



Сборник съдебна практика

РЕШЕНИЕ НА ОБЩИЯ СЪД (първи състав)

13 юли 2018 година*

„Публична служба — Персонал на ЕИБ — Жалба за психически тормоз — Административно разследване — Понятие „психически тормоз“ — Изискване за повторяемост на укоримото поведение, за да съставлява „психически тормоз“ — Отказ за започване на дисциплинарно производство срещу извършителя на тези действия — Задължение за поверителност относно наличието на висяща процедура по административно разследване и впоследствие относно решението за приключване на процедурата, с което се установява наличието на случай на психически тормоз“

По дело T-377/17,

SQ, служителка на Европейската инвестиционна банка, представлявана от N. Cambonie и P. Walter, адвокати,

жалбоподател,

срещу

Европейска инвестиционна банка (ЕИБ), за която се явяват G. Faedo и K. Carr, в качеството на представители, подпомагани от B. Wägenbaur, адвокат, и J. Currall, barrister,

ответник,

с предмет жалба на основание член 50а, параграф 1 от Статута на Съда на Европейския съюз и член 41 от Правилника за персонала на ЕИБ, с която се иска, от една страна, частична отмяна на решение от 20 март 2017 г. на председателя на ЕИБ и от друга страна, поправка на имуществените и неимуществените вреди, които жалбоподателката твърди, че е претърпяла в резултат на психически тормоз от прекия си ръководител и на поведението на ЕИБ,

ОБЩИЯТ СЪД (първи състав),

състоящ се от: I. Pelikánová, председател, P. Nihoul и J. Svingenssen (докладчик), съдии,

секретар: E. Coulon,

предвид изложеното в писмената фаза на производството,

постанови настоящото

* Език на производството: френски.

Решение

Правна уредба

- 1 Съгласно член 308 ДФЕС уставът на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ или наричана по-нататък „Банката“) е включен в протокол № 5, приложен към този договор и към Договора за ЕС, от които той е неразделна част. Член 7, параграф 3, буква з) от Протокола за устава на Банката предвижда, че Съветът на гуверньорите приема процедурен правилник на Банката. Член 31 от този процедурен правилник, одобрен на 4 декември 1958 г. и след това многократно изменян, предвижда, че правилниците за персонала на Банката се приемат от управителния съвет. Във връзка с това на 20 април 1960 г. управителният съвет приема Правилник за персонала на Банката (наричан по-нататък „Правилникът за персонала“).
- 2 В приложимата към спора редакция, приета с решение на управителния съвет на Банката от 4 юни 2013 г. и влязла в сила на 1 юли същата година, член 41 от Правилника за персонала предвижда:

„Спорове от всякакво естество между Банката и отделни членове на нейния персонал се отнасят до Съда на Европейския съюз. Всяка жалба от член на персонала срещу мярка на Банката, която би могла да му причини вреда, трябва да се подаде в рамките на три месеца.

Освен жалбата пред Съда [...] и преди нейното подаване, споровете освен тези, които произтичат от прилагането на мерките по член 38, се уреждат чрез производство за доброволно решаване на спорове пред помирителната комисия на Банката.

Молбата за помирение трябва да бъде подадена в рамките на три месеца [считано] от настъпване на обстоятелствата или от оповестяването на мерките, предмет на спора.

Помирителната комисия се състои от трима членове. Когато трябва да се сформира комисия, един от членовете се определя от председателя на Банката, вторият — от заинтересованото лице, като тези два избора трябва да се осъществят в едноседмичен срок от отправяне на искането от една от страните до другата страна. Третият член, който е председател на комисията, се определя от първите двама членове в едноседмичен срок от определянето им. За председател може да бъде избрано лице, което не е служител на Банката. Ако през първата седмица, след като са били определени, първите двама членове не могат да постигнат съгласие относно определянето на председателя, той се посочва от председателя на Съда на Европейския съюз.

В зависимост от конкретния случай се приема, че помирителното производство е без резултат:

- ако в срок от четири седмици, считано от датата, на която молбата му е изпратена от председателя на Банката, председателят на Съда не е определил председател [на помирителната комисия],
- ако в срок от две седмици след сформирването на помирителната комисия, тя не постигне уреждане на спора, което се приема от двете страни“.

- 3 На 1 август 2006 г. управителният съвет на Банката приема Кодекс за поведение на персонала на Банката (наричан по-нататък „Кодексът за поведение“). Член 3.6 от този кодекс, озаглавен „Лично достойнство на работното място“, предвижда:

„Недопустима е всяка форма на тормоз или сплашване. Всяка жертва на тормоз или сплашване може в съответствие с политиката на Банката за лично достойнство на работното място да съобщи за това на [генералния директор и началник на департамента за персонала], без да може да бъде упрекната за това. Банката е задължена да положи грижа за съответното лице и да му предложи своята подкрепа“.

- 4 Що се отнася по-специално до понятието „психически тормоз“, в член 3.6.1 от посочения кодекс се уточнява:

„3. 6.1. Психически тормоз

Касае се за повтарящи се в продължение на достатъчно дълъг период враждебни или неуместни изказвания, прояви или действия на един или няколко членове на персонала по отношение на друг член на персонала. Нелюбезна забележка, скарване, при което в момент на раздразнение са изречени неприятни думи, не съставляват психологически тормоз. Редовни изблици на гняв, унижително третиране, нелюбезни забележки или оскърбителни намеци, повтаряни редовно в продължение на седмици или месеци, обаче без никакво съмнение свидетелстват за тормоз на работното място.

[...]“.

- 5 От 2003 г. Банката обаче приема и „Политика в областта на зачитане на личното достойнство на работното място“ (наричана по-нататък „политиката за лично достойнство на работното място“). Под заглавие „Сплашване и тормоз: за какво става въпрос?“ политиката за лично достойнство на работното място гласи:

„И тормозът, и сплашването могат да приемат множество форми. Техните физически или словесни прояви често са трайни, независимо че са възможни сериозни еднократни инциденти. Без особено значение е дали въпросното поведение е умишлено или не. Определящият принцип е, че тормозът и сплашването са нежелателно и недопустимо поведение, което засяга самоуважението на лицето, към което е насочено, и увереността му в себе си.

[...]“.

- 6 Политиката за лично достойнство на работното място предвижда две вътрешни процедури за разглеждане на случаите на сплашване и тормоз, а именно, от една страна, неофициална процедура, чрез която засегнатият член на персонала търси решаване на спора по взаимно съгласие, и от друга страна, официална процедура по разследване (наричана по-нататък „процедурата по разследване“), при която той подава официално жалба, която се разглежда от тричленна комисия по разследване (наричана по-нататък „комисията по разследване“). Тази комисия по разследване има за задача да проведе обективно и независимо разследване и да отправи препоръка до председателя на Банката, който взема окончателното решение за необходимите мерки.

- 7 Що се отнася до процедурата по разследване, политиката за лично достойнство на работното място гласи:

„Служителят отнася въпроса устно или писмено до [генералния директор и началник на департамента за персонала]. Ако последният прецени, че не се касае за случай, в който е ясно, че незабавно трябва да се прибегне към дисциплинарни санкции, но с оглед на съпътстващите обстоятелства този случай може да бъде квалифициран като тормоз, засегнатият служител може да задейства процедурата по разследване по следния начин:

1. Той отправя официално писмено искане до [генералния директор и началник на департамента за персонала] за започване на процедура по разследване, като посочва предмета на жалбата и самоличността на лицето или лицата, за които се предполага, че упражняват тормоз.
2. [Генералният директор и началник на департамента за персонала], след съгласуване с представителите на персонала, предлага на [п]редседателя [на Банката] състава на комисията и определя дата за започване на разследването, най-късно 30 календарни дни след получаване на жалбата.
3. [Генералният директор и началник на департамента за персонала] незабавно потвърждава получаването на докладната записка от съответния служител, като [по този начин] [му] потвърждава, че е образувана процедура по разследване. Освен това той:
 - а) отправя искане към засегнатия служител да изложи жалбата си в паметна записка и ако желае в срок от [десет] дни да му изпрати в запечатан плик евентуалните доказателства или документни доказателства,
 - б) отправя искане до служителя да посочи в паметната си записка дали има лица, които биха могли да бъдат призовани като свидетели (без да цитира имена),
 - в) посочва, че след получаване на въпросната паметна записка лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз, ще бъде информирано за предмета на жалбата и ще получи необходимите в тази връзка сведения, но няма да получи копие от паметната записка,
 - г) уведомява служителя, че жалбата не може да бъде оттеглена и процедурата [по разследване] трябва да се проведе до край.
 - д) уведомява [жалбоподателя], че на лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз, ще бъде припомнено, че [жалбоподателят] при никакви обстоятелства не бива да става обект на нападки и че и двете страни трябва да спазват строга поверителност във връзка с жалбата (докладна записка, която се датира и връща на [генералния директор и началник на департамента за персонала] с обратна разписка),
 - е) указва, че разследването ще започне в срок от 30 календарни дни и че двете страни ще бъдат информирани за датата [...] на индивидуалното им изслушване, за правото им да бъдат представлявани или придружавани и за състава на комисията.
4. След получаване на паметната записка [на жалбоподателя] [генералният директор и началник на департамента за персонала]:
 - а) изпраща незабавно докладна записка до лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз, в която уточнява предмета на жалбата и всяка необходима информация, и изисква от него да му изпрати в срок от [десет] дни в запечатан плик писмен отговор, придружен, ако то желае това, от писмени или други доказателства,

- б) отправя искане до лицето да укаже в отговора си дали ще бъдат призовани лица като свидетели (без да се цитират имена),
- в) припомня на лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз, че жалбоподателят не бива при никакви обстоятелства да става обект на нападки и че и двете страни трябва да спазват строга поверителност във връзка с жалбата (докладна записка, която се датира и връща на [генералния директор и началник на департамента за персонала] с обратна разписка),

[...]“.

- 8 Що се отнася до изслушването, в процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, се посочва следното:

„Целта на изслушването е да се установи точно какво се е случило и да се съберат факти, които да позволят съставянето на мотивирана препоръка [...].

Комисията може да избере да действа, както намери за подходящо. Изслушването се осъществява по принцип под формата на поредица от отделни разговори, провеждани в следния ред:

- първо [жалбоподателят],
- свидетелите, евентуално посочени от [жалбоподателя],
- лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз,
- свидетелите, евентуално посочени от лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз,

[...]“.

- 9 Що се отнася до резултата от разследването, процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, предвижда:

„След изслушване на всички страни и евентуално извършване на всички други подходящи действия по разследване, комисията трябва да е готова да разисква и да предложи мотивирана препоръка. Тя няма правомощия за вземане на решение.

Комисията може да даде различни препоръки:

- преписката да се прекрати, тъй като двете страни са успели да изяснят положението и са намерили за в бъдеще приемливо за двете страни решение,
- преписката да не се разглежда като свързана със сплашване или тормоз, а като трудов конфликт, който трябва да бъде предмет на по-задълбочено разглеждане или на проследяване,
- жалбата да се отхвърли,
- да се вземат необходимите мерки в случай, че комисията докаже, че жалбата е неоснователна и злонамерена,
- да започне дисциплинарно производство [срещу лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз].

Писмената препоръка на комисията се изготвя в срок от пет дни след приключване на разследването и се изпраща на [п]редседателя [на Банката] за вземане на решение“.

- 10 Що се отнася до решението, което взема председателят на Банката, процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, предвижда:

„В решението на [п]редседателя [на Банката] се уточняват евентуалните мерки, които трябва да бъдат приети, както и сроковете за приемането им; те могат да бъдат, например:

- провеждане на дисциплинарно производство [по отношение на лицето, упражнявало тормоз],
- започване на допълнителни разследвания в точно определен отдел или департамент,
- решение, прието по взаимно съгласие на страните.

Ако тормозът не е доказан и при липсата на каквото и да е нарушение на действащите правила, на двете страни следва да се гарантира, че процедурата [по разследване] няма да доведе до никакви отрицателни последици за тях.

[...]“.

- 11 Под заглавие „Съхранение на данните“ процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, уточнява:

„За да се защитят всички засегнати страни, актовете се съхраняват при най-строга поверителност и сведенията се разкриват само при абсолютна необходимост. [Службата „Човешки ресурси“] съхранява, при условията на поверителност и под контрола на длъжностното лице за защита на личните данни, преписките, съдържащи имената, датите, жалбите и резултатите, с оглед спазване на политиката и за да се гарантира последователността и справедливостта“.

Обстоятелствата по спора

- 12 Жалбоподателката, SQ, член на персонала на Банката, постъпва на служба в Банката на 1 април 2008 г. като сътрудник [поверително]¹, назначена в департамент [поверително] (наричан по-нататък „въпросният департамент“).
- 13 През 2011 г. директорът, който тогава ръководи въпросния департамент, решава, че жалбоподателката трябва да му бъде пряко подчинена, и във връзка с това са ѝ поверени специфични преписки. Освен това от октомври 2011 г. жалбоподателката всъщност е ръководител на екип, който през 2013 г. и 2014 г. се състои от служител за връзки с обществеността, сътрудник на пълно работно време и млад специалист.
- 14 Според жалбоподателката изпълняващият към тогавашния момента длъжността директор на въпросния департамент неколкократно поиска ролята ѝ да бъде преразгледана, ръководеният от жалбоподателката екип да бъде преобразуван в отдел и по този начин тя да стане началник отдел.

1 Заличени поверителни данни.

- 15 През октомври 2014 г., след като директорът напуска, нов директор встъпва на длъжност (наричан по-нататък „новият директор“). На него по-специално му е възложено от Банката да реструктурира въпросния департамент с мотива, че работата му не е задоволителна, включително поради недостиг на компетентност, който трябва да бъде преодолян чрез външни назначения.
- 16 В рамките на реструктурирането на въпросния департамент, ръководеният от жалбоподателката екип не е запазен. Освен това жалбоподателката многократно безуспешно иска от новия директор длъжностната ѝ характеристика да бъде актуализирана.
- 17 На 2 юни 2016 г. жалбоподателката излиза в отпуск по болест вследствие на burn out.
- 18 На 8 септември 2016 г. жалбоподателката провежда разговор с началника на отдела за социални взаимоотношения и благосъстояние на работното място в департамента за социални взаимоотношения и административно обслужване в генерална дирекция (ГД) „Персонал“, както и с отговорен служител от служба „Човешки ресурси“. След този разговор тя изпраща на двамата си събеседници електронно писмо, в което описва определени действия на новия директор, които според нея съставляват психически тормоз и дискриминация, основана на пола. В това електронно писмо тя иска по-специално да се намери бърз изход по взаимно съгласие от това положение, който би могъл да се изразява в предоставянето на жалбоподателката на двугодишен отпуск по лични причини (наричан по-нататък „ОЛП“) или в титуляризирането ѝ в друг отдел като началник отдел.
- 19 На 26 октомври 2016 г. чрез предвидения за тази цел формуляр жалбоподателката подава молба за двугодишен ОЛП, който според нея бил оправдан, поради факта че е била подложена на психически тормоз от страна на новия директор и че той водел политика на дискриминация, основана на пола. Така, от една страна, жалбоподателката обяснява, че двугодишният ОЛП щял да позволи на Банката да разследва обстоятелствата и да вземе необходимите мерки, за да се прекратят действията на новия директор, без тя да се опасява от евентуални ответни мерки или да търпи такива мерки. От друга страна, посоченият ОЛП щял да ѝ позволи да възвърне увереността в качествата си на ръководител, като се присъедини към предприятие или създаде такова.
- 20 Също на 26 октомври 2016 г. на основание на вътрешните правила на Банката жалбоподателката подава жалба (наричана по-нататък „жалбата“), с която цели да сигнализира за поведението на новия директор спрямо нея като поведение, съставляващо главно психически тормоз по смисъла на членове 3.6 и 3.6.1 от Кодекса за поведение и нарушение на вътрешните правила относно зачитане на личното достойнство. Жалбоподателката счита, че с това поведение евентуално се нарушават членове 1.1, 3.1, 3.3 и 3.5 от Кодекса за поведение.
- 21 Отново на 26 октомври 2016 г. на основание член 1.5.1 от Кодекса за поведение във връзка с приетата от Банката на 21 януари 2009 г. „политика за подаване на сигнали“ (наричана по-нататък „политиката за подаване на сигнали“) жалбоподателката подава сигнал за поведението на новия директор, което според нея е проява на политика на отричане на равните възможности, по смисъла на член 1.2 от посочения кодекс и на дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 1.3 от същия кодекс (наричано по-нататък „подаването на сигнал“). По същество жалбоподателката се оплаква от обстоятелството, че измежду шестимата членове на персонала на въпросния департамент от женски пол, които имали ръководни функции, четирима били отстранени в полза на членове на персонала от мъжки пол. По този начин новият директор си създал обкръжение основно от мъже и провеждал практики, противоречащи на Кодекса за поведение.

По жалбата за психически тормоз и подаването на сигнал

- 22 Като обяснява, че след встъпването в длъжност на новия директор кариерното ѝ развитие било брутално спряно, жалбоподателката посочва в жалбата, че новият директор провеждал практики, чиято цел била да се отстранят жените на ръководни длъжности от въпросния департамент и в този контекст да „пречупят“ жалбоподателката, която се ползвала с пълното доверие на неговия предшественик. Като прехвърлил жалбоподателката на длъжност без отговорности и с неясно определени цели, новият директор я „държал настрана“.
- 23 Освен това жалбоподателката се позовава на „разпускане“ на ръководения по-рано от нея екип от трима души от новия директор, поставяне под въпрос на легитимността на жалбоподателката по отношение на тези три лица и повтарящи се критики по неин адрес, възлагането на други лица на работа, за която по принцип трябвало да отговаря тя, задържане на информацията относно работата по преписки, за които отговаряла тя, по-специално като не била канена на срещи, подготвящи важна среща с председателя на Банката, липсата на обратна връзка за изпълнението на служебните ѝ задължения, въпреки че те са представени на новия директор с оглед на такава обратна връзка (feedback), както и многобройни недоброжелателни действия, включително след излизането ѝ в отпуск по болест.
- 24 По отношение на последното новият директор по-специално опозорил жалбоподателката пред нейна колежка и приятелка с агресивен тон; предвиждал да поиска от службата за човешки ресурси жалбоподателката да се подложи на насрещен медицински преглед въпреки представените от нея медицински удостоверения; той определил годишните цели на жалбоподателката през м. юни 2016 г., въпреки че тя била в отпуск по болест, и накрая наредил да се пристъпи към публикуването на покана за набиране на кандидатури за заемане на длъжността на жалбоподателката, въпреки че тя все още не била уведомила ГД „Персонал“ за намерението си да не се връща на работа след края на отпуска ѝ по болест.
- 25 Жалбоподателката посочва също, че била санкционирана от новия директор в рамките на процедура за подбор за длъжността началник отдел. Всъщност, въпреки че тя се кандидатира за тази длъжност, на 29 юни 2015 г. новият директор уведомил жалбоподателката, че щял да представи новата организационна структура на въпросния департамент в края на деня. Като пренебрегнал събеседването на жалбоподателката с комисията за подбор за длъжността началник отдел, което трябвало да се състои на следващия ден и което обикновено би трябвало да е решаващо за заемането на тази длъжност, новият директор представил пред персонала на въпросния департамент новата организационна структура на службата, като в нея жалбоподателката не фигурирала на длъжността началник отдел, което според заинтересованото лице, показвало, че новият директор вече бил решил да я отстрани от тази процедура за подбор.
- 26 Освен това жалбоподателката приписва на новия директор неуместни, агресивни и презрителни изказвания и обвинения, включително по време на срещи, отправянето на безсмислени, чудновати и объркани искания, както и на критики по неин адрес в нейно отсъствие. Новият директор заявил по-специално, че служителите на Банката не трябвало да се оплакват, тъй като имали късмет с длъжностите си и със заплатите, които получавали. Освен това той казал, че при наемането си в качеството на директор не разбрал, че противно на предходните си длъжности, нямало да може да уволнява по собствено усмотрение служителите, които не му допадат.
- 27 Жалбоподателката съобщава също, от една страна, за действия на фаворизиране на определени членове на персонала, по-специално на лицата, работили в друга международна организация, чието назначаване било улеснено от новия директор, и от друга страна, за критично отношение или липса на интерес към работата на персонала, включително към тази на жалбоподателката, която била на работа в департамента още преди неговото встъпване в длъжност като директор.

- 28 Жалбоподателката завършва жалбата си, като иска Банката:
- първо, да разпреди започването на административно разследване в съответствие с вътрешните правила за зачитане на личното достойнство с цел изясняване на изложените в жалбата обстоятелства, включително като изслуша жалбоподателката, свидетелите, които тя възнамерява да посочи, и всяко друго, запознато с фактите лице,
 - второ, да приеме официално за установено, че тези факти съставляват психически тормоз по отношение на нея и евентуално спрямо други служители,
 - трето, да реши на основание член 38 от Правилника за персонала да бъде започнато дисциплинарно производство срещу лицето или лицата, което/които трябва да носи/носят отговорност, по-специално срещу новия директор, в случай че той не реши да подаде оставка по собствено желание,
 - четвърто, да уважи следните искания:
 - да ѝ разреши двугодишен ОЛП,
 - да я титуляризира при завръщането ѝ от ОЛП на длъжност началник отдел в рамките на въпросния департамент или в друг департамент, ако въпросният департамент все още е под ръководството на новия директор,
 - да ѝ предложи подходящо парично обезщетение за поправка, от една страна, на неимуществените вреди, претърпени поради изложените в жалбата факти, и от друга страна, на имуществените вреди в резултат на пропуснати ползи, поради това че не е била повишена в длъжност началник отдел, както са давали основание да се предполага служебните ѝ заслуги под ръководството и при преценката на предходния директор на въпросния департамент.
- 29 Същия ден, 26 октомври 2016 г., на основание на член 1.5.1 от Кодекса за поведение жалбоподателката подава сигнал, в който съобщава за въведената от новия директор през 2015 г. и 2016 г. политика, която не била поставена под въпрос от ГД „Персонал“, насочена към премахване на равните възможности по смисъла на член 1.2 от Кодекса за поведение и дискриминация, основана на пола, по смисъла на член 1.3 от този кодекс.

По процедурата по разследване

- 30 С електронно писмо от 3 ноември 2016 г. генералният директор и началник на департамента за персонала в ГД „Персонал“ (наричан по-нататък „началникът на департамента за персонала“) отправя конкретно питане до жалбоподателката дали възнамерява да посочи свидетели, които да се явят в рамките на процедурата по разследване, и дали, що се отнася до докладната записка, с която новият директор ще трябва да бъде информиран за наличието на отнасяща се до него жалба, тя желае сама да изготви тази записка или само ще коментира изготвения от неговата служба проект на записка. С изпратеното в отговор електронно писмо от 6 ноември същата година жалбоподателката посочва, че съгласно член 3, буква а) и член 4, буква а) от правилата за процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, посочената генерална дирекция е длъжна да изготви докладната записка, за която само тя носи отговорност, като се основава на жалбата на жалбоподателката и на представените в подкрепа на тази жалба доказателства. С електронно писмо от 9 ноември 2016 г. юрист от ГД „Персонал“ изпраща на жалбоподателката проекта на въпросната докладна записка, като я приканва да представи евентуалните си забележки, което жалбоподателката отказва да направи, и в електронно писмо от 11 ноември същата година тя

отново посочва, че такава стъпка би противоречала на приложимите разпоредби, поверяващи на ГД „Персонал“ изготвянето на тази докладна записка, която трябва да бъде предадена на лицето, срещу което е насочена жалбата.

- 31 На 17 ноември 2016 г. представителят на жалбоподателката се свързва с Банката, за да обсъдят условията на евентуално споразумение за доброволно уреждане на спора.
- 32 На 18 ноември 2016 г. в общо писмо генералният секретар на Банката и началникът на департамента за персонала потвърждават, че са получили исканията на жалбоподателката, съдържащи се в писмото от нейния представител с дата от предния ден. В този контекст те информират жалбоподателката, че на дирекция „Съответствие“ на Банката е възложено да разследва твърденията на жалбоподателката. Що се отнася до вероятността за доброволно уреждане на спора, те посочват, че предвид административните процедури, които са в ход, и тежестта на твърдените факти Банката не може да уважи искането на жалбоподателката. По-специално, що се отнася до направеното от нея искане за обезщетение, според тях то е преждевременно, докато в процедурите не бъде установена евентуалната достоверност на твърдените факти.
- 33 С писмо от 22 ноември 2016 г. жалбоподателката е информирана от началника на департамента за персонала и от директора на департамента за социални взаимоотношения и административно обслужване, че Банката е решила да уважи молбата ѝ за ОЛП за периода, считано от 1 декември 2016 г. до 31 декември 2018 г., и то изключително поради изложения от жалбоподателката довод, свързан с проекта ѝ да се присъедини към предприятие или да създаде такова.
- 34 На 25 ноември 2016 г. в съответствие с политиката за лично достойнство на работното място са назначени тримата членове на създадената в рамките на процедурата по разследване комисия по разследване. В конкретния случай става въпрос за преподавател по право, психолог, работещ за люксембургското правителство, и пенсиониения бивш директор човешки ресурси на Банката.
- 35 На 2 декември 2016 г. жалбоподателката предава на ГД „Персонал“ имената на седемте свидетели, които желае да бъдат изслушани от комисията по разследване, като освен това вече информира комисията по разследване, че по време на разговора ще бъде подпомагана от своя представител и от съпруга си.
- 36 На 5 декември същата година тя е информирана, че този списък е предаден на комисията по разследване, която ще вземе решение какви действия да бъдат предприети във връзка с това искане. Жалбоподателката е поканена също във връзка с това, в съответствие с политиката за лично достойнство на работното място, да посочи единственото лице, което ще я подпомага по време на разговора с комисията по разследване, с препоръката обаче да изключи от избора членовете на семейството.
- 37 На 5 декември 2016 г. жалбоподателката представя допълнителни документи, по-специално доклад от психиатъра си, в който се удостоверява, че е претърпяла burn out поради поведението на новия директор, което е трябвало да търпи. Освен това на същата дата тя официално иска да бъде подпомагана от правна страна от представителя си и морално от съпруга си.
- 38 На 9 декември 2016 г. жалбоподателката е информирана по-специално за решението на комисията по разследване да изслуша само трима от предложените от нея седем свидетели и да откаже, поради просрочие, да приложи към преписката сведенията, представени от нея на 5 декември 2016 г. Освен това тя е информирана, че комисията по разследване е приела да бъде подпомагана от посочените от нея две лица.

- 39 На 12 декември 2016 г. жалбоподателката оспорва това процедурно решение на комисията по разследване. От размяна на последващи електронни писма се установява по същество, че комисията по разследване в крайна сметка приема да разгледа представените на 2 декември 2016 г. документи и на жалбоподателката е разрешено да приложи към преписката писмените свидетелски показания на четиримата свидетели, които комисията по разследване е отказала да разпита, и по взаимно съгласие между Банката и жалбоподателката е решено, че изслушването на свидетелите от комисията по разследване ще бъде записано, но веднага след като председателят на Банката приеме решение, с което се произнася по случая, посочените записи ще бъдат унищожени.
- 40 На 4 януари 2017 г. жалбоподателката, новият директор и посочените от жалбоподателката трима свидетели са изслушани от комисията по разследване. След това комисията кани жалбоподателката да отговори на един последен писмен въпрос, което тя прави с електронно писмо, изпратено от нейния представител на 8 февруари 2017 г.
- 41 На 6 февруари 2017 г. жалбоподателката обаче изпраща чрез своя представител до председателя на Банката, както и до осем други адресати, работещи в ЕИБ, по пощата и по електронна поща, писмо, в което разкрива неизправностите при функционирането на политиката за подаване на сигнали на ЕИБ, тъй като тя все още не била получила отговор на подадения от нея сигнал относно политиката на новия директор, състояща се според нея в премахване на равните възможности и дискриминация, основана на пола. В заключение на това писмо тя приканва председателя на Банката да извърши проверка във връзка с посочения сигнал и да вземе охранителни или окончателни мерки, които били необходими преди 1 март 2017 г. Жалбоподателката смята, че при необходимост в приложение на точка III.2. буква г) от политиката за подаване на сигнали тя ще бъде принудена да сезира Омбудсмана на Европейския съюз.

По доклада от разследването

- 42 На 15 март 2017 г. комисията по разследване приема своя доклад (наричан по-нататък „докладът“), в който посочва, че от твърдените от жалбоподателката в жалбата факти две обстоятелства обективно могат да се разглеждат като съставляващи психически тормоз, а именно, от една страна, фактът, че новият директор дал неадекватен писмен отговор на исканията на жалбоподателката да бъде определена нейната нова роля във въпросния департамент, и от друга страна, неизпълнението от страна на новия директор на задължението му да определи с жалбоподателката нейните цели една година по-рано. Освен това комисията по разследване приема, че ефектът от това поведение, съставляващо психически тормоз, е бил утежнен от неспособността на новия директор да съобщи на жалбоподателката по подходящ начин за възлагането на определени задачи, както и да ѝ даде ясна информация.
- 43 Що се отнася до останалото, комисията по разследване разглежда един по един фактите, на които се позовава жалбоподателката в жалбата си, но с изключение на посочените в предходната точка от настоящото решение, не счита, че те могат да попаднат в обхвата на понятието „психически тормоз“.
- 44 Що се отнася до разпускането на екипа от трима души, за който е отговаряла жалбоподателката, комисията по разследване по-специално посочва, че то е било предвидено в плана за реорганизация на въпросния департамент, който е бил одобрен от изпълнителния съвет на Банката. Освен това, що се отнася до заемането на длъжността началник отдел, комисията по разследване установява, че в това отношение новият директор е провел процедура за подбор, въпреки че в рамките на Банката директорите можели да поверят отговорността за изпълнение на функциите на началник отдел, без да провеждат процедура за подбор пред комисия. При това положение комисията по разследване счита, че макар да е жалко, че новият директор е

публикувал новата организационна структура на службата в деня преди събеседването на жалбоподателката за въпросната длъжност началник отдел, тя не е била в състояние да установи нередност в това отношение, като се има предвид, че по време на тази процедура за подбор жалбоподателката не стига до второ място за тази длъжност и комисията за подбор е обосновала решението си да отхвърли нейната кандидатура с представянето ѝ в хода на събеседването. Така тя стига до извода, че не може да се приеме наличието на психически тормоз в това отношение.

- 45 Що се отнася до обстоятелството, че новият директор е поставил под въпрос ролята на жалбоподателката като ръководител на екип във въпросния департамент и йерархическото правомощие на жалбоподателката да определя целите, както и да оценява тримата членове на този екип, комисията по разследване приема, че макар тези въпроси и критики от страна на новия директор да са били неуместни, те, изглежда, са отправени само веднъж, така че не могат да се разглеждат като съставляващи форма на психически тормоз.
- 46 Що се отнася до определянето на функциите на жалбоподателката в рамките на въпросния департамент след неговото реструктуриране, комисията по разследване приема, че като ръководител новият директор е бил длъжен да отговори на притесненията на жалбоподателката. В този смисъл според комисията по разследване неуточняването на новата роля и годишните цели на жалбоподателката не само били знак за лошо управление (poor management), но освен това разрушавали самоуважението и доверието на адресата на такова поведение, когато той неколккратно изрично е поискал конкретни съвети и указания. При това положение комисията по разследване стига до извода, че липсата на своевременно предоставяне на информация на жалбоподателката относно нейната длъжностна характеристика и поставените ѝ цели е представлявала психически тормоз.
- 47 Що се отнася до факта, че новият директор възложил на други лица някои от задачите, които преди това са били поверени на жалбоподателката, тогава пряко подчинена на предишния директор, комисията по разследване отбелязва, че не е ясно до каква степен тези задачи действително са били поверени на други лица. В това отношение, макар да счита, че липсата на подходяща комуникация между ръководители и подчинени е показателна за „лошо управление“ (poor management), комисията все пак приема, че тя не съответствала на определението за психически тормоз, въпреки че е можела да засили ефекта от психическия тормоз в резултат на липсата на длъжностна характеристика на жалбоподателката и на описание на поставените цели.
- 48 Що се отнася до твърдението за задържане на информация от страна на новия директор, комисията по разследване изразява съжаление за това, но приема, че то не представлява психически тормоз.
- 49 Що се отнася до липсата на реакция и на коментари на новия директор във връзка с електронни писма и въпроси от страна на жалбоподателката, комисията по разследване отбелязва, че той е провел множество срещи в присъствието на жалбоподателката, така че не може да се приеме, че е налице опит за отстраняването ѝ. Поради това комисията по разследване приема, че соченото поведение не може да се квалифицира като форма на психически тормоз.
- 50 Що се отнася до факта, че новият директор е възнамерявал да поиска от жалбоподателката да се подложи на медицински преглед като законно средство, с което Банката разполага при управлението на продължителните отпуски по болест, комисията по разследване установява, че новият директор не е предприел тази стъпка, тъй като в крайна сметка не е изискал от жалбоподателката да се подложи на такъв преглед. Така комисията по разследване стига до извода, че това не е съставлявало „мотив за тормоз“.

- 51 Що се отнася до приемането на целите на жалбоподателката по време на отсъствието ѝ по медицински причини, като посочва, че медицинската служба на Банката е препоръчала на новия директор и на замесения началник отдел да не се свързват с жалбоподателката по този повод по време на отпуска ѝ по болест, комисията по разследване счита, че това не съставлява „мотив за тормоз“. По същия начин жалбоподателката не можела да упреква Банката, че е публикувала нейната длъжност като свободна, като се има предвид, че тя е била в дългосрочен отпуск по болест.
- 52 Що се отнася до оплакването, че новият директор използвал агресивен език, комисията по разследване приема, че жалбоподателката не е доказала в достатъчна степен това твърдение, по-специално като се има предвид по-скоро дружелюбно и дори учтиво съдържание на изпратените от новия директор до жалбоподателката електронни писма.
- 53 Що се отнася до неуместните критики, които новият директор отправял към жалбоподателката, комисията по разследване счита, че казаното не съставлява психически тормоз. Що се отнася до факта, че новият директор прекъснал преждевременно съвещание между заместник-главния секретар на Банката, жалбоподателката и него самия, комисията по разследване смята, че новият директор е могъл да приеме, че с оглед поставените от нея въпроси с основно значение по време на съвещанието жалбоподателката не е била подготвена по разглеждания въпрос. Тъй като това обаче се е случило само веднъж (a single event), „комисията по разследване не може[ла] да приеме, че това може да съставлява тормоз“.
- 54 Комисията по разследване отхвърля също като неоснователни оплакванията на жалбоподателката относно твърдени искания за предоставяне на информация, които новият директор ѝ отправял, без да дава сведения за целта на тези искания или без те да са били спешни. По същия начин, що се отнася до изказвания на новия директор пред други колеги, от една страна, във връзка с личността на жалбоподателката и от друга страна, с условията на работа в Банката, комисията по разследване не счита, че оплакванията на жалбоподателката са обосновани.
- 55 Що се отнася до обстоятелството, че загрижен да преодолее липсата на опит на въпросния департамент, като мобилизира новите външни назначения, новият директор съсредоточава вниманието си върху тези лица с риск назначеният по-рано персонал да се почувства дискриминиран, комисията по разследване приема, че макар новият директор да не е успял да обясни по подходящ начин положението на заварения персонал, това негово поведение не съставлява психически тормоз.
- 56 Като признава, че субективно жалбоподателката е страдала и продължава да страда поради професионалното си положение, комисията по разследване стига до извода, че новият директор може да бъде упрекнат за лошите си управленски и комуникативни способности. Комисията по разследване смята, че макар самият той да е бил под значително напрежение, за да извърши мащабно реструктуриране на въпросния департамент, като същевременно осигурява ежедневно непрекъснатостта на операциите, той е бил наясно с изпитваното от жалбоподателката чувство на неудовлетвореност поради загубата на функциите на ръководител на екип и поради това е трябвало да удвои усилията си, за да изясни новата ѝ роля във въпросния департамент. Новият директор обаче, напротив, не ѝ е дал нова длъжностна характеристика, преди тя да излезе в отпуск по болест. Така според комисията по разследване неговият стил на управление и липса на разбиране по отношение на жалбоподателката в продължение на повече от две години е довел до спад на самоуважението, увереността в себе си и ефективността на заинтересованото лице.
- 57 В заключение на доклада си комисията по разследване препоръчва на председателя на Банката, от една страна, да изиска от новия директор да представи официални писмени извинения на жалбоподателката и от друга страна, да поиска от него да вземе предвид влиянието на

поведението му върху другите служители, като бъде подпомогнат от професионална консултация, осигурена от ЕИБ, която ще му помогне ефективно да осъзнае последиците от неговия стил на управление и/или на комуникация и да развие по-голяма емпатия по отношение на подчинения му персонал.

- 58 Комисията по разследване добавя, че председателят на Банката би могъл да поиска официално започване на дисциплинарно производство на основание на политиката за лично достойнство на работното място, в случай че новият директор не се съобрази с изложените по-горе мерки или в случай че в тригодишен срок от решението на председателя на Банката срещу него бъде подадена друга жалба и комисията по разследване я обяви за основателна.

По обжалваното решение и мерките за неговото изпълнение

- 59 С решение от 20 март 2017 г. (наричано по-нататък „обжалваното решение“) председателят на ЕИБ информира жалбоподателката за приключването на процедурата по разследване и като ѝ предава доклада на комисията по разследване, посочва, че е уведомил новия директор, че ако в бъдеще срещу него бъде подадена жалба и комисията по разследване приеме, че тя е основателна, той ще започне дисциплинарно производство срещу него. Освен това председателят на ЕИБ информира жалбоподателката, че от една страна, е изискал от новия директор да ѝ поднесе официално извиненията си за причиненото ѝ от него страдание и от друга страна, че е възложил на служба „Човешки ресурси“ да разгледа възможностите за професионална консултация на новия директор във връзка с неговия стил на управление и комуникация.
- 60 С писмо от 23 март 2017 г. до председателя на ЕИБ и копие в електронно писмо до посочения председател, както и до генералния секретар на ЕИБ, до директора на департамента за социални взаимоотношения и административно обслужване и до началника на отдела за взаимоотношения и благосъстояние на работното място, жалбоподателката оспорва законосъобразността на обжалваното решение, като посочва, от една страна, че то се основава на прилагането на неправилно тълкуване на понятието „психически тормоз“ и на разпокъсан и отчасти противоречив и дори неправилен анализ на спорните факти и от друга страна, че санкцията, която то предвижда по отношение на новия директор, е неподходяща с оглед тежестта на разглежданото в случая поведение. Освен това тя иска най-късно до 25 април 2017 г. службите на ЕИБ да ѝ изпратят писмените извинения от новия директор и да ѝ направят евентуално предложение за обезщетение за претърпените от нея имуществени и неимуществени вреди.
- 61 С писмо от 10 април 2017 г., подписано от началника на департамента за персонала и от директора на департамента за социални взаимоотношения и административно обслужване, в отговор на електронно писмо от представителя на жалбоподателката от 8 март 2017 г., те го информират, че процедурата за подаване на сигнали съгласно политиката за лично достойнство на работното място била в ход и поради това на този етап искането му за доброволно уреждане на спора не можело да бъде взето предвид. Освен това, в рамките на тази кореспонденция, двете подписали писмото лица отбелязват, че представителят на жалбоподателката е изпратил писмото си от 6 февруари 2017 г., посочено в точка 41 от настоящото решение, на много лица, въпреки че предметът на това писмо бил със строго поверителен характер и то можело да засегне професионалната репутация на член на персонала на ЕИБ. Така те информират посочения представител, че тази стъпка може да съставлява нарушение на основните правила за поверителност в контекста на процедурата по разследване и да е причинила вреди на участващите в тази процедура колеги на жалбоподателката. Следователно представителят на жалбоподателката бил информиран за това, че Банката ще проучи правните възможности за предявяване на евентуални иски пред люксембургските органи, за да се реши този въпрос, както и за евентуални вътрешни мерки на Банката.

- 62 С писмо от 13 април 2017 г. представителят на жалбоподателката иска по-специално от началника на департамента за персонала, първо, преди 25 април 2017 г. да оттегли официално изложената в писмото от 10 април същата година заплаха за предприемане на вътрешни действия по отношение на жалбоподателката с мотива за твърдяно нарушение на задължение за поверителност; второ, да бъде започнато дисциплинарно производство срещу новия директор с мотива, че той все още не е изпълнил санкцията, състояща се в представянето на извинително писмо, и трето, да направи предложение за обезщетение на претърпените от жалбоподателката вреди в размер на едногодишната ѝ заплата.
- 63 С писмо от 9 май 2017 г. Банката предава на жалбоподателката писмо с дата 3 май 2017 г., в което новият директор уведомява жалбоподателката по-специално, първо, че „действително съжалява[...] за причиненото ѝ страдание поради допуснатата от [него] неяснота при определянето на целите за 2015 г. и на нейната нова роля във [въпросния] департамент“; второ, че приема изводите на комисията по разследване за установяване на наличие на психически тормоз и трето, че въпреки този мъчителен опит се надява, че те биха могли да „поставят основите на плодотворно и положително сътрудничество в бъдеще“. В писмото от 9 май 2017 г. жалбоподателката е информирана също за началото на професионална консултация на новия директор, посочена в обжалваното решение.
- 64 С писмо от 2 юни 2017 г. в съответствие с член 41 от Правилника за персонала жалбоподателката подава молба за помирение, с която иска помирителната комисия да отмени частично обжалваното решение в частта, в която, от една страна, неправилно омаловажава тежестта на разглежданите факти, свързани с психически тормоз, и от друга страна, тежестта на санкцията, която е необходимо да бъде наложена в конкретния случай. Тя иска също обезщетение, първо, за претърпените от нея вреди в резултат на разглеждания тормоз, в размер на 121 992 EUR; второ, за претърпените от нея неимуществени вреди в резултат на административни нарушения, в размер на 25 000 EUR и трето, за вредите в резултат на твърдяното нарушение от страна на началника на департамента за персонала на независимостта на процедурата за подаване на сигнали и също в резултат на съдържащата се в писмото от 10 април 2017 г. заплаха или сплашване, в размер на 25 000 EUR.

Производство и искания на страните

- 65 На 15 юни 2017 г. жалбоподателката подава в секретариата на Общия съд настоящата жалба.
- 66 Жалбоподателката иска от Общия съд:
- да отмени частично обжалваното решение,
 - да осъди ЕИБ да ѝ заплати обезщетение в размер съответно на 121 992 EUR, 25 000 EUR и 25 000 EUR за претърпените от нея неимуществени вреди,
 - да осъди ЕИБ да заплати съдебните разноски.
- 67 ЕИБ иска от Общия съд:
- да отхвърли жалбата,
 - да осъди жалбоподателката да заплати всички съдебни разноски.

- 68 Тъй като страните не са направили искане за провеждане на съдебно заседание за изслушване на устните състезания съгласно член 106, параграф 1 от Процедурния правилник на Общия съд, като счита, че делото е достатъчно изяснено от доказателствата по преписката, Общият съд (първи състав) решава в приложение на член 106, параграф 3 от Процедурния правилник да се произнесе, без да провежда устна фаза на производството.

От правна страна

Предварителни бележки относно прилагания от Банката режим за наемане на работа и относно спазването на досъдебната процедура, прилагана за разглеждане на искове срещу Банката

- 69 В самото начало следва да се припомни, че по отношение на служителите на Банката не се прилага нито Правилникът за длъжностните лица на Европейския съюз, приет с Регламент (ЕИО, Евратом, ЕОВС) № 259/68 на Съвета от 29 февруари 1968 година, последно изменен с Регламент (ЕС, Евратом) № 1023/2013 на Европейския парламент и на Съвета от 22 октомври 2013 г. (наричан по-нататък „Правилникът за длъжностните лица“), нито Условието за работа на другите служители на Европейския съюз, текстове, посочени в членове 270 и 336 ДФЕС.
- 70 Всъщност по отношение на служителите на Банката се прилага различна правна уредба, в случая Правилникът за персонала, приет на основание на член 31 от Процедурния правилник на Банката, самият той приет в съответствие с член 7, параграф 3, буква з) от протокол № 5, приложен към Договора за ЕС и към Договора за функционирането на ЕС.
- 71 Що се отнася до досъдебната процедура, прилагана по делата срещу Банката, за разлика от положението преди 1 юли 2013 г. (решения от 27 април 2012 г., De Nicola/ЕИБ, T-37/10 P, EU:T:2012:205, т. 75 и от 19 юли 2017 г., Dessi/ЕИБ, T-510/16, непубликувано, EU:T:2017:525, т. 21—34) член 41 от Правилника за персонала вече предвижда, че започването на помирителното производство преди предявяването на жалба срещу Банката съгласно тази разпоредба е задължително.
- 72 В това отношение жалбоподателката посочва, че както е уведомила председателя на Банката с писмо от 14 юни 2017 г., в настоящия случай ЕИБ не е определила члена на помирителната комисия в посочения в член 41 от Правилника за персонала едномесечен срок, който започнал да тече от 2 юни 2017 г., когато жалбоподателката е подала молбата си за помирение.
- 73 Въпреки че в отговора, изпратен с писмо от 26 юли 2017 г., председателят на Банката признава, че не е определил в този срок члена на комисията, той все пак твърди, че този едномесечен срок е само инструктивен, така че обстоятелството, че Банката не е посочила члена на помирителната комисия, не можело да се приравни на едно от двете изброени изчерпателно в член 41 от Правилника за персонала основания за неуспех на помирителното производство. В хода на съдебната фаза Банката обаче не оспорва допустимостта на настоящата жалба на основание, изведено от неспазването на посоченото в този член помирително производство.
- 74 В това отношение, доколкото фактът, че Банката не е посочила член на помирителната комисия, който след това по взаимно съгласие с посочения от жалбоподателката член да избере третия член на тази комисия, съставлява пречка за каквото и да е редовно сформиране на помирителната комисия, следва да се приеме, че непосочването на този член от Банката в установения в член 41 от Правилника за персонала едномесечен срок води до неуспех на помирителното производство.

- 75 Поради това в случая, що се отнася до искането за отмяна на обжалваното решение и свързаното с него искане за обезщетение, следва да се приеме, че към датата на подаване на жалбата, помирителното производство действително е било безуспешно, поради факта че Банката не е посочила нейния член в помирителната комисия в предвидения от член 41 от Правилника за персонала срок. От това следва, че жалбоподателката действително е поставила за разглеждане в помирителното производство свързания с тези искания спор, преди да подаде жалбата, която при това положение във всички случаи не е преждевременно подадена.
- 76 Като се имат предвид тези уточнения, следва последователно да се разгледат исканията за отмяна и за обезщетение.

По искането за частична отмяна на обжалваното решение

- 77 В самото начало жалбоподателката уточнява, че искането ѝ за отмяна се отнася до обжалваното решение само в частта му, в която председателят на Банката, първо, отказва да квалифицира като психически тормоз изложените от жалбоподателката практики, съдържащи се в точки 20—25, 31, 34, 46, 50 и 51 от доклада (наричани по-нататък „все още спорните форми на поведение“); второ, отказва да започне дисциплинарно производство срещу новия директор и трето, разпорежда обжалваното решение да остане строго поверително по отношение на заместник-председателите на Банката.
- 78 Така, в подкрепа на очертаното по този начин искане за отмяна тя изтъква три основания, а именно:
- първо, грешки при прилагане на правото и явни грешки в преценката при квалификацията на все още спорните форми на поведение,
 - второ, грешка при прилагане на правото, свързана с незапочването на дисциплинарно производство срещу новия директор,
 - трето, грешки при прилагане на правото и явни грешки в преценката, що се отнася до задължението на жалбоподателката, в качеството ѝ на пострадало лице, да запази поверителността на обжалваното решение.

По първото основание — грешки при прилагане на правото и явни грешки в преценката при квалификацията на все още спорните форми на поведение

- 79 В рамките на първото основание жалбоподателката посочва в две отделни части, от една страна, че комисията по разследване е допуснала грешка при прилагане на правото, като е приела, че за да може да квалифицира определени все още спорни форми на поведение като психически тормоз, тези форми на поведение трябвало да бъдат повторяеми и от друга страна, че противно на приетото в доклада, някои от все още спорните форми на поведение обективно съставлявали психически тормоз.

– По първата част на първото основание

- 80 В подкрепа на първата част на първото основание жалбоподателката твърди, че констатациите на комисията по разследване, съдържащи се в точки 25, 34 и 46 от доклада и потвърдени от председателя на Банката в обжалваното решение, са неправилни, доколкото, за да откаже да квалифицира като психически тормоз разглежданите в тези точки форми на поведение, комисията по разследване се ограничава да посочи, че те се проявили само веднъж.

- 81 Жалбоподателката обаче отбелязва, че по смисъла на член 3.6.1 от Кодекса за поведение изискването за повторяемост не се отнася за възпроизвеждането на едно и също еднакво действие, а за повтарянето, в продължение на достатъчно дълъг период, на враждебни прояви, произтичащи от многократност на действията или поведението, които не са задължително и изцяло еднакви. Всяко тълкуване в обратен смисъл би довело според нея до абсурдния резултат лице, адресат на многократни враждебни действия, да не се счита за пострадало от психически тормоз единствено с довода, че тези прояви не били изцяло еднакви.
- 82 В този смисъл, като изключил в обжалваното решение възможността разгледаното съответно в точки 25, 34 и 46 от доклада поведение, изразяващо се в опозоряване, задържане на информация и словесна агресия, да съставлява психически тормоз или да влоши установеното в доклада на комисията по разследване поведение на психически тормоз, председателят на Банката допуснал грешка при прилагане на правото.
- 83 С цел изчерпателност, що се отнася до опозоряването, от което твърди, че е пострадала, жалбоподателката отбелязва, че такова поведение се е проявило и през м. април и м. юни 2016 г. Така, като възприел констатацията на комисията по разследване, че действия на опозоряване били налице само веднъж, председателят на Банката допуснал явна грешка в преценката в това отношение.
- 84 Банката иска първата част на първото основание да бъде отхвърлена като необоснована. Тя отбелязва, че противно на това, което твърди жалбоподателката, определението на психически тормоз, съдържащо се в точка 3.6.1 от Кодекса за поведение, свързана с личното достойнство на работното място, не се ограничавало само с изискването укоримото поведение да се е повтаряло „в продължение на достатъчно дълъг период“, но и сочените действия да бъдат „неуместни“ в смисъл на „непристойни“ по подобие на предвиденото в съдебната практика относно съдържащото се в член 12а от Правилника за длъжностните лица понятие „психически тормоз“. Освен това Банката твърди, че посоченото в същата точка 3.6.1 условие за „повторяемост“ се отнасяло за повторяемостта на действия от един вид, които били наблюдавани многократно и поради тази повторяемост могли да се квалифицират като непристойни. В това отношение тя смята, че становището на жалбоподателката, което е обратно на съдебната практика, означавало да се трансформират в едно-единствено поведение, съставляващо психически тормоз, действия, които са обективно различни и отделени във времето.
- 85 Във всички случаи все още спорните прояви на поведение не образували съвкупност. Напротив, именно тяхната изолираност и специфичност не позволявали да се направи такава констатация за единност на поведението, съставляващо в случая психически тормоз.
- 86 Що се отнася до твърдението, изложено от жалбоподателката за изчерпателност, Банката посочва, че то не е подкрепено с факти, тъй като новият директор отправил критика по отношение на жалбоподателката пред трето лице само веднъж.
- 87 В самото начало Общият съд приема за установено, че член 3.6.1 от Кодекса за поведение определя психическия тормоз като „повтарящи се в продължение на достатъчно дълъг период враждебни или неуместни изказвания, прояви или действия на един или няколко членове на персонала по отношение на друг член на персонала“. Тази разпоредба от Кодекса за поведение трябва да се разглежда във връзка с разпоредбата от политиката за лично достойнство на работното място, която се отнася до определението за психически тормоз и съгласно която „без особено значение е дали въпросното поведение е умишлено или не[, като се има предвид, че] определящият принцип е, че тормозът и сплашването са нежелателно и недопустимо поведение, което засяга самоуважението на лицето, към което е насочено, и увереността му в себе си“ (решение от 10 юли 2014 г., CG/ЕИБ, F-103/11, EU:F:2014:185, т. 68).

- 88 Следователно по смисъла на определението за психически тормоз в политиката за лично достойнство на работното място, разглеждана във връзка с член 3.6.1 от Кодекса за поведение, изказвания, прояви или действия на един член на персонала на Банката по отношение на друг член на този персонал ще съставляват „психически тормоз“, когато те са довели обективно до засягане на самоуважението на това лице и увереността му в себе си (решение от 10 юли 2014 г., CG/ЕИБ, F-103/11, EU:F:2014:185, т. 69).
- 89 Съдържащото се в член 3.6.1 от Кодекса за поведение определение на понятието „психически тормоз“ изисква враждебните или неуместни изказвания, прояви или действия да са повтарящи се, нещо повече, „в продължение на достатъчно дълъг период“, за да може да отговарят на това понятие. От тази гледна точка това определение е аналогично на посоченото в член 12а от Правилника за длъжностните лица, който определя „психическия тормоз“ за длъжностните лица и за служителите, за които се отнася този правилник, като „непристойно поведение“, което се изразява чрез физически действия, писмено или устно, с жестове или други действия „през определен период от време, многократно или систематично“, което означава, че психическият тормоз трябва да се разглежда като задължително вписващ се във времето процес, който предполага наличието на повтарящи се или продължаващи действия, които са „съзнателни“, в противовес на „случайни“ (вж. решения от 13 декември 2017 г., HQ/СОСР, T-592/16, EU:T:2017:897, т. 101 и от 17 септември 2014 г., CQ/Парламент, F-12/13, EU:F:2014:214, т. 76 и 77).
- 90 Следователно това позоваване в съдебната практика, отнасяща се за член 12а от Правилника за длъжностните лица, на „процес, задължително вписващ се във времето и предполага[щ] наличието на повтарящи се или продължаващи действия“, може да се приложи и по аналогия за целите на прилагането на понятието „психически тормоз“ по отношение на служителите на Банката (що се отнася до дисциплинарния режим на Европейската централна банка (ЕЦБ), вж. по аналогия решение от 17 март 2015 г., AX/ЕЦБ, F-73/13, EU:F:2015:9, т. 103).
- 91 В това отношение следва да се посочи, че понятието „психически тормоз“ се различава от понятието „сексуален тормоз“ по смисъла на член 3.6.2 от Кодекса за поведение, определено като „всяко ухажване или настоятелна молба от сексуално естество, което/която е явно нежелано/нежелана от адресата, или също всяко явно неуместно сексуално ориентирано изказване, жест или поведение“ (вж. също аналогично, възприетото в член 12а, параграф 4 от Правилника за длъжностните лица определение по отношение на длъжностните лица и служителите, за които се прилага този правилник).
- 92 Всъщност, докато установяването на сексуален тормоз не зависи непременно от повтарянето на нежеланото/нежеланите сексуално ориентирано/ориентирани действие или действия, констатацията на психически тормоз от своя страна е последица от установяването на съвкупност от форми на поведение и по принцип не може да се извърши въз основа на установяването на изолирано поведение. Поради това фактът, че член на персонала случайно е използвал неподходящ тон по време на срещи или на обсъждане с друг член на персонала, по принцип не попада в обхвата на понятието „психически тормоз“ (вж. по аналогия решение от 17 септември 2014 г., CQ/Парламент, F-12/13, EU:F:2014:214, т. 95).
- 93 Все пак, да се изисква, както в случая препоръчва Банката, квалификацията на „психически тормоз“ да зависи от повтарянето във времето на еднакво поведение или на поведение от същия вид, би било в противоречие с това понятие като процес във времето. Всъщност като последица от такъв процес психическият тормоз по правило може да бъде следствие от съвкупност от различни форми на поведение на член на персонала на Банката по отношение на друг член на персонала, които, разглеждани поотделно, сами по себе си не съставляват непременно психически тормоз, но преценявани като цяло и с оглед на контекста, включително поради

натрупването им във времето, биха могли да се разглеждат като „довели обективно до засягане на самоуважението и увереността в себе си [на този друг член на персонала]“, адресат на посочените прояви по смисъла на член 3.6.1 от Кодекса за поведение.

- 94 Ето защо, когато се разглежда въпросът дали форми на поведение, на които се позовава жалбоподател, съставляват психически тормоз, тези факти следва да се проверят както поотделно, така и заедно като елементи от обща работна среда, създадена от поведението на член на персонала по отношение на друг член на този персонал (в този смисъл и по аналогия вж. решение от 17 септември 2014 г., CQ/Парламент, F-12/13, EU:F:2014:214, т. 81 и 128).
- 95 От това следва, че противно на приетото от комисията по разследване, по-специално в точки 25, 34 и 46 от нейния доклад, изводът, че твърдяно поведение не съставлява „психически тормоз“ по смисъла на 3.6.1 от Кодекса за поведение, не може да се направи само въз основа на обстоятелството, че това поведение било забелязано само веднъж. Напротив, комисията по разследване е била длъжна да провери дали същото поведение както поотделно, така и заедно с други прояви е могло да „дове[де] обективно до засягане на самоуважението и увереността [на този друг член на персонала]“, адресат на посочените прояви по смисъла на член 3.6.1 от Кодекса за поведение.
- 96 Тъй като в обжалваното решение председателят на Банката възприема преценките на комисията по разследване и вследствие на това неправилно изисква поведението да се повтаря по един и същ начин, за да може да попадне в обхвата на понятието „психически тормоз“, без да отчита кумулативния ефект на различни прояви на поведение, които могат да засегнат самоуважението на адресата на такова поведение и неговата увереност в себе си, първата част на първото основание трябва да бъде уважена.

– По втората част на първото основание

- 97 В рамките на втората част на първото основание жалбоподателката посочва, че като е отказала да квалифицира все още спорните форми на поведение като съставляващи психически тормоз, Банката е допуснала явна грешка в преценката. В писмената си реплика тя обаче се позовава на осем практики, спадащи към все още спорните форми на поведение, които неправилно не били признати в обжалваното решение като съставляващи психически тормоз. Тя отбелязва също, че осъществяването на реструктурирането на въпросния департамент в никакъв случай не можело да оправдае поведение на психически тормоз.
- 98 Банката иска втората част на първото основание да бъде отхвърлена, като отбелязва, че вътрешните затруднения на въпросния департамент предхождали постъпването на работа на новия директор, който „бил назначен, за да приключи успешно вече решено реструктуриране и да сложи край на недостига на опита, който се изисква в рамките на службата (skills shortage)“.
- 99 За да се произнесе по основателността на втората част на първото основание, в която жалбоподателката поставя под въпрос преценката на различни форми на поведение, които според нея дори разглеждани поотделно, обективно съставлявали психически тормоз, най-напред следва да се разгледа последователно всяка от тези твърдени форми на поведение и при това положение да се отбележи, че посоченото в член 3.6.1 от Кодекса за поведение понятие „психически тормоз“ почива на обективно понятие, което, макар да изисква да се квалифицират действия и поведение на длъжностни лица и служители според контекста, което невинаги е лесно да се осъществи, все пак не налага комплексни преценки от вида на тези, които може да произтичат от икономически понятия (вж., що се отнася до мерките за защита на търговията, решения от 7 май 1991 г., Nakajima/Съвет, C-69/89, EU:C:1991:186, т. 86 и от 27 септември 2007 г., Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, т. 40), до научни понятия (вж. за решенията на Европейската агенция по химикали (ECHA), решение от 7 март 2013 г., Rütgers Germany и

др./ЕСНА, T-94/10, EU:T:2013:107, т. 98 и 99) или още до технически понятия (вж. за решенията на Службата на Общността за сортовете растения (СОСР), решение от 15 април 2010 г., Schröder/СОСР, C-38/09 P, EU:C:2010:196, т. 77), които биха обосновавали признаването на свобода на преценка на администрацията при прилагането на разглежданото понятие. Поради това, когато е налице твърдение за нарушение на член 3.6.1 от Кодекса за поведение, следва да се провери дали Банката е допуснала грешка в преценката на фактите с оглед определението на психически тормоз в тази разпоредба, а не явна грешка в преценката на тези факти.

- 100 Що се отнася, на първо място, до твърдяната стратегия жалбоподателката да бъде „държана настрана“, която по-специално се проявила чрез разкриването от страна на новия директор на факта, че жалбоподателката нямало да получи длъжността началник отдел, към която се стремяла, следва да се посочи, че в жалбата жалбоподателката отбелязва само, че единствено от решението на новия директор да представи новата организационна структура на службата на 29 юни 2015 г. следобед, т.е. в навечерието на събеседването в рамките на процедурата за заемане на длъжността началник отдел, към която се стремяла жалбоподателката, можело да се направи изводът, че той негласно бил решил жалбоподателката да не получи тази длъжност. Според по-категоричното ѝ твърдение в жалбата обаче новият директор я информирал, че няма да получи тази длъжност.
- 101 Като се изключи това изменение в разглежданото твърдение, Общият съд смята, че жалбоподателката не е доказала, че макар да е трябвало това решение да бъде взето колективно от комисия за подбор, новият директор още преди събеседването вече е бил решил какъв ще бъде резултатът от тази процедура за заемане на длъжността началник отдел и ѝ е разкрил информацията, че тя нямало да бъде одобрена за тази длъжност по време или вследствие на представянето на новата организационна структура на службата на срещата на 29 юни 2015 г.
- 102 Освен това Общият съд отбелязва, че в изпратеното от жалбоподателката на 1 юли 2015 г. електронно писмо до член на персонала на Банката тя само посочва, че се безпокои за крайния резултат от процедурата за подбор, и по този повод посочва даденото ѝ от новия директор обяснение относно факта, че в новата организационна структура, която той ще представи пред въпросния департамент, тя заема определена длъжност, тъй като той трябвало да действа по такъв начин, за да даде пълна представа за службата, което нямало да се отрази на нейното събеседване с комисията за подбор. Това обаче по-скоро показва, че новият директор все още не е бил взел решение в това отношение. Във всички случаи жалбоподателката не е счела за необходимо да оспори резултата от процедурата за подбор за тази длъжност, макар да твърди, че тази процедура била манипулирана в полза на лице, колега на новия директор в друга международна организация.
- 103 При това положение, като възприема анализа, съдържащ се в доклада на комисията по разследване, председателят на Банката не е допуснал грешка в преценката, като е приел, от една страна, че жалбоподателката не е доказала нередовността на процедурата за подбор, в която тя така или иначе не е успяла да се класира на второ място, или точно след лицето, за което твърди, че е назначено чрез фаворизиране, и не е успяла да покаже достатъчно свободно владение на някои от необходимите за длъжността познания и от друга страна, че това твърдение не може да се разглежда като съставляващо психически тормоз.
- 104 По същия начин, що се отнася, на второ място, до решението да се разпусне сведеният до три лица екип, за ръководството на който преди това е отговаряла жалбоподателката, когато въпросният департамент е бил ръководен от предишния директор, на когото тя е била пряко подчинена, Общият съд припомня, че както институциите и агенциите на Съюза, Банката е свободна да определя устройството на административните си звена, като отчита съвкупност от фактори, сред които естеството и обема на поставените им задачи и възможностите в рамките на бюджета, както и промяната в приоритетите. В тази свобода се включва и съкращаването на щатове и промяната на задачите на запазените длъжности в интерес на по-висока ефективност

в организацията на работата, както и правото да се преразпределят задачите, изпълнявани преди това от лицето, заемащо съкратената длъжност (вж. в този смисъл и по аналогия решения от 24 април 2017 г., NF/Парламент, T-584/16, EU:T:2017:282, т. 103 и от 10 септември 2014 г., Tzikas/ЕЖА, F-120/13, EU:F:2014:197, т. 82).

- 105 Следователно, както посочва по същество комисията по разследване, дори да е трябвало новият директор да отдели повече време, за да обясни на жалбоподателката необходимостта от промяна на изпълняваните от нея преди това задачи под ръководството на предишния директор, това не променя факта, че решението за реорганизацията на въпросния департамент е било взето от Банката, преди новият директор да поеме функциите си, поради недостатъчна ефективност на този департамент, и поради това премахването на ръководения преди това от жалбоподателката екип, доколкото то произтича от осъществяването на това реструктуриране, попада в обхвата на широкото право на преценка на Банката при организирането на нейните служби и няма основание да се тълкува като проява на психически тормоз от страна на новия директор, извършващ решеното от Банката реструктуриране на въпросния департамент.
- 106 Поради това оплакването на жалбоподателката по този въпрос трябва да се отхвърли, без да е необходимо да се разглежда искането ѝ в рамките на процесуално-организационните действия Банката да бъде приканена да представи атестационните доклади на новия директор, за да се докаже, че неговият ръководител е бил информиран за проблемите му с персонала във връзка с реструктурирането на въпросния департамент, както и всички данни, събрани от служителите на този департамент, от „business partners“ и от медицинските служби относно поведението на новия директор в периода октомври 2014 г.—юни 2016 г.
- 107 Що се отнася, на трето място, до забележките на новия директор в службата във връзка, от една страна, с факта, че служителите на Банката не трябвало да се оплакват от условията си на работа, и от друга страна, изразеното от него съжаление, че не може да уволнява по собствено усмотрение служителите, които не му допадат, какъвто бил случаят при изпълняваните от него предишни функции извън Банката, в доклада си комисията по разследване стига до извода, че такива забележки не изглеждат необосновани и че оплакванията на жалбоподателката по отношение на тях били „неоснователни твърдения за тормоз“. Сам по себе си такъв извод не е бил неправилен, тъй като, колкото и нетактични да са били с оглед доброто управление на службата, не е било доказано, че тези забележки непременно и конкретно са се отнасяли за жалбоподателката. Ето защо те също не могат да се разглеждат като заплахи, изречени по неин адрес.
- 108 Що се отнася, на четвърто място, до факта, че новият директор поставил под въпрос ролята на жалбоподателката като ръководител на екип по-специално като критикувал и дори отричал правото ѝ да определя целите на тримата членове на този екип и да ги оценява, следва да се припомни, че предвид широкото право на преценка, с която се ползват институциите при организирането на техните служби, нито административните решения по въпроси, отнасящи се до организацията на службите им, дори да са трудни за приемане, нито несъгласия с администрацията по същите тези въпроси сами по себе си могат да докажат наличието на психически тормоз (вж. решение от 17 септември 2014 г., SQ/Парламент, F-12/13, EU:F:2014:214, т. 98 и цитираната съдебна практика).
- 109 Поради това, тъй като функцията на ръководител на екип не е била официално определена функция в приложимите в Банката правила и в случая на жалбоподателката е била отговорност, поверена ѝ от предишния директор, председателят на Банката не е допуснал грешка в преценката, като е възприел констатацията на комисията по разследване по този въпрос и е приел, че това поставяне под въпрос на авторитета на жалбоподателката като ръководител на екип от страна на новия директор, въпреки че е неуместно, в конкретния случай с оглед на

член 3.3 от Кодекса за поведение, според който „[к]ритичните забележки [на преките ръководители] трябва да се изразяват откровено и честно, без завоалирани намеци, нито заплахи“, не съставлява форма на психически тормоз.

- 110 Що се отнася, на пето място, до обстоятелството, че жалбоподателката не е била поканена да участва в някои срещи, само по себе си такова решение може да зависи от правото на преценка на новия директор при организиране на работата на въпросния департамент и поради това само по себе си не съставлява непременно психически тормоз.
- 111 По същия начин, що се отнася, на шесто място, до факта, че новият директор прекъснал преждевременно среща, която се провеждала между заместник-главния секретар на Банката, жалбоподателката и него самия, с довода, че жалбоподателката не била подготвена по разисквания на тази среща въпрос, само по себе си такова поведение не съставлява непременно психически тормоз по отношение на жалбоподателката.
- 112 На седмо място, що се отнася до твърдението, че новият директор отдавал предимство на контактите си с новоназначените при неговото ръководство лица в ущърб на вече работещите при поемане на функциите му лица, не изглежда това поведение, което по-скоро е проява на слабо управление, като такова да може да се разглежда като съставляващо психически тормоз по отношение на жалбоподателката.
- 113 Що се отнася накрая, на осмо място, до твърдението на жалбоподателката относно спирането на кариерното ѝ развитие, след като предишният директор на въпросния департамент е напуснал и новият директор е встъпил в длъжност, следва да се отбележи, че както повишаването на даден служител не позволява да се изключи възможността той да бъде жертва на тормоз или на недоброжелателни действия от страна на своя ръководител (решение от 16 септември 2013 г., *Faita/ЕИСК*, F-92/11, EU:F:2013:130, т. 89), сам по себе си фактът, че според твърденията на жалбоподателката развитието на кариерата ѝ е било забавено, не съставлява непременно психически тормоз.
- 114 По-специално, при положение че жалбоподателката не е оспорила неговата преценка, нито решенията, отнасящи се до повишаването ѝ, за което се твърди, че вече е по-бавно, следва да се припомни, че извън процеса на оценяване, повишаване и подбор, при които може да оспорва засягащите го решения, служителят не може да има оправдани правни очаквания в неизменното бързо развитие на неговата кариера или в издигането до функции на началник отдел, за които служителят е получил уверения от страна на предшественика на настоящия си пряк ръководител.
- 115 Предвид изложените по-горе съображения, следва, от една страна, втората част на първото основание да бъде уважена частично, доколкото относно все още спорните форми на поведение, без да ги разгледа в цялостен контекст, председателят на Банката не е можел да стигне до извода, че те не попадат в обхвата на понятието „психически тормоз“, и от друга страна, останалата му част да се отхвърли, що се отнася до извършената от Банката преценка поотделно за всяка от все още спорните форми на поведение.

По второто основание — грешка при прилагане на правото, свързана с незапочването на дисциплинарно производство срещу новия директор

- 116 В подкрепа на второто основание жалбоподателката твърди главно, че като е отказал да започне в конкретния случай дисциплинарно производство срещу новия директор, председателят на Банката е нарушил както политиката за лично достойнство на работното място, така и предвиденото в членове 38—40 от Правилника за персонала дисциплинарно производство. В това отношение тя посочва, че в случая, независимо от признаването на психически тормоз,

председателят на Банката не приел никаква санкция по отношение на новия директор, нито дори писмено порицание. Всъщност той само заплашил заинтересованото лице със започване на дисциплинарно производство срещу него, в случай че нарушението се повтори в рамките на три години, като по този начин изпълнил препоръките на комисията по разследване. Според жалбоподателката обаче, която счита, че има правен интерес в това отношение, в случая председателят на Банката не е имал друг избор, освен да вземе решение за започване на дисциплинарно производство.

- 117 По-специално политиката за лично достойнство на работното място предвиждала само пет вида мерки, сред които не била посочена заплахата с дисциплинарно производство в случай на повторно извършване на нарушението. Всъщност според жалбоподателката, която в това отношение се основава на точка 68 от решение от 13 юли 2017 г., OZ/ЕИБ (T-607/16, непубликувано, предмет на обжалване, EU:T:2017:495), комисията по разследване нямала друг избор, освен да отхвърли жалбата или да я уважи и в този случай да препоръча започване на дисциплинарно производство, въпреки че по този последен въпрос жалбоподателката потвърждава, че не иска на новия директор непременно да бъде наложена най-тежката санкция.
- 118 Така като отказал от своя страна да приеме санкцията писмено порицание или да вземе решение за започване на дисциплинарно производство пред предвидената в член 40 от Правилника за персонала съвместна дисциплинарна комисия (joint committee), председателят на Банката нарушил *ratio legis* както на политиката за лично достойнство на работното място, така и на разпоредбите относно дисциплинарното производство.
- 119 При всяко положение жалбоподателката счита, при условията на евентуалност, че дори да се предположи, че председателят на Банката разполага с право на преценка относно мерките, които трябва да се приемат вследствие на доклада на комисията по разследване, приетите в случая мерки във всеки случай били явно недостатъчни с оглед тежестта на твърдяното поведение или поне на това, което в доклада се признава за съставляващо психически тормоз поведение. В това отношение тя се основава и на експертиза на медицинското лице на Банката, според която от 2013 г. в ЕИБ съществувала култура, насърчаваща психическия тормоз. Така в случая незапочването на дисциплинарно производство допринесло за превръщането на психическия тормоз в масова практика въпреки неговата забрана в Банката. По-специално само заплахата с дисциплинарно производство в случай на повторност на нарушението в рамките на следващите три години не могла да изпълни превантивната и възпираща функция, която обикновено се свързва с дадена административна санкция.
- 120 Банката иска второто основание да бъде отхвърлено по същество, като същевременно подлага на съмнение правния интерес на жалбоподателката. Всъщност според Банката никой служител нямал интерес срещу друг служител, в случая срещу новия директор, да бъде започнато дисциплинарно производство или да му бъде наложено дисциплинарно наказание.
- 121 Що се отнася до съществуването на спора, Банката твърди, че нито политиката за лично достойнство на работното място, нито която и да е друга приложима в нея разпоредба налага задължение за започване на дисциплинарно производство дори при доказан случай на психически тормоз. Всъщност председателят на Банката разполагал в това отношение с широко право на преценка при определянето на мерките, които трябва да бъдат наложени в такъв случай, както и комисията по разследване разполагала с възможността да даде различни препоръки, но не била непременно длъжна да препоръча започването на дисциплинарно производство. Тук ставало въпрос по същество за спазването от председателя на Банката на принципа на пропорционалност между тежестта на установения тормоз и необходимите мерки, които трябва да се вземат впоследствие. При това положение, противно на предложеното от жалбоподателката, Банката счита, че нейният председател не е бил оправомощен да наложи санкцията писмено порицание, без да сезира съвместната дисциплинарна комисия, което, обратно, представлявало съществено процесуално изискване.

122 При всяко положение Банката отхвърля доводите на жалбоподателката, че приетите в случая мерки били недостатъчни с оглед на тежестта на установените от комисията по разследване и възприети от председателя на ЕИБ факти. В това отношение тя счита, че при определянето на приетите от председателя на Банката мерки при доказан случай на тормоз пострадалото от него лице не може да претендира за спазване на възпиращата и превантивна цел, тъй като, също според Банката, това би означавало на такова пострадало лице да се предостави право да действа в интерес на закона, което би противоречало на съдебната практика.

123 При условията на евентуалност спрямо предходното според Банката, въпреки че конкретният случай представлява психически тормоз, това не е тежък случай, обосноваващ незабавното започване на дисциплинарно производство срещу новия директор. Всъщност, макар безспорно случаят субективно да е възприет от жалбоподателката като тежък, за поведението на новия директор в действителност обективно било характерно главно лошо управление и недостатъчна комуникация.

124 В самото начало, доколкото жалбоподателката оспорва обжалваното решение, затова че не съставлява подходяща мярка на председателя на Банката в отговор на нейната жалба, следва да се отхвърлят доводите на Банката относно липсата на правен интерес на жалбоподателката в това отношение. Всъщност присъщо на изискванията за ефективен съдебен контрол на обжалваното решение е в рамките на настоящото производство жалбоподателката да може да оспори приетите в отговор на нейната жалба мерки като неподходящи. Обстоятелството, че по този начин тя упреква Банката, че не е започнала дисциплинарно производство срещу трето лице, в случая новия директор, е без значение в това отношение, като се има предвид, че в рамките на настоящото основание жалбоподателката безспорно не действа в интерес на закона, а напротив, излага твърдения за нарушение, които се отнасят до нея.

– Относно мерките, които по силата на приложимата по отношение на ЕИБ правна уредба могат да бъдат препоръчани от комисията по разследване и впоследствие приети от председателя на Банката при доказан случай на психически тормоз

125 След това уточнение, следва да се припомни, че в съответствие с процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, „комисията [по разследване] може да даде различни препоръки:

- преписката да се прекрати, тъй като двете страни са успели да изяснят положението и са намерили за в бъдеще приемливо за двете страни решение,
- преписката да не се разглежда като свързана със сплашване или тормоз, а като трудов конфликт, който трябва да бъде предмет на по-задълбочено разглеждане или на проследяване,
- жалбата да се отхвърли,
- да се вземат необходимите мерки в случай, че комисията [по разследване] докаже, че жалбата е неоснователна и злонамерена,
- да започне дисциплинарно производство [срещу лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз]“.

126 Формално политиката за лично достойнство на работното място не предвижда изрично, че когато комисията по разследване установи наличието на психически тормоз в края на разследването, тя задължително трябва да препоръча да бъде започнато дисциплинарно производство, което е само един от изрично предвидените в този текст видове препоръки.

- 127 При все това при такова установяване на психически тормоз приложими са само първият и петият вид препоръки, а именно или препоръката преписката да бъде прекратена, тъй като двете страни са успели да изяснят положението и са намерили за в бъдеще приемливо за двете страни решение, или препоръката да бъде започнато дисциплинарно производство.
- 128 При липсата на приемливо за страните решение за в бъдеще, както е в конкретния случай, доколкото, като оспорва обжалваното решение, жалбоподателката ясно изразява несъгласието си с предложените от комисията по разследване и възприети от председателя на Банката мерки, текстът на политиката за лично достойнство на работното място указва, че установяването от комисията по разследване на психически тормоз по принцип трябва да доведе до препоръка за започване на дисциплинарно производство.
- 129 Що се отнася до видовете решения, които председателят на Банката може да вземе въз основа на изготвения от комисията по разследване доклад, в политиката за лично достойнство на работното място са изброени три евентуални мерки, които да бъдат взети. Така тя предвижда, че „[м]оже да става въпрос например за провеждане на дисциплинарно производство [срещу лицето, което упражнява тормоз], за започване на допълнително разследване в даден отдел или в точно определен департамент [или] за решение, прието по взаимно съгласие от страните“. Като се има предвид използването на думата „например“, изглежда, този списък не е изчерпателен.
- 130 Що се отнася до по-нататъшните дисциплинарни действия, за които председателят на Банката може да вземе незабавно решение в случай на доказан психически тормоз, член 38 от Правилника за персонала предвижда дисциплинарен режим, аналогичен на предвидения в член 86 от Правилника за длъжностните лица, допълнен с приложение IX към посочения правилник, съгласно който в зависимост от тежестта на случаите могат да бъдат приети три дисциплинарни мерки. Докато първата, „писмената забележка“, може да бъде приета без намесата на съвместната дисциплинарна комисия, аналогична на предвидения в Правилника за длъжностните лица дисциплинарен съвет, другите две мерки могат да бъдат приети само след становище на съвместната дисциплинарна комисия, чийто състав е уреден в член 40 от Правилника за персонала. Тези последни две мерки са „уволнение поради сериозна причина, без предизвестие с[ъс] или без обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение“ и „уволнение поради сериозна причина, без предизвестие и без обезщетение при прекратяване на трудовото правоотношение и с намаляване на пенсионните права“.
- 131 По този въпрос, противно на това, което твърди Банката с оглед на текста на член 38 от Правилника за персонала, за налагането на санкция от председателя на Банката не във всички случаи е необходимо да се сезира съвместната дисциплинарна комисия.
- *Относно естеството на приетите мерки и въпроса дали те са достатъчни в конкретния случай на доказан психически тормоз*
- 132 В разглеждания случай комисията по разследване препоръчва да бъде започнато дисциплинарно производство, но го поставя в зависимост от условието новият директор повторно да наруши забраната за психически тормоз в Банката. Тъй като председателят на Банката утвърждава такава препоръка на комисията по разследване, следва да се провери дали, както твърди жалбоподателката, в конкретния случай тази мярка е можела да бъде приета от него.
- 133 Тогава се поставя въпросът за свободата на преценка на председателя на Банката при определянето на мярката или мерките, която/които той трябва да вземе при наличието на установен от комисията по разследване психически тормоз, както и въпросът дали приетите в случая мерки са подходящи.

- 134 Тъй като приложимата по отношение на Банката правна уредба не предвижда разпоредба, съдържаща аналогично понятие, с оглед на преследваните с член 3.2.1 от Кодекса за поведение и с член 12а от Правилника за длъжностните лица аналогични цели, отговорът на този въпрос следва да се изведе от съдебната практика относно задължението за съдействие, произтичащо от член 24 от Правилника за длъжностните лица, съгласно който, от една страна, „[С]ъюзът оказва съдействие на всяко длъжностно лице, по-специално в производства срещу всяко лице, отправящо заплахи, обиди или клеветнически действия или твърдения, или нападение срещу личността или имуществото, на които длъжностното лице или член от неговото семейство е подложено поради длъжността, която заема, или служебните му задължения“, и от друга страна, „[той дължи] солидарно обезщетение на длъжностното лице за вредите, претърпени от него в такива случаи, доколкото длъжностното лице само не е причинило умишлено или с груба небрежност вреди и не е успяло да получи обезщетение от виновния“.
- 135 В това отношение, що се отнася до длъжностните лица и служителите, за които се прилагат текстовете, посочени в член 336 ДФЕС, според постоянната съдебна практика, що се отнася до мерките, които следва да се вземат в положение, попадащо в приложното поле на член 24 от Правилника за длъжностните лица, администрацията разполага с широко право на преценка — под контрола на съда на Съюза — при избора на мерките и средствата за прилагане на член 24 от Правилника за длъжностните лица (решения от 25 октомври 2007 г., *Lo Giudice/Комисия*, T-154/05, EU:T:2007:322, т. 137, от 24 април 2017 г., *HF/Парламент*, T-570/16, EU:T:2017:283, т. 48 и от 6 октомври 2015 г., *CH/Парламент*, F-132/14, EU:F:2015:115, т. 89).
- 136 Освен това по дела за тормоз като цяло институцията може да наложи дисциплинарни или други наказания на лицето, за което се твърди, че е упражнявало тормоз, независимо дали става въпрос за пряк ръководител на предполагаемо пострадалото от тормоз лице, само ако от разпоредените действия по събиране на доказателства, съгласно член 24 от Правилника за длъжностните лица, се установява безспорно, че с поведението си лицето, обвинено от длъжностното лице или служителя, накърнява доброто функциониране на службата или достойнството и доброто име на предполагаемото пострадало лице (решения от 9 ноември 1989 г., *Katsoufros/Съд*, 55/88, EU:C:1989:409, т. 16, от 28 февруари 1996 г., *Dimitriadis/Сметна палата*, T-294/94, EU:T:1996:24, т. 39 и от 6 октомври 2015 г., *CH/Парламент*, F-132/14, EU:F:2015:115, т. 90).
- 137 Въз основа на тези съображения от съдебната практика, следва да се приеме, че с оглед прилагане на политиката за лично достойнство на работното място председателят на Банката разполага с широко право на преценка при определянето на мерките, които трябва да се вземат вследствие на изготвения от комисията по разследване доклад.
- 138 В разглеждания случай председателят на Банката не е счел за необходимо да наложи писмена забележка на въпросния директор. Впрочем Банката не твърди в защита, че указанието, според което този директор щял да се изложи на риск от дисциплинарно производство в случай на повторно извършване на нарушението в рамките на следващите три години, трябва да се разглежда като забележка, нито че то е било приложено в писмена форма към служебното досие на новия директор. Освен това е безспорно, че председателят на Банката не е решил да сезира незабавно съвместната дисциплинарна комисия съгласно членове 38 и 40 от Правилника за персонала.
- 139 Така в крайна сметка в отговор на случай на психически тормоз, при това установен от него, председателят на Банката се е задоволил да укаже на подалото жалба на основание на тази политика лице, че упражнилият спрямо него тормоз член на персонала бил информиран за факта, че щял да се изложи на риск от дисциплинарно производство само в случай че извърши повторно нарушението в срок от три години.

- 140 Общият съд обаче отбелязва, от една страна, че такава мярка, приложима само в случай на повторно извършване на нарушението от заинтересованото лице, означава санкцията за поведението на доказан психически тормоз да зависи от установяването на ново укоримо поведение, при положение че това установяване евентуално ще зависи от несигурното решение на новото пострадало лице да подаде или да не подаде жалба на основание на политиката за лично достойнство на работното място.
- 141 От друга страна, с оглед на определенияте в Кодекса за поведение и в политиката за лично достойнство на работното място цели, и по-специално на свойствената за всяко поведение на психически тормоз тежест, потвърдена в приетите от Банката текстове, следва да се приеме, че предвид обстоятелствата в случая, приетите от председателя на Банката мерки са били недостатъчни и поради това неподходящи с оглед на тежестта на конкретния случай най-малкото що се отнася до незабавните действия, които е трябвало да бъдат предприети по отношение на определеното вече от председателя на Банката като съставляващо психически тормоз поведение.
- 142 Ето защо, без да се изключва новият цялостен преглед, който Банката ще трябва да извърши с оглед преценките на Общия съд в рамките на първото основание и без да е необходимо произнасяне по въпроса дали при изготвянето на своите препоръки комисията по разследване е трябвало в по-голяма степен да отчете твърденията за оплаквания на четирима други членове на персонала пред медицинската служба на Банката и освен това дали такива твърдения съставляват твърдение за нарушение, лично засягащо жалбоподателката по смисъла на съдебната практика, която не предоставя на длъжностните лица и на служителите или на персонала на институция или агенция на Съюза правото да предприемат действия в интерес на закона (вж. в този смисъл решение от 28 април 2017 г., НН/Комисия, T-588/16, непубликувано, EU:T:2017:292, т. 90 и цитираната съдебна практика), второто основание следва да бъде уважено.

По третото основание — грешки при прилагане на правото и явни грешки в преценката, що се отнася до задължението за поверителност на жалбоподателката в качеството ѝ на пострадало лице по отношение на обжалваното решение

- 143 В подкрепа на третото основание жалбоподателката посочва, че Банката не е могла да изисква от нея да спазва поверителност, включително по отношение на ръководните кадри на Банката, относно съществуването и съдържанието на обжалваното решение.
- 144 В това отношение тя признава, че към момента на подаване на жалбата политиката за лично достойнство на работното място включва задължение за поверителност за пострадалото лице, за лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз, за свидетелите, както и за другите участници в процедурата. Наистина законосъобразно е да се защити репутацията на различните участници, докато фактите не са установени. Жалбоподателката обаче счита, че от момента, в който процедурата по разследване е приключила, никаква правна разпоредба не дава право на председателя на Банката да изисква запазването на мълчание от признатото за жертва на психически тормоз лице, тъй като такова изискване би допринесло за опазване на репутацията на виновното лице, въпреки че то било признато за извършител на действия на психически тормоз.
- 145 Така, според жалбоподателката за политиката за лично достойнство на работното място било присъщо признатото за пострадало от психически тормоз лице или обратно, лицето, неправилно обвинено като предполагаем извършител на действия на тормоз, да може да се позове на резултата от процедурата по разследване. За пострадалото лице ставало въпрос по-специално да възстанови професионалния си престиж и психологическото си равновесие. Това обаче неизбежно зависело от възможността всички да признаят основателността на

неговата жалба и понесеното от него страдание. В разглеждания случай жалбоподателката имала по-специално интерес да може да обясни на бъдещия си пряк ръководител или работодател обективните причини за това, че е пострадала от burn out и е трябвало да прекъсне кариерата си чрез двугодишен ОЛП. Това се подкрепяло от точки 257 и 258 от решение от 5 декември 2012 г., Z/Съд (F-88/09 и F-48/10, EU:F:2012:171).

- 146 Изискването на Банката да бъде запазена поверителността на обжалваното решение, съставлявало и явна грешка в преценката, тъй като това решение допринасяло за насърчаване на психическия тормоз в Банката, въпреки че с оглед на приложимите правила ЕИБ трябвало също и на основание на задължението си за полагане на грижа и за оказване на съдействие да осигури разкриването на съществуването на настоящия случай на психически тормоз, за да се осмелят да говорят другите потенциални жертви, по-специално в случая четирите други лица от въпросния департамент, споделили този въпрос с медицинското лице на Банката.
- 147 Банката посочва, че доколкото с него се цели отмяната на решението от 10 април 2017 г., третото основание трябва да се отхвърли като недопустимо. Във всеки случай обстоятелството, че в това писмо, на жалбоподателката се припомнял въпросът за поверителността, не можело да доведе до отмяната на обжалваното решение, тъй като, от една страна, става въпрос за последващо спрямо това решение действие и от друга страна, ставало въпрос за допълнителен елемент, който може да бъде отделен от посоченото решение. Впрочем това обикновено припомняне на задължението за поверителност на жалбоподателката не представлявало създаване на ново задължение за поверителност и все пак било оправдано в конкретния случай.
- 148 В това отношение следва да се припомни, че законосъобразността на обжалвания акт трябва да се преценява в съответствие с фактическите и правните обстоятелства, които са съществували към датата на приемане на акта (решения от 7 февруари 1979 г., Франция/Комисия, 15/76 и 16/76, EU:C:1979:29, т. 7, от 17 май 2001 г., IЕСС/Комисия, С-449/98 Р, EU:C:2001:275, т. 87 и от 28 юли 2011 г., Agrana Zucker, С-309/10, EU:C:2011:531, т. 31).
- 149 В случая, както основателно отбелязва жалбоподателката, в обжалваното решение с главни букви е отбелязано „Строго поверително“ (strictly confidential), без обаче от това веднага да може да се направи изводът, че с това отбелязване председателят на Банката е искал да забрани на жалбоподателката да разкрива на други членове на персонала съществуването на това решение и неговото съдържание.
- 150 За да бъде разбран обхватът на това отбелязване в обжалваното решение, следва да се разгледат едновременно член 9 от Правилника за персонала на Банката и процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място. Във връзка с това посоченият член 9 предвижда, че по отношение на външните за Банката лица, „[ч]леновете на персонала не могат без предварително разрешение да предават или разкриват информация или документи [...], свързани с Банката или отнасящи се за нейната дейност“. От своя страна политиката за лично достойнство на работното място предвижда, че „всички страни, участващи в разследването и в изслушванията, в това число сътрудници[те] и свидетели[те], [...] са обвързани от задължение за поверителност“. Освен това тя предвижда, че „[з]а да се защитят всички заинтересовани страни, актовете ще се съхраняват при най-строга поверителност и информацията ще се разкрива само при абсолютна необходимост“.
- 151 Така следва да се приеме, че като отбелязва с главни букви върху обжалваното решение „Строго поверително“, председателят на Банката е искал да забрани на жалбоподателката, с оглед на цитираните по-горе разпоредби, да разкрива съществуването на обжалваното решение и неговото съдържание както на външни за Банката лица, така и на други членове на персонала и на другите ръководни кадри на Банката. Тази констатация въпреки съответства на това, което Банката по същество посочва в писмената си защита.

- 152 В това отношение, противно на твърдението на жалбоподателката, тази констатация не се подкрепя непременно от факта, че в писмото от 10 април 2017 г. — съдържащо с главни букви отбелязването „Лично и поверително“ (Personal and confidential), чиято отмяна обаче не е поискана от жалбоподателката в конкретния случай — е било установено, че би могло да се приеме, че като е изпратила на множество адресати електронното писмо от 6 февруари 2017 г., чийто предмет бил „строго поверителен, доколкото по-специално засяга[а] професионалната репутация на член на персонала на ЕИБ“, жалбоподателката е нарушила правилата за поверителност. Всъщност към тази дата процедурата пред комисията по разследване е била в ход. В този смисъл към посочената дата жалбоподателката е била обвързана от задължението за поверителност, предвидено в политиката за лично достойнство на работното място, докато процедурата по разследване е била в ход и дори когато е искала само да спомене подадения от нея сигнал на основание на политиката за подаване на сигнали.
- 153 Съдържанието на писмото от 9 май 2017 г. обаче потвърждава, че чрез отбелязването „Строго поверително“ върху обжалваното решение председателят на Банката е искал да забрани на жалбоподателката да разкрива съществуването на обжалваното решение и неговото съдържание, както на външни за Банката лица, така и на други членове на персонала и на ръководните кадри на Банката. Всъщност в писмото от 9 май 2017 г., на жалбоподателката било припомнено, че както ѝ било известно, всички документи, отнасящи се до процедурата за лично достойнство на работното място, трябвало да се третират при най-строга поверителност и че изготвеното в изпълнение на обжалваното решение извинително писмо от новия директор не трябвало да бъде разкривано или разпространявано от жалбоподателката пред трети лица.
- 154 Ето защо следва да се определи дали председателят на Банката или нейните служби са могли да обвържат обжалваното решение и извинително писмо от новия директор със степен на поверителност, водеща до забрана за жалбоподателката да разкрива пред трети лица съществуването на тези документи, както и тяхното съдържание.
- 155 По този въпрос следва да се отбележи, че точка 3, буква г) от процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, предвижда, че когато служител подаде жалба, „тя вече не може да бъде оттеглена и [че] процедурата трябва да протече докрай“.
- 156 В това отношение значението на провеждането докрай на административната процедура се дължи по-специално на обстоятелството, от една страна, че самият факт на евентуалното признаване на наличието на психически тормоз от Банката, след приключването на административното разследване, евентуално проведено с помощта на консултативен комитет, като комисията по разследване, може да има благоприятно въздействие в терапевтичния процес по възстановяването на пострадалото от тормоза длъжностно лице или служител и би могъл освен това да се използва от пострадалото лице за целите на евентуално производство пред национален съд. От друга страна, провеждането на административно разследване докрай може, напротив, да доведе до опровергаване на твърденията на предполагаемото пострадало лице, което от своя страна би дало възможност за поправяне на вредите, които такова обвинение е могло да нанесе на участващото в производство по разследване предполагаемо упражняващо тормоз лице, ако се докаже, че твърденията са неоснователни (вж. по аналогия решение от 6 октомври 2015 г., СН/Парламент, F-132/14, EU:F:2015:115, т. 123 и 124 и цитираната съдебна практика).
- 157 Ако на член на персонала на Банката, пострадал от психически тормоз, бъде наложено да запази мълчание относно наличието на такъв тормоз, освен че той неизбежно вече няма да бъде в състояние да оправдава евентуални отсъствия по болест, свързани с този психически тормоз, това би довело и до невъзможност за заинтересованото лице да се позове на констатациите на

комисията по разследване и на председателя на Банката, съответно в доклада и в обжалваното решение, по-специално в рамките на евентуален иск, предявен пред национална юрисдикция срещу упражнителя спрямо него тормоз лице.

- 158 Такова тълкуване на приложимата по отношение на Банката правна уредба би противоречало на основополагащата цел на Кодекса за поведение и на политиката за лично достойнство на работното място да предотвратява и санкционира всяка проява на психически тормоз в институциите и органите на Съюза, въпреки че доколкото засяга здравето и достойнството на пострадалото от него лице, психическият тормоз съставлява нарушение на правата на работниците по смисъла на член 31 от Хартата на основните права на Европейския съюз.
- 159 От всички изложени по-горе съображения следва, че третото основание трябва да бъде уважено и поради това в рамките на приетото за установено в точки 115 и 142 от настоящото решение, както и при разглеждането на третото основание, обжалваното решение трябва да бъде отменено.

По искането за обезщетение

- 160 Жалбоподателката отправя три претенции за обезщетение, които следва да бъдат разгледани последователно.
- 161 От своя страна Банката иска претенциите за обезщетение да бъдат отхвърлени, като оспорва наличието на каквото и да е нарушение от нейна страна.

Относно поправянето на неимуществените вреди, причинени в резултат на установените в обжалваното решение практики на тормоз

- 162 Според жалбоподателката практиките на психически тормоз на новия директор ѝ причинили вреди, за които Банката била длъжна да ѝ заплати обезщетение, тъй като поведението, за което комисията по разследване и председателят на Банката са признали, че съставлява психически тормоз, било възприето при изпълнение на задълженията на новия директор. Така жалбоподателката предявява като главно искане за обезщетение за засегнатата ѝ репутация и здраве, което било доказано с медицинското удостоверение от нейния психиатър, да ѝ бъде заплатено обезщетение в размер на 121 992 EUR, съответстващо на едногодишна брутна заплата, т.е. на половината от заплатата, която тя щяла да получи, ако не е била принудена да поиска двугодишен ОЛП, за да се отдалечи от лицето, за което тогава се е предполагало, че упражнява тормоз спрямо нея.
- 163 При условията на евентуалност тя счита, че претендираният размер на обезщетението за поведението на новия директор не може да бъде по-нисък от размера на получената от него през 2015 г. и 2016 г. премия за изпълнение на служебните задължения, през които години той е упражнявал психически тормоз по отношение на жалбоподателката. Всъщност този начин за оценка на претърпените от нея вреди позволявал да се избегне възможността заинтересованото лице да бъде възнаградено от Банката за извършените от него укорими действия, признати за такива от комисията по разследване и от председателя на Банката. За да се произнесе по това искане, направено при условията на евентуалност, жалбоподателката приканва Общия съд да разпорежи на ЕИБ да го информира за размера на тази премия за изпълнение на служебните задължения в рамките на процесуално-организационно действие, тоест в съдебното заседание, каквото в крайна сметка тя не е поискала да се проведе.

- 164 Банката иска да бъде отхвърлено искането за обезщетение, като посочва, че претенцията на жалбоподателката не се основава на никакво достоверно медицинско доказателство, доказващо връзка между установения тормоз и твърдяното засягане на здравословното състояние на жалбоподателката. Тя също счита, че е провела приложимите процедури и че ги е задействала своевременно. По-специално тя отбелязва, че жалбоподателката не е доказала в какво се състои нарушението на Банката.
- 165 В това отношение следва да се припомни, че съгласно постоянната съдебна практика, за да се ангажира извъндоговорната отговорност на ЕИБ, трябва да са изпълнени определени кумулативни условия, а именно неправомерност на поведението, за което тя се упреква, наличие на вреда и наличие на причинно-следствена връзка между твърдяното поведение и претендираната вреда (вж. решение от 1 юни 1994 г., Комисия/Brazzelli Lualdi и др., C-136/92 P, EU:C:1994:211, т. 42 и цитираната съдебна практика).
- 166 Освен това съгласно постоянната съдебна практика, също приложима *mutatis mutandis* за споровете между ЕИБ и членовете на персонала ѝ, споровете между Съюза и неговите служители, независимо от прилагания по отношение на неговите служители режим за наемане на работа, се подчиняват на особени и специални правила в сравнение с правилата, произтичащи от общите принципи относно извъндоговорната отговорност на Съюза по член 268 ДФЕС и член 340, втора алинея ДФЕС. Всъщност за разлика от всеки друг частноправен субект, действащ на основание на тези последни разпоредби, длъжностното лице или служителят на Съюза е свързан с институцията или агенцията, на която е подчинен, чрез служебно правоотношение, съдържащо баланс от конкретни взаимни права и задължения, който се изразява чрез задължението за съдействие на институцията по отношение на заинтересованото лице. Този баланс има за цел главно да запази отношението на доверие, което трябва да съществува между институциите и техните служители, за да се гарантира на гражданите доброто изпълнение на възложените на институциите задачи от общ интерес. От това следва, че когато действа в качеството си на работодател, Съюзът носи по-голяма отговорност, която се изразява в задължението за поправяне на причинените на неговия персонал вреди поради всяка допусната от него неправомерност в това му качество (решения от 16 декември 2010 г., Комисия/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, т. 46, непрегледано с решение от 8 февруари 2011 г., Преразглеждане Комисия/Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55 и от 12 юли 2012 г., Комисия/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, т. 103), а не само, какъвто е случаят за исковете, подадени на основание член 268 и член 340, втора алинея ДФЕС, единствено в случай на достатъчно съществено нарушение на правна норма, която има за предмет предоставяне на права на частноправните субекти.
- 167 Освен това, при положение че едно от трите припомнени в точка 165 от настоящото решение условия не е изпълнено, жалбата трябва да се отхвърли изцяло, без да е необходимо да се разглеждат другите условия за извъндоговорната отговорност (решение от 9 септември 1999 г., Lucaccioni/Комисия, C-257/98 P, EU:C:1999:402, т. 14).
- 168 Що се отнася до вредите, за които се твърди, че са претърпени от жалбоподателката в резултат от действията на новия директор, следва да се отбележи, че макар тези действия да са извършени от него при изпълнение на служебните му задължения, това не променя факта, че те могат да ангажират личната отговорност на заинтересованото лице в производство по иск, предявен от жалбоподателката пред компетентната национална юрисдикция, дори ако в това отношение за разлика от предвиденото в хипотезата на член 24 от Правилника за длъжностните лица приложимите по отношение на ЕИБ правила не предвиждат задължение за съдействие, налагащо на Банката да подпомогне жалбоподателката, по-специално финансово, в търсенето на поправяне на вредите и евентуално да отговаря солидарно при обезщетяването на причинените от един от служителите ѝ вреди на друг неин служител (що се отнася до обхвата на задължението за съдействие съгласно член 24 от Правилника за длъжностните лица, вж. решение от 12 декември 2013 г., СН/Парламент, F-129/12, EU:F:2013:203, т. 57).

- 169 В този смисъл отговорността на Банката не може да бъде ангажирана на основание поведението на един от нейните служители по отношение на друг служител, освен ако това поведение е било изискано от прекия ръководител, но в разглеждания случай това не е така.
- 170 От това следва, че условието, свързано с незаконосъобразността на дадено поведение на Банката липсва, що се отнася до вредата, която жалбоподателката твърди, че е претърпяла вследствие на упражняването на „психически тормоз“, за което носи отговорност новият директор и което може да се поправи чрез иск, предявен срещу заинтересованото лице пред национална юрисдикция.
- 171 Освен това жалбоподателката няма основание да поддържа, че Банката е допуснала грешки при провеждането на вътрешните си процедури, като се има предвид, че в случая тя провежда предвидената в политиката за лично достойнство на работното място процедура докрай и че в обжалваното решение, макар да не е извел всички последици, които се налагат, председателят на Банката е признал наличието на психически тормоз, що се отнася до някои от формите на поведение, за които е упрекван новият директор.
- 172 От това следва, че жалбоподателката не е доказала нарушението на Банката, що се отнася до вредата, която твърди, че е претърпяла в резултат на упражнението спрямо нея психически тормоз от новия директор.
- 173 При всички положения условието за наличието на причинно-следствена връзка между нарушението и твърдяната вреда също не е изпълнено в конкретния случай.
- 174 Въз основа на преписката се установява, че в молбата си за ОЛП жалбоподателката се е позовала на два довода, единият от които свързан с желанието ѝ да остане настрана от въпросния департамент, докато се провежда процедурата по разследване. Не се установява обаче тя да е поискала от Банката да бъде временно преназначена в друга служба най-малкото със същите функции, въпреки че е показала, че е склонна с оглед на доброволно уреждане на спора да приеме повишение в длъжност от функционалната група на началник на отдел в друг департамент.
- 175 Така с оглед на факта, че администрацията е уважила молбата ѝ само във връзка с другия довод, а именно този за създаване на собствено предприятие или за присъединяване към друго предприятие, е видно, че липсата на доходи от Банката за период от две години, както и неимуществената вреда в това отношение са последица от избора ѝ да ползва ОЛП.
- 176 От изложеното по-горе следва, че без да е необходимо да се проверява относимостта на поисканата от жалбоподателката информация, що се отнася до размера на получената от новия директор премия за изпълнение на служебните задължения, искането за обезщетение за поправяне на неимуществените вреди, претърпени в резултат на установените в обжалваното решение практики на тормоз, трябва да се отхвърли.

Относно поправянето на неимуществените вреди, които не произтичат от незаконосъобразността, засягаща обжалваното решение

- 177 Жалбоподателката твърди, че е претърпяла неимуществени вреди, които не произтичат от незаконосъобразността, засягаща обжалваното решение, и които не могат да бъдат напълно поправени само с отмяната на това решение.
- 178 Тези неимуществени вреди, които тя оценява *ex æquo et bono* на сумата от 25 000 EUR, произтичали, първо, от избора на комисията по разследване и на председателя на Банката да не провеждат разследване за съвкупността от укорими практики, които били провеждани от новия

директор и били споменати от четирима други членове на въпросния департамент; второ, от липсата на мерки, взети от Банката с оглед възстановяване на професионалната репутация на жалбоподателката, и по-специално от забраната в хода на досъдебната и съдебната процедура да разкрива на когото и да е в Банката, че е била жертва на психически тормоз; трето, от чувството за несправедливост и терзанията, които е изпитвала, поради това че за да бъдат признати правата ѝ, тя е била принудена да започне тези процедури, включително помирителното производство; и четвърто, от факта, че новият директор е представил извиненията си със закъснение. Тя посочва също нежеланието на Банката да уреди спора по взаимно съгласие, тъй като не е приела да ѝ предложи длъжност началник отдел в друг департамент, нито обезщетение.

- 179 Банката оспорва наличието на неимуществени вреди, които не произтичат от нарушенията, за които се твърди, че опорочават обжалваното решение, като по-специално отбелязва, че не е била длъжна да проведе разследване чрез съответната процедура относно посочените от жалбоподателката четири лица като пострадали от психически тормоз, след като тези лица не са подали жалба в този смисъл, и че жалбоподателката не е имала никакъв правен интерес да действа в полза на трети лица. Освен това, като се има предвид степента на точност и изчерпателност на жалбата на жалбоподателката, комисията по разследване не била длъжна да провежда разследване извън твърдените факти. Що се отнася до репутацията на жалбоподателката и до вмененото ѝ задължение да спазва поверителност във връзка с обжалваното решение, Банката не разбира по какъв начин жалбоподателката е претърпяла неимуществени вреди по-специално защото Банката имала право да използва вътрешноправни или външни способности за защита в случай на нарушение от страна на членове на нейния персонал или на трети лица на приложимите в нея правила за поверителност. Що се отнася до липсата на предложение за нова длъжност, Банката припомня, че жалбоподателката била в ОЛП и следователно не е могла да започне отново работа в краткосрочен план, което обяснява защо не ѝ е отправено никакво предложение за друга работа.
- 180 В това отношение следва да се припомни, че според постоянната съдебна практика със самата отмяна на незаконосъобразен акт, като обжалваното решение, се поправя по подходящ начин и по принцип в достатъчна степен всяка неимуществена вреда, която може да е настъпила вследствие на този акт. Това няма да е така обаче, ако жалбоподателят докаже, че е претърпял неимуществена вреда, която не произтича от незаконосъобразността, дала основание за отмяната, и не може да бъде напълно поправена с тази отмяна (в този смисъл вж. решения от 31 март 2004 г., *Girardot/Комисия*, T-10/02, EU:T:2004:94, т. 131, от 19 май 2015 г., *Brune/Комисия*, F-59/14, EU:F:2015:50, т. 80 и от 16 май 2017 г., *CW/Парламент*, T-742/16 RENV, непубликувано, EU:T:2017:338, т. 64).
- 181 В случая, що се отнася до избора на комисията по разследване и на председателя на Банката да не се провежда разследване за съвкупността от укорими практики, които били провеждани от новия директор и били споменати от четирима други членове на въпросния департамент, следва да се припомни, че председателят на Банката разполага с широко право на преценка при определянето на мерките, които да се наложат при доказан случай на психически тормоз.
- 182 Така, въпреки че сред изрично посочените мерки в процедурата по разследване на случаи, свързани с политиката за лично достойнство на работното място, се съдържа „започването на допълнително разследване в даден отдел или конкретен департамент“, с оглед установените на този етап форми на поведение на тормоз в обжалваното решение и без да се изключва ново разглеждане на случая в резултат на произнасянето на настоящото решение, не може да се приеме, че в случая председателят на Банката е превишил пределите на правото си на преценка, като не е взел решение на този етап да разшири обхвата на разследването и във връзка с поведението на новия директор по отношение на други лица освен жалбоподателката.

- 183 Що се отнася до наложената на жалбоподателката забрана да разкрива съществуването на обжалваното решение и неговото съдържание, от една страна, и на извинителното писмо от новия директор, от друга страна, следва да се приеме, че дори в хода на процедурата по разследване жалбоподателката да е била обвързана със задължение за поверителност, обхващащо задължението за умереност и предпазливост при изпращането на електронни писма на множество адресати, които не участват пряко в процедурата по разследване или в процедурата за подаване на сигнали, това не променя факта, че от момента, в който процедурата по разследване е приключила, Банката не е можела да изисква от нея да запази мълчание относно психическия тормоз, за който обаче самият председател на Банката е признал, че тя е пострадало от него лице.
- 184 Тази засягаща обжалваното решение незаконосъобразност налага без основание на жалбоподателката период на мълчание, така че тази забрана за комуникация по този въпрос ѝ е причинила неимуществена вреда, която не може да бъде напълно поправена само с отмяната на обжалваното решение (вж. в този смисъл решение от 7 февруари 1990 г., Culin/Комисия, C-343/87, EU:C:1990:49, т. 28).
- 185 Що се отнася до твърдяното нежелание на Банката да уреди спора по взаимно съгласие, следва да се посочи, че независимо от съществуването на предвиденото на основание на член 41 от Правилника за персонала помирително производство, пострадалият от психически тормоз няма право да изисква от дадена институция този психически тормоз, забранен от приложимите в Банката разпоредби, да бъде обезщетен чрез предоставянето на специфична длъжност, нито по-специално на длъжност като тази на началник отдел, която може да бъде заета чрез процедура за подбор според заслугите на кандидатите и открита за всички служители на тази институция. По същия начин дори ако поради загриженост за намаляване на напрежението тя може да предвиди такава стъпка, по-специално в рамките на помирителното производство, в случая Банката не е била длъжна да предложи на жалбоподателката обезщетение с оглед уреждане на спора между нея и новия директор.
- 186 Що се отнася до извинителното писмо, предадено на жалбоподателката на 9 май 2018 г., или по-малко от два месеца след приемане на обжалваното решение, то, разбира се, е могло да бъде изготвено и изпратено по-бързо. Въпреки това такова забавяне е относително и не е основание да се приеме, че е налице нарушение от страна на Банката, което може да ангажира нейната отговорност.
- 187 Предвид изложените по-горе съображения Общият съд счита, че е извършена точна преценка за претърпените от жалбоподателката неимуществени вреди и тъй като те не могат да бъдат напълно поправени с отмяната на обжалваното решение, ги определя, *ex æquo et bono*, в размер на 10 000 EUR.

Относно поправянето на неимуществените вреди, причинени в резултат на нарушенията, които се твърди, че са извършени от началника на департамента за персонала

- 188 Според жалбоподателката с писмото си от 10 април 2017 г. началникът на департамента за персонала извършил две отделни нарушения, които ѝ причинили вреди, които тя иска да бъдат поправени. Първо, съдържанието на това писмо разкривало нарушаване на член 2 от „Примерните условия“ на генералния директор на дирекция „Съответствие“, който трябва да извършва своето разследване независимо от другите генерални дирекции и департаменти на Банката. Всъщност то разкривало, от една страна, че началникът на департамента за персонала бил наясно с напредъка и приетите мерки в рамките на процедурата за подаване на сигнали, както и от друга страна, факта, че началникът на департамента за персонала си присвоил правомощията на председателя и заместник-председателите на Банката за надзор за явни неизправности при функционирането на процедурата за подаване на сигнали.

- 189 Второ, жалбоподателката главно твърди, че началникът на департамента за персонала е отправял заплахи за санкции или е извършил действие на сплашване по отношение на нейния представител и на нея самата, по смисъла на брошурата относно личното достойнство на работното място и на политиката за подаване на сигнали, които биха могли да я разубедят като лице, пострадало от психически тормоз, да упражни правата си по-специално срещу упражняващото спрямо нея тормоз лице. В съдържащите се в писмото от 10 април 2017 г. изявления на началника на департамента за персонала жалбоподателката вижда евентуално нарушение на задължението на Банката за полагане на грижа и за оказване на съдействие, нарушение, което било резултат от търсенето от страна на началника на департамента за персонала на начини на действие срещу жалбоподателката и нейния представител. При това положение жалбоподателката посочва, че съдържащите се в това писмо твърдения, що се отнася до възможното нарушаване от нейна страна на задълженията ѝ за поверителност във връзка с процедурата по разследване, изобщо не са подкрепени с доказателства и в действителност нямат никакво основание. Жалбоподателката по-специално не вижда никаква причина, поради която съдържащата се в нейното писмо от 6 февруари 2017 г. информация трябвало да бъде поверителна по отношение на председателя и заместник-председателите на Банката, нито каквато и да е възможност за засягане на репутацията на новия директор, след като той вече бил признат за виновен за действия, съставляващи психически тормоз, по отношение на жалбоподателката.
- 190 Като счита, че действията на началника на департамента за персонала са я довели до състояние на несигурност и сериозно безпокойство, допринесло за загуба на доверие в безпристрастността на Банката, чиито ръководители по този начин доказали, че се опитват да предпазят на всяка цена репутацията на новия директор, вместо да ѝ помогнат да възстанови собствената си професионална репутация като пострадало от психически тормоз лице, тя претендира най-малко сумата от 25 000 EUR за поправяне на така претърпяната от нея неимуществена вреда.
- 191 Главното искане на Банката е да се приеме за недопустимо искането за обезщетение във връзка с писмото от 10 април 2017 г., доколкото това писмо относно процедурата за подаване на сигнали, която е отделна от процедурата по разследване, довела до приемането на обжалваното решение, не налага никакво задължение за поверителност по отношение на това последно решение. Ето защо то не представлявало обжалваем акт и не било показателно за наличието на служебно нарушение, което може да доведе до обезщетение. Затова искането за обезщетение на това основание било преждевременно и във всеки случай Банката посочва при условията на евентуалност, че то е неоснователно.
- 192 В това отношение Общият съд припомня в самото начало, че противно на това, което поддържа Банката, обстоятелството, че писмото от 10 април 2017 г. не съставлява увреждащ акт, не може да доведе до недопустимост на настоящото искане за обезщетение, тъй като е безспорно, че жалбоподателката вменява на ЕИБ поведение, което може да ангажира нейната отговорност, и освен това, че на основание член 41 от Правилника за персонала такова искане не зависи от отправянето на искане за отмяна на това писмо, нито от допустимостта на такова искане за отмяна.
- 193 По-нататък Общият съд счита, че при всяко положение същото искане за обезщетение трябва да бъде отхвърлено по същество, без да е необходимо да се определя дали искането, включено във втората молба за помирение, подадена от жалбоподателката на 14 юни 2017 г., е в съответствие със задължението по член 41 от Правилника за персонала спорът да бъде отнесен за решаване в помирителното производство преди датата на подаване на настоящата жалба, а именно 15 юни 2017 г.

- 194 Всъщност Общият съд установява, че първите три параграфа от писмото от 10 април 2017 г., подписано от началника на департамента за персонала и от директора на департамента за социални взаимоотношения и административно обслужване, са формулирани общо и имат за цел да успокоят жалбоподателката във връзка с това, че процедурата за подаване на сигнали била в ход и службите на Банката се стремели да действат в съответствие с приложимите за нея разпоредби.
- 195 Противно на поддържаното от жалбоподателката, този общо формулиран текст не позволява на началника на департамента за персонала да се вмени нарушаване на независимостта на генералния директор на дирекция „Съответствие“ при разглеждането на сигнала, подаден от жалбоподателката на основание политиката за подаване на сигнали, нито да се стигне до извода, че началникът на департамента за персонала е узнал подробности за напредъка и взетите в рамките на процедурата за подаване на сигнали мерки и също, че е иззел правомощията на председателя и заместник-председателите на Банката за надзор за явни неизправности при функционирането на процедурата за подаване на сигнали.
- 196 Що се отнася до факта, че началникът на департамента за персонала я информирал, че Банката си запазвала правото да разгледа правните възможности за защита на интересите си, включително тези, свързани със спазването на приложимите в нея правила за поверителност, следва да се посочи, че когато жалбоподателката е изпратила електронното си писмо от 6 февруари 2017 г. на множество адресати, образуваната въз основа на жалбата ѝ процедура по разследване била в ход, така че жалбоподателката е била обвързана със задължение за поверителност дори когато е възнамерявала да се позове на сигнала, процедурата, за който впрочем също е подчинена на режим на поверителност.
- 197 При тези условия, въпреки че впоследствие председателят на Банката обявява жалбата на жалбоподателката за частично основателна и при това положение изпращането на това електронно писмо не е могло да засегне неоснователно професионалната репутация на новия директор, началникът на департамента за персонала обаче е имал основание да обърне внимание на жалбоподателката и на нейния представител на факта, че качеството на жалбоподател в процедура по разследване, отнасяща се до твърдени факти за психически тормоз или качеството на лице, подало сигнал за поведение, нарушаващо Кодекса за поведение, не ѝ позволява да се освободи от приложимите задължения за поверителност, без да се прави разграничение и с оглед предпазване от всякакво неоснователно засягане на професионалната репутация на всички участници, както на лицето, за което се твърди, че е пострадало, така и на свидетелите и на лицето, за което се предполага, че упражнява тормоз, през цялото време, докато се провежда процедурата по разследване.
- 198 Накрая, съдържанието на писмото от 10 април 2017 г. също не позволява да се направи извод за пристрастието на Банката или на нейните служби при разглеждането, което все още е в ход към датата на подаване на настоящата жалба, на сигнала на жалбоподателката.
- 199 Предвид всички изложени по-горе съображения следва частично да бъде уважено искането за отмяна и частично да бъде уважено искането за обезщетение, като Банката се осъжда да заплати на жалбоподателката като обезщетение за претърпените неимуществени вреди сумата от 10 000 EUR.

По съдебните разноси

- 200 Съгласно член 134, параграф 3 от Процедурния правилник, ако страните са загубили по едно или няколко от предявените основания, всяка страна понася направените от нея съдебни разноси. Общият съд обаче може да реши една от страните да понесе наред с направените от нея съдебни разноси и част от съдебните разноси на другата страна, ако обстоятелствата по делото оправдават това.
- 201 При обстоятелствата в конкретния случай, доколкото искането за отмяна е уважено в основната му част и тъй като не е определила свой член в помирителната комисия в едноседмичния срок по член 41 от правилника, приложим за персонала, Банката е принудила жалбоподателката да упражни правото си на жалба, за да предяви надлежно своите права, що се отнася до посочените искания, подходящо е да се реши Банката да понесе собствените си съдебни разноси и да бъде осъдена да понесе половината от съдебните разноси на жалбоподателката.

По изложените съображения,

ОБЩИЯТ СЪД (първи състав)

реши:

- 1) **Отменя частично решението от 20 март 2017 г. на председателя на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ), доколкото в него неправилно е приложено определение на понятието „психически тормоз“, не е предвидено незабавно предприемане на действия за започване на дисциплинарно производство при доказан случай на психически тормоз в ЕИБ и на адресата на това решение е наложено задължение за поверителност, което противоречи на целите на процедура по разследване на случай на твърдян психически тормоз.**
- 2) **Отхвърля искането за отмяна в останалата му част.**
- 3) **Осъжда ЕИБ да заплати на SQ сумата от 10 000 EUR за претърпени неимуществени вреди.**
- 4) **Отхвърля искането за обезщетение в останалата му част.**
- 5) **Осъжда ЕИБ да понесе направените от нея съдебни разноси и да заплати половината от съдебните разноси на SQ.**
- 6) **SQ понася половината от направените от нея съдебни разноси.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Обявено в открито съдебно заседание в Люксембург на 13 юли 2018 година.

Подписи

Съдържание

Правна уредба	1
Обстоятелствата по спора	6
По жалбата за психически тормоз и подаването на сигнал	8
По процедурата по разследване	9
По доклада от разследването	11
По обжалваното решение и мерките за неговото изпълнение	14
Производство и искания на страните	15
От правна страна	16
Предварителни бележки относно прилагания от Банката режим за наемане на работа и относно спазването на досъдебната процедура, прилагана за разглеждане на искове срещу Банката	16
По искането за частична отмяна на обжалваното решение	17
По първото основание — грешки при прилагане на правото и явни грешки в преценката при квалификацията на все още спорните форми на поведение	17
– По първата част на първото основание	17
– По втората част на първото основание	20
По второто основание — грешка при прилагане на правото, свързана с незапочването на дисциплинарно производство срещу новия директор	23
– Относно мерките, които по силата на приложимата по отношение на ЕИБ правна уредба могат да бъдат препоръчани от комисията по разследване и впоследствие приети от председателя на Банката при доказан случай на психически тормоз	25
– Относно естеството на приетите мерки и въпроса дали те са достатъчни в конкретния случай на доказан психически тормоз	26
По третото основание — грешки при прилагане на правото и явни грешки в преценката, що се отнася до задължението за поверителност на жалбоподателката в качеството ѝ на пострадало лице по отношение на обжалваното решение	28
По искането за обезщетение	31
Относно поправянето на неимуществените вреди, причинени в резултат на установените в обжалваното решение практики на тормоз	31
Относно поправянето на неимуществените вреди, които не произтичат от незаконосъобразността, засягаща обжалваното решение	33
Относно поправянето на неимуществените вреди, причинени в резултат на нарушенията, които се твърди, че са извършени от началника на департамента за персонала	35

По съдебните разноски 38