edun vuoksi”. Toisesta riidanalaisesta päätöksestä johtaja toteaa lisäksi, ettei kantajalle annettu oikeutta tutustua koko tutkimusraporttiin, koska todistajien ja yksikönpäällikön itsensä kanssa käytyjen keskustelujen luottamuksellisuus haluttiin suojata, koska ongelma oli arkaluonteinen ja koska oli tarpeen säilyttää ECDC:n tutkimusvalmiudet. Näin ollen kun otetaan huomioon, että oikeudenkäyntiä edeltävä menettely on luonteeltaan kehittyvä, täydentävät perustelut on myös otettava huomioon tarkasteltaessa ensimmäisen ja toisen riidanalaisen päätöksen lainmukaisuutta, koska näiden perustelujen oletetaan vastaavan viimeksi mainittujen päätösten perusteluja (ks. vastaavasti tuomio 9.12.2009, *komissio v. Birkhoff*, T-377/08 P, EU:T:2009:485, 55 ja 56 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

B Kumoamisvaatimukset

1. Ensimmäisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimus

- 61 Kantaja esittää kolme kanneperustetta ensimmäisen riidanalaisen päätöksen, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, kumoamisvaatimuksen tueksi. Ensimmäinen kanneperuste koskee kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista, toinen perusteluvollisuuden laiminlyöntiä ja kolmas lähinnä henkilöstösääntöjen 24 ja 86 artiklan rikkomista.
- 62 ECDC vaatii unionin yleistä tuomioistuinta toteamaan, että kumoamisvaatimuksen tutkittavaksi ottamisen edellytykset selvästi puuttuvat kantajalle vastaisen toimen puuttumisen vuoksi. Se vaatii toissijaisesti unionin yleistä tuomioistuinta hylkäämään kaikki kolme kanneperustetta perusteettomina.

a) Alustavat huomautukset

- 63 Aluksi on palautettava mieliin hallinnolle kuuluvat veloitteet virkamiehen tai toimihenkilön esittäessä avustamispyynnön.
- 64 Kun nimittävän viranomaisen tai tapauksen mukaan toimielimen työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi saatetaan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan nojalla kyseisten henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettu avustamispyyntö, mainitun viranomaisen on avustamisvelvollisuuden nojalla ja siinä tapauksessa, että se havaitsee tilanteen, joka ei ole sopusoinnussa yksikön järjestyksen ja työrauhan kanssa, puuttuttava riittävän voimakkaasti asioiden kulkuun ja toimittava olosuhteiden edellyttämällä nopeudella ja huolellisuudella tosiseikkojen toteamiseksi ja asianmukaisten johtopäätösten tekemiseksi niiden perusteella tietoisena kaikesta asiaan liittyvästä. Tätä tarkoitusta varten riittää, että toimielimeltään suojaa vaativa virkamies tai toimihenkilö esittää edes 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, ja tutkimuksen tulosten perusteella toimielimen on toteutettava tarvittavat toimenpiteet, kuten esimerkiksi aloitettava kurinpitomenettely väitteiden kohteena olevaa henkilöä vastaan, jos hallinto katsoo hallinnollisen tutkimuksensa perusteella, että työpaikkakiusaamista on tapahtunut (ks. tuomio 3.10.2019, DQ ym. v. parlamentti, T-730/18, EU:T:2019:725, 80 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 65 Henkilöstösääntöjen 24 artiklassa säädetty avustamisvelvollisuus edellyttää, että avustamispyynnön esittäjille ilmoitetaan oikea-aikaisesti, mitä seurauksia heidän avustamispyynnöllään oli. Erityisesti aloitettaessa kurinpitomenettely avustamispyynnön esittäjälle on ilmoitettava määrätyn seuraamuksen laadusta tai vakavuudesta (ks. vastaavasti tuomio 3.10.2019, DQ ym. v. parlamentti, T-730/18, EU:T:2019:725, 108 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Lisäksi on todettava, että kun on kyse väitettyä kiusaamista koskevasta avustamispyynnöstä, hallinnon on tehtävä nopea, nimenomainen ja perusteltu päätös siitä, onko tällaista kiusaamista tapahtunut vai ei (ks. vastaavasti tuomio 5.12.2000, Campogrande v. komissio, T-136/98, EU:T:2000:281, 58 kohta).

- 66 On todettava lisäksi, että se, että nimittävä viranomaisen hallinnollisen tutkimuksen päätteeksi mahdollisesti toteaa, että kyse on työpaikkakiusaamisesta, voi itsessään vaikuttaa myönteisesti uhrin toipumisprosessiin, ja hän voi lisäksi hyödyntää tätä, kun hän mahdollisesti nostaa kansallisessa tuomioistuimessa kanteen (ks. tuomio 13.7.2018, Curto v. parlamentti, T-275/17, EU:T:2018:479, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 67 Ensimmäisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimuksen tutkittavaksi ottamista ja perusteltavuutta on siis tutkittava edellä esitettyjen seikkojen valossa.

b) Tutkittavaksi ottaminen

- 68 ECDC väittää kanteen osittaista tutkimatta jättämistä koskevaa muodollista oikeudenkäyntiväitettä esittämättä, että ensimmäistä riidanalaisesta päätöstä koskevan kumoamisvaatimuksen tutkittavaksi ottamisen edellytykset selvästi puuttuvat. ECDC:n mukaan hallinnollista tutkimusta ei päätetty ilman seurauksia. Muista oikeuskäytännössä tarkastelluista tapauksista poiketen käsiteltävässä asiassa ei sen mukaan tapahtunut kantelun hylkäämistä. Se väittää päinvastoin, että kantajan ensimmäinen avustamispyyntö, jonka tarkoituksena oli auttaa häntä saamaan tilanne loppumaan ja tutkia yksikönpäällikön toimintaa, hyväksyttiin kokonaisuudessaan.
- 69 ECDC katsoo ensinnäkin, että kyseisen pyynnön johdosta toteutettiin useita toimenpiteitä, joista ensimmäinen oli asian saattaminen OLAFin käsiteltäväksi 7.8.2017. Johtaja aloitti tutkimuksen OLAFin vahvistettua, ettei se tutki asiaa viran puolesta. Kantaja ei 26.10.2017 lähtien enää ollut suoraan tekemisissä yksikönpäällikön kanssa. Sen jälkeen johtaja hyväksyi 16.5.2018 tutkimusraportin perusteella yksikönpäällikön irtisanoutumisen yksikön edun vuoksi 16.3.2019 alkavien vaikutuksien eli puolitoista kuukautta ennen kuin tämä olisi saavuttanut eläkeiän. ECDC huomauttaa, että kurinpitomenettelyn aloittaminen voi viedä huomattavan kauan, eikä se välttämättä johda ankarimpaan seuraamukseen eli asianomaisen henkilön irtisanomiseen. Sen mukaan yksikönpäällikön irtisanomisaikana otettiin lopuksi käyttöön jatkotoimenpiteitä. Yksikönpäällikkö teki käytännössä etätöitä ja hoiti johtajan hänelle suoraan määräämiä tehtäviä tämän valvonnassa. ECDC:n mukaan kantaja ei myöskään toisen avustamispyynnön yhteydessä esittänyt mitään todisteita siitä, että työpaikkakiusaaminen jatkui ensimmäisen riidanalaisen päätöksen tekemisen jälkeen.
- 70 Siltä osin kuin on kyse väitteestä, joka koskee yksikönpäällikön toiminnan vakavuuden vähättelyä, ECDC katsoo seuraavaksi, ettei sitä voida päätellä ensimmäisen riidanalaisen päätöksen sanamuodosta eikä yleisemmin toimenpiteistä, joita johtaja toteutti ensimmäisen avustamispyynnön jälkeen.
- 71 Niiden seuraamusten osalta, joita kantajan mukaan olisi pitänyt määrätä, ECDC lisää lopuksi, ettei se ole velvollinen aloittamaan kurinpitomenettelyä eikä määräämään seuraamuksia silloin, kun tutkimuksen päätteeksi laaditussa raportissa ehdotetaan tällaisen menettelyn aloittamista. Sen mukaan avustamispyynnöllä ei itsessään pyritä määräämään seuraamuksia oletetulle työpaikkakiusaajalle, vaan pikemminkin auttamaan pyynnön esittäjää menettelyn kuluissa. ECDC:n mukaan kyseessä on erityistilanne yksikönpäällikön irtisanoutumisen vuoksi. Keskustelu siitä, onko seuraamuksen määrääminen perusteltua, ei sen mukaan missään tapauksessa liity siihen, oliko ensimmäinen riidanalainen päätös kantajalle vastainen toimi. Istunnossa ECDC korosti lisäksi, että ensimmäisessä avustamispyynnössään kantaja ei pyytänyt johtajaa aloittamaan yksikönpäällikköä koskevaa kurinpitomenettelyä.

- 72 Kantaja puolestaan väittää, että toisin kuin ECDC totesi valituksen hylkäämistä koskevassa päätöksessään ja nyt käsiteltävän kanteen yhteydessä, ensimmäinen riidanalainen päätös on hänelle vastainen toimi. Tältä osin kantaja korostaa, että huolimatta johtajan hallinnollisen tutkinnan kuluessa toteuttamista toimenpiteistä, joita kuvaillaan edellä 70 kohdassa, ensimmäinen riidanalainen päätös ei ollut hänen kannaltaan täysin tyydyttävä. Kantajan mukaan johtaja ei myöskään myöntänyt selvästi ja yksiselitteisesti, että yksikönpäällikkö oli syyllistynyt työpaikkakiusaamiseen, jonka uhri kantaja oli. Kyseisessä päätöksessä käytetty ilmaus ”työpaikkakiusaamista merkitsevät seikat” on kantajan mukaan osoitus päätöksen tulkinnanvaraisuudesta ja vähättelee yksikönpäällikön toiminnan vaikutusta hänen osaltaan. Vaikka tutkija oli toisaalta myöntänyt kantajan kantelun olevan perusteltu, johtaja ei kantajan mukaan toteuttanut mitään asianmukaisia toimenpiteitä, koska yksikönpäällikkö oli irtisanoutunut vapaaehtoisesti. Kantaja väittää erityisesti, ettei mitään kurinpitomenettelyä aloitettu.
- 73 Henkilöstösääntöjen 91 artiklan 1 kohdan ensimmäisen virkkeen mukaan Euroopan unionin tuomioistuimella on toimivalta ratkaista kaikki unionin ja henkilöstösäännöissä tarkoitetun henkilön väliset riidat, jotka koskevat sellaisen toimenpiteen laillisuutta, joka 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitetulla tavalla vaikuttaa kielteisesti kyseiseen henkilöön.
- 74 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan henkilöstösääntöjen 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitettuja asianomaiselle vastaisia toimia ja toimenpiteitä ovat ainoastaan sellaiset toimenpiteet, joilla on sitovia oikeusvaikutuksia, jotka voivat vaikuttaa virkamiehen tai toimihenkilön etuihin muuttaen tämän oikeusasemaa selvästi. Kun on kyse toimihenkilöstä, johon sovelletaan Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavia palvelussuhteen ehtoja, tällaisten toimien on oltava peräisin työ sopimusten tekemiseen toimivaltaiselta viranomaiselta, ja niiden on oltava luonteeltaan päätöksiä (ks. tuomio 18.5.2015, Gyarmathy v. EMCDDA, F-79/13, EU:F:2015:49, 44 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Asianomaiselle vastaisen toimen käsite kattaa sekä päätökset että sellaisen hallintoviranomaiselle kuuluvan toimenpiteen tekemättä jättämisen, jota henkilöstösäännöissä joko nimenomaisesti tai implisiittisesti edellytetään virkamiesten oikeuksien takaamiseksi (ks. määräys 25.10.1996, Lopes v. Euroopan yhteisöjen tuomioistuin, T-26/96, EU:T:1996:157, 31 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 75 On lisäksi niin, että jotta virkamiehen tai entisen virkamiehen henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklan nojalla nostaman kanteen, jossa vaaditaan 90 artiklan 2 kohdassa tarkoitetun hänelle vastaisen toimen kumoamista, tutkittavaksi ottamisen edellytykset täyttyisivät, hänelle on kanteen vireillepanon hetkellä oltava syntynyt riittävän selvä ja todellinen intressi saada kyseinen toimi kumotuksi, ja tällainen intressi edellyttää sitä, että kanteen lopputuloksesta voi olla hänelle hyötyä (ks. tuomio 9.12.2010, komissio v. Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, 43 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 76 Käsiteltävässä asiassa johtaja teki ensimmäisen riidanalaisen päätöksen työ sopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen ominaisuudessa vastauksena kantajan ensimmäiseen avustamispyyntöön ilmoittaakseen hänelle 28.9.2017 aloitetun tutkinnan päättymisestä ja sitä koskevan menettelyn tuloksesta henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdassa ja 24 artiklassa asetettujen velvoitteiden mukaisesti. Johtaja luonnehti ilmoitettua toimintaa tutkimusraportin ja käytettävissään olleiden tietojen perusteella erityisesti henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdan kannalta ja ilmoitti kantajalle kyseisen avustamispyynnön seurauksista. Kyseisellä päätöksellä on siis oikeusvaikutuksia, jotka voivat vaikuttaa kantajan etuihin. Ensimmäinen riidanalainen päätös on siis luonteeltaan päätös ja edellä 75 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkoitettu asianomaiselle vastainen toimi.

- 77 Kantajan oikeussuojan tarpeesta ensimmäiseen riidanalaiseen päätökseen nähden on muistettava, että edellä 65 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaan johtaja oli ensimmäiseen avustamispyyntöön vastaamiseksi velvollinen yhtäältä toteuttamaan asianmukaiset toimenpiteet todetakseen kyseisen avustamispyynnön taustalla olevat tosiseikat ja toisaalta toteuttamaan tutkimuksen tulosten perusteella tarvittavat toimenpiteet.
- 78 On katsottu, että tehokasta tuomioistuINVALVONTAA koskeviin vaatimuksiin liittyy kiinteästi se, että avustamispyynnön esittäjä voi riitauttaa pyyntöään koskevasta päätöksestä nostamansa kanteen yhteydessä kyseisen vaatimuksen seurauksena toteutettujen toimenpiteiden asianmukaisuuden myös silloin, kun hän moittii kyseisten toimien toteuttajaa siitä, ettei se aloittanut kurinpitomenettelyä sellaista kolmatta osapuolta vastaan, joka oli todettu syylliseksi työpaikkakiusaamiseen, jos hän esittää tältä osin henkilökohtaisia väitteitä (ks. vastaavasti tuomio 13.7.2018, SQ v. EIP, T-377/17, EU:T:2018:478, 124 kohta).
- 79 Kuten jäljempänä 86–117 kohdasta ilmenee, ensimmäistä riidanalaisista päätöistä vastaan esitetyn kolmannen kanneperusteen yhteydessä asianosaiset ovat eri mieltä siitä, noudattiko johtaja avustamisvelvollisuuttaan. Toisin kuin kantaja ECDC katsoo, että johtaja täytti ensimmäisen avustamispyynnön kokonaan. ECDC vetoaa näihin samoihin väitteisiin katsoessaan, että nyt käsiteltävää kumoamisvaatimusta ei voida ottaa tutkittavaksi sillä perusteella, ettei ensimmäinen riidanalainen päätös ole kantajalle vastainen toimi.
- 80 ECDC ei kuitenkaan voi asettaa ensimmäisen riidanalaisen päätöksen osalta kantajan oikeussuojan tarpeen edellytykseksi sitä, että hänen kumoamisvaatimuksen tueksi esittämänsä väitteet ovat perusteltuja (ks. vastaavasti tuomio 4.7.2017, European Dynamics Luxembourg ym. v. Euroopan unionin rautatievirasto, T-392/15, EU:T:2017:462, 41 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Tältä osin on muistettava, että kantajan intressi saada toimi kumottua edellyttää, että kumoaminen on omiaan tuottamaan hänelle hyötyä eikä että kumoaminen tuottaa varmasti hänelle hyötyä (tuomio 23.10.2012, Strack v. komissio, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, 101 kohta).
- 81 Se, että unionin yleinen tuomioistuin katsoisi käsiteltävässä asiassa ensimmäisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimuksen olevan perusteltu, edellyttäisi, että johtaja tekee myöhemmin vastauksena kantajan ensimmäiseen avustamispyyntöön uuden päätöksen, jossa voidaan todeta tosiseikat selvemmin ja jonka johdosta voidaan tarvittaessa aloittaa kurinpitomenettely yksikönpäällikköä vastaan. Tässä merkityksessä nyt käsiteltävä kanne voi tuottaa hänelle hyötyä. Näin ollen kantajalla on ensimmäistä riidanalaisista päätöistä koskeva oikeussuojan tarve.
- 82 Päinvastoin kuin ECDC istunnossa väitti, kantajan oikeussuojan tarvetta ei voi kyseenalaistaa se, että kantaja ei muodollisesti pyytänyt johtajalta ensimmäisessä avustamispyynnössä kurinpitomenettelyn aloittamista yksikönpäällikköä vastaan. Kuten edellä 65 kohdassa nimittäin palautetaan mieliin, sitä tarkoitusta varten, että viranomaisen, jonka käsiteltäväksi avustamispyyntö on saatettu, on velvollinen toteuttamaan riidanalaiset tosiseikat ja tekemään niistä asianmukaiset johtopäätökset, mukaan lukien aloittamaan kurinpitomenettelyn syytettyä henkilöä vastaan, on riittävää, että toimielimeltään suojaa vaativa virkamies tai toimihenkilö esittää edes alustavaa näyttöä siitä, että hyökkäykset, joiden kohteeksi hän väittää joutuneensa, ovat todellisia.
- 83 Edellä esitetystä seuraa, että ECDC:n esittämä oikeudenkäyntiväite on hylättävä.

c) Pääasia

84 Unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että on asianmukaista tutkia aluksi kolmas kanneperuste ennen ensimmäistä ja toista kanneperustetta.

1) Kolmas kanneperuste, joka koskee lähinnä henkilöstösääntöjen 24 ja 86 artiklan rikkomista

85 Kolmannen kanneperusteen otsikko kannekirjelmässä on ”Ilmeinen arviointivirhe ja tosiseikkoja koskeva virhe – henkilöstösääntöjen 86 artiklan rikkominen”. Kuten kantaja istunnossa vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen esittämään kysymykseen totesi, kyseinen kanneperuste koskee lähinnä henkilöstösääntöjen 24 ja 86 artiklan rikkomista. Vaikka kantaja nimittäin viittaakin kirjelmässään virallisesti vain henkilöstösääntöjen 86 artiklaan, 24 artiklan rikkominen voidaan päätellä kyseisen kanneperusteen tueksi esitetyistä väitteistä, joiden mukaan ECDC:n kantajan ensimmäiseen avustamispyyntöön antama vastaus ei ole tyydyttävä lähinnä kahdesta syystä.

86 Kyseisten väitteiden mukaan johtaja yhtäältä rikkoi henkilöstösääntöjen 24 artiklaa, kun hän ei luonnehtinut ilmoitettua toimintaa asianmukaisesti työpaikkakiusaamiseksi eikä ilmoittanut kantajalle edellytyksistä, joiden mukaisesti yksikönpäällikkö oli irtisanoutunut ja irtisanomisaika aiottiin panna täytäntöön.

87 Yksikönpäällikön irtisanoutumisen hyväksyminen ilman kurinpitomenettelyn aloittamista on kantajan mukaan vastoin henkilöstösääntöjen 24 ja 86 artiklaa.

88 On huomautettava, että ECDC on kantajan kirjelmistä voinut päätellä tämän nojautuneen ensimmäisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimuksen tueksi esitetyssä kolmannessa kanneperusteessa implisiittisesti mutta yksiselitteisesti erityisesti henkilöstösääntöjen 24 artiklan säännöksiin. ECDC:n kirjelmistä nimittäin ilmenee, että se pyrkii puolustautumisperusteissaan kumoamaan väitteen siitä, että mainittua 24 artiklaa rikottiin, kun ensimmäisen avustamispyynnön taustalla olevia tosiseikkoja ei luonnehdittu riittävän ilmeisellä tavalla työpaikkakiusaamiseksi, eikä pelkästään riitauttamaan henkilöstösääntöjen 86 artiklaan perustuvaa kantajan vaatimusta kurinpitomenettelyn aloittamisesta. Tästä seuraa, että ECDC:n istunnossa esittämä oikeudenkäyntiväite, joka liittyy kolmanteen kanneperusteeseen ja jonka mukaan henkilöstösääntöjen 24 artikla esitettiin kyseisen kanneperusteen tueksi liian myöhään, on hylättävä.

i) Henkilöstösääntöjen 24 artiklan rikkominen sen vuoksi, ettei tosiseikkoja luonnehdittu asianmukaisesti työpaikkakiusaamiseksi eikä yksikönpäällikön osalta toteutettuja toimia kuvailtu

89 Kantaja korostaa, että ensimmäinen riidanalainen päätös perustuu tutkimusraporttiin, jonka sisältöä ei ilmaistu hänelle ja jonka perusteella todettiin, että kyse oli työpaikkakiusaamista merkitsevistä seikoista. Näin menetellessään ECDC ei kantajan mukaan vahvistanut nimenomaisesti, että yksikönpäällikön toiminnassa oli kyse henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamisesta. Tutkimusraportin sekä kantajan ja muiden ECDC:n työntekijöiden todistajanlausuntojen valossa mainittua toimintaa olisi kuitenkin kantajan mukaan pitänyt luonnehtia asianmukaisesti kiusaamiseksi. Vastauksena ensimmäiseen avustamispyyntöön ECDC:n olisi kantajan mukaan pitänyt ottaa selvästi kantaa siihen, oliko kyse työpaikkakiusaamisesta vai ei.

- 90 ECDC:n toteuttamat yksikönpäällikköä koskevat toimenpiteet eivät kantajan mielestä myöskään ole riittävä vastaus hänen ensimmäiseen avustamispyyntöönsä. Tältä osin kantaja väittää, että kanteen nostamisajankohtana kukaan ei tiennyt varmasti yksikönpäällikön ammatillista asemaa ECDC:ssä eikä hänen virkaansa eikä etenkin hänen irtisanoutumisensa edellytyksiä. Näin ollen yksikönpäällikkö pystyi kantajan mukaan solvaamaan häntä irtisanomisaikana, kuten kantaja toisessa avustamispyynnössään ilmoitti yksikönpäällikön tehneen.
- 91 ECDC vastaa, että ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä ei väheksytä yksikönpäällikön toimintaa. Se ei mielestään ole koskaan katsonut, etteivät väitteissä esitetyt seikat olleet kokonaisuudessaan henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua kiusaamista. ECDC:n mukaan myöskään rankaisemattomuutta ei todettu, koska se täytti kantajan ensimmäisen avustamispyynnön kokonaan.
- 92 Vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen istunnossa esittämään kysymykseen ECDC selitti, että asiakirja-aineistossa mainituille henkilöille, joiden esimies yksikönpäällikkö oli, oli ilmoitettu hänen irtisanoutumisestaan ja siitä, että hän lopettaisi työskentelyn ECDC:ssä irtisanomisajan jälkeen. ECDC:n mukaan myös sen hallintoneuvostolle, johon kuuluu kaikkien jäsenvaltioiden edustajia, lähetettiin kirje, jossa todettiin työpaikkakiusaaminen ja olosuhteet, joissa yksikönpäällikön työsuhde päättyi. Kyseisen neuvoston jäsenille oli siis ECDC:n mukaan ilmoitettu tarkasti olosuhteet, joissa yksikönpäällikkö oli luopunut tehtävistään.
- 93 Tältä osin on muistettava, 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 (ks. tuomio 13.7.2018, Curto v. parlamentti, T-275/17, EU:T:2018:479, 59 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 94 Kun nimittävä viranomainen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen on vastauksena avustamispyyntöön katsonut, että sillä on riittävät alustavat todisteet, joiden vuoksi hallinnollisen tutkinnan aloittaminen on tarpeen, on välttämätöntä, että kyseinen tutkinta suoritetaan loppuun, jotta hallinto voi kyseisen tutkimuksen päätteeksi laaditun raportin johtopäätösten perusteella ottaa lopullisen kannan tältä osin ja näin joko todeta, ettei avustamispyyntö anna aihetta toimenpiteisiin, tai silloin, kun väitetyt tosiseikat on osoitettu toteen ja ne kuuluvat henkilöstösääntöjen 12 a artiklan soveltamisalaan, muun muassa aloittaa kurinpitomenettelyn kurinpitoseuraamusten määräämiseksi tarvittaessa oletetulle kiusaajalle (ks. vastaavasti tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 56 ja 57 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 95 Se, että toimielin toteaa tutkimuksen päätteeksi tosiseikat, on olennaista henkilölle, joka katsoo joutuneensa kiusaamisen uhriksi. Todettu kiusaaminen aiheuttaa vahinkoa sen kohteeksi joutuneen henkilön persoonalle, ihmisarvolle ja fyysiselle tai henkiselle koskemattomuudelle. Kuten edellä 67 kohdassa muistutettiin, voi se, että hallinnollisen tutkimuksen päätteeksi todetaan olevan kyse työpaikkakiusaamisesta, itsessään vaikuttaa myönteisesti uhrin toipumisprosessiin. Hän voi lisäksi hyödyntää tätä, kun hän mahdollisesti nostaa kanteen kansallisessa tuomioistuimessa. Tästä seuraa, että nimittävän viranomaisen tai työsopimusten tekemiseen toimivaltaisen viranomaisen on hallinnollisen tutkimuksen perusteella otettava lopullisesti kantaa siihen, onko kyse henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua kiusaamisesta.

- 96 Käsiteltävässä asiassa johtaja ilmoitti kantajalle tutkijan päätelmän, jonka mukaan hänen kantelunsa voitiin ottaa tutkittavaksi, mutta ei kuitenkaan antanut kantajalle tiedoksi tutkimusraporttia tämän toistuvista pyynnöistä huolimatta. Lisäksi – toisin kuin ECDC väitti – johtajan ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä esittämät toteamukset ovat hyvin yleisluonteisia ja tulkinnanvaraisia. Palautettuaan mieliin tutkijan päätelmän johtaja nimittäin totesi tutkimusraportin perusteella, että kyse on työpaikkakiusaamista merkitsevistä seikoista, mutta täsmensi samalla, että ”[mainittu] raportti sisäl[si] joitakin tosiseikkoja koskevia virheitä”. Hän lisäsi, että ”tapa, jolla [yksikönpäällikkö] o[li] käsitellyt [tiettyjä] ongelmia ja hänen johtamistyyliinsä [olivat] aiheutt[aneet] tarpeetonta stressiä ja ahdistusta työntekijöille”, ”kun otetaan huomioon, että – – tehtävänsä mukaisesti – – [hänen] oli puututtava tiettyihin kysymyksiin”. Vastauksena vaatimukseen johtaja myönsi yksikönpäällikön toiminnan vakavuuden täsmentämättä asiaa kuitenkaan enempää.
- 97 Tosiseikkojen kuvaus, joka esitetään tässä sanamuodossa sellaisen tutkimuksen johdosta, joka tehdään vastauksena henkilöstösääntöjen 24 artiklan perusteella esitettyyn avustamispyyntöön, ei täytä kyseisessä säännöksessä asetettuja velvoitteita, sellaisina kuin ne on palautettu mieliin edellä 65–67 ja 95 kohdassa. Vastauksessaan ensimmäiseen avustamispyyntöön johtaja ei nimittäin esittänyt riittävää näyttöä tosiseikoista eikä ottanut lopullisesti ja yksiselitteisesti kantaa siihen, oliko kyse työpaikkakiusaamisesta vai ei. Ei ole riittävän selvää myöntää, että kyse oli kiusaamista merkitsevistä seikoista, kun samalla esitetään toteamuksia, jotka näyttävät kyseenalaistavan tutkimusraportissa esitetyn analyysin, jonka mukaan ensimmäinen avustamispyyntö voitiin hyväksyä.
- 98 ECDC ei myöskään tiedottanut kantajalle tarkasti siitä, mihin seurauksiin tutkimusraportin oli määrä johtaa erityisesti siltä osin kuin on kyse asianmukaisista toimenpiteistä, joita aiottiin toteuttaa ennen yksikönpäällikön irtisanoutumista, eikä irtisanoutumisen hyväksymisestä, vaikka nämä tiedot olisi tullut ilmoittaa hänelle siltä osin kuin ne liittyivät avustamispyynnön käsittelyyn (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 3.10.2019, DQ ym. v. parlamentti, T-730/18, EU:T:2019:725, 108 kohta).
- 99 Vasta ECDC:n vastattua unionin yleisen tuomioistuimen määräämään prosessinjohtotoimeen kantajalle ilmoitettiin siitä, että suunniteltu toimenpide oli yksikönpäällikön työsopimuksen irtisanominen muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdan i alakohdan perusteella. Se, ettei tätä tietoa ilmoitettu ja että vain yksikönpäällikön vapaaehtoinen irtisanoutuminen mainittiin, saattoivat saada kantajan ja koko ECDC:n henkilöstön uskomaan, että yksikönpäällikköä koski tietynlainen rankaisemattomuus.
- 100 Edellä 65 kohdassa mainitun oikeuskäytännön mukaisesti avustamisvelvollisuus kuitenkin edellyttää, että tilanteessa, joka ei ole sopusoinnussa yksikön järjestyksen ja työrauhan kanssa, puututaan riittävän voimakkaasti asioiden kulkuun. Henkilöstösääntöjen 24 artiklassa tarkoitettuun avustamisvelvollisuuden tarkoituksena on nimittäin taata palveluksessa olevien virkamiesten ja toimihenkilöiden turvallisuus tällä hetkellä ja tulevaisuudessa, jotta he voisivat suorittaa tehtävänsä paremmin yksikön yleisen edun mukaisesti (tuomio 13.7.2018, Curto v. parlamentti, T-275/17, EU:T:2018:479, 57 kohta). Tältä osin on todettava, että avustamispyynnön johdosta aloitettu kiusaamista koskeva hallinnollinen tutkimus mahdollistaa työolojen palauttamisen ajallaan yksikön edun mukaisiksi (ks. vastaavasti tuomio 3.10.2019, DQ ym. v. parlamentti, T-730/18, EU:T:2019:725, 84 kohta). Se vastaa myös yleisen edun mukaista tavoitetta, joka on mahdollisen ihmisarvoa loukkaavan häirinnän tunnistaminen (ks. vastaavasti tuomio 4.4.2019, OZ v. EIP, C-558/17 P, EU:C:2019:289, 66 kohta).

101 Vaikka tämä velvollisuus ilmenee henkilöstösääntöjen 24 artiklasta, ECDC jätti käsiteltävässä asiassa ilmoittamatta kantajalle ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä edellytyksistä, joiden mukaisesti yksikönpäällikön irtisanoutuminen oli hyväksytty. Johtaja ei etenkään selittänyt aikoneensa irtisanoa yksikönpäällikön työsopimuksen luettuaan tutkimusraportin ja hyväksyneensä hänen irtisanoutumisensa yksikön edun vuoksi ja sopineensa hänen kanssaan irtisanomisajan toteuttamista koskevista erityisistä menettelytavoista, joilla pyrittiin palauttamaan yksikön työrauha. ECDC:n istunnossa esittämistä täsmennyksistä ilmenee, että nämä tiedot toimitettiin hallintoneuvoston jäsenille mutta ei kantajalle eikä muille yksikönpäällikön kanssa työskenteleville henkilöille, vaikka avoimuus tässä asiassa olisi voinut rauhoittaa kantajaa ensimmäisen avustamispyynnön esittämisen jälkeen, palauttaa työrauhan ja edistää siten yksikön moitteetonta toimintaa.

102 Tästä seuraa, että kantajan väitteet, jotka koskevat lähinnä henkilöstösääntöjen 24 artiklan rikkomista sillä perusteella, ettei tosiseikkoja luonnehdittu riittävällä tavalla eikä yksikönpäällikön osalta toteutettuja toimenpiteitä kuvailtu, on hyväksyttävä.

ii) Henkilöstösääntöjen 24 ja 86 artiklan rikkominen sillä perusteella, että yksikönpäällikön irtisanoutuminen hyväksyttiin ja ettei kurinpitomenettelyä aloitettu

103 Kantaja väittää, että yksikönpäällikön irtisanoutuminen ei ollut pätevä syy jättää toteuttamatta muita tutkimuksen päättämiseen liittyviä toimenpiteitä eikä varsinkaan jättää aloittamatta henkilöstösääntöjen 86 artiklaan perustuvaa kurinpitomenettelyä ECDC:n sisäisten täytäntöönpanosääntöjen mukaisesti. Vapaaehtoista työsuhteen päättämistä koskeva päätös on kuitenkin kantajan mukaan täysin eri asia kuin työsopimuksen päättäminen kurinpidollisista syistä, tarvittaessa ilman irtisanomisaikaa ja alennetuin eläkeoikeuksin. Johtaja myönsi ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä aikovansa toteuttaa asianmukaisia toimenpiteitä, mikä vahvistaa sen, että tilanne edellytti asianmukaisia seuraamuksia ilman harkinnanvaraa tältä osin. Istunnossa kantaja lisäsi, että toteutetut toimenpiteet eivät olleet taanneet yksikön työrauhaa, mikä kävi hänen mukaansa ilmi yksikönpäällikön 29.5.2018 esittämästä avustamispyynnöstä, jossa tämä väitti kantajan pilanneen hänen maineensa.

104 ECDC vastaa, että avustamisen tarkoituksena ei ole seuraamusten määrääminen vaan tosiseikkojen vahvistaminen ja muiden ongelmien ehkäiseminen ja että tämä tavoite saavutettiin käsiteltävässä asiassa. Henkilöstösääntöjen liitteessä IX olevan 3 artiklan 1 kohdan b alakohdan tarkastelun perusteella ECDC:llä ei mielestään ollut minkäänlaista oikeudellista velvollisuutta aloittaa kurinpitomenettelyä, koska yksikönpäällikkö oli tällä välin irtisanoutunut.

105 ECDC:n tavoin on todettava, ettei henkilöstösääntöjen 86 artiklassa eikä niiden liitteessä IX olevassa 3 artiklassa edellytetä kurinpitomenettelyn aloittamista silloin, kun virkamiehen tai toimihenkilön todetaan jättäneen täyttämättä velvollisuutensa.

106 Myöskään seksuaalisen häirinnän ja työpaikkakiusaamisen ehkäisemistä koskevassa ECDC sisäisessä täytäntöönpanosäännössä nro 33 ja hallinnollisten tutkimusten ja kurinpitomenettelyjen suorittamista koskevassa ECDC:n sisäisessä täytäntöönpanosäännössä nro 29 ei määrätä kurinpitomenettelyn aloittamisesta. Kuten kantaja kuitenkin väittää, ECDC:n sisäisen täytäntöönpanosäännön nro 33 kohdassa 3 muistutetaan yleisperiaatteesta, jonka mukaan "[ECDC] ei voi hyväksyä työpaikkakiusaamiseksi tai seksuaaliseksi häirinnäksi todettua toimintaa, ja niistä määrätään seuraamuksia". Saman sisäisen täytäntöönpanosäännön kohdassa 7.3, joka koskee erityisesti väitetyissä kiusaamistapauksissa sovellettavaa muodollista menettelyä, täsmennetään, että "jos [tutkimus]raportissa ehdotetaan kurinpitomenettelyn aloittamista,

- [nimittävä viranomainen] voi [asianomaista henkilöä tai asianomaisia henkilöitä] kuultuaan päättää aloittaa kurinpitomenettelyn ja panna täytäntöön siinä määrättävät seuraamukset todetun rikkomisen perusteella”.
- 107 Oikeuskäytännön mukaan hallinnolla on henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa toteutettavien toimenpiteiden osalta laaja harkintavalta valita unionin tuomioistuinten valvonnan alaisuudessa toimenpiteet ja keinot kyseisen säännöksen soveltamiseksi (ks. tuomio 13.7.2018, SQ v. EIP, T-377/17, EU:T:2018:478, 135 kohta).
- 108 Jos kyseessä on virhe, joka saattaa olla hyväksyttävä peruste väliaikaisen toimihenkilön irtisanomiselle, kun otetaan huomioon tämä laaja harkintavalta, mikään ei velvoita työ sopimusten tekemiseen toimivaltaista viranomasta aloittamaan kurinpitomenettelyä kyseistä toimihenkilöä vastaan sen sijaan, että turvauduttaisiin muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdassa säädettyyn mahdollisuuteen irtisanoa sopimus yksipuolisesti. Vain siinä tapauksessa, että työ sopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen aikoo irtisanoa väliaikaisen toimihenkilön ilman irtisanomisaikaa, koska tämä on laiminlyönyt hänelle kuuluvat veloitteensa vakavalla tavalla, on syytä aloittaa muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 49 artiklan 1 kohdan mukaisesti kurinpitomenettely, josta määrätään henkilöstösääntöjen liitteessä IX ja jota sovelletaan analogisesti väliaikaisiin toimihenkilöihin (ks. vastaavasti tuomio 23.10.2013, Gomes Moreira v. ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 109 Kuten ensimmäisestä riidanalaisesta päätöksestä ilmenee, johtaja antoi yksikönpäällikölle tiedoksi tutkimusraportin lopullisen version huhtikuun 2018 aikana hänen palattuaan sairauslomalta ja kehotti häntä esittämään kyseistä raporttia koskevat huomautuksensa. ECDC täsmensi unionin yleisessä tuomioistuimessa käydyssä menettelyssä, että yksikönpäällikön kuulluksi tulemistä koskevan oikeuden mukaisesti johtaja oli ilmoittanut hänelle 15.5.2018 pidetyssä kokouksessa aikovansa irtisanoa hänen työ sopimuksensa muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdan i alakohdan perusteella. Kokouksen päätyttyä yksikönpäällikkö irtisanoutui välittömästi. Kuten valituksen hylkäämistä koskevasta päätöksestä ilmenee, johtaja hyväksyi tämän irtisanoutumisen 16.5.2018 yksikön edun vuoksi.
- 110 ECDC:n unionin yleisen tuomioistuimen pyynnöstä toimittamassa 16.5.2018 päivätyssä kirjeessä hyväksyttiin yksikönpäällikön irtisanoutuminen ja vahvistettiin irtisanoutumisen hyväksymistä koskevat edellytykset. Kyseisestä kirjeestä ilmenee, että tarkasteltuaan ”esitettyjä vakavia väitteitä” ECDC katsoi, ettei se enää voinut tehdä yhteistyötä yksikönpäällikön kanssa. Näin ollen johtajan aikomuksena, josta yksikönpäällikkö oli saanut tiedon edellisenä päivänä, oli irtisanoa hänen työ sopimuksensa muuhun henkilöstöön sovellettavien palvelussuhteen ehtojen 47 artiklan c alakohdan i alakohdan perusteella. Johtaja kuitenkin lähinnä totesi yksikönpäällikön irtisanoutuneen välittömästi 15.5.2018 pidetyn kokouksen jälkeen, mikä merkitsi käytännössä sitä, että yksikönpäällikön viimeinen työpäivänsä oli irtisanoutumisen vuoksi ja irtisanomisaikaa noudattaen ennen palvelussuhteen tosiasiallista päättymispäivää, joka olisi määrätty, jos hänen työ sopimuksensa olisi irtisanottu. Yksikönpäällikön irtisanoutuminen oli siis hyväksytty yksikön edun vuoksi. Kyseisessä kirjeessä mainittiin myös edellytykset, joiden mukaisesti yksikönpäällikkö suorittaisi työnsä irtisanomisaikana ja joihin hän oli antanut suostumuksensa, eli että hän työskentelisi kotipaikastaan käsin johtajan hänelle määräämissä tehtävissä. Johtaja muistutti lopuksi yksikönpäällikölle, että tämän oli irtisanomisaikana täytettävä henkilöstösääntöjen 11 artiklassa säädetty veloitteet.

- 111 Edellä esitetystä ilmenee, että yksikönpäällikön vapaaehtoinen irtisanoutuminen on seurausta toimista, jotka ECDC toteutti vastauksena ensimmäiseen avustamispyyntöön aloitetun hallinnollisen tutkimuksen johdosta. Tämä vahvistetaan yksikönpäällikön 15.5.2018 päivätyssä irtisanoutumisilmoituksessa, jossa hän ei perustele päätöstään henkilökohtaisilla syillä, vaan viittaa yksikön etuun. On myös todettava, että hän irtisanoutui palkkaluokan AD 12 virasta puolitoista kuukautta ennen eläkeikää ja useita vuosia ennen lakisääteisen eläkeiän saavuttamista toukokuussa 2021, joten irtisanoutuminen alensi hänen eläkeoikeuksiaan. Koska yksikönpäällikkö työskenteli lisäksi irtisanomisaikanaan suoraan johtajan kanssa tämän tehtyä asiaa koskevan päätöksen, hän menetti yksikönpäällikölle kuuluvan johtamislisän. Näin ollen irtisanoutuminen aiheutti hänelle tiettyjä haitallisia taloudellisia seurauksia. Lopuksi on todettava, että erityisedellytykset, joiden mukaisesti yksikönpäällikkö hoiti työnsä kyseisenä aikana, antoivat kantajalle mahdollisuuden välttää joutumasta tekemisiin tämän kanssa työasioissa.
- 112 Johtaja olisi tosin voinut päättää irtisanoa yksikönpäällikön työsopimuksen sen sijaan, että hyväksyi hänen irtisanoutumisensa. Tämä vaihtoehto olisi kuitenkin siirtänyt tuonemmaksi yksikönpäällikön työsuhteen tosiasiallista päättymispäivää, koska se olisi edellyttänyt asianmukaisesti perusteltua päätöstä (ks. vastaavasti tuomio 11.9.2013, L v. parlamentti, T-317/10 P, EU:T:2013:413, 60 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Yksikönpäällikkö olisi lisäksi voinut riitauttaa tällaisen irtisanomispäätöksen.
- 113 Johtaja olisi myös voinut aloittaa yksikönpäällikköä koskevan kurinpitomenettelyn. Kuten ECDC kuitenkin korostaa, tällainen menettely vie jonkin verran aikaa. Kantajan ilmoittamat toimet eivät myöskään olisi välttämättä johtaneet ankarimpaan seuraamukseen eli yksikönpäällikön irtisanomiseen kurinpitosyistä. Kantaja jättää kaiken lisäksi huomiotta sen, että irtisanoutumiseen liittyi toimenpiteitä, joilla pyrittiin välttämään yksikönpäällikön ja kantajan välinen hierarkiasuhde ja takaamaan yksikön työrauha irtisanomisaikana. Yksikönpäällikkö nimittäin suostui työskentelemään kyseisenä aikana kotipaikastaan käsin ja hoitamaan johtajan suoraan hänelle määräämiä tehtäviä. Myöskään se, että yksikönpäällikkö jätti itse avustamispyynnön kaksi viikkoa ensimmäisen riidanalaisen päätöksen tekemisen jälkeen, ei osoita – toisin kuin kantaja väittää – että johtaja oli velvollinen aloittamaan kurinpitomenettelyn sen sijaan, että hän hyväksyi yksikönpäällikön irtisanoutumisen. Yksikönpäällikkö olisi nimittäin voinut esittää avustamispyynnön siinäkin tapauksessa, että kurinpitomenettely olisi aloitettu.
- 114 Edellä esitetyn perusteella ei voida osoittaa, että johtaja olisi tehnyt ilmeisen arviointivirheen siltä osin kuin hän hyväksyi yksikönpäällikön irtisanoutumisen sen sijaan, että olisi irtisanonut hänen työsopimuksensa tai aloittanut häntä vastaan kurinpitomenettelyn. Ensimmäinen riidanalainen päätös ei siis ole tältä osin ristiriidassa henkilöstösääntöjen 24 ja 86 artiklan kanssa.
- 115 Sitä vastoin, kuten edellä 98 ja 99 kohdassa todetaan, ensimmäinen riidanalainen päätös on ristiriidassa henkilöstösääntöjen 24 artiklan kanssa siltä osin kuin ECDC ei riittävällä tavalla näyttänyt toteen tosiseikkoja tutkimusraportin jälkeen, ei ottanut tällä perusteella lopullisesti ja yksiselitteisesti kantaa siihen, oliko kyse henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettusta työpaikkakiusaamisesta, eikä ilmoittanut kantajalle hänen ensimmäisen avustamispyyntönsä seurauksista eikä etenkään antanut hänelle tiedoksi johtajan alkuperäistä päätöstä irtisanoa yksikönpäällikön työsopimus ennen kuin tämä ilmoitti irtisanoutuvansa, eikä niitä edellytyksiä, joiden mukaisesti kyseinen irtisanoutuminen hyväksyttiin, mukaan lukien irtisanomisajan täytäntöönpanoa koskevat yksityiskohtaiset säännöt.

116 Edellä esitetyn perusteella ensimmäisen riidanalaisen päätöksen, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, kumoamisvaatimuksen tueksi esitetty kolmas kanneperuste on hyväksyttävä osittain henkilöstösääntöjen 24 artiklan rikkomisen perusteella siltä osin kuin on kyse edellä 103 ja 116 kohdassa mainituista näkökohdista.

2) Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamista

117 Kantaja väittää, että tutkija kuuli häntä, mutta että johtaja sen sijaan ei kuullut häntä ennen ensimmäisen riidanalaisen päätöksen tekemistä, mikä rikkoo perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdtaa, sellaisena kuin sitä on tulkittu oikeuskäytännössä. Kantaja väittää, ettei hän voinut esittää huomautuksia tutkimusraporttiin sisältyvistä toteamuksista, koska hän sai tutustua raporttiin vasta riidanalaisen päätöksen tekemisen jälkeen, eikä muista johtajan huomioon ottamista seikoista. Kantaja täsmentää, että ensimmäinen riidanalainen päätös on hänelle vastainen ja ettei hänelle ilmoitettu ennen sen tekemistä sen sisällöstä eikä siitä, millainen oli luonteeltaan se yksikön etu, jonka perusteella ECDC hyväksyi yksikönpäällikön irtisanoutumisen kurinpitomenettelyn aloittamisen sijasta.

118 ECDC vastaa, että tutkimuksen kohteena olevalla henkilöllä ja kantajalla ei ole tutkimusta suoritettaessa samoja oikeuksia, millä voidaan sen mukaan perustella sitä, ettei kantaja saanut tutustua tutkimusraporttiin. ECDC:n mukaan kantajalle myönnettiin kuitenkin 12.9.2018 mahdollisuus tutustua tutkimusraportin osiin kyseisessä raportissa mainittujen henkilöiden yksityiselämää ja koskemattomuutta kunnioittavalla tavalla, kuten oikeusasiamies 6.6.2019 tekemässään päätöksessä totesi. Lisäksi tutkija kuuli kantajaa kaksi kertaa. ECDC:n mukaan perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa määrätty oikeus tulla kuulluksi taataan silloin, kun yksittäinen toimenpide vaikuttaa henkilöön epäedullisesti, eikä näin ole käsiteltävässä asiassa. ECDC lisää, että vaikka kantajaa olisi kuultu, tulos olisi joka tapauksessa ollut samankaltainen siltä osin kuin ECDC hyväksyi hänen ensimmäisen avustamispyyntönsä.

119 Vastauksena tähän viimeiseen perusteluun kantaja toistaa vastauksessaan väitteensä siitä, että ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä ei hyväksytty hänen ensimmäistä avustamispyyntöään.

120 On muistettava, että henkilö, joka on henkilöstösääntöjen 12 a ja 24 artiklan perusteella esittänyt avustamispyynnön, koska hän on joutunut työpaikkakiusaamisen uhriksi, voi hyvän hallinnon periaatteen nojalla vedota oikeuteen tulla kuulluksi häntä koskevista seikoista (ks. tuomio 4.6.2020, EUH v. De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, 66 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

121 Perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa nimittäin määrätään, että hyvää hallintoa koskevaan oikeuteen sisältyy erityisesti jokaisen oikeus tulla kuulluksi ennen kuin häntä vastaan ryhdytään yksittäiseen toimenpiteeseen, joka vaikuttaa häneen epäedullisesti.

122 Oikeus tulla kuulluksi takaa jokaiselle henkilölle tilaisuuden esittää hallintomenettelyn aikana hyödyllisellä ja tehokkaalla tavalla kantansa ennen sellaisen päätöksen tekemistä, joka saattaa vaikuttaa hänen intresseihinsä epäedullisesti (ks. tuomio 4.6.2020, EUH v. De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, 68 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

123 Oikeudella tulla kuulluksi on kaksi tavoitetta. Yhtäältä sillä edistetään mahdollisimman täsmällistä ja virheetöntä asiakirja-aineiston tutkintaa ja tosiseikkojen toteamista, ja toisaalta sillä varmistetaan asianomaisen tehokas suojelu. Oikeudella tulla kuulluksi pyritään erityisesti takaamaan, että henkilöön epäedullisesti vaikuttavat päätökset tehdään tietoisina kaikista asiaan

- vaikuttavista seikoista, ja sen tavoitteena on erityisesti, että toimivaltaiset viranomaiset voivat korjata virheen tai asianosainen voi esittää sellaisia seikkoja, jotka koskevat hänen henkilökohtaista tilannettaan ja jotka tukevat sitä, että päätös tehdään, että sitä ei tehdä tai että sillä on tietty sisältö (ks. tuomio 4.6.2020, EUH v. De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, 69 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 124 Avustamispyynnön tekijän, joka esittää väitteitä kiusaamiseen liittyvistä tosiseikoista, tehtävänä on lähinnä yhteistyöllään edistää hallinnollisen tutkimuksen moitteetonta kulkua, jotta tosiseikat voidaan vahvistaa (ks. tuomio 13.12.2018, CH v. parlamentti, T-83/18, EU:T:2018:935, 71 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 125 Kun hallinto vastauksena avustamispyyntöön toteaa, että seikat, joihin avustamispyynnössä tukeudutaan, ovat perusteettomia ja että näin ollen käytös, johon on vedottu, ei ole henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista, tällainen päätös on avustamispyynnön esittäjälle vastainen toimi ja vaikuttaa häneen epäedullisesti perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla (ks. tuomio 13.12.2018, CH v. parlamentti, T-83/18, EU:T:2018:935, 78 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 126 Jos avustamispyyntö on hylätty ja työsopimusten tekemiseen toimivaltainen viranomainen on päättänyt pyytää lausuntoa tutkijalta, jolle se antaa tehtäväksi hallinnollisen tutkimuksen suorittamisen, ja ottaa avustamispyyntöä koskevassa päätöksessä huomioon tutkijan antaman lausunnon, kyseinen lausunto, josta voidaan laatia ei-luottamuksellinen versio poistamalla siitä todistajien tunnistetiedot, on avustamispyynnön esittäjän kuulluksi tulemista koskevan oikeuden nojalla lähtökohtaisesti saatettava viimeksi mainitun tietoon siitakin huolimatta, ettei sisäisissä säännöissä määrätä tällaisesta tiedoksi antamisesta (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 13.12.2018, CH v. parlamentti, T-83/18, EU:T:2018:935, 85 kohta).
- 127 On lopuksi muistettava, että jotta kuulluksi tulemista koskevan oikeuden loukkaamisesta seuraa päätöksen kumoaminen, on vielä tutkittava, olisiko menettely voinut johtaa toisenlaiseen tulokseen ilman kyseistä sääntöjenvastaisuutta. Tätä kysymystä on arvioitava kunkin yksittäistapauksen erityisten tosiseikkojen ja oikeudellisten seikkojen perusteella (ks. vastaavasti tuomio 18.6.2020, komissio v. RQ, C-831/18 P, EU:C:2020:481, 105 ja 107 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 128 Käsiteltävässä asiassa johtajan 28.9.2017 aloittama hallinnollinen menettely ei päättynyt riidanalaiseen päätökseen sillä perusteella, ettei kantajaan ollut kohdistunut henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 3 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista. Johtaja nimittäin myönsi yksikönpäällikön syyllistyneen kiusaamista merkitseviin seikkoihin. Ensimmäinen riidanalainen päätös ei siis ole edellä 126 ja 127 kohdassa mainitussa oikeuskäytännössä tarkasteltujen kaltainen avustamispyynnön hylkäämisestä tehty päätös.
- 129 Kyseinen päätös on kuitenkin tästä huolimatta kantajalle vastainen toimi, joka vaikuttaa häneen epäedullisesti perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla.
- 130 Ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä ei nimittäin hyväksytä täysin tutkimusraportin päätelmiä, jotka koskevat kantajan ensimmäistä avustamispyyntöä. Johtaja toteaa yhtäältä, että mainitussa raportissa on ”tiettyjä tosiseikkoja koskevia virheitä”. Vaikka tutkija oli todennut kantajan avustamispyynnön olevan perusteltu, johtaja totesi toisaalta, että kyse on ainoastaan kiusaamista merkitsevistä seikoista. Istunnossa ECDC täsmensi ilmauksen ”seikkoja” lisäämisen selittyvän näillä tosiseikoilla koskevilla virheillä, joiden merkitys ei tosin ollut suuri mutta jotka

oli myös otettava huomioon. Kuten edellä 97 ja 98 kohdassa kuitenkin todettiin, ilmoitettujen seikkojen luonnehtiminen kyseisillä ilmaisuilla ei täytä henkilöstösääntöjen 24 artiklassa säädettyjä velvoitteita.

- 131 Johtaja loukkasi kantajan oikeutta tulla kuulluksi siltä osin kuin kantajalla ei ennen riidanalaisen päätöksen tekemistä ollut tilaisuutta ottaa kantaa tosiseikkoja koskeviin virheisiin, joita tutkimusraportissa väitettiin olevan, eikä muihin tietoihin, joiden perusteella johtaja ei täysin yhtynyt mainitun raportin päätelmiin.
- 132 Ilman kyseistä sääntöjenvastaisuutta menettely olisi kuitenkin voinut johtaa toisenlaiseen tulokseen. Kantaja olisi erityisesti voinut vakuuttaa johtajan siitä, että tosiseikat oli mahdollista arvioida toisin siten, että johtaja olisi voinut tutkijan tavoin tunnustaa täysin hänen uhrin asemansa.
- 133 Sitä vastoin – toisin kuin kantaja väittää – johtaja ei ollut velvollinen kuulemaan hänen huomautuksiaan yksikön etuun liittyvistä syistä, joiden perusteella johtaja hyväksyi yksikönpäällikön irtisanoutumisen sen sijaan, että olisi irtisanonut hänen työ sopimuksensa tai aloittanut kurinpitomenettelyn. Yksikönpäällikköä koskevia päätöksiä ei nimittäin tehty perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan a alakohdassa tarkoitettulla tavalla kantajaa vastaan.
- 134 Edellä esitetystä seuraa, että ensimmäinen kanneperuste, joka koskee oikeutta tulla kuulluksi, on hyväksyttävä osittain.

3) Toinen kanneperuste, joka koskee perusteluvelvollisuuden laiminlyöntiä

- 135 Kantajan mukaan se, ettei tutkimusraporttia toimitettu kokonaisuudessaan tai ei-luottamuksellisena versiona, merkitsee ensimmäisen riidanalaisen päätöksen perusteluvelvollisuuden noudattamatta jättämistä siltä osin kuin kyseinen päätös perustuu mainittuun raporttiin. Kantaja ilmoittaa, ettei hän tunne tutkijan kuulemia henkilöitä eikä tiedä tutkimusraportissa olevia tosiseikkoja koskevia virheitä, jotka mainittiin ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä. Hänen mukaansa perusteluvelvollisuutta ei täytetty kyseisessä päätöksessä esitetyllä toteamuksella, jonka mukaan ”yksikönpäällikön johtamistyyli aiheutti tarpeetonta jännitystä ja ahdistusta työntekijöille”. Mainitun päätöksen perusteella ei kantajan mukaan myöskään voida ymmärtää syitä siihen, miksi ECDC hyväksyi yksikönpäällikön irtisanoutumisen ja sen, että tämä säilytti kaikki taloudelliset etuutensa kymmenen kuukauden irtisanomisaikana ja sen jälkeen sen sijaan, että irtisanoutuminen olisi evätty ja häntä vastaan olisi aloitettu kurinpitomenettely.
- 136 ECDC korostaa, että henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisen kohdan mukaan ainoastaan henkilölle vastaiset päätökset on perusteltava, mikä ei sen mukaan ole käsiteltävän asian tilanne, koska ensimmäinen avustamispyyntö hyväksyttiin. ECDC:n mukaan kantajalle ilmoitettiin joka tapauksessa riidanalaisessa päätöksessä asianmukaisesti syyt, joiden perusteella se hyväksyi sen. Erityisesti todistajien luottamuksellisuuden suojaamiseksi tutkimusraporttia ei voitu toimittaa sellaisenaan, varsinkaan kun tutkimus ei kohdistunut kantajaan. ECDC:n mukaan oikeusasiamies vahvisti tämän 6.6.2019 tekemässään päätöksessä. Se väittää lopuksi kantajan jo tutustuneen niiden henkilöiden luetteloon, joita oli kuultu.

- 137 Kuten edellä 77 kohdasta ilmenee, ensimmäinen riidanalainen päätös on kantajalle vastainen toimi. Se on näin ollen perusteltava oikeudellisesti riittävällä tavalla, kuten säädetään henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa, jossa vain toistetaan SEUT 296 artiklassa määrätty yleinen velvollisuus.
- 138 Asianomaiselle vastaisen päätöksen perustelemista koskevan velvollisuuden tarkoituksena on antaa asianomaiselle riittävät tiedot, jotta hänelle selviäisi, onko päätös asianmukaisesti perusteltu vai rasittaako sitä virhe, jonka perusteella sen laillisuus voidaan riitauttaa, ja antaa unionin tuomioistuimille mahdollisuus valvoa riidanalaisen päätöksen laillisuutta. Perusteluvelvollisuuden laajuutta on jokaisessa yksittäistapauksessa arvioitava paitsi riidanalaisen päätöksen perusteella myös kyseiseen päätökseen liittyvien konkreettisten seikkojen perusteella (ks. tuomio 25.10.2007, *Lo Giudice v. komissio*, T-154/05, EU:T:2007:322, 160 ja 161 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 139 Vaikka oikeuskäytännössä hyväksytään perustelut, joissa viitataan perusteltuun ja tiedoksi annettuun raporttiin tai lausuntoon, on kuitenkin välttämätöntä, että tällainen raportti tai lausunto on todella annettu asianomaiselle henkilölle tiedoksi yhdessä hänelle vastaisen toimen kanssa (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2013, *Tzirani v. komissio*, F-46/11, EU:F:2013:115, 152 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 140 Puutteellisia perusteluita – muttei perustelujen puuttumista kokonaisuudessaan – voidaan korjata hallinnolliseen valitukseen annettavan vastauksen vaiheessa esitetyillä asianmukaisilla perusteluilla tai jopa oikeudenkäynnin aikana esitetyillä lisätäsmennyksillä (ks. vastaavasti tuomio 2.3.2010, *Doktor v. neuvosto*, T-248/08 P, EU:T:2010:57, 93 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 141 Erityisessä asiayhteydessä, jossa on kysymys henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisen avustamispyynnön perusteella aloitetusta tutkimuksesta, jossa on tarkoitus selvittää, onko työpaikkakiusaamista, jonka kohteeksi työntekijä katsoo joutuneensa, todella ollut, on kuitenkin lisäksi otettava huomioon toimielimen velvollisuus vastata tällaisen pyynnön esittäville virkamiehelle niin nopeasti ja sellaista huolenpitoa osoittaen, kuin näin vakavan tilanteen hoitaminen edellyttää. Henkilöstösääntöjen 25 artiklan toisessa kohdassa säädettyä perusteluvelvollisuutta on tällaisessa asiayhteydessä näin ollen tulkittava ankarasti, joten päätös, jossa itsessään tässä yhteydessä esitetään vain perustelujen alku, ei voi täyttää tässä säännöksessä asetettuja vaatimuksia, jolloin asianomaisen henkilön on tehtävä valitus saadakseen hänelle vastaiselle päätökselle mainitun säännöksen vaatimuksia vastaavat perustelut (ks. vastaavasti tuomio 11.7.2013, *Tzirani v. komissio*, F-46/11, EU:F:2013:115, 164 ja 165 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 142 Tämä toteamus ei saa kuitenkaan vaikuttaa toimielinten mahdollisuuteen täydentää perusteluita, joita hallinto esittää valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä, eikä estää unionin yleistä tuomioistuinta ottamasta näitä täsmennyksiä huomioon, kun se tutkii kanneperusteita, jolla päätöksen laillisuus riitautetaan (ks. tuomio 11.7.2013, *Tzirani v. komissio*, F-46/11, EU:F:2013:115, 167 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 143 Ensimmäisen riidanalaisen päätöksen perustelujen osalta on korostettava, että kyseisessä päätöksessä ei käsitellä nimenomaisesti mitään kantajan ensimmäisessä avustamispyynnössä mainitsemista tilanteista, vaan ainoastaan viitataan tosiseikkoihin, jotka kuvataan tutkimusraportissa, johon kantaja ei tuolloin ollut voinut miltään osin tutustua, sekä ”tietoihin, jotka [johtajalla] o[li] käytettävissään”, täsmentämättä niitä yksityiskohtaisemmin. Mainitussa päätöksessä todetaan myös tutkimusraportissa olevat ”tosiseikkoja koskevat virheet” kuvailematta

niitä, ja ”kysymykset” tai ”ongelmat”, joihin yksikönpäällikön oli ”puututtava”, kuvailematta niitäkään yksityiskohtaisemmin. Lopuksi johtaja mainitsee täsmennyksiä esittämättä aikovansa toteuttaa ”asianmukaisia toimenpiteitä”, joita ei kuitenkaan toteutettu yksikönpäällikön irtisanoutumisen vuoksi. Valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä johtaja ei esittänyt näihin näkökohtiin liittyviä lisäperusteluja.

- 144 Tästä seuraa, että ensimmäisestä riidanalaisesta päätöksestä, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, puuttuvat tiettyjä edellä 144 kohdassa mainittuja olennaisia seikkoja koskevat perustelut, joten kantajan oli mahdotonta riitauttaa kyseisten näkökohtien paikkansapitävyyttä.
- 145 Näin ollen toinen kanneperuste on hyväksyttävä, eikä täsmennyksillä, joita ECDC on voinut tehdä unionin yleisen tuomioistuimen menettelyssä, voida korjata kyseisiä puutteellisia perusteluja.

d) Ensimmäisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimus

- 146 Kaikkien edellä esitettyjen seikkojen valossa on katsottava, että ensimmäinen riidanalainen päätös, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, on tehty vastoin henkilöstösääntöjen 24 artiklaa, että sillä loukataan kantajan oikeutta tulla kuulluksi ja laiminlyödään perusteluvollisuus.

2. Toisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimus

- 147 Toisella riidanalaisella päätöksellä ECDC hylkäsi riidanalaisen tutustumispyynnön, jolla pyrittiin saamaan oikeus tutustua tutkimusraporttiin sekä kaikkiin asiakirjoihin, joiden perusteella johtaja oli tehnyt ensimmäisen riidanalaisen päätöksen, mukaan lukien ne asiakirjat, joiden perusteella tämä oli katsonut, että tutkimusraportissa oli ”joitakin tosiseikkoja koskevia virheitä” (ks. edellä 30 kohta).
- 148 Kantaja katsoi 30.5.2018 esittämässään pyynnössä, että koska ensimmäinen riidanalainen päätös oli hänelle vastainen, hänen oli saatava tutustua kyseisiin asiakirjoihin perusoikeuskirjan 41 artiklan mukaisesti, etenkin kun hän oli 10.4.2018 joutunut esittämään toisen avustamispyynnön niiden yksikönpäällikön toimien johdosta, jotka tapahtuivat tutkimusraportin laatimisen aikana ja sen jälkeen.
- 149 Toisessa riidanalaisessa päätöksessä johtaja totesi, ettei ensimmäinen riidanalainen päätös voinut vaikuttaa kantajan etuun, koska ensimmäistä avustamispyyntöä ei ollut hylätty perusteettomana. Myöskään toisella avustamispyynnöllä ei voitu perustella oikeutta tutustuta tutkimusraporttiin, koska kyseistä pyyntöä koskevaa päätöstä ei vielä ollut tehty. Johtaja totesi myös, että kantajalle oli annettu tilaisuus esittää näkemyksensä tutkimuksen kuluessa. Johtaja huomautti lopuksi lähinnä, että puolustautumisoikeuden laajuutta koskevan oikeuskäytännön mukaan työpaikkakiusaamisen vuoksi avustamispyynnön esittäneen henkilön tilannetta ei voitu rinnastaa kyseisen pyynnön kohteena olevan henkilön tilanteeseen ja että viimeksi mainitulle henkilölle myönnettävät menettelylliset oikeudet poikkesivat rajallisemmista oikeuksista, joita avustamispyynnön esittäjällä oli hallinnollisessa menettelyssä. Tältä osin johtaja korosti, että perusoikeuskirjaan perustuva asiakirjoihin tutustumista koskeva oikeus oli evätty kantelijoilta jopa sellaisissa tapauksissa, joissa toimivaltainen viranomainen oli todennut, ettei kyse ollut kiusaamisesta.

- 150 Valituksen hylkäämisestä tehdyssä päätöksessä johtaja lisäsi, että kantaja oli saanut tutkia tutkimusraportin ei-luottamuksellista versiota 12.9.2018 ja että hän oli saanut tutustua kyseisen raportin sisältämiin henkilötietoihinsa asetuksen N:o 45/2001 13 artiklan mukaisesti. Johtaja täsmensi, että kantajalle ei annettu oikeutta tutustua koko raporttiin, koska todistajien ja yksikönpäällikön kanssa käytyjen keskustelujen luottamuksellisuus haluttiin suojata, koska ongelma oli arkaluonteinen ja koska oli tarpeen säilyttää ECDC:n tutkimusvalmiudet.
- 151 Kantaja vetoaa toisen riidanalaisen päätöksen, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, kumoamisvaatimuksen tueksi yhteen ainoaan kanneperusteeseen. Kyseinen kanneperuste koskee perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdan rikkomista. Istunnossa kantaja luopui toisesta perusteesta, johon hän oli perusteita esittämättä vedonnut kannekirjelmässä ja joka koski asetuksen N:o 45/2001 13 artiklan rikkomista.
- 152 Ainoan kanneperusteensa tueksi kantaja vetoaa siihen, että toisin kuin toisessa riidanalaisessa päätöksessä väitettiin, ensimmäinen riidanalainen päätös on hänelle vastainen toimi, millä voitiin sitä suuremmalla syyllä perustella koko tutkimusraporttiin tutustumisen tarpeellisuutta. Kantajan mukaan myöskään perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdassa ja asetuksen N:o 45/2001 20 artiklassa säädettyihin poikkeuksiin ei voida enää vedota, koska tutkimus oli päättynyt. Kantaja korostaa lisäksi, että tietyt todistajat olivat suostuneet siihen, että hän saisi oikeuden tutustua heidän kuulemisistaan tehtyyn pöytäkirjaan, joten myöskään asetuksen N:o 1049/2001 4 artiklan 1 kohdan b alakohdassa säädettyyn poikkeukseen ei voitu vedota. Suojattujen etujen konkreettista ja tosiasiallista vaarantumista ei hänen mukaansa myöskään ollut osoitettu. Tässä tilanteessa kantajalle annettu hyvin rajallinen oikeus tutustua tutkimusraporttiin paikan päällä 12.9.2018 ei hänen mukaansa vastaa perusoikeuskirjan 41 artiklassa tarkoitettua sääntöjenmukaista tutustumisoikeutta. Kantaja täsmentää lopuksi, ettei hän ole samaa mieltä oikeusasiamiehen 6.6.2019 tekemän päätöksen päätelmästä, etenkin henkilötietosuojaa koskevan analyysin osalta. Istunnossa kantaja lisäsi, että todistajien tunnistetiedot oli jo poistettu johtajalle toimitetusta tutkimusraportin versiosta.
- 153 ECDC vastaa, että koska ensimmäinen riidanalainen päätös ei ollut kantajalle vastainen toimi, toisen riidanalaisen päätöksen perusteeksi esitetyt syyt ovat edelleen päteviä. Se korostaa, että perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätään ottamaan huomioon luottamuksellisuuden oikeudet vaatimukset. ECDC:n mukaan asetuksen N:o 45/2001 20 artiklassa ja perusoikeuskirjan 8 artiklassa oikeutetaan kantajan menettelyllisen oikeuden rajoitukset tältä osin. Myöskään se, että tutkimus oli päättynyt, ei sen mukaan vaikuta todistajien eikä yksikönpäällikön etuun. ECDC väitti yksikönpäällikön sitä paitsi esittäneen konkreettisia todisteita, joiden mukaan tutkimusraportin sisältämien tietojen ilmaiseminen voisi vaarantaa hänen oikeutensa. ECDC vetoaa lisäksi siihen, että kantajalla oli mahdollisuus tutustua mainitun raportin ei-luottamukselliseen versioon 12.9.2018. ECDC:n mukaan oikeusasiamies vahvisti sen perustelleen asianmukaisesti ja riittävällä tavalla sitä, että se epäsi kantajalta oikeuden tutustua koko kyseiseen raporttiin. ECDC korostaa lopuksi, ettei johtajalle toimitettuun tutkimusraporttiin sisältyvien todistajanlausuntojen anonymisointi ole riittävää, koska ECDC:n koon ja todistajanlausuntojen laajuuden vuoksi todistajat on helppo tunnistaa raporttia luettaessa.
- 154 On aluksi korostettava, että oikeusasiamiehen 6.6.2019 tekemä päätös ei koske toista riidanalaisista päätöistä vaan edellä 33 kohdassa tarkoitettua, toista 20.6.2018 päivättyä kirjettä. Kyseinen kirje oli lähetetty kantajalle vastauksena tutkimusraporttiin tutustumista koskevaan aikaisempaan pyyntöön siltä osin kuin kyseinen pyyntö perustui asetukseen N:o 1049/2001 ja N:o 45/2001. Oikeusasiamies siis tutki, oliko ECDC kyseiset asetukset huomioon ottaen perustellut

- asianmukaisesti ja riittävällä tavalla päätöksensä evätä koko tutkimusraportin saaminen yleisön tutustuttavaksi suojatakseen asianomaisten henkilöiden yksityiselämää ja koskemattomuutta. Oikeusasiamies ei siis tutkinut, oikeuttivatko kyseiset intressit sen, että kantajalle myönnettiin oikeus tutustua tutkimusraporttiin vain osittain tämän käyttäessä perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdassa taattua oikeuttaan saada tutustua asiakirja-aineistoon.
- 155 Perusoikeuskirjan 41 artiklassa määrätään oikeudesta hyvään hallintoon, joka kuuluu unionin oikeusjärjestyksessä annettuihin hallintomenettelyjä koskeviin takeisiin (ks. tuomio 19.9.2018, *Selimovic v. parlamentti*, T-61/17, ei julkaistu, EU:T:2018:565, 67 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). Perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdassa määrätään jokaisen oikeudesta tutustua häntä koskeviin asiakirjoihin ottaen huomioon oikeutetun luottamuksellisuuden, salassapitovelvollisuuden ja liikesalaisuuden vaatimukset. Asiakirja-aineistoon tutustumista koskeva oikeus merkitsee sitä, että kyseessä olevan toimielimen on annettava asianomaiselle henkilölle mahdollisuus tutkia kaikki tutkinta-aineistoon sisältyvät asiakirjat, joilla saattaa olla merkitystä hänen puolustuksensa kannalta (ks. tuomio 19.9.2018, *Selimovic v. parlamentti*, T-61/17, ei julkaistu, EU:T:2018:565, 78 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 156 Kuten edellä 130 kohdassa todettiin, ensimmäinen riidanalainen päätös on kantajalle vastainen toimi, toisin kuin ECDC väittää. Näin ollen on tutkittava, oikeuttavatko muut syyt, joita johtaja esitti toisessa riidanalaisessa päätöksessä, jonka perusteluja täydennettiin valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, epäämään pyydettyihin asiakirjoihin tutustumista koskevan oikeuden kokonaan tai osittain.
- 157 Vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen määräämään prosessinjohtotoimeen ECDC toimitti tutkimusraportin ei-luottamuksellisen version, johon kantajalla oli mahdollisuus tutustua paikan päällä 12.9.2018.
- 158 Asian selvittämistoimen johdosta ECDC toimitti myös tutkimusraportin luottamuksellisen version, jota koskeva tutustumisoikeus evättiin toisella riidanalaisella päätöksellä, sekä muut asiakirjat, jotka johtaja oli ottanut huomioon tehdessään ensimmäisen riidanalaisen päätöksen. Nämä asiakirjat ovat ensinnäkin kantajan ensimmäinen avustamispyyntö, toiseksi kantajan 14.7.2017 lähettämä täydentävä tietolomake, kolmanneksi yksikönpäällikön johtajalle 17.1.2018 lähettämä sähköpostiviesti, jossa yksikönpäällikkö esitti huomautuksensa hänelle tiedoksi annetusta tutkimusraporttiluonnoksesta, neljänneksi tutkijan johtajalle 27.7.2018 lähettämä sähköpostiviesti, joka koski väitettä tutkimusraportin sisältämistä tosiseikkoja koskevista virheistä sekä viidenneksi johtajan kyseiseen sähköpostiviestiin 3.8.2018 antama vastaus.
- 159 ECDC:n unionin yleiselle tuomioistuimelle toimittamista asiakirjoista ilmenee tutkimusraportin osalta, että kyseinen raportti laadittiin hallinnollisten tutkimusten ja kurinpitomenettelyjen suorittamista koskevan ECDC:n sisäisen täytäntöönpanosäännön nro 29 4 artiklan 8 kohdassa määrättyjen perusteiden mukaisesti. Kyseisen määräyksen mukaan ”raportissa esitetään kyseessä olevat tosiseikat ja olosuhteet; siinä vahvistetaan, onko tilanteisiin sovellettavia sääntöjä ja menettelyjä noudatettu ja määritetään kaikki yksilölliset vastuut raskauttavien ja lieventävien seikkojen kannalta”. Mainitun määräyksen mukaan ”raporttiin on liitettävä jäljennökset kaikista asian kannalta merkityksellisistä asiakirjoista ja keskustelujen pöytäkirjoista”. Näiden määräysten mukaisesti raportti jaettiin seitsemään numeroimattomaan jaksoon.

- 160 Vastauksena unionin yleisen tuomioistuimen istunnossa esittämään kysymykseen ECDC täsmensi, että tutkimusraporttiin sisältyvät henkilötiedot, jotka annettiin tiedoksi kantajalle toisella 20.6.2018 päivätyllä kirjeellä asetuksen N:o 45/2001 13 artiklan perusteella (ks. edellä 33 kohta), ovat ainoastaan ne väitteet, joita kantaja oli itse esittänyt ensimmäisessä avustamispyynnössään.
- 161 ECDC:n toimittaman tutkimusraportin ei-luottamuksellisesta versiosta ja sen esittämistä täsmennyksistä ilmenee, että kantaja sai oikeuden tutustua vain kyseisen raportin niihin osiin, joissa toistetaan hänen omat väitteensä ja jotka sisältävät yleisiä näkemyksiä sovellettavasta lainsäädännöstä ja tutkimuksen suoritustavasta. Sitä vastoin mainitun raportin olennaiset osat salattiin kokonaan. Kantaja ei saanut oikeutta tutustua etenkin sen kolmeen viimeiseen jaksoon, joissa kuvaillaan aluksi kantajan ja toisen ECDC:n työntekijän avustamispyynnöissä ilmoitetut tosiseikat myös annettujen todistajanlausuntojen valossa, mukaan lukien yksikönpäällikön antamat lausunnot (viides jakso), seuraavaksi tutkijan kummastakin avustamispyynnöstä erikseen tekemät päätelmät (kuudes jakso) ja lopuksi hänen tutkimuksesta tekemänsä yleiset päätelmät (seitsemäs jakso).
- 162 On kuitenkin katsottu, että jäljennöksen toimittaminen hallinnollisen tutkimuksen päätteeksi laadituista raporteista – mahdollisesti versioina, joista luottamukselliset tiedot on poistettu – on tarpeen, kun otetaan huomioon perusoikeuskirjan 41 artiklassa taattu hyvän hallinnon periaate ja avustamisvelvollisuus, sillä niiden mukaisesti toimivaltaisen viranomaisen on ilmoitettava asianosaisille heidän avustamispyyntönsä tuloksista, erityisesti kun todetaan, että työpaikkakiusaamista on tapahtunut, kuten käsiteltävässä asiassa on tehty (ks. vastaavasti tuomio 3.10.2019, DQ ym. v. parlamentti, T-730/18, EU:T:2019:725, 109 kohta).
- 163 Kuten ECDC kuitenkin korostaa, oikeus tutustua asiakirja-aineistoon ei ole absoluuttinen. Perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdassa turvataan kyseinen oikeus kahdella edellytyksellä. Henkilölle myönnetään yhtäältä oikeus tutustua vain ”häntä koskevia asiakirjoihin”. Tutustumisoikeus myönnetään toisaalta ottaen huomioon ”oikeutetun luottamuksellisuuden, salassapitovelvollisuuden ja liikesalaisuuden vaatimukset”.
- 164 Siltä osin kuin on kyse ensiksi mainitun edellytyksen vaikutuksista käsiteltävässä asiassa, on todettava, että tutkimusraportti koskee sekä kantajan ensimmäistä avustamispyyntöä että toisen henkilön esittämää avustamispyyntöä. Tutkija viittasi lisäksi muiden ECDC:n työntekijöiden henkilökohtaiseen tilanteeseen raporttinsa kuudennessa ja seitsemännessä jaksossa, jotka liittyivät raskauttaviin seikkoihin.
- 165 Kun kantajalta tiedusteltiin asiaa istunnossa, tämä ei sulkenut pois sitä, että hän voisi hyötyä oikeudesta tutustua tutkimusraportin osiin, jotka koskevat kolmansien osapuolten tilannetta. Asiakirja-aineistoon tutustumista koskeva oikeus, johon hän vetoaa perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdan perusteella, takaa hänelle kuitenkin tutustumisoikeuden vain häntä koskevaan asiakirja-aineistoon.
- 166 Siltä osin kuin on kyse edellä 164 kohdassa mainitusta toisesta edellytyksestä, joka koskee oikeutetun luottamuksellisuuden vaatimuksen suojaa ja joka myös taataan perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdassa, on katsottu, että kun on kysymys työpaikkakiusaamista koskevasta kantelusta, todistajanlausuntojen luottamuksellisuus on poikkeuksellisia tilanteita lukuun ottamatta taattava oikeudenkäyntimenettely mukaan lukien, koska mahdollisuus, että luottamuksellisuus poistetaan oikeudenkäyntivaiheessa, saattaa olla esteenä puolueettomille ja

objektiivisille tutkimuksille, joissa todistajiksi kutsutut henkilöt toimivat vapaassa yhteistyössä (ks. tuomio 19.9.2018, *Selimovic v. parlamentti*, T-61/17, ei julkaistu, EU:T:2018:565, 79 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

- 167 Käsiteltävässä asiassa ECDC kuitenkin salasi paitsi todistajanlausuntoihin liittyvät tutkimusraportin osapuolet myös tutkijan analyysin koko sisällön, mukaan lukien hänen kantajan ensimmäisestä avustamispyynnöstä tekemänsä päätelmät, mitä ei voida perustella todistajien oikeutetun luottamuksellisuuden vaatimuksen suojalla eikä tutkimusten moitteettomalla toteuttamisella.
- 168 Tutkija oli lisäksi jo toteuttanut toimenpiteitä, joilla pyrittiin takaamaan todistajien anonymiteetti tutkimusraportissa. Hän antoi etenkin henkilöille, jotka olivat suostuneet kuultaviksi, aina mahdollisuuden valita, allekirjoittavatko he heidän kuulemisestaan tehdyn pöytäkirjan. Niiden henkilöiden osalta, jotka olivat päättäneet jättää pöytäkirjan allekirjoittamatta, voidaan todeta, että heiltä saatuja tietoja ei käytetty raportissa siten, että heidät olisi voitu tunnistaa. Kun oli kyse henkilöistä, jotka suostuivat allekirjoittamaan pöytäkirjan, heidän nimensä korvattiin tutkimusraportissa koodilla heidän lausuntonsa yhteydessä. Siinäkin tapauksessa, että – kuten ECDC väittää – kyseisen tunnistetietojen poistamistekniikan ei olisi katsottu suojaavan heidän henkilöllisyyttään riittävällä tavalla kyseisen yksikön koon vuoksi, olisi voitu turvautua todistajanlausuntojen sisällön tiedoksi antamiseen yhteenvedon muodossa tai todistajanlausuntojen tiettyjen osien sisällön peittämiseen (ks. vastaavasti tuomio 25.6.2020, *HF v. parlamentti*, C-570/18 P, EU:C:2020:490,66 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen). ECDC ei kuitenkaan turvautunut mihinkään näistä tekniikoista.
- 169 Muiden sellaisten edellä 159 kohdassa tarkoitettujen asiakirjojen osalta, joita koskeva tutustumisoikeus evättiin myös toisessa riidanalaisessa päätöksessä, on korostettava, että kantaja on itse laatinut ensimmäisen avustamispyynnön ja täydentävän tietolomakkeen. Siltä osin kuin on kyse yksikönpäällikön 17.1.2018 johtajalle lähettämästä sähköpostiviestistä, johtajan olisi pitänyt toimittaa kantajalle kyseisen sähköpostiviestin ei-luottamukselliset osat, jotka koskivat hänen ensimmäisessä avustamispyynnössään ilmoitettuja tosiseikkoja, ottaen huomioon todistajien luottamuksellisuuden suoja. Johtajan ja tutkijan sähköpostikirjeenvaihdon osalta on todettava, että se tapahtui 27.7.–3.8.2018 eli siis ensimmäisen riidanalaisen päätöksen tekemisen jälkeen, joten se jää riidanalaisen pyynnön ulkopuolelle.
- 170 Kaikesta edellä esitetystä seuraa, että kantajan esittämä ainoa kanneperuste on osittain perusteltu.
- 171 Näin ollen toinen riidanalainen päätös, sellaisena kuin se on täydennettynä valituksen hylkäämisestä tehdyllä päätöksellä, on kumottava siltä osin kuin siinä evättiin kantajalta oikeus tutustua tutkimusraportin ja yksikönpäällikön 17.1.2018 lähettämien, kantajaa koskevien sähköpostiviestien ei-luottamuksellisiin osiin (ks. edellä 165 ja 170 kohta).

C Vahingonkorvausvaatimukset

- 172 Kantaja vaatii unionin yleistä tuomioistuinta velvoittamaan ECDC:n maksamaan hänelle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä korvauksen, jonka kohtuulliseksi määräksi on arvioitu 40 000 euroa.
- 173 Vaatimuksensa tueksi kantaja väittää, että se, että ECDC ei täysin tunnustanut hänen uhrin asemaansa ja ettei yksikönpäällikölle määrätty kurinpidollisia seuraamuksia, aiheuttivat hänelle henkistä kärsimystä.

- 174 Tältä osin kantaja korostaa kärsineensä erittäin voimakkaasta jännittyneisyydestä yhtäjaksoisesti viiden vuoden ajan, mikä aiheutti hänen mukaansa vakavia terveysongelmia, jotka ilmenivät ahdistuneisuutena, verenpaineongelmina ja alentuneena itseluottamuksena. Se, että ECDC päätti ensimmäisen riidanalaisen päätöksen yhteydessä jättää määräämättä yksikönpäällikölle kurinpidollisia seuraamuksia ja että johtaja ei toteuttanut mitään suojelutoimenpiteitä kantajan ensimmäisen avustamispyynnön johdosta, voimistivat hänen tunnettaan siitä, että yksikönpäällikkö saattoi toimia täysin rankaisematta.
- 175 Tilannetta pahensi kantajan mukaan vielä se, että johtaja oli kaikin tavoin yrittänyt evätä häneltä oikeuden tutustua keskeisiin todisteisiin ja asiakirjoihin, joihin tämä oli tukeutunut ottaessaan ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä kantaa hänen ensimmäisen avustamispyyntönsä ratkaisuun. Avoimuus ja selkeys ovat kantajan mukaansa kuitenkin välttämättömiä yritettäessä palauttaa luottamusta siihen, että työnantaja tosiasiallisesti estää henkilöstösäännöissä vahvistettujen oikeuksien loukkaamisen, vaikka kyseisistä loukkauksista olisivat vastuussa johdon työntekijät.
- 176 Se, että yksikönpäällikön kantajaan kohdistuneiden toimien alkamisen ja ensimmäisen avustamispyynnön esittämisen välillä kului neljä vuotta, on kantajan mukaan kohtuullista, kun otetaan huomioon, että kantaja tarvitsi jonkin verran aikaa tiedostaakseen tilanteen ja oman uupumuksensa sekä työsopimuksensa uusimisen määräajan vuonna 2014. Kantaja lisää, että hän oli joka tapauksessa jo henkilökohtaisesti ja henkilöstökomitean välityksellä ilmoittanut hallinnolle yksikönpäällikön käytöksestä. Hän oli vuosien ajan pyytänyt jatkuvasti apua tulematta tosiasiallisesti kuulluksi saati ymmärretyksi.
- 177 ECDC väittää, että kantajan esitettyä ensimmäisen avustamispyynnön se noudatti huolellisuusvelvollisuuttaan ja hyvän hallinnon periaatetta aloittamalla OLAFilta luvan saatuaan hallinnollisen tutkimuksen, toteuttamalla suojelutoimenpiteitä, toteamalla kiusaamisen ja hyväksymällä yksikönpäällikön irtisanoutumisen yksikön edun vuoksi. Sen mukaan kantaja ilmoitti erittäin voimakkaasta stressistä ja ahdistuneisuudesta vasta 2.7.2018 tekemänsä valituksen yhteydessä. ECDC väittää, että jos se olisi saanut aikaisemmin tiedon siitä, että kantaja tunsu itsensä kiusatuksi, se olisi toteuttanut asianmukaiset toimenpiteet, kuten se oli tehnyt heti ensimmäisen avustamispyynnön esittämisen jälkeen. Viimeksi mainitun pyynnön esittämisajankohdasta ECDC toteaa, ettei se väittänyt, että pyyntö esitettiin liian myöhään.
- 178 Siltä osin kuin on kyse vahingon tosiasiallisesta syntymisestä ECDC vastaa, ettei siitä toimitettu mitään todisteita, eikä kannekirjelmän liitteenä olevalla lääkärintodistuksella ole sen mukaan juurikaan informaatioarvoa.
- 179 Se väittää lopuksi, ettei myöskään oletetun virheen ja vahingon välistä syy-yhteyttä ole näytetty toteen.
- 180 On aluksi täsmennettävä kantajan vahingonkorvausvaatimuksen ulottuvuutta.
- 181 Kuten edellä 37 kohdassa nimittäin todettiin, kantaja sekä eräät muut ECDC:n työntekijät esittivät 11.10.2018 toisen korvausvaatimuksen henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdan nojalla. Tämän yhteisen vaatimuksen yhteydessä kantaja vaati 356 400 euron korvausta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä, jota hän väittää itselleen aiheutuneen vuosina 2012–2018, jolloin ECDC ei hänen mukaansa turvannut asianmukaista työympäristöä ja viivytteli puuttumasta yksikönpäällikön toimintaan. Johtaja hylkäsi kyseisen vaatimuksen, ja hänen päätöksestään valitettiin ensin ja nostettiin sen jälkeen unionin yleisessä tuomioistuimessa kanne T-864/19. Istunnossa

kantaja täsmensi, että nyt käsiteltävän asian yhteydessä esitetty vahingonkorvausvaatimus poikesei asiassa T-864/19 kyseessä olevasta vahingonkorvausvaatimuksesta. Ei siis ole tarpeen lausua vahingoista, joihin kantaja vetoaa viimeksi mainitussa vaatimuksessa.

- 182 Kannekirjelmästä ilmenee, että henkinen kärsimys, johon kantaja vetoaa nyt käsiteltävässä asiassa, on hänen mukaansa seurausta ensimmäisestä ja toisesta riidanalaisesta päätöksestä. Kantaja väittää erityisesti, että tutkimuksen päätteeksi tehdyssä ensimmäisessä riidanalaisessa päätöksessä hänen asemaansa uhrina ei täysin tunnustettu eikä yksikönpäällikölle määrätty kurinpidollisia seuraamuksia tämän irtisanoutumisen vuoksi. Tätä vahinkoa pahensi kantajan mukaan se, että häneltä evättiin oikeus tutustua toiseen riidanalaiseen päätökseen sisältyvään tutkimusraporttiin.
- 183 Näin ollen kantaja vaatii korvausta henkisestä kärsimyksestä, jota hänen mukaansa aiheutui lainvastaisuuksista, joihin hän vetosi ensimmäisen riidanalaisen päätöksen kumoamisvaatimuksen tueksi esittämässään kolmannessa kanneperusteessa ja toista riidanalaisesta päätöstä vastaan nostamansa kanteen ainoassa kanneperusteessa.
- 184 Kuten edellä 117 ja 171 kohdasta ilmenee, kyseiset kanneperusteet hyväksyttiin osittain. ECDC:n todettiin nimittäin yhtäältä rikkoneen henkilöstösääntöjen 24 artiklaa jättäessään näyttämättä toteen kaikkia tosiseikkoja tutkimusraportin jälkeen ja jättäessään ilmoittamatta kantajalle hänen ensimmäisen avustamispyyntönsä tuloksista. Todettakoon toiseksi, että kantajalle myönnetty osittainen tutustumisoikeus tutkimusraporttiin ei ollut perusoikeuskirjan 41 artiklan 2 kohdan b alakohdan mukainen.
- 185 Vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan 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. tuomio 13.7.2018, Curto v. parlamentti, T-275/17, EU:T:2018:479, 114 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 186 Tällainen on tilanne ensinnäkin silloin, kun kumottuun päätökseen sisältyy sellainen selvästi kielteinen arvio kantajan kyvyistä, joka saattaisi loukata häntä, toiseksi, kun sääntöjenvastaisuus on erityisen vakava, ja kolmanneksi, kun kumoamisella ei ole tehokasta vaikutusta eikä se näin ollen voi olla asianmukainen ja riittävä hyvitys kaikesta henkisestä kärsimyksestä, jota riidanalaisesta toimesta on aiheutunut (ks. tuomio 23.10.2012, Strack v. komissio, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, 128 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 187 Oikeuskäytännön mukaan myöskään se, että väitetty vahinko on luonteeltaan henkistä kärsimystä, ei voi johtaa kantajalla olevan, vahingon syntymistä ja laajuutta koskevan todistustakaan kääntämiseen. Unionin voidaan nimittäin katsoa olevan vastuussa vain, jos kantaja on kyennyt osoittamaan vahingon tosiasiallisen syntymisen (ks. tuomio 29.4.2015, CC v. parlamentti, T-457/13 P, EU:T:2015:240, 49 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).
- 188 Käsiteltävässä asiassa kantaja ei ole osoittanut, että kyse on henkisestä kärsimyksestä, joka on erotettavissa ensimmäisen ja toisen riidanalaisen päätöksen kumoamisen perusteena olevasta lainvastaisuudesta ja jota ei voida kokonaisuudessaan tällä kumoamisella korvata. Istunnossa kantaja ainoastaan toisti tältä osin, että yksikönpäällikön toiminta oli jäänyt rankaisematta ja että hänelle itselleen aiheutunut ahdistus ja kärsimys olivat edelleen todellisia, erityisesti niiden

toimien jälkeen, joita hänen oli toteutettava saadakseen oikeuden tutustua kannaltaan olennaiseen aineistoon eli tutkimusraporttiin. Kantaja ei kuitenkaan maininnut syytä siihen, miksi kyseistä vahinkoa ei voitu korjata kumoamalla ensimmäinen ja toinen riidanalainen päätös.

- 189 Edellä esitetyn perusteella vahingonkorvausvaatimus sen henkisen kärsimyksen johdosta, jota kantaja väittää kyseisistä päätöksistä hänelle aiheutuneen, on hylättävä.

IV Oikeudenkäyntikulut

- 190 Unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 3 kohdassa määrätään, että jos asiassa osa vaatimuksista ratkaistaan toisen asianosaisen ja osa toisen asianosaisen hyväksi, kukin asianosainen vastaa omista kuluistaan. Unionin yleinen tuomioistuin voi kuitenkin päättää, että asianosainen vastaa omista kuluistaan ja se velvoitetaan korvaamaan suhteellinen osuus vastapuolen kuluista, jos tämä on perusteltua asiassa ilmenneiden seikkojen vuoksi.
- 191 Käsiteltävässä asiassa on tämän määräyksen perusteella päätettävä, että ECDC:n on vastattava omien kulujensa lisäksi kolmesta neljäsosasta kantajan oikeudenkäyntikuluja ja kantajan on vastattava yhdestä neljäsosasta omia oikeudenkäyntikulujaan.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (seitsemäs jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

- 1) Euroopan tautienehkäisy- ja -valvontakeskuksen (ECDC) 18.5.2018 päivätty päätös, jonka se teki vastauksena AI:n 20.6.2017 esittämään avustamispyyntöön, kumotaan.**
- 2) ECDC:n 20.6.2018 tekemä päätös kumotaan siltä osin kuin siinä evätään AI:lta oikeus tutustua hänen 20.6.2017 esittämänsä avustamispyynnön ja A:n 17.1.2018 lähettämän sähköpostiviestin johdosta laaditun tutkimusraportin häntä koskeviin ei-luottamuksellisiin osiin.**
- 3) ECDC:n 20.10.2018 tekemä päätös, jolla hylätään AI:n 2.7.2018 tekemä valitus, kumotaan.**
- 4) Vahingonkorvausvaatimus hylätään.**
- 5) ECDC vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan, ja se velvoitetaan korvaamaan kolme neljäsosaa AI:lle aiheutuneista oikeudenkäyntikuluista.**
- 6) AI vastaa neljäsosasta omia oikeudenkäyntikulujaan.**

da Silva Passos

Truchot

Sampol Pucurull

Julistettiin Luxemburgissa 14 päivänä heinäkuuta 2021.

Allekirjoitukset