



Sbírka soudních rozhodnutí

ROZSUDEK TRIBUNÁLU (prvního senátu)

13. července 2018*

„Veřejná služba – Zaměstnanci EIB – Stížnost na psychické obtěžování – Správní šetření – Pojem „psychické obtěžování“ – Požadavek, že vytykané jednání musí být opakované, aby představovalo „psychické obtěžování“ – Odmítnutí zahájit disciplinární řízení proti osobě, jež se dopustila takového jednání – Povinnost zachování důvěrnosti probíhajícího správního šetření a následně rozhodnutí, jímž bylo ukončeno řízení a konstatováno psychické obtěžování“

Ve věci T-377/17,

SQ, zaměstnankyně Evropské investiční banky, zastoupená N. Cambonie a P. Walter, advokátkami,

žalobkyně,

proti

Evropské investiční bance (EIB), zastoupené G. Faedo a K. Carr, jako zmocněnkyněmi, ve spolupráci s B. Wägenbaurem, advokátem, a J. Currellem, barrister,

žalované,

jejímž předmětem je návrh podaný podle čl. 50a odst. 1 statutu Soudního dvora Evropské unie a článku 41 pracovního řádu zaměstnanců EIB, kterým se žalobkyně domáhá částečného zrušení rozhodnutí prezidenta EIB ze dne 20. března 2017, a dále náhrady majetkové a nemajetkové újmy, jež žalobkyni údajně vznikla v důsledku psychického obtěžování ze strany jejího nadřízeného a postupu EIB,

TRIBUNÁL (první senát),

ve složení I. Pelikánová, předsedkyně, P. Nihoul a J. Svenningsen (zpravodaj), soudci,

vedoucí soudní kanceláře: E. Coulon,

s ohledem na písemnou část řízení

vydává tento

* Jednací jazyk: francouzština.

Rozsudek

Právní rámec

- 1 V souladu s článkem 308 SFEU je statut Evropské investiční banky (EIB, dále jen „Banka“) obsažen v protokolu č. 5 připojeném ke zmíněné smlouvě a Smlouvě o EU, jichž je nedílnou součástí. Článek 7 odst. 3 písm. h) uvedeného protokolu o statutu Banky stanoví, že jednací řád Banky bude schválen Radou guvernérů. Článek 31 zmíněného vnitřního předpisu, který byl přijat dne 4. prosince 1958 a poté několikrát pozměněn, stanoví, že nařízení týkající se zaměstnanců Banky jsou vydávána správní radou. V tomto smyslu vydala správní rada Banky dne 20. dubna 1960 pracovní řád zaměstnanců Banky (dále jen „pracovní řád zaměstnanců“).
- 2 Článek 41 pracovního řádu zaměstnanců, ve znění použitelném v době sporu v původním řízení, které bylo přijato rozhodnutím správní rady Banky ze dne 4. června 2013 a vstoupilo v platnost dne 1. července téhož roku, stanoví:

„Jakékoli individuální spory mezi Bankou a jejími zaměstnanci budou předloženy Soudnímu dvoru Evropské unie. Žaloba zaměstnance proti aktům Banky, kterým by mohla být dotčena jeho práva, musí být podána ve lhůtě tří měsíců.

Kromě případů, kdy je podána žaloba k Soudnímu dvoru, [...] a před jejím podáním budou spory, vyjma sporů týkajících se provedení opatření stanovených v článku 38, předloženy ke smířčímu řízení před smířčí komisí Banky.

Návrh na zahájení smířčího řízení musí být podán ve lhůtě tří měsíců [od okamžiku], kdy nastaly dotčené skutečnosti, nebo kdy byla oznámena opatření, která jsou předmětem sporu.

Smířčí komise je tříčlenná. Pokud má být ustavena smířčí komise, jmenuje jednoho jeho člena prezident Banky a druhého člena dotčená osoba – tyto dva členové musí být jmenováni ve lhůtě jednoho týdne od doručení návrhu jednou ze stran druhé straně. Třetího člena, který komisi předsedá, jmenují dva výše uvedení členové ve lhůtě jednoho týdne od jmenování prvních dvou členů. Tento člen nemusí být pracovníkem Banky. Pokud se první dva členové nedohodnou na osobě třetího člena ve lhůtě jednoho týdne od svého jmenování, jmenuje jej předseda Soudního dvora Evropské unie.

Smířčí řízení se považuje za zmařené, pokud:

- předseda Soudního dvora nejmenuje předsedu [smířčí komise] ve lhůtě čtyř týdnů ode dne, kdy mu prezident Banky předložil příslušnou žádost, nebo
- smířčí komise nedospěje k řešení přijatelnému pro obě strany do dvou týdnů od svého ustavení.“

- 3 Dne 1. srpna 2006 vydala správní rada Banky Kodex chování zaměstnanců Banky (dále jen „kodex chování“). Článek 3.6 uvedeného kodexu, nadepsaný „Důstojnost na pracovišti“, stanoví:

„Žádná forma obtěžování nebo zastrašování není akceptovatelná. Každá oběť obtěžování nebo zastrašování se může v souladu s politikou Banky v oblasti důstojnosti na pracovišti obrátit na [generálního] ředitele [a vedoucího personálního oddělení], aniž by jí to bylo k tíži. Banka je povinna postupovat s řádnou péčí ve vztahu k dotčené osobě a nabídnout jí svou podporu.“

- 4 Pokud jde konkrétně o pojem „psychické obtěžování“, článek 3.6.1 zmíněného kodexu upřesňuje:

„3. 6.1 Psychické obtěžování

Jedná se o opakování nepřátelských nebo nevhodných, výslovných nebo seznatelných slovních projevů, postojů nebo jednání jednoho nebo několika zaměstnanců vůči jinému zaměstnanci během dosti dlouhého období. Nezdvořilou poznámku, hádku doprovázenou nepříjemnými slovy pronesenými v momentální náladě nelze považovat za psychické obtěžování. Naproti tomu pravidelné výlevy vzteku, šikana, nepříjemné poznámky nebo zraňující narážky opakované pravidelně během týdnů či měsíců jsou bezpochyby obtěžováním na pracovišti.

[...]“

- 5 Od roku 2003 však v Bance platí také „Politika v oblasti zachovávání lidské důstojnosti na pracovišti“ (dále jen „politika v oblasti důstojnosti na pracovišti“). V části nadepsané „Co se rozumí zastrašováním a obtěžováním?“ se v politice v oblasti důstojnosti na pracovišti uvádí:

„Jak obtěžování, tak zastrašování mohou mít mnoho podob. Jejich projevy, jak fyzické, tak slovní, se často vyskytují po určitou dobu, i když se mohou vyskytnout jednorázové závažné incidenty. Není relevantní, zda se v daném případě jedná o úmyslné chování, či nikoli. Určující zásada je, že obtěžování a zastrašování jsou nežádoucí a nepřijatelná jednání, která ohrožují sebeúctu a sebedůvěru toho, vůči komu jsou namířena.

[...]“

- 6 Politika v oblasti důstojnosti na pracovišti zavádí dva interní postupy, jejichž cílem je řešit případy zastrašování a obtěžování, a to jednak neformální postup, ve kterém se dotčený zaměstnanec snaží nalézt smírné řešení problému, a jednak formální vyšetřovací řízení (dále jen „vyšetřovací řízení“), ve kterém oficiálně podá stížnost, která je projednána vyšetřovacím výborem složeným ze tří osob (dále jen „vyšetřovací výbor“). Tento vyšetřovací výbor má za úkol provést objektivní a nezávislé vyšetřování a zaslat doporučení prezidentu Banky, který nakonec rozhodne o opatřeních, která budou přijata.
- 7 Co se týče vyšetřovacího řízení, politika v oblasti důstojnosti na pracovišti stanoví:

„Zaměstnanec věc předloží, ústně nebo písemně, [generálnímu řediteli a vedoucímu personálního oddělení]. Pokud posledně uvedený dojde k závěru, že se nejedná o bezprostřední a jasný případ, kdy je nutné uložit disciplinární sankce, a že s ohledem na okolnosti by věc mohla být kvalifikována jako obtěžování, může dotčený zaměstnanec následujícím způsobem zahájit vyšetřovací řízení:

1. Oficiálně požádá písemně [generálního ředitele a vedoucího personálního oddělení], aby zahájili vyšetřovací řízení, a popíše předmět stížnosti a identitu jednoho nebo několika domnělých obtěžovatelů.
2. [Generální ředitel a vedoucí personálního oddělení] po dohodě se zástupci zaměstnanců navrhne [p]rezidentovi [Banky] složení výboru a stanoví datum zahájení vyšetřování, nejpozději 30 kalendářních dní po přijetí stížnosti.
3. [Generální ředitel a vedoucí personálního oddělení] okamžitě potvrdí přijetí zprávy dotčeného zaměstnance, a potvrdí [mu] [tak] zahájení vyšetřovacího řízení. Dále:
 - a) vyzve dotčeného zaměstnance, aby vyhotovil písemnou stížnost a případně jim ve lhůtě [deseti] dní zaslal důkazy a listiny prokazující tvrzené skutečnosti označené jako důvěrné,
 - b) vyzve dotčeného zaměstnance, aby v písemné stížnosti uvedl, zda je možné předvolat svědky (aniž by uvedl jejich jména),

- c) sdělí mu, že po přijetí uvedené písemné stížnosti bude domnělý obtěžovatel informován o předmětu stížnosti a získá informace, které jsou v tomto ohledu nezbytné, avšak neobdrží kopii písemného vyhotovení,
- d) informuje dotčeného zaměstnance, že stížnost nelze vzít zpět a že [vyšetřovací] řízení musí být provedeno až do konce.
- e) informuje [stěžovatele], že domnělému obtěžovateli bude připomenuto, že stěžovatel nesmí být v žádném okamžiku ovlivňován a že stížnost musí být považována oběma stranami za přísně důvěrnou (oznámení bude datováno a zasláno zpět [generálnímu řediteli a vedoucímu personálního oddělení] s potvrzením o přijetí),
- f) uvede, že šetření bude zahájeno ve lhůtě 30 kalendářních dní a že obě strany budou informovány o datu [...] svého individuálního slyšení, o svém právu nechat se v řízení zastoupit nebo doprovázet a o složení výboru.

4. Po přijetí písemné stížnosti [stěžovatele] [generální ředitel a vedoucí personálního oddělení]:

- a) bez odkladu zašle domnělému obtěžovateli zprávu upřesňující předmět stížnosti a všechny nezbytné informace a požádá jej o zaslání písemné odpovědi, označené jako důvěrné, do [deseti] dnů, doplněné v případě zájmu o dokumenty či důkazy,
- b) vyzve dotčenou osobu, aby ve své odpovědi uvedla, zda je možné předvolat svědky (aniž by uvedla jména).
- c) připomene domnělému obtěžovateli, že stěžovatel v žádném okamžiku nesmí být ovlivňován a že stížnost musí být považována oběma stranami za přísně důvěrnou (oznámení bude datováno a zasláno zpět [generálnímu řediteli a vedoucímu personálního oddělení] s potvrzením o přijetí),

[...]“

8. Pokud jde o slyšení, [pravidla] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti stanoví:

„Cílem slyšení je přesné zjištění skutkového průběhu a shromáždění skutečností, které umožní vypracovat odůvodněné doporučení.

[...] Výbor má možnost zvolit postup, jaký uzná za vhodný. Obecně se slyšení provádí v podobě řady oddělených pohovorů, provedených v následujícím pořadí:

- nejprve [se stěžovatelem];
- se svědky případně předvolanými [na návrh stěžovatele];
- s domnělým obtěžovatelem;
- se svědky případně předvolanými na návrh domnělého obtěžovatele;

[...]“

- 9 Pokud jde o výsledek šetření, [pravidla] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti stanoví:

„Po slyšení všech stran a poté, co budou případně provedena ostatní vhodná šetření, by měl výbor být schopen rozhodnout a navrhnout odůvodněné doporučení. Výbor nemá rozhodovací pravomoc.

Výbor může vyjádřit různá doporučení, aby:

- řízení ve věci bylo zastaveno, jelikož strany si vyjasnily vzniklou situaci a bylo nalezeno řešení do budoucna, které je přijatelné pro obě strany,
- věc nebyla posuzována jako případ zastrašování nebo obtěžování, ale jako pracovněprávní spor, který vyžaduje podrobnější přezkoumání nebo sledování,
- stížnost byla zamítnuta,
- byla přijata potřebná opatření, pokud výbor prokáže, že stížnost je neodůvodněná nebo že nebyla podána v dobré víře,
- bylo zahájeno disciplinární řízení [proti domnělému obtěžovateli].

Výbor vypracuje do pěti dní po skončení šetření písemné doporučení a zašle je [p]rezidentovi [Banky] k rozhodnutí.“

- 10 Pokud jde o rozhodnutí prezidenta Banky, [pravidla] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti stanoví:

„V rozhodnutí [p]rezidenta [Banky] musí být uvedena případná opatření, která je třeba přijmout, stejně jako související lhůty; jde například o:

- zahájení disciplinárního řízení [s obtěžovatelem],
- provedení doplňujících šetření v konkrétní pracovní jednotce nebo v konkrétním oddělení,
- řešení přijaté na základě vzájemné dohody stran.

Pokud nebylo obtěžování prokázáno a nedošlo k žádnému porušení platných právních předpisů, je třeba ujistit obě strany, že [vyšetřovací] řízení pro ně nebude mít žádné nepříznivé důsledky.

[...]“

- 11 [Pravidla] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti v části nadepsané „Uchovávání údajů“ uvádí:

„Za účelem ochrany všech dotčených stran je zachovávána nejprísnejší důvěrnost aktů a informace budou sdělovány pouze ve zcela nezbytných případech. [Personální oddělení] vede spisy obsahující jména, data, stížnosti a výsledky jako důvěrné a podléhající dohledu pověřence pro ochranu osobních údajů, a to za účelem provádění dotčené politiky a zajištění soudržnosti a rovného zacházení.“

Skutečnosti předcházející sporu

- 12 Žalobkyně SQ, zaměstnankyně Banky, nastoupila do Banky dne 1. dubna 2008 na pozici zástupkyně [důvěrné]¹ v oddělení [důvěrné] (dále jen „dotčené oddělení“).
- 13 V roce 2011 rozhodl tehdejší ředitel dotčeného oddělení, že žalobkyně bude podřízena přímo jemu, a z tohoto titulu jí byly svěřeny určité úkoly. Kromě toho žalobkyně od října 2011 fakticky řídila tým, který byl v letech 2013 a 2014 složen z ředitele firemní komunikace, asistenta na plný úvazek a mladého absolventa vysoké školy.
- 14 Podle tvrzení žalobkyně tehdejší ředitel dotčeného oddělení několikrát požadoval, aby byla její pozice přehodnocena, aby byl tým vedený žalobkyní přeměněn na pracovní jednotku, a aby se tak žalobkyně stala vedoucí pracovní jednotky.
- 15 V říjnu 2014 původní ředitel odešel a na jeho místo byl jmenován nový ředitel (dále jen „nový ředitel“). Toho Banka pověřila zejména restrukturalizací dotčeného oddělení z důvodu jeho neuspokojivé výkonnosti, způsobené mimo jiné nedostatkem odborných znalostí, který bylo nutné kompenzovat externími pracovníky.
- 16 V rámci zmíněné restrukturalizace bylo oddělení vedené žalobkyní zrušeno. Žalobkyně mimoto několikrát neúspěšně žádala nového ředitele, aby byl aktualizován popis jejího pracovního místa.
- 17 Dne 2. června 2016 nastoupila žalobkyně na pracovní neschopnost, která byla podle ní způsobena syndromem vyhoření.
- 18 Dne 8. září 2016 se žalobkyně sešla s vedoucím oddělení pro sociální vztahy a řádné podmínky na pracovišti odboru pro sociální vztahy a správní služby Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování (GŘ) „Zaměstnanost“ a rovněž s odpovědným vedoucím personálního oddělení. Po uvedené schůzce zaslala zmíněným dvěma vedoucím dopis, v němž popsala určitá jednání nového ředitele, která podle jejího názoru zakládají psychické obtěžování a diskriminaci na základě pohlaví. V uvedeném dopise zejména požadovala, aby bylo rychle nalezeno smírné řešení vzniklé situace, které by mohlo spočívat buď v tom, že jí bude poskytnuto pracovní volno z osobních důvodů v délce dvou let, nebo že bude přerazena do jiného oddělení na pozici vedoucí pracovní jednotky.
- 19 Dne 26. října 2016 podala žalobkyně na předepsaném formuláři žádost o poskytnutí pracovního volna z osobních důvodů v délce dvou let s odůvodněním, že se stala obětí psychického obtěžování ze strany nového ředitele, který vůči ní uplatňoval diskriminaci na základě pohlaví. Žalobkyně vysvětlila, že dvouleté pracovní volno z osobních důvodů zaprvé umožní Bance prošetřit skutkový stav a přijmout nezbytná opatření, aby se dotčená jednání nového ředitele neopakovala a ona se nemusela obávat, že proti ní budou přijata odvetná opatření, případně aby proti ní nebyla taková odvetná opatření přijata. Zadruhé jí pracovní volno z osobních důvodů umožní obnovit důvěru ve své řídicí schopnosti tím, že nastoupí do jiného podniku nebo případně začne sama podnikat.
- 20 Téhož dne 26. října 2016 podala žalobkyně rovněž stížnost (dále jen „stížnost“) podle interních pravidel Banky, v níž označila chování nového ředitele vůči své osobě za psychické obtěžování ve smyslu článků 3.6 a 3.6.1 kodexu chování a za porušení interních předpisů týkajících se zachování lidské důstojnosti. Podpůrně žalobkyně tvrdila, že dotčené jednání porušuje články 1.1, 3.1, 3.3 a 3.5 kodexu chování.

1 – Důvěrné údaje jsou anonymizovány.

21 Ve stejný den, 26. října 2016, žalobkyně dále v souladu s článkem 1.5.1 kodexu chování ve spojení s „politikou oznamování případů porušení kodexu chování“, již Banka vydala dne 21. ledna 2009 (dále jen „politika oznamování případů porušení kodexu chování“), oznámila jednání nového ředitele, které podle jejího názoru porušuje zásadu rovnosti příležitostí ve smyslu článku 1.2 uvedeného kodexu a představuje diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu článku 1.3 téhož kodexu (dále jen „oznámení o porušení kodexu chování“). Žalobkyně v zásadě poukazuje na skutečnost, že čtyři ze šesti zaměstnankyň dotčeného oddělení zastávajících vedoucí pozice byly propuštěny a nahrazeny zaměstnanci mužského pohlaví. Nový ředitel se tak podle jejího tvrzení obklopil především muži a tím se dopustil jednání porušujících kodex chování.

Ke stížnosti na psychické obtěžování a k oznámení o porušení kodexu chování

- 22 Žalobkyně ve stížnosti popisuje, že po nástupu nového ředitele došlo ke strmému pádu v její kariéře, když se nový ředitel snažil zbavit žen ve vedení dotčeného oddělení a v tomto kontextu „zlomit“ žalobkyni, která požívala plné důvěry předchozího ředitele. Tím, že ji nový ředitel převedl na nové místo, se kterým nebyla spojena žádná odpovědnost a jeho účel nebyl jasně definován, z ní udělal „pouhou figurku“.
- 23 Kromě toho žalobkyně namítá, že nový ředitel „rozložil“ tříčlenný tým, který předtím vedla, zpochybnil její legitimitu v očích těchto tří osob a opakovaně ji kritizoval, přiděloval úkoly, které principiálně spadaly do její působnosti, jiným osobám a zadržoval informace o vyřizování záležitostí, které jí byly svěřeny, zejména tím, že ji nepozval na přípravné schůzky před významným jednáním s prezidentem Banky a neposkytoval jí zpětnou vazbu o její výkonnosti, ačkoli byl jako nový ředitel povinen takovou zpětnou vazbu (feedback) poskytovat, a také jiným nepřátelským jednáním, které pokračovalo i po jejím nástupu na pracovní neschopnost.
- 24 V posledně uvedeném směru nový ředitel zejména útočným tónem očerňoval žalobkyni u její kolegyně a přítelkyně; údajně zamýšlel požádat personální oddělení, aby vyzvalo žalobkyni k absolvování revizní lékařské prohlídky, přestože žalobkyně předložila lékařské zprávy; stanovil roční výkonnostní cíle žalobkyně v červnu 2016, ačkoli byla v té době v pracovní neschopnosti, a konečně podle tvrzení žalobkyně zveřejnil výzvu k účasti ve výběrovém řízení na pracovní pozici, již zastávala žalobkyně, ačkoli ta v té době ještě nesdělila Generálnímu ředitelství „Zaměstnanost“, že po skončení své pracovní neschopnosti se již nechce do své funkce vrátit.
- 25 Žalobkyně dále tvrdí, že ji nový ředitel znevýhodnil v rámci výběrového řízení na obsazení pozice vedoucího pracovní jednotky. Ačkoli se totiž žalobkyně o tuto pozici ucházela, nový ředitel jí údajně dne 29. června 2015 sdělil, že ke konci téhož dne předloží nové organizační schéma dotčeného oddělení. Žalobkyně měla sice následující den absolvovat pohovor před výběrovou komisí, který by byl obvykle rozhodující pro její přijetí na tuto pozici, nový ředitel ale přesto předložil pracovníkům dotčeného oddělení nové organizační schéma útvaru, ve kterém nebyla žalobkyně uvedena na pozici vedoucí pracovní jednotky, což podle jejího názoru dokládá, že nový ředitel již byl rozhodnut ji ve výběrovém řízení nevybrat.
- 26 Žalobkyně rovněž tvrdí, že nový ředitel vůči ní činil nemístné, agresivní, ponižující a obviňující poznámky, a to i na jednáních, a dále že na ni kladl nesmyslné, iracionální a absurdní požadavky a kritizoval ji v její nepřítomnosti. Nový ředitel podle jejích tvrzení zejména prohlásil, že si zaměstnanci Banky nemají na co stěžovat, když mají to štěstí a mohou zastávat skvělé pozice s takovým platem. Kromě toho se měl vyjádřit v tom smyslu, že při přijetí na místo ředitele netušil, že na rozdíl od pravomocí, které měl v předchozích funkcích, nebude moci propustit podle svého uvážení zaměstnance, kteří mu nebudou vyhovovat.

- 27 Žalobkyně novému řediteli rovněž vytýká, že na jedné straně protežoval některé zaměstnance, zejména osoby, které dříve pracovaly u jiné mezinárodní organizace a kterým nový ředitel pomohl získat práci [v Bance], a na druhé straně se vyjadřoval kriticky k práci zaměstnanců, mimo jiné žalobkyně, kteří v dotčeném oddělení pracovali již před jeho nástupem do funkce ředitele.
- 28 V závěru své stížnosti se žalobkyně domáhá toho, aby Banka:
- zaprvé nařídila zahájení správního šetření v souladu s interními předpisy o zachování lidské důstojnosti za účelem prošetření skutkových okolností tvrzených ve stížnosti, mimo jiné výsledkem žalobkyně, výsledkem svědků, které označí, a jiných osob obeznámených s těmito skutečnostmi;
 - zadruhé úředně konstatovala, že tyto skutkové okolnosti představují psychické obtěžování směřující vůči žalobkyni a případně i jiným zaměstnancům;
 - zatřetí rozhodla, na základě článku 38 pracovního řádu zaměstnanců, o zahájení disciplinárního řízení s odpovědnými osobami, zejména novým ředitelem, pokud se posledně jmenovaný nerozhodne sám odstoupit z funkce;
 - začtvrté vyhověla těmto návrhovým žádáním:
 - poskytla jí pracovní volno z osobních důvodů v délce dvou let;
 - po skončení jejího pracovního volna z osobních důvodů ji jmenovala do funkce vedoucí pracovní jednotky, a to buď v dotčeném oddělení, nebo v jiném oddělení, pokud by dotčené oddělení nadále řídil nový ředitel;
 - poskytla jí přiměřenou peněžitou náhradu, zaprvé jako zadostiučinění za nemajetkovou újmu, která jí vznikla v důsledku skutečností uvedených v její stížnosti, a zadruhé jako náhradu hmotné škody ve formě ušlého výdělku, která jí vznikla v důsledku skutečnosti, že nebyla povýšena na pozici vedoucí pracovní jednotky, ačkoli k tomu měla předpoklady s ohledem na své pracovní výsledky pod vedením předchozího ředitele dotčeného oddělení a ocenění její práce posledně uvedeným.
- 29 Téhož dne, 26. října 2016, podala žalobkyně rovněž oznámení o porušení kodexu chování podle článku 1.5.1 zmíněného kodexu, ve kterém popsala politiku nového ředitele uplatňovanou v letech 2015 a 2016, proti které Generální ředitelství „Zaměstnanost“ nezasáhlo a která podle jejího názoru porušuje zásadu rovnosti příležitostí ve smyslu článku 1.2 kodexu chování a zakládá diskriminaci na základě pohlaví ve smyslu článku 1.3 zmíněného kodexu.

K průběhu vyšetřovacího řízení

- 30 Dopisem ze dne 3. listopadu 2016 se generální ředitel a vedoucí personálního oddělení Generálního ředitelství „Zaměstnanost“ (dále jen „vedoucí personálního oddělení“) zejména dotázal žalobkyně, zda hodlá navrhnout svědky, kteří mohou být předvoláni ve vyšetřovacím řízení, a zda, pokud jde o povinné oznámení o podání stížnosti adresované novému řediteli, hodlá toto oznámení vyhotovit sama, nebo jí bude stačit uvést své připomínky k návrhu vypracovanému personálním oddělením. Dopisem ze dne 6. listopadu 2013 žalobkyně odpověděla, že podle čl. 3 písm. a) a čl. 4 písm. a) pravidel vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti musí toto oznámení vyhotovit dotčený generální ředitel, na svou výhradní odpovědnost, a to na základě stížnosti podané žalobkyní a důkazů přiložených ke stížnosti. Dopisem ze dne 9. listopadu 2016 zaslal právník z Generálního ředitelství „Zaměstnanost“ žalobkyni návrh dotčeného oznámení a vyzval ji, aby uvedla své případné připomínky, což žalobkyně odmítla, přičemž ve svém dopise ze dne 11. listopadu 2016

zopakovala, že takový postup by byl v rozporu s platnými předpisy, podle kterých odpovídá za vypracování povinného oznámení osobě, proti níž byla podána stížnost, Generální ředitelství „Zaměstnanost“.

- 31 Dne 17. listopadu 2016 se právní zástupce žalobkyně obrátil na Banku, aby s ní projednal podmínky případného smírného řešení dohodou.
- 32 Dne 18. listopadu 2016 potvrdili generální tajemník Banky a vedoucí personálního oddělení společným dopisem, že obdrželi návrhy žalobkyně uvedené v dopise jejího právního zástupce z předchozího dne. V této souvislosti sdělili žalobkyni, že oddělení pro dodržování právních předpisů (compliance) Banky bylo pověřeno, aby tvrzení žalobkyně prošetřilo. Pokud jde o možnost smírného řešení sporu, uvedli, že s ohledem na probíhající správní řízení a závažnost tvrzených skutečností nemůže Banka žádosti žalobkyně vyhovět. Zejména její žádost o náhradu újmy považují za předčasnou, jelikož v dotčených řízeních nebyla dosud potvrzena pravdivost tvrzených skutečností.
- 33 Dopisem ze dne 22. listopadu 2016 sdělili vedoucí personálního oddělení a ředitel oddělení sociálních vztahů a správních služeb žalobkyni, že se Banka rozhodla vyhovět její žádosti o poskytnutí pracovního volna z osobních důvodů v době ode dne 1. prosince 2016 do dne 31. prosince 2018, a to výlučně z důvodu uvedeného žalobkyní týkajícího se jejího úmyslu nastoupit do určitého podniku nebo založit vlastní podnik.
- 34 Dne 25. listopadu 2016 byli ve vyšetřovacím řízení jmenováni tři členové vyšetřovacího výboru v souladu s politikou v oblasti důstojnosti na pracovišti. Členy tohoto výboru zřízeného v projednávané věci byli profesor práv, psycholog pracující pro lucemburskou vládu a bývalý ředitel personálního oddělení Banky, v té době již v důchodu.
- 35 Dne 2. prosince 2016 sdělila žalobkyně Generálnímu ředitelství „Zaměstnanost“ jména sedmi svědků, kteří chtějí vypovídat před vyšetřovacím výborem, a dále informovala vyšetřovací výbor, že na jednání bude přítomna spolu se svým právním zástupcem a se svým manželem.
- 36 Dne 5. prosince 2016 jí bylo sděleno, že uvedený seznam byl předán vyšetřovacímu výboru, který rozhodne, zda jejímu návrhu vyhoví. Žalobkyně byla v této souvislosti dále vyzvána, aby v souladu s politikou v oblasti důstojnosti na pracovišti určila jen jednu osobu, která jí bude doprovázet na jednání vyšetřovacího výboru, přičemž jí bylo doporučeno, aby touto osobou nebyl její rodinný příslušník.
- 37 Dne 5. prosince 2016 doručila žalobkyně doplňující listiny, zejména zprávu svého psychiatra, podle které se u ní projevil syndrom vyhoření v důsledku jednání nového ředitele směřujícího proti její osobě. Téhož dne také formálně požádala, aby se mohla nechat zastoupit v právních věcech svým právním zástupcem a zároveň využít morální podpory svého manžela.
- 38 Dne 9. prosince 2016 byla žalobkyně mimo jiné informována, že se vyšetřovací výbor rozhodl vyslechnout pouze tři ze sedmi svědků navržených žalobkyní a že do spisu nebudou zařazeny informace doručené žalobkyní dne 5. prosince 2016, protože byly podány opožděně. Dále jí bylo sděleno, že vyšetřovací výbor souhlasí s tím, aby jí na jednání poskytly pomoc obě osoby, které uvedla.
- 39 Dne 12. prosince 2016 žalobkyně napadla uvedené rozhodnutí vyšetřovacího výboru. Z následné korespondence vyplývá, že vyšetřovací výbor v zásadě nakonec svolil k tomu, že si prostuduje listiny předložené dne 2. prosince 2016, že žalobkyni bylo umožněno, aby založila do spisu písemná svědectví čtyř svědků, které vyšetřovací výbor odmítl vyslechnout, a že na základě vzájemné dohody mezi Bankou a žalovanou bylo rozhodnuto, že jednání před vyšetřovacím výborem budou zaznamenávána, avšak jakmile prezident Banky vydá rozhodnutí v projednávané věci, budou pořízené záznamy zničeny.

- 40 Dne 4. ledna 2017 vyslechl vyšetřovací výbor žalobkyni, nového ředitele a tři svědky navržené žalobkyní. Nakonec vyšetřovací výbor vyzval žalobkyni, aby odpověděla na poslední písemnou otázku, což dotyčná učinila dopisem jejího právního zástupce ze dne 8. února 2017.
- 41 Dne 6. února 2017 však žalobkyně, prostřednictvím svého právního zástupce, zaslala prezidentu Banky a osmi dalším adresátům pracujícím v EIB poštou a e-mailem dopis, ve kterém kritizovala nesprávný postup v rozporu s politikou oznamování případů porušení kodexu chování platnou v EIB, protože dosud neobdržela odpověď na své oznámení o porušení kodexu týkající se praktik nového ředitele, které podle jejího názoru porušují zásadu rovného zacházení a zakládají diskriminaci na základě pohlaví. V závěru svého dopisu vyzvala prezidenta Banky, aby prověřil dotčené oznámení o porušení kodexu chování a přijal do dne 1. března 2017 nezbytná předběžná nebo konečná opatření. Jinak bude žalobkyně nucena předložit tuto věc veřejné ochránkyni práv Evropské unie v souladu s bodem III.2 písm. d) politiky oznamování případů porušení kodexu chování.

Ke zprávě ze šetření

- 42 Dne 15. března 2017 vydal vyšetřovací výbor zprávu (dále jen „zpráva“), v níž dospěl k závěru, že dvě ze skutkových okolností namítaných žalobkyní v její stížnosti mohou být objektivně považovány za psychické obtěžování, a to zprvce skutečnost, že nový ředitel nedostatečně písemně odpověděl na žádosti žalobkyně, aby byla vymezena její nová role v dotčeném oddělení, a zadruhé porušení povinnosti nového ředitele stanovit společně s žalobkyní její cíle na nadcházející rok. Kromě toho vyšetřovací výbor dospěl k závěru, že důsledky uvedených jednání zakládajících psychické obtěžování byly o to závažnější, že nový ředitel nebyl schopen žalobkyni dostatečně vysvětlit rozdělení některých úkolů a poskytnout jí jasné informace.
- 43 Vyšetřovací výbor dále posoudil jednotlivé důkazy předložené žalobkyní v její stížnosti, avšak vyjma dvou jednání zmíněných v předchozím bodě tohoto rozsudku neshledal v žádném z nich skutečnosti, které by bylo možné podřadit pod pojem „psychické obtěžování“.
- 44 Zejména pokud jde o rozpuštění tříčlenného týmu, který žalobkyně podle svých tvrzení vedla, vyšetřovací výbor uvedl, že jeho zrušení bylo předpokládáno v plánu reorganizace dotčeného oddělení již dříve schváleném vedením Banky. Dále, pokud jde o stížnost týkající se funkce vedoucí pracovní jednotky, vyšetřovací výbor v tomto ohledu konstatoval, že nový ředitel vyhlásil výběrové řízení, i když v rámci Banky měli ředitelé pravomoc obsadit funkci vedoucího pracovní jednotky bez výběrového řízení před komisí. Za těchto podmínek vyšetřovací výbor dospěl k závěru, že i když je možné považovat postup nového ředitele za nevhodný, když zveřejnil nové organizační schéma pouhý den před konáním pohovoru se žalovanou týkajícím se jmenování do funkce vedoucího pracovní jednotky, neshledal výbor v tomto směru porušení předpisů, zejména s ohledem na skutečnost, že žalobkyně neskončila ve výběrovém řízení na druhém místě a výběrová komise odůvodnila své rozhodnutí odmítnout její přihlášku jejím výkonem při pohovoru. Dospěl tudíž k závěru, že v tomto ohledu nedošlo k psychickému obtěžování.
- 45 Pokud jde o tvrzení, že nový ředitel zpochybnil roli žalobkyně jako vedoucího týmu v dotčeném oddělení a výsadní pravomoc žalobkyně jako nadřízené stanovovat cíle a hodnotit práci zmíněných tří členů týmu, vyšetřovací výbor uvedl, že i když dotazování a kritika ze strany nového ředitele byly nemístné, došlo k nim zřejmě pouze při jediné příležitosti, a nelze je tudíž považovat za formu psychického obtěžování.
- 46 Pokud jde o vymezení úkolů žalobkyně v dotčeném oddělení po jeho restrukturalizaci, vyšetřovací výbor dospěl k závěru, že nový ředitel byl jako její odpovědný nadřízený povinen odpovědět na otázky a žádosti vznesené žalobkyní. Podle vyšetřovacího výboru tedy nový ředitel tím, že neupřesnil novou roli žalobkyně a nestanovil její roční cíle, nejen porušil povinnost řádného řízení, ale kromě toho také snížil sebeúctu a sebedůvěru osoby, vůči níž toto jednání směřovalo, neboť ta si předtím několikrát

výslovně vyžádala konkrétní pokyny a informace. Za těchto okolností dospěl vyšetřovací výbor k závěru, že neposkytnutí informací o popisu pracovní pozice žalobkyně a cílech, které jí byly stanoveny, v přiměřené lhůtě zakládá psychické obtěžování.

- 47 Pokud jde o skutečnost, že nový ředitel přidělil jiným osobám některé úkoly, které byly předtím svěřeny žalobkyni v době, kdy byla přímo podřízena předchozímu řediteli, vyšetřovací výbor uvedl, že není zřejmé, do jaké míry byly zmíněné úkoly skutečně přiděleny jiným osobám. V tomto ohledu dospěl k závěru, že absence dostatečné komunikace mezi nadřízenými a podřízenými je sice známkou „špatného řízení“ (poor management), avšak podle jeho názoru neodpovídá definici psychického obtěžování, i když mohla ještě posílit nepříznivé účinky psychického obtěžování vyplývajícího z absence popisu pracovní pozice žalobkyně a stanovených cílů.
- 48 Pokud jde o tvrzené zadržování informací ze strany nového ředitele, vyšetřovací výbor takové jednání odsoudil, avšak dospěl k závěru, že nepředstavuje psychické obtěžování.
- 49 Pokud jde o skutečnost, že nový ředitel neodpověděl na dopisy a otázky žalobkyně, ani se k nim nevyjádřil, vyšetřovací výbor konstatoval, že dotčený ředitel uskutečnil řadu schůzek za přítomnosti žalobkyně a její tvrzení, že se ji snažil z jednání vyloučit, tudíž neobstojí. Vyšetřovací výbor proto rozhodl, že zmíněné jednání nelze označit za formu psychického obtěžování.
- 50 Pokud jde o tvrzení, že nový ředitel měl v úmyslu požadovat od žalobkyně, aby absolvovala lékařskou prohlídku, což je legitimní prostředek, který může Banka uplatnit při správě dlouhodobých pracovních neschopností, vyšetřovací výbor konstatoval, že nový ředitel se tohoto jednání nedopustil, jelikož nakonec po žalobkyni absolvování takové prohlídky nepožadoval. Vyšetřovací výbor proto dospěl k závěru, že nejde o „důvod zakládající obtěžování“.
- 51 Pokud jde o stanovení cílů žalobkyni v době její nepřítomnosti z důvodu pracovní neschopnosti, vyšetřovací výbor podotkl, že zdravotní útvar Banky doporučil novému řediteli a vedoucímu dotčené divize, aby žalobkyni v této věci po dobu její pracovní neschopnosti nekontaktovali, a z tohoto důvodu nepovažuje vytýkané jednání za „důvod zakládající obtěžování“. Obdobně žalobkyně nemůže Bance vytýkat, že oznámila uvolněné místo na její pracovní pozici, když žalobkyně čerpala dlouhodobé pracovního volno z důvodu nemoci.
- 52 Pokud jde o výtku, že nový ředitel používal útočné výrazy, vyšetřovací výbor dospěl k závěru, že žalobkyně toto své tvrzení dostatečně neprokázala, zejména s ohledem na spíše přátelský, nebo přinejmenším slušný tón dopisů nového ředitele adresovaných žalobkyni.
- 53 Pokud jde o neodůvodněná kritická vyjádření nového ředitele na adresu žalobkyně, má vyšetřovací výbor za to, že uvedená vyjádření nezakládají psychické obtěžování. Pokud jde o tvrzení, že nový ředitel přerušil předčasně schůzku mezi ním, generálním tajemníkem Banky a žalobkyní, dospěl vyšetřovací výbor k závěru, že vzhledem k tomu, že žalobkyně vznášela na dotčené schůzce zcela základní otázky, mohl se nový ředitel důvodně domnívat, že se na dané téma dostatečně nepřipravila. V každém případě se tato událost stala jen jednou (a single event), a tudíž „vyšetřovací výbor nem[ohl] uznat, že by toto jednání mohlo představovat obtěžování“.
- 54 Vyšetřovací výbor rovněž odmítl jako nepodložené výtky žalobkyně týkající se výzev k poskytnutí informací, které jí podle jejích tvrzení adresoval nový ředitel, aniž ji dostatečně informoval o účelu těchto žádostí a ač se nejednalo o naléhavou záležitost. Obdobně pokud jde o tvrzená vyjádření nového ředitele adresovaná jiným zaměstnancům o osobě žalobkyně a pracovních podmínkách v Bance, nepovažuje vyšetřovací výbor uvedené výtky vznesené žalobkyní za odůvodněné.

- 55 Pokud jde o tvrzení, že nový ředitel ve snaze nahradit chybějící odbornost zaměstnanců dotčeného oddělení využíval nově najaté externí pracovníky a těm věnoval pozornost, takže hrozilo, že se zaměstnanci, kteří svou pozici zastávali již delší dobu, budou cítit diskriminováni, vyšetřovací výbor uvedl, že i když se novému řediteli nepodařilo uspokojivě vysvětlit stávající personální situaci, nelze jeho jednání v tomto směru považovat za psychické obtěžování.
- 56 Vyšetřovací výbor uznal, že ze subjektivního hlediska žalobkyně svou profesní situací trpěla a nadále trpí, a dospěl k závěru, že novému řediteli lze vytknout nedostatečné řídicí schopnosti a nedostatečnou schopnost komunikace. Ačkoli byl sám pod velkým tlakem, aby provedl rozsáhlou restrukturalizaci dotčeného oddělení a zároveň zajistil kontinuitu každodenních činností, byl si podle názoru vyšetřovacího výboru vědom nespokojenosti žalobkyně pramenící ze ztráty její pozice vedoucí týmu, a měl tudíž věnovat podstatně větší úsilí tomu, aby jí vysvětlil její novou roli v dotčeném oddělení. Nový ředitel jí naopak před tím, než nastoupila na pracovní volno z důvodu nemoci, neposkytl nový popis její pracovní pozice. Podle vyšetřovacího výboru tak jeho styl vedení a necitlivé jednání vůči žalobkyni po dobu více než dvou let způsobily, že dotčená ztratila důvěru v sebe samu a ve své schopnosti.
- 57 V závěru zprávy doporučil vyšetřovací výbor prezidentu Banky zaprvé, aby uložil novému řediteli povinnost zaslat žalobkyni formální písemnou omluvu, a zadruhé, aby jej vyzval k zamyšlení nad dopady jeho jednání na ostatní zaměstnance, a to s pomocí profesionálního kouče vyslaného EIB, který mu pomůže posoudit skutečné dopady jeho stylu řízení nebo komunikace a vypěstovat si větší empatii ve vztahu k podřízeným.
- 58 Vyšetřovací výbor dodal, že prezident Banky může případně formálně zahájit disciplinární řízení na základě politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti, pokud nový ředitel nesplní výše uvedená opatření nebo pokud proti němu bude podána nová stížnost v době tří let po vydání rozhodnutí prezidenta Banky a vyšetřovací výbor rozhodne, že taková stížnost je oprávněná.

K napadenému rozhodnutí a opatřením přijatým k jeho provedení

- 59 Rozhodnutím ze dne 20. března 2017 (dále jen „napadené rozhodnutí“) informoval prezident EIB žalobkyni o skončení vyšetřovacího řízení, zaslal jí zprávu vyšetřovacího výboru a sdělil jí, že varoval nového ředitele, že proti němu zahájí disciplinární řízení, bude-li proti němu podána nová stížnost a taková stížnost bude vyšetřovacím výborem uznána jako důvodná. Kromě toho informoval žalobkyni zaprvé o tom, že vyzval nového ředitele, aby jí zaslal formální omluvu za újmu, kterou jí způsobil, a zadruhé, že pověřil personální oddělení, aby posoudilo možnost poskytnout novému řediteli profesionální koučink ohledně jeho stylu řízení a komunikace.
- 60 Dopisem ze dne 23. března 2017, adresovaným prezidentu EIB a zasláným v kopii e-mailem dotčenému prezidentu a generálnímu tajemníku EIB, řediteli odboru pro sociální vztahy a správní služby a vedoucímu oddělení pro sociální vztahy a řádné podmínky na pracovišti, zpochybnila žalobkyně zákonnost napadeného rozhodnutí a uvedla, že zaprvé je založeno na nesprávném výkladu pojmu „psychické obtěžování“ a na nesystematickém a částečně rozporném, případně nesprávném posouzení sporných skutkových okolností, a zadruhé že sankce, jež byla novému řediteli napadeným rozhodnutím uložena, je nedostatečná s ohledem na závažnost jednání dotčená v projednávané věci. Kromě toho požadovala, aby jí příslušný útvar EIB nejpozději do dne 25. dubna 2017 zaslal písemnou omluvu nového ředitele a případně jí předložil nabídku náhrady majetkové a nemajetkové újmy, která jí vznikla.
- 61 Společným dopisem ze dne 10. dubna 2017 sdělili vedoucí personálního oddělení a vedoucí odboru pro sociální vztahy a správní služby žalobkyni, v odpovědi na dopis právního zástupce žalobkyně ze dne 8. března 2017, že je vedeno řízení o oznámení o porušení kodexu chování podle politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti, a tudíž v této fázi nelze vzít v potaz její návrh na smírné řešení sporu. Oba

autoři dopisu kromě toho podotkli, že právní zástupce žalobkyně zaslal dopis ze dne 6. února 2017, zmíněný v bodě 41 tohoto rozsudku, mnoha osobám, přestože je jeho předmět vysoce důvěrné povahy a mohl by ohrozit profesní pověst jednoho ze zaměstnanců EIB. Upozornili proto dotčeného právního zástupce, že takové jednání by mohlo zakládat porušení předpisů o zachování důvěrnosti, která má v souvislosti s vyšetřovacím řízením zásadní význam, a mohlo by způsobit újmu spolupracovníkům žalobkyně dotčeným v tomto řízení. S ohledem na výše uvedené bylo právnímu zástupci žalobkyně sděleno, že Banka posoudí možnosti případného uplatnění právních prostředků u lucemburských orgánů za účelem nápravy vzniklé situace a také možné uplatnění interních opatření v rámci Banky.

- 62 Dopisem ze dne 13. dubna 2017 právní zástupce žalobkyně především vyzval vedoucího personálního oddělení, aby zaprvé do dne 25. dubna 2017 formálně stáhl hrozbu obsaženou v dopise ze dne 10. dubna 2017, že proti žalobkyni přijme interní opatření z důvodu tvrzeného porušení povinnosti zachování důvěrnosti, zadruhé aby bylo zahájeno disciplinární řízení proti novému řediteli z důvodu, že stále nesplnil povinnost k zaslání omluvného dopisu, a zatřetí aby předložil nabídku na odškodnění za újmu vzniklou žalobkyni, a to ve výši odpovídající jednomu ročnímu platu.
- 63 Dopisem ze dne 9. května 2017 předala Banka žalobkyni dopis ze dne 3. května 2017, ve kterém nový ředitel žalobkyni sděluje, že zaprvé „jej skutečně mrzí, že jí způsobil újmu nejasným stanovením jejích cílů pro rok 2015 a nejasným vymezením její nové role v [dotčeném] oddělení“, zadruhé souhlasí se závěry vyšetřovacího výboru ohledně konstatování, že došlo k psychickému obtěžování, a zatřetí vyjadřuje naději, že i přes tuto nepříjemnou zkušenost budou schopni „vytvořit základy pro užitečnou a prospěšnou spolupráci do budoucna“. Dopisem ze dne 9. května 2017 byla žalobkyně rovněž informována o zahájení profesionálního koučinku nového ředitele, jak je zmíněno v napadeném rozhodnutí.
- 64 Dopisem ze dne 2. června 2017 podala žalobkyně návrh na smír podle článku 41 pracovního řádu zaměstnanců, kterým se domáhala toho, aby smírcí komise částečně zrušila napadené rozhodnutí z důvodu, že jednak nevhodně zlehčuje závažnost dotčených skutků psychického obtěžování, jednak stanoví příliš mírnou sankci s ohledem na okolnosti projednávané věci. Požadovala rovněž odškodnění, zaprvé za újmu způsobenou dotčeným psychickým obtěžováním, a to ve výši 121 992 eur, zadruhé za nemajetkovou újmu způsobenou nesprávným úředním postupem, a to ve výši 25 000 eur, a zatřetí za újmu vyplývající z tvrzeného porušení nezávislosti řízení o oznámení týkajícím se porušení kodexu chování, kterého se měl dopustit vedoucí personálního oddělení, a z hrozby, případně zastrasování obsažených v dopise ze dne 10. dubna 2017, a to ve výši 25 000 eur.

Řízení a návrhová žádání účastníků řízení

- 65 Návrhem došlým kanceláři Tribunálu dne 15. června 2017 podala žalobkyně projednávanou žalobu.
- 66 Žalobkyně navrhuje, aby Tribunál:
- částečně zrušil napadené rozhodnutí;
 - uložil EIB povinnost zaplatit žalobkyni odškodnění ve výši 121 992 eur, 25 000 eur a 25 000 eur za tvrzenou nemajetkovou újmu, která jí byla způsobena;
 - uložil EIB náhradu nákladů řízení.
- 67 EIB navrhuje, aby Tribunál:
- zamítl žalobu;
 - uložil žalobkyni náhradu všech nákladů řízení.

- 68 Vzhledem k tomu, že účastnice řízení nepožádaly o konání ústního jednání podle čl. 106 odst. 1 jednacího řádu Tribunálu, Tribunál (první senát), který pokládal věc za dostatečně objasněnou na základě písemností ve spise, rozhodl v souladu s čl. 106 odst. 3 jednacího řádu, že o žalobě bude rozhodnuto bez ústní části řízení.

Právní otázky

Úvodní poznámky k zaměstnaneckému režimu platnému v Bance a k dodržení postupu před zahájením sporného řízení týkajícího se Banky

- 69 Úvodem je třeba připomenout, že na zaměstnance Banky se nevztahuje služební řád úředníků Evropské unie vyplývající z nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 ze dne 29. února 1968, ve znění naposledy pozměněném nařízením Evropského parlamentu a Rady (EU, Euratom) č. 1023/2013 ze dne 22. října 2013 (dále jen „služební řád“), ani jiný režim platný pro ostatní zaměstnance Evropské unie, což jsou předpisy, na něž se odkazuje v člancích 270 a 336 SFEU.
- 70 Zaměstnanci Banky se totiž řídí jiným souborem norem, konkrétně pracovním řádem zaměstnanců přijatým na základě článku 31 vnitřního předpisu Banky, který byl jako takový přijat na základě čl. 7 odst. 3 písm. h) protokolu č. 5 připojeného ke Smlouvě o EU a Smlouvě o FEU.
- 71 Pokud jde o postup před zahájením sporného řízení ve věcech směřujících proti Bance, je stávající situace odlišná od situace existující přede dnem 1. července 2013 (rozsudky ze dne 27. dubna 2012, De Nicola/BEL, T-37/10 P, EU:T:2012:205, bod 75, a ze dne 19. července 2017, Dessi v. EIB, T-510/16, nezveřejněný, EU:T:2017:525, body 21 až 34) a podle článku 41 pracovního řádu zaměstnanců platí nyní povinnost provést smírčí řízení před podáním žaloby proti Bance na základě zmíněného ustanovení.
- 72 V tomto ohledu žalobkyně namítá, že jak ji informoval prezident Banky dopisem ze dne 14. června 2017, EIB nejmenovala v projednávané věci člena smírčí komise ve lhůtě jednoho týdne stanovené v článku 41 pracovního řádu zaměstnanců, jež začala běžet v okamžiku, kdy žalobkyně podala návrh na smír, tedy dne 2. června 2017.
- 73 Prezident Banky sice v dopise ze dne 26. července 2017 uznal, že dotčeného člena ve stanovené lhůtě nejmenoval, avšak namítl, že lhůta jednoho týdne je pouze orientační, takže opomenutí Banky jmenovat člena smírčí komise nemůže zakládat jeden ze dvou důvodů pro to, aby bylo smírčí řízení považováno za zmařené, jež jsou taxativně vyjmenovány v článku 41 pracovního řádu zaměstnanců. Ve fázi sporného řízení nicméně Banka nezpochybňovala přípustnost projednávané žaloby z důvodu neprovedení smírčího řízení stanoveného ve zmíněném článku.
- 74 V tomto směru Banka tím, že nejmenovala člena smírčí komise, který měl následně po dohodě se členem jmenovaným žalobkyní určit třetího člena dotčené komise, zmařila možnost řádného ustanovení smírčí komise, a její opomenutí jmenovat dotčeného člena ve lhůtě jednoho týdne stanovené v článku 41 pracovního řádu zaměstnanců je tudíž nutné označit za důvod vedoucí ke zmaření smírčího řízení.
- 75 Pokud jde o návrhové žádání směřující ke zrušení napadeného rozhodnutí a návrhová žádání na odškodnění s tím související, je proto v projednávané věci důvodné učinit závěr, že ke dni podání žaloby bylo smírčí řízení skutečně zmařené z důvodu opomenutí Banky jmenovat za sebe člena smírčí komise ve lhůtě stanovené v článku 41 pracovního řádu zaměstnanců. Z uvedeného vyplývá, že žalobkyně skutečně před podáním žaloby předložila spor týkající se jejích návrhových žádání k řešení ve smírčím řízení, a její žaloba tedy nebyla v žádném případě podána předčasně.

- 76 Vzhledem k těmto závěrům je nyní třeba postupně posoudit jednak návrhové žádání směřující ke zrušení a jednak jednotlivá návrhová žádání na odškodnění.

K návrhovému žádání směřujícímu k částečnému zrušení napadeného rozhodnutí

- 77 Žalobkyně úvodem upřesňuje, že její návrhové žádání směřuje ke zrušení pouze těch částí napadeného rozhodnutí, ve kterých prezident Banky zaprvé odmítl kvalifikovat jako psychické obtěžování jednání oznámená žalobkyní, jež jsou uvedena v bodech 20 až 25, 31, 34, 46, 50 a 51 zprávy (dále jen „dosud sporná jednání“), zadruhé odmítl zahájit disciplinární řízení proti novému řediteli a zatřetí nařídil, že napadené rozhodnutí musí zůstat přísně důvěrné ve vztahu k viceprezidentům Banky.
- 78 Na podporu návrhového žádání směřujícího ke zrušení napadeného rozhodnutí v takto omezeném rozsahu pak žalobkyně předkládá tři žalobní důvody:
- zaprvé nesprávné právní posouzení a zjevně nesprávné posouzení povahy dosud sporných jednání;
 - zadruhé nesprávné právní posouzení související s nezahájením disciplinárního řízení proti novému řediteli;
 - zatřetí nesprávné právní posouzení a zjevně nesprávné posouzení povinnosti žalobkyně jako oběti zachovávat důvěrnost napadeného rozhodnutí.

K prvnímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení a zjevně nesprávného posouzení povahy dosud sporných jednání

- 79 V prvním žalobním důvodu, rozděleném na dvě části, žalobkyně tvrdí, že zaprvé se vyšetřovací výbor dopustil nesprávného právního posouzení závěrem, že k tomu, aby mohla být některá z dosud sporných jednání kvalifikována jako psychické obtěžování, by k nim muselo dojít opakovaně, a zadruhé na rozdíl od závěrů vyplývajících ze zprávy zakládají některá z dosud sporných jednání objektivně psychické obtěžování.

– K první části prvního žalobního důvodu

- 80 Na podporu první části prvního žalobního důvodu žalobkyně uvádí, že závěry vyšetřovacího výboru uvedené v bodech 25, 34 a 46 zprávy a potvrzené prezidentem Banky v napadeném rozhodnutí jsou nesprávné v rozsahu, v němž vyšetřovací výbor odmítl kvalifikovat jednání zmíněná v dotčených bodech jako psychické obtěžování s odůvodněním, že k nim došlo pouze jednou.
- 81 Žalobkyně však namítá, že ve smyslu článku 3.6.1 kodexu chování neznamená požadavek opakovaného jednání, že by muselo být opakováno totéž jednání, ale že během dosti dlouhého období dochází opakovaně k nepřátelským projevům vyplývajícím z více jednání nebo projevů, které nemusí být nutně vždy přesně stejné. Výklad v opačném smyslu by podle názoru žalobkyně vedl k absurdnímu výsledku, kdy by osoba, proti níž směřuje více nepřátelských projevů, nebyla považována za oběť psychického obtěžování pouze z důvodu, že taková jednání nejsou vždy přesně stejná.
- 82 Prezident Banky se podle žalobkyně dopustil nesprávného právního posouzení, když vyloučil, že by jednání spočívající v očerňování, zadržování informací a slovní agresi, jež jsou rozebrána v bodech 25, 34 a 46 zprávy, mohla představovat psychické obtěžování, nebo že by mohla být přitěžující okolností ve vztahu k jednáním, jež podle zprávy vyšetřovacího výboru představují psychické obtěžování.

- 83 Žalobkyně pro úplnost uvádí, že pokud jde o tvrzené očerňování její osoby, došlo ke stejnému jednání i v dubnu a červnu roku 2016. Prezident Banky se tedy v tomto směru podle ní dopustil zjevně nesprávného posouzení, když převzal závěr vyšetřovacího výboru v tom smyslu, že k jednání spočívajícímu v očerňování došlo pouze jednou.
- 84 Banka navrhuje, aby byla první část prvního žalobního důvodu zamítnuta jako neopodstatněná. Zdůrazňuje, že na rozdíl od tvrzení žalobkyně nespočívá definice psychického obtěžování obsažená v článku 3.6.1 kodexu chování týkající se důstojnosti na pracovišti pouze v požadavku, že k vytýkanému jednání musí docházet „během dosti dlouhého období“, ale také v požadavku, že namítaná jednání musí být „nemístná“, ve smyslu „nepřístojná“, jak vyplývá obdobně z judikatury týkající se pojmu „psychické obtěžování“ vymezeného v článku 12a služebního řádu úředníků. Banka rovněž tvrdí, že podmínka „opakování“ uvedená v článku 3.6.1 znamená opakování stejného druhu jednání při více příležitostech, jež lze právě s ohledem na jejich opakování označit za nepřístojná. V tomto ohledu by podle ní postoj žalobkyně, který je v rozporu s judikaturou, vedl ve svém důsledku k tomu, že by jednání objektivně různé povahy, ke kterým došlo v různé době, byla považována za jediný případ psychického obtěžování.
- 85 V každém případě nepředstavují dosud sporná jednání jeden celek. Naopak právě s ohledem na jejich ojedinělou a rozdílnou povahu je nelze podle názoru Banky považovat v projednávané věci za jediný soubor jednání zakládající psychické obtěžování.
- 86 Pokud jde o tvrzení uvedené žalobkyní pro úplnost, Banka namítá, že se nezakládá na skutečnosti, jelikož nový ředitel se na adresu žalobkyně vyjádřil kriticky před třetími osobami pouze jednou.
- 87 Tribunál úvodem konstatuje, že podle článku 3.6.1 kodexu chování je psychické obtěžování definováno jako „opakování nepřátelských nebo nevhodných, výslovných nebo seznatelných slovních projevů, postojů nebo jednání jednoho nebo několika zaměstnanců vůči jinému zaměstnanci během dosti dlouhého období“. Zmíněné ustanovení kodexu chování musí být vykládáno v souladu s ustanovením politiky, které se týká definice obtěžování a podle něhož „není relevantní, zda se v daném případě jedná o úmyslné chování či nikoli[, protože u]rčující zásada je, že obtěžování a zastrašování jsou nežádoucí a nepřijatelná jednání, která ohrožují sebeúctu a sebedůvěru toho, vůči komu jsou namířena (rozsudek ze dne 10. července 2014, CG v. EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, bod 68).
- 88 K „psychickému obtěžování“ tedy ve smyslu definice pojmu psychické obtěžování obsažené v politice v oblasti důstojnosti na pracovišti, vykládané ve spojení s článkem 3.6.1 kodexu chování, dochází, pokud slovní projevy, postoje nebo jednání některého ze zaměstnanců Banky vůči jinému jejímu zaměstnanci, v okamžiku, kdy k nim dojde, objektivně způsobí ohrožení sebeúcty a sebedůvěry dotčené osoby (rozsudek ze dne 10. července 2014, CG v. EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, bod 69).
- 89 Podle definice pojmu „psychické obtěžování“ obsažené v článku 3.6.1 kodexu chování lze slovní projevy, postoje nebo jednání podřadit pod tento pojem, jen pokud k nim dochází opakovaně a po „dosti dlouhé období“. Z tohoto pohledu je zmíněná definice obdobná definici obsažené v článku 12a služebního řádu úředníků, který vymezuje „psychické obtěžování“ ve vztahu k úředníkům a zaměstnancům, na něž se vztahuje služební řád, jako „nepřístojné chování“ vyjádřené mluvenými nebo psanými projevy, jednáním nebo gesty, „které trvá po delší dobu, je opakované nebo systematické“, z čehož vyplývá, že psychické obtěžování je třeba chápat jako proces, který trvá po určitou dobu a předpokládá existenci opakovaných nebo soustavných jednání, která jsou „vědomá“, nikoli „náhodná“ (viz rozsudky ze dne 13. prosince 2017, HQ/OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, bod 101, a ze dne 17. září 2014, CQ v. Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, body 76 a 77).

- 90 Uvedený odkaz na „proces, k němuž z podstaty věci dochází po určitou dobu a který předpokládá existenci opakovaných nebo soustavných jednání“ v judikatuře týkající se článku 12a služebního řádu úředníků, lze tudíž použít přiměřeně pro účely uplatnění pojmu „psychické obtěžování“ ve vztahu k zaměstnancům Banky [pokud jde o disciplinární postupy platné v Evropské centrální bance (ECB), obdobně viz rozsudek ze dne 17. března 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, bod 103].
- 91 V této souvislosti je třeba uvést, že pojem „psychické obtěžování“ je odlišný od pojmu „sexuální obtěžování“ ve smyslu článku 3.6.2 kodexu chování, které je definováno jako „jakékoli jednání či návrhy sexuální povahy, ke kterým nedala osoba, vůči níž směřují, výslovně podnět, nebo jakékoli slovní projevy, gesta či chování se sexuálním podtextem, které jsou rovněž zjevně nepřijatelné“ (obdobně viz rovněž definici obsaženou v čl. 12a odst. 4 služebního řádu úředníků, pokud jde o úředníky a zaměstnance, na které se vztahuje služební řád).
- 92 Důvodem je, že zatímco k závěru ohledně existence sexuálního obtěžování se nevyžaduje, aby se jednalo o opakované nebo opakovaná nežádoucí jednání se sexuálním podtextem, lze existenci psychického obtěžování konstatovat pouze tehdy, pokud vyplývá z celého souboru zjištěných jednání, a nikoli jen z ojedinelého jednání. Z tohoto důvodu nelze v zásadě považovat za psychické obtěžování případ, kdy některý ze zaměstnanců neúmyslně použije nepřiměřený tón na jednání nebo v diskusi s jiným zaměstnancem (obdobně viz rozsudek ze dne 17. září 2014, CQ v. Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, bod 95).
- 93 Nicméně výklad, který předkládá Banka v projednávané věci a podle kterého lze konstatovat psychické obtěžování, pouze pokud se jedná o opakované totéž jednání nebo opakovaný tentýž druh jednání, by byl v rozporu se zmíněným pojetím procesu o určitém trvání. Psychické obtěžování jako výsledek takového procesu totiž může být z podstaty věci důsledkem souboru různých jednání jednoho zaměstnance Banky vůči jinému jejímu zaměstnanci, která by sama o sobě nutně nezakládala psychické obtěžování, avšak jsou-li posuzována jako celek a v daných souvislostech, včetně důvodu jejich postupné kumulace, mohou objektivně způsobit ohrožení sebeúcty a sebedůvěry [dotčeného jiného zaměstnance], vůči němuž taková jednání směřují, ve smyslu článku 3.6.1 kodexu chování.
- 94 Proto je třeba při posuzování, zda jednání namítaná žalobkyní zakládají psychické obtěžování, prověřit dotčené skutkové okolnosti jak samy o sobě, tak ve spojení s prvky celkového prostředí na pracovišti vytvořeného jednáním jednoho zaměstnance vůči jinému zaměstnanci (v tomto smyslu obdobně viz rozsudek ze dne 17. září 2014, CQ v. Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, body 81 a 128).
- 95 Z výše uvedeného vyplývá, že na rozdíl od závěrů vyšetřovacího výboru obsažených zejména v bodech 25, 34 a 46 jeho zprávy nelze dospět k závěru, že tvrzené jednání nepředstavuje „psychické obtěžování“ ve smyslu článku 3.6.1 kodexu chování, pouze z důvodu, že bylo zjištěno pouze jednou. Vyšetřovací výbor byl naopak povinen prověřit, zda stejné jednání, jak samo o sobě, tak ve spojení s jinými jednáními, mohlo „objektivně způsobit ohrožení sebeúcty a sebedůvěry [dotčeného jiného zaměstnance], vůči němuž taková jednání směřovala, ve smyslu článku 3.6.1 kodexu chování.
- 96 Vzhledem k tomu, že v napadeném rozhodnutí se prezident Banky ztotožnil s posouzením provedeným vyšetřovacím výborem a na tomto základě nesprávně rozhodl, že pod pojem „psychické obtěžování“ spadá pouze jednání, které se opakuje stejným způsobem, aniž by byl brán v potaz souhrnný účinek různých jednání ohrožujících sebeúctu a sebedůvěru osoby, proti níž směřují, je třeba první části prvního žalobního důvodu vyhovět.

– Ke druhé části prvního žalobního důvodu

- 97 Ve druhé části prvního žalobního důvodu žalobkyně namítá, že se Banka dopustila zjevně nesprávného posouzení, když odmítla kvalifikovat dosud sporná jednání jako psychické obtěžování. V replice uvádí osm praktik spadajících mezi dosud sporná jednání, které podle jejího názoru nesprávně nebyly

v napadeném rozhodnutí uznány jako psychické obtěžování. Rovněž zdůrazňuje, že jednání představující psychické obtěžování nemůže být v žádném případě odůvodněno tím, že probíhá restrukturalizace dotčeného oddělení.

- 98 Banka odmítá druhou část prvního žalobního důvodu s tím, že problémy uvnitř dotčeného oddělení vznikly již před příchodem nového ředitele, který „byl přijat, aby řádně provedl restrukturalizaci, o které již bylo rozhodnuto, a vyřešil nedostatek odborných schopností pracovníků oddělení (skills shortage)“.
- 99 Za účelem rozhodnutí o opodstatněnosti druhé části prvního žalobního důvodu, v níž žalobkyně zpochybňuje posouzení různých jednání, která podle jejího názoru představují psychické obtěžování, i kdyby byla posuzována samostatně, je nutné nejprve posoudit jednotlivá tvrzená jednání, přičemž je třeba v této souvislosti připomenout, že pojem „psychické obtěžování“ ve smyslu článku 3.6.1 kodexu chování je založen na objektivním pojetí, které spočívá v posouzení činů a jednání úředníků a zaměstnanců v celkovém kontextu, což sice není vždy snadné, avšak nevyžaduje to složitá posouzení takového druhu, jako jsou spojena s pojmy ekonomické povahy (pokud jde o opatření na ochranu obchodu, viz rozsudky ze dne 7. května 1991, Nakajima v. Rada, C-69/89, EU:C:1991:186, bod 86, a ze dne 27. září 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, bod 40), vědecké povahy [pokud jde o rozhodnutí Evropské agentury pro chemické látky (ECHA), viz rozsudek ze dne 7. března 2013, Rütgers Germany a další v. ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, body 98 a 99] či technické povahy [pokud jde o rozhodnutí Odrůdového úřadu Společenství (OÚS), viz rozsudek ze dne 15. dubna 2010, Schröder v. OÚS, C-38/09 P, EU:C:2010:196, bod 77] a která by odůvodňovala, aby byl příslušnému správnímu orgánu poskytnut prostor pro vlastní uvážení při použití dotčeného pojmu. Vzhledem k tvrzenému porušení článku 3.6.1 kodexu chování je tudíž třeba prověřit, zda se Banka nedopustila spíše nesprávného posouzení skutkových okolností s ohledem na definici pojmu „psychické obtěžování“ obsaženou ve zmíněném ustanovení než zjevně nesprávného posouzení těchto skutkových okolností.
- 100 Zaprvé, pokud jde o tvrzení, že se z žalobkyně stala „pouhá figurka“, což se podle ní projevilo zejména tehdy, když nový ředitel oznámil, že ji nejmenuje do funkce vedoucí dotčeného oddělení, o níž usilovala, je třeba upozornit, že ve své stížnosti žalobkyně pouze zmiňuje, že dovedla z rozhodnutí nového ředitele předložit nové organizační schéma dotčeného oddělení odpoledne dne 29. června 2015, tedy den před jejím pohovorem ve výběrovém řízení na pozici vedoucího oddělení, o níž usilovala, že se nový ředitel již mlčky rozhodl jí tuto funkci nesvěřit. V žalobě však kategoričtěji prohlašuje, že ji nový ředitel informoval o svém rozhodnutí nejmenovat ji do předmětné funkce.
- 101 Kromě toho, že žalobkyně takto změnila svá tvrzení vznesená v tomto bodě, podle názoru Tribunálu ani neprokázala, že i když mělo být toto rozhodnutí přijato kolektivně výběrovou komisí, nový ředitel se již před schůzkou rozhodl, jak výběrové řízení na funkci vedoucího dotčeného oddělení dopadne, a sdělil jí, že v rámci předložení, případně v souvislosti s předložením nového organizačního schématu dotčeného oddělení na schůzce konané dne 29. června 2015 nebude v předmětné funkci potvrzena.
- 102 Tribunál dále připomíná, že v dopise zasláném jednomu ze zaměstnanců Banky dne 1. července 2015 žalobkyně pouze vyjadřuje nejistotu ohledně výsledku výběrového řízení a v této souvislosti zmiňuje, že podle vysvětlení, kterého se jí dostalo od nového ředitele, má být zařazena na určitou pozici v novém organizačním schématu, který ředitel předloží dotčenému oddělení s tím, že tento postup musel zvolit, aby poskytl celkový přehled o struktuře oddělení, ale že nebude mít žádný vliv na její pohovor před výběrovou komisí. Z uvedeného je však naopak zřejmé, že nový ředitel se v tomto směru ještě nerozhodl. V každém případě žalobkyně nepovažovala za nutné napadnout výsledek výběrového řízení na dotčenou funkci, i když tvrdí, že dotčené výběrové řízení bylo podjaté a bylo vedeno ve prospěch určité osoby, jež byla předtím spolupracovníkem nového ředitele v jiné mezinárodní organizaci.

- 103 Za těchto okolností se prezident Banky tím, že převzal analýzu obsaženou ve zprávě vyšetřovacího výboru, nedopustil nesprávného posouzení, když konstatoval, že zaprvé žalobkyně neprokázala protiprávnost výběrového řízení, ve kterém v každém případě neskončila na druhém místě, tedy těsně za osobou, jež byla podle jejích tvrzení jmenována na základě protekce, ani neprokázala dostatečné osvojení některých znalostí vyžadovaných pro danou funkci, a zadruhé že zmíněné jednání namítané žalobkyní nelze považovat za psychické obtěžování.
- 104 Obdobně, pokud jde o druhé vytýkané jednání, tedy rozhodnutí rozpustit tříčlenný tým, který vedla žalobkyně v době, kdy dotčené oddělení spadalo pod předchozího ředitele jako jejího přímého nadřízeného, Tribunál připomíná, že obdobně jako orgány a agentury Unie si Banka může svobodně vytvářet své administrativní odbory s přihlédnutím k souboru faktorů, jako je povaha a rozsah přidělených úkolů, rozpočtové možnosti a vývoj jejích priorit. Tato svoboda přitom zahrnuje svobodu rušit pracovní místa a upravovat přidělování úkolů v zájmu vyšší efektivity organizace práce, stejně jako pravomoc přerozdělovat úkoly vykonávané dříve zaměstnancem, jehož pracovní místo bylo zrušeno (v tomto smyslu a obdobně viz rozsudky ze dne 24. dubna 2017, HF v. Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, bod 103, a ze dne 10. září 2014, Tzikas v. AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, bod 82).
- 105 Z uvedeného vyplývá, jak v podstatě uvedl vyšetřovací výbor, že i když měl nový ředitel věnovat více času tomu, aby žalobkyni vysvětlil potřebu přerozdělení úkolů, které dříve plnila pod vedením předchozího ředitele, nic to nemění na skutečnosti, že o reorganizaci dotčeného oddělení rozhodla Banka z důvodu nedostatečné výkonnosti dotčeného oddělení již před nástupem nového ředitele do funkce, a že rozpuštění tříčlenného týmu původně vedeného žalobkyní v rámci zmíněné restrukturalizace spadalo do široké posuzovací pravomoci Banky rozhodovat o své organizační struktuře, a nelze je proto důvodně považovat za psychické obtěžování ze strany nového ředitele, který pouze prováděl restrukturalizaci dotčeného oddělení, o níž předtím rozhodla Banka.
- 106 Žalobní návrh žalobkyně je proto nutné v tomto bodě zamítnout, aniž je třeba vyhovět její žádosti, aby byla Banka v rámci organizačního procesního opatření vyzvána k předložení zpráv o činnosti nového ředitele, které by dokládaly, že jeho nadřízení byli informováni o problémech, s nimiž se setkal u zaměstnanců v rámci restrukturalizace dotčeného oddělení, a rovněž k předložení veškerých informací o jednání nového ředitele v době od října 2014 do června 2016 shromážděných od zaměstnanců dotčeného oddělení, „obchodních partnerů“ („business partners“) a zdravotního útvaru.
- 107 Zatřetí, pokud jde o poznámky učiněné novým ředitelem v rámci oddělení v tom smyslu, že by si zaměstnanci Banky neměli stěžovat na své pracovní podmínky a že jej mrzí, že nemůže propustit podle svého uvážení zaměstnance, kteří mu nevyhovují, jak byl oprávněn ve svých předchozích funkcích mimo Banku, dospěl vyšetřovací výbor ve své zprávě k závěru, že nic nenasvědčuje tomu, že by takové poznámky byly neodůvodněné a že výtky žalobkyně v tomto směru jsou „nepodložené, pokud představují obvinění z obtěžování“. Takový závěr sám o sobě nebyl nesprávný, jelikož se neprokázalo, že by tyto poznámky, byť nešťastné s pohledem na požadavky řádného řízení dotčeného oddělení, byly nutně namířeny přímo proti žalobkyni. Z tohoto důvodu nemohou být ani ony považovány za výhrůžky směřující proti její osobě.
- 108 Začtvrté, pokud jde o skutečnost, že nový ředitel údajně zpochybnil roli žalobkyně jako vedoucího týmu, zejména tím, že ji kritizoval, a dokonce jí odepřel právo na stanovení cílů a hodnocení třech členů jejího týmu, je třeba připomenout, že orgány mají rozsáhlou posuzovací pravomoc při rozhodování o uspořádání svých útvarů, a tudíž jejich rozhodnutí o otázkách týkajících se organizace vnitřní struktury, i kdyby byla těžko přijatelná, ani neshody s vedením v těchto záležitostech nemohou samy o sobě sloužit jako důkaz o existenci psychického obtěžování (viz rozsudek ze dne 17. září 2014, CQ v. Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, bod 98 a citovaná judikatura).
- 109 Vzhledem k tomu, že funkce vedoucího týmu nebyla v předpisech platných v Bance formálně definována a v případě žalobkyně jí byla tato odpovědnost svěřena předchozím ředitelem, nedopustil se prezident Banky nesprávného posouzení tím, že převzal závěry vyšetřovacího výboru v tomto bodě

a rozhodl, že vytýkané zpochybňování autority žalobkyně jako vedoucí týmu ze strany nového ředitele nepředstavuje formu psychického obtěžování, byť bylo v projednávané věci nevhodné s ohledem na článek 3.3 kodexu chování, který stanoví, že „[k]ritické připomínky [nadřízených] musí být vyjádřeny otevřeně a přímo bez skrytých náznaků či hrozeb“.

- 110 Zapáté, pokud jde o okolnost, že žalobkyně nebyla pozvána na některé schůzky, může takové rozhodnutí samo o sobě spadat do posuzovací pravomoci nového ředitele v rámci organizace práce dotčeného oddělení, a nezakládá tudíž nutně psychické obtěžování.
- 111 Obdobně pokud jde o šesté tvrzení, že nový ředitel předčasně přerušil schůzku mezi ním, zastupujícím generálním tajemníkem Banky a žalobkyní z důvodu, že se žalobkyně dostatečně nepřipravila na záležitost, která byla na schůzce projednávána, nezakládá takové jednání samo o sobě psychické obtěžování směřující proti žalobkyni.
- 112 Zasedmé, pokud jde o obvinění, že nový ředitel upřednostňoval ve svých kontaktech zaměstnance nově přijaté za jeho vedení na úkor zaměstnanců, kteří v oddělení pracovali již před jeho příchodem, nic nenasvědčuje tomu, že by takové jednání, svědčící spíše o nedostatečných řídicích schopnostech, mohlo být považováno za psychické obtěžování směřující proti žalobkyni.
- 113 Konečně, pokud jde o osmé tvrzení žalobkyně v tom smyslu, že po odchodu předchozího ředitele dotčeného oddělení a nástupu nového ředitele do funkce došlo ke strmému pádu v její kariéře, je nutno zdůraznit, že stejně jako povýšení určitého zaměstnance nevyklučuje, že se posledně uvedený mohl stát obětí obtěžování nebo nepřátelského jednání ze strany svého nadřízeného (rozsudek ze dne 16. září 2013, *Faita v. EHSV*, F-92/11, EU:F:2013:130, bod 89), nezakládá ani skutečnost, že žalobkyně podle svých tvrzení ustrnula ve své kariéře, nutně sama o sobě psychické obtěžování.
- 114 Zejména s ohledem na skutečnost, že žalobkyně nijak neprotestovala proti svému hodnocení ani proti údajnému zpomalení svého kariérního postupu, je třeba připomenout, že vyjma procesu hodnocení, služebního postupu a výběrových řízení, v nichž mají zaměstnanci právo napadnout rozhodnutí dotýkající se jejich práv, se žádný zaměstnanec nemůže dovolávat legitimního očekávání, že jeho kariérní růst bude pokračovat rychlým tempem, nebo že bude povýšen do funkce vedoucího oddělení, o čemž byl údajně ujištěn ze strany předchůdce jeho stávajícího nadřízeného.
- 115 S ohledem na výše uvedené úvahy je třeba zaprvé částečně vyhovět druhé části prvního žalobního důvodu v rozsahu, v jakém prezident Banky pochybil svým rozhodnutím, že dosud sporná jednání nespadají pod pojem „psychické obtěžování“, aniž je posoudil v celkovém kontextu, a zadruhé ve zbývajících částech této části dotčeného žalobního důvodu zamítnout, pokud jde o izolované posouzení jednotlivých dosud sporných jednání ze strany Banky.

Ke druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení v souvislosti s nezahájením disciplinárního řízení proti novému řediteli

- 116 Na podporu druhého žalobního důvodu žalobkyně namítá, že prezident Banky svým odmítnutím zahájit disciplinární řízení proti novému řediteli v projednávané věci porušil jednak politiku v oblasti důstojnosti na pracovišti a jednak pravidla disciplinárního řízení podle článků 38 až 40 pracovního řádu zaměstnanců. V tomto směru tvrdí, že i když byla v projednávané věci uznána existence psychického obtěžování, prezident Banky neuložil novému řediteli žádnou sankci, dokonce ani písemnou výtku. Podle žalobkyně dotčenou osobu pouze na základě doporučení vyšetřovacího výboru upozornil, že pokud se bude takové jednání během tří let opakovat, zahájí proti ní disciplinární řízení. Žalobkyně, která má podle svého názoru právní zájem na podání žaloby, se však domnívá, že prezident Banky měl v projednávané věci pouze jednu možnost, a to zahájit disciplinární řízení.

- 117 Konkrétně politika v oblasti důstojnosti na pracovišti podle ní stanoví jen pět druhů opatření, jež však nezahrnují hrozbu zahájení disciplinárního řízení v případě, že se bude závadné jednání opakovat. Podle žalobkyně, která se v tomto směru opírá o bod 68 rozsudku ze dne 13. července 2017, OZ v. EIB (T-607/16, nezveřejněný, napadený kasačním opravným prostředkem, EU:T:2017:495), neměl vyšetřovací výbor ve skutečnosti jinou možnost, než její stížnost buď zamítnout, nebo jí vyhovět, a v takovém případě pak doporučit, aby bylo zahájeno disciplinární řízení, byť ohledně posledně zmíněného bodu žalobkyně uznává, že nepožadovala, aby byla novému řediteli nutně uložena nejpřísnější sankce.
- 118 Prezident Banky však ve svém postavení neuplatnil sankci v podobě písemné výtky, ani nerozhodl o zahájení disciplinárního řízení před paritní disciplinární komisí (joint committee) podle článku 40 pracovního řádu zaměstnanců a tím podle žalobkyně porušil účel (*ratio legis*) jak politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti, tak ustanovení o disciplinárním řízení.
- 119 Podpůrně má žalobkyně za to, že v každém případě, i kdyby prezidentu Banky příslušela posuzovací pravomoc ohledně určení, jaká opatření mají být přijata na základě zprávy vyšetřovacího výboru, jsou opatření přijatá v projednávané věci zjevně nedostatečná s ohledem na závažnost tvrzených jednání, nebo přinejmenším těch jednání, která podle zmíněné zprávy představují psychické obtěžování. V tomto směru se opírá rovněž o znalecký posudek závodního lékaře Banky, podle kterého v Bance od roku 2013 panuje kultura podporující psychické obtěžování. Nezahájení disciplinárního řízení v projednávané věci tak podle ní přispělo ke zlehčování psychického obtěžování, které je však na půdě Banky zakázáno. Zejména hrozba zahájením disciplinárního řízení, pokud se bude závadné jednání během následujících tří let opakovat, neplní preventivní a odrazující funkci, které jsou obvykle se správní sankcí spojeny.
- 120 Banka navrhuje, aby byl druhý žalobní důvod zamítnut jako neopodstatněný, a zároveň odmítá, že by měla žalobkyně právní zájem na podání žaloby. Podle Banky totiž nemá žádný zaměstnanec právní zájem na tom, aby bylo proti jinému zaměstnanci, v projednávané věci novému řediteli, zahájeno disciplinární řízení nebo aby mu byla uložena disciplinární sankce.
- 121 Ve věci samé Banka tvrdí, že ani politika v oblasti důstojnosti na pracovišti, ani žádné jiné ustanovení platné v Bance neukládá povinnost zahájit disciplinární řízení, a to ani v případě, že bylo zjištěno psychické obtěžování. Prezidentu Banky totiž podle ní přísluší rozsáhlé posuzovací pravomoci, pokud jde o určení, jaké sankce mají být v takovém případě uloženy, a stejně tak vyšetřovací výbor může předložit různá doporučení, avšak nemá nutně povinnost doporučit, aby bylo zahájeno disciplinární řízení. Podstatné v zásadě je, že prezident Banky musí dodržet zásadu přiměřenosti mezi závažností zjištěného obtěžování a nezbytnými opatřeními, která je třeba v důsledku takového jednání přijmout. V této souvislosti se Banka domnívá, na rozdíl od toho, co tvrdí žalobkyně, že její prezident nebyl oprávněn uložit sankci ve formě písemné výtky bez zahájení řízení před paritní disciplinární komisí, které podle Banky představuje naopak základní formální náležitost.
- 122 V každém případě Banka odmítá argumentaci žalobkyně, že opatření přijatá v projednávané věci jsou nedostatečná s ohledem na závažnost skutkového stavu zjištěného vyšetřovacím výborem, s jehož závěry se prezident Banky ztotožnil. V tomto směru má za to, že oběť psychického obtěžování se nemůže domáhat toho, aby opatření přijatá prezidentem Banky v souvislosti s obtěžováním směřujícím proti ní splňovala preventivní a odrazující funkci, protože by tím podle Banky bylo takové oběti přiznáno právo podat žalobu v zájmu zákonnosti, což by bylo v rozporu s judikaturou.
- 123 Ještě podpůrněji Banka tvrdí, že i když jednání dotčené v projednávané věci představuje psychické obtěžování, není natolik závažné, aby odůvodňovalo okamžité zahájení disciplinárního řízení proti novému řediteli. Ačkoli totiž žalobkyně jistě vnímala jednání nového ředitele subjektivně jako závažná, objektivně šlo podle názoru Banky v zásadě o špatné řízení a nedostatečnou komunikaci.

124 V rozsahu, v jakém žalobkyně nesouhlasí s napadeným rozhodnutím z důvodu, že nepředstavuje odpovídající opatření přijaté prezidentem Banky na základě její stížnosti, je třeba v první řadě odmítnout tvrzení Banky v tom smyslu, že žalobkyně nemá v tomto směru právní zájem na podání žaloby. Za účelem splnění požadavků účinného přezkumu napadeného rozhodnutí je totiž nezbytné, aby mohla žalobkyně v rámci projednávané žaloby napadnout přiměřenost opatření přijatých na základě její stížnosti. Okolnost, že přitom vytýká Bance, že nezahájila disciplinární řízení proti třetí osobě, v projednávané věci novému řediteli, je v této souvislosti irelevantní, jelikož je nesporné, že předložením předmětného žalobního důvodu nejedná žalobkyně v zájmu zákonnosti, ale naopak uplatňuje návrhová žádání týkající se přímo své osoby.

– K opatřením, která může podle předpisů použitelných na EIB doporučit vyšetřovací výbor a následně přijmout prezident Banky v případě zjištěného psychického obtěžování

125 Po výše uvedeném upřesnění je třeba připomenout, že v souladu s [pravidly] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti „může [vyšetřovací] výbor vydat několik různých doporučení, a to konkrétně aby:

- řízení ve věci bylo zastaveno, jelikož strany si vyjasnily vzniklou situaci a bylo nalezeno řešení do budoucna, které je přijatelné pro obě strany,
- věc nebyla posuzována jako případ zastrašování nebo obtěžování, ale jako pracovněprávní spor, který vyžaduje podrobnější přezkoumání nebo sledování,
- stížnost byla zamítnuta,
- byla přijata potřebná opatření, pokud [vyšetřovací] výbor prokáže, že stížnost je neodůvodněná nebo že nebyla podána v dobré víře,
- bylo zahájeno disciplinární řízení [týkající se obtěžovatele]“.

126 Formálně politika v oblasti důstojnosti na pracovišti výslovně nestanoví, že pokud vyšetřovací výbor po skončení šetření konstatuje existenci psychického obtěžování, musí nutně doporučit, aby bylo zahájeno disciplinární řízení, které je jen jedním z pěti druhů doporučení výslovně stanovených ve zmíněném předpisu.

127 Nicméně pokud bylo takto konstatováno psychické obtěžování, je použitelný pouze první a pátý druh doporučení, tedy buď doporučení, aby bylo řízení ve věci zastaveno, jelikož si strany vyjasnily vzniklou situaci a bylo nalezeno řešení do budoucna, které je přijatelné pro obě strany, nebo doporučení, aby bylo zahájeno disciplinární řízení.

128 Pokud strany nenalezly přijatelné řešení do budoucna, jako je tomu v projednávané věci, kdy žalobkyně odmítla napadené rozhodnutí, a tím jasně vyjádřila nesouhlas s opatřeními navrženými vyšetřovacím výborem a potvrzenými prezidentem Banky, vyplývá ze znění politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti, že pokud vyšetřovací výbor konstatuje psychické obtěžování, musí v zásadě doporučit, aby bylo zahájeno disciplinární řízení.

129 Pokud jde o druhy rozhodnutí, jež může prezident Banky vydat na základě zprávy vypracované vyšetřovacím výborem, politika v oblasti důstojnosti na pracovišti vyjmenovává tři případná opatření, která mají být přijata. Stanoví, že „[m]ůže jít například o zahájení disciplinárního řízení [s obtěžovatelem], provedení doplňujících šetření v konkrétní pracovní jednotce nebo v konkrétním oddělení, [nebo] o řešení přijaté na základě vzájemné dohody stran. S ohledem na použití výrazu „například“ je zřejmé, že uvedený výčet není taxativní.

130 Pokud jde o okamžitá disciplinární opatření, která může přijmout prezident Banky v případě, že byl zjištěn případ psychického obtěžování, upravuje článek 38 pracovního řádu zaměstnanců obdobný disciplinární postup jako článek 86 služebního řádu úředníků, ve spojení s přílohou IX služebního řádu, který stanoví tři možná opatření, v závislosti na závažnosti dotčeného případu. Zatímco první z nich, „písemná výtká“, může být vyslovena bez účasti paritní disciplinární komise, která je obdobná disciplinární radě podle služebního řádu úředníků, zbývající dvě opatření lze přijmout až po projednání s paritní disciplinární komisí, jejíž složení upravuje článek 40 pracovního řádu zaměstnanců. Posledně uvedenými opatřeními jsou „okamžité propuštění z důvodu závažného porušení povinností, s odchodným nebo bez odchodného“ a „okamžité propuštění z důvodu závažného porušení povinností, bez odchodného a se snížením nároku na důchod“.

131 Pokud jde o tento bod, ze znění článku 38 pracovního řádu zaměstnanců vyplývá, že na rozdíl od toho, co tvrdí Banka, není k uložení sankce prezidentem Banky ve všech případech nutné zahájit řízení před paritní disciplinární komisí.

– K povaze a dostatečnosti opatření přijatých z důvodu psychického obtěžování zjištěného v projednávané věci

132 Vyšetřovací výbor v projednávané věci doporučil, aby bylo zahájeno disciplinární řízení, ale pouze pokud nový ředitel opětovně poruší zákaz psychického obtěžování platný na půdě Banky. Vzhledem k tomu, že prezident Banky rozhodl v souladu s tímto doporučením vyšetřovacího výboru, je třeba prověřit, zda byl prezident Banky oprávněn takové opatření v projednávané věci přijmout, jak tvrdí žalobkyně.

133 Vystává tudíž otázka, zda má prezident Banky prostor pro uvážení, pokud jde o určení, jaké či jaká opatření mají být přijata v případě, že vyšetřovací výbor konstatoval psychické obtěžování, a dále otázka, zda jsou opatření přijatá v projednávané věci přiměřená.

134 Vzhledem k tomu, že soubor norem použitelných na Banku neobsahuje ustanovení upravující obdobný právní institut, a s ohledem na skutečnost, že článek 3.2.1 kodexu chování a článek 12a služebního řádu sledují obdobný cíl, je třeba inspirovat se v tomto směru judikaturou týkající se povinnosti pomoci vyplývající z článku 24 služebního řádu úředníků, který stanoví zaprvé, že „Unie pomáhá všem úředníkům zejména při postupu proti jakékoli osobě, která se dopustila vyhrožování, urážky nebo pomluvy nebo jiného útoku vůči osobě nebo majetku, kterému je tato osoba nebo člen její rodiny vystavena z důvodů svého postavení nebo služebních povinností“, a zadruhé, že „[s]polečně a nerozdílně nahradí úředníkovi škody utrpěné v takových případech, pokud úředník nezpůsobil škodu úmyslně nebo hrubou nedbalostí a nemůže-li získat náhradu způsobené škody od jejího původce“.

135 Ohledně úředníků a zaměstnanců, na něž se vztahují předpisy zmíněné v článku 336 SFEU, z ustálené judikatury vyplývá, že co se týče opatření, která je třeba přijmout v situaci, jako nastala v projednávané věci, která spadá do působnosti článku 24 služebního řádu, má příslušný správní orgán při volbě opatření a prostředků uplatnění článku 24 služebního řádu širokou posuzovací pravomoc podléhající přezkumu ze strany unijního soudu (rozsudky ze dne 25. října 2007, *Lo Giudice v. Komise*, T-154/05, EU:T:2007:322, bod 137; ze dne 24. dubna 2017, *HF v. Parlament*, T-570/16, EU:T:2017:283, bod 48, a ze dne 6. října 2015, *CH v. Parlament*, F-132/14, EU:F:2015:115, bod 89).

136 Mimoto v oblasti obtěžování obecně platí, že orgán může přijmout disciplinární či jiná opatření vůči osobě, které se stížnost na obtěžování týká, ať už se jedná o nadřízené domnělé oběti či nikoli, pouze tehdy, pokud šetření nařízené na základě článku 24 služebního řádu úředníků s dostatečnou jistotou prokáže, že se ze strany osoby obviněné úředníkem nebo zaměstnancem jednalo o chování poškozující řádné fungování služby nebo důstojnost a pověst domnělé oběti (rozsudky ze dne 9. listopadu 1989,

Katsoufros v. Soudní dvůr, 55/88, EU:C:1989:409, bod 16; ze dne 28. února 1996, Dimitriadis v. Účetní dvůr, T-294/94, EU:T:1996:24, bod 39, a ze dne 6. října 2015, CH v. Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, bod 90).

- 137 Na základě výše uvedených úvah vycházejících z judikatury je třeba dospět k závěru, že pokud jde o provádění politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti, disponuje prezident Banky rozsáhlou posuzovací pravomocí při rozhodování, jaká opatření mají být přijata na základě zprávy vyšetřovacího výboru.
- 138 V projednávané věci nepovažoval prezident Banky za nutné zaslat dotčenému řediteli písemnou výtku. Ostatně Banka na svou obranu netvrdí, že by varování, že proti dotčenému řediteli bude zahájeno disciplinární řízení, pokud se bude závadné jednání během tří let opakovat, představovalo výtku, ani že by toto varování bylo učiněno písemně a založeno do správního spisu nového ředitele. Navíc je nesporné, že prezident Banky se nerozhodl zahájit okamžitě řízení před paritní disciplinární komisí podle článků 38 a 40 pracovního řádu zaměstnanců.
- 139 Prezident Banky tak nakonec v reakci na zjištěný případ psychického obtěžování pouze sdělil osobě, jež podala stížnost na základě zmíněné politiky, že zaměstnanec, který se vůči ní dopustil obtěžování, byl informován o skutečnosti, že proti němu bude zahájeno disciplinární řízení, pouze pokud se bude závadné jednání opakovat ve lhůtě tří let.
- 140 Tribunál však podotýká, že zaprvé takové opatření, použitelné pouze v případě opakovaného závadného jednání ze strany dotčené osoby, znamená, že se sankce za psychické obtěžování uplatní, pouze pokud bude konstatováno nové závadné jednání, přičemž toto konstatování samo o sobě záleží na nahodilé skutečnosti, konkrétně zda se nová oběť rozhodne podat stížnost na základě politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti či nikoli.
- 141 Zadruhé, vzhledem k cílům sledovaným kodexem chování a politikou v oblasti důstojnosti na pracovišti a závažnosti, která je nutně spojena s každým jednáním představujícím psychické obtěžování, jak potvrzují zmíněné předpisy přijaté Bankou, je důvodné učinit závěr, že za okolností projednávané věci byla opatření přijatá prezidentem Banky nedostatečná s ohledem na závažnost daného případu, přinejmenším pokud jde o okamžitá opatření, která musí být učiněna v důsledku jednání, která sám prezident Banky označil za psychické obtěžování.
- 142 Druhému žalobnímu důvodu je tedy třeba vyhovět, aniž je dotčen nový přezkum celkové situace, který bude muset Banka provést v souladu s posouzením prvního žalobního důvodu ze strany Tribunálu, a aniž je třeba rozhodnout o tom, zda měl vyšetřovací výbor při vydání svých doporučení vzít v potaz také tvrzené stížnosti ostatních čtyř zaměstnanců vznesené před zdravotnickým oddělením Banky, a kromě toho zda taková tvrzení představují žalobní důvod dotýkající se osobních práv žalobkyně ve smyslu judikatury, podle níž nepřísluší úředníkům a zaměstnancům právo jednat v zájmu zákonnosti nebo (jiných) zaměstnanců orgánů a institucí Unie (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 28. dubna 2017, HN v. Komise, T-588/16, nezveřejněný, EU:T:2017:292, bod 90 a citovaná judikatura).

Ke třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení a zjevně nesprávného posouzení povinnosti žalobkyně jako oběti zachovávat důvěrnost napadeného rozhodnutí

- 143 Na podporu třetího žalobního důvodu žalobkyně namítá, že Banka po ní nemůže vyžadovat, aby zachovala důvěrnost napadeného rozhodnutí a jeho obsahu, a to i vůči vedoucím pracovníkům Banky.
- 144 V tomto ohledu připouští, že ve fázi podání stížnosti ukládá politika v oblasti důstojnosti na pracovišti povinnost zachování důvěrnosti, kterou je vázána oběť, domnělý obtěžovatel, svědci a ostatní osoby účastníci se řízení. Podle jejího názoru je totiž legitimní chránit pověst jednotlivých zúčastněných osob, dokud nebude zjištěn skutkový stav. Žalobkyně však má za to, že po skončení vyšetřovacího

řízení nedává žádné právní ustanovení prezidentu Banky právo požadovat mlčenlivost od osoby, jež byla uznána za oběť psychického obtěžování, jelikož takový požadavek by znamenal upřednostňování ochrany pověsti osoby, proti níž byla podána stížnost, i když bylo zjištěno, že se dopustila jednání představujícího psychické obtěžování.

- 145 Podle žalobkyně tudíž z politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti nutně vyplývá, že osoba, která byla uznána za oběť psychického obtěžování, nebo naopak osoba, která byla nesprávně označena za domnělého obtěžovatele, musí mít právo využít výsledek vyšetřovacího řízení. Pro oběť to znamená zejména napravení její profesní bezúhonnosti a psychické rovnováhy. K tomu je však nutné, aby se všichni dozvěděli o odůvodněnosti její stížnosti a o újmě, která jí vznikla. V projednávané věci má žalobkyně podle svého názoru zejména právo vysvětlit svému budoucímu nadřízenému a budoucímu zaměstnavateli objektivní důvody, proč se u ní projevil syndrom vyhoření a proč musela svou kariéru přerušit a čerpat dvouleté pracovní volno z osobních důvodů. Dokládají to podle ní body 257 a 258 rozsudku ze dne 5. prosince 2012, Z v. Soudní dvůr (F-88/09 a F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Požadavek Banky na zachování důvěrnosti napadeného rozhodnutí představuje podle žalobkyně rovněž zjevně nesprávné posouzení, protože by přispěl k podporování psychického obtěžování v Bance, přestože EIB podle platných předpisů musí zajistit, i s ohledem na svou povinnost jednat s řádnou a náležitou péčí, aby byl dotčený případ psychického obtěžování zveřejněn, a mohly se tak ozvat i jiné případné oběti, v projednávané věci zejména čtyři ostatní zaměstnanci dotčeného oddělení, kteří se v této záležitosti svěřili závodnímu lékaři Banky.
- 147 Banka namítá, že třetí žalobní důvod musí být v rozsahu, v němž směřuje ke zrušení rozhodnutí ze dne 10. dubna 2017, odmítnut jako nepřipustný. V každém případě podle jejího názoru není skutečnost, že dotčeným dopisem byla žalobkyni připomenuta povinnost zachování důvěrnosti, důvodem pro zrušení napadeného rozhodnutí, protože tento akt byl jednak učiněn až po vydání zmíněného rozhodnutí, jednak se jedná o doplňkový prvek, který je od zmíněného rozhodnutí oddělitelný. Takové základní připomenutí povinnosti zachování důvěrnosti, kterou je žalobkyně vázána, navíc nezakládá podle Banky novou povinnost důvěrnosti a v každém případě bylo v projednávané věci odůvodněné.
- 148 V tomto směru je třeba připomenout, že legalita napadeného aktu se musí posuzovat podle skutkových a právních okolností existujících k datu, kdy byl akt přijat (rozsudky ze dne 7. února 1979, Francie v. Komise, 15/76 a 16/76, EU:C:1979:29, bod 7; ze dne 17. května 2001, IECC v. Komise, C-449/98 P, EU:C:2001:275, bod 87, a ze dne 28. července 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, bod 31).
- 149 Jak správně připomíná žalobkyně, napadené rozhodnutí v projednávané věci bylo označeno velkými písmeny „Přísně důvěrné“ (strictly confidential), z čehož však nelze bez dalšího dovozovat, že tímto označením zamýšlel prezident Banky zakázat žalobkyni, aby sdělila ostatním zaměstnancům informace o zmíněném rozhodnutí a jeho obsahu.
- 150 Za účelem pochopení dosahu označení uvedeného na napadeném rozhodnutí je třeba vycházet z článku 9 pracovního řádu zaměstnanců Banky a současně i z [pravidel] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti. V tomto ohledu článek 9 stanoví ve vztahu k osobám mimo Banku, že „[z]aměstnanci nesmí bez předchozího souhlasu sdělit ani zveřejnit informace či dokumenty [...] týkající se Banky nebo její činnosti“. Politika v oblasti důstojnosti na pracovišti pak stanoví, že „všechny strany zúčastněné na šetření a slyšení, včetně doprovázejících osob a svědků, jsou vázány povinností zachování důvěrnosti“. Rovněž stanoví, že „[z]a účelem ochrany všech dotčených stran je zachovávána nejpřísnější důvěrnost aktů a informace budou sdělovány pouze ve zcela nezbytných případech“.

- 151 S ohledem na výše uvedená ustanovení je tudíž třeba dospět k závěru, že pokud prezident Banky označil napadené rozhodnutí velkými písmeny jako „Přísně důvěrné“, zamýšlel tím zakázat žalobkyni, aby sdělila informace o existenci a obsahu napadeného rozhodnutí jak osobám mimo Banku, tak ostatním zaměstnancům a vedoucím pracovníkům Banky. Takový závěr navíc v zásadě odpovídá tvrzením Banky obsaženým v žalobní odpovědi.
- 152 Na rozdíl od tvrzení žalobkyně však stejný závěr nevyplývá nutně ze skutečnosti, že v dopise ze dne 10. dubna 2017 – který byl označen velkými písmeny jako „Osobní a důvěrný“ (Personal and confidential), avšak jehož zrušení se žalobkyně v projednávané věci nedomáhá – se uvádí, že jednání žalobkyně, která zaslala dopis ze dne 6. února 2017 mnoha adresátům, by mohlo být považováno za porušení pravidel o zachování důvěrnosti, protože jeho předmět byl „vysoce důvěrné povahy, jelikož se mimo jiné dotýkal profesní pověsti jednoho ze zaměstnanců EIB“. K uvedenému dni totiž ještě probíhalo řízení před vyšetřovacím výborem. Žalobkyně byla tudíž k uvedenému dni vázána povinností zachování důvěrnosti stanovenou v politice v oblasti důstojnosti na pracovišti, a to až do skončení vyšetřovacího řízení, i kdyby se jednalo pouze o sdělení informace, že podala oznámení o porušení kodexu chování na základě politiky oznamování.
- 153 Naproti tomu obsah dopisu ze dne 9. května 2017 potvrzuje, že prezident Banky tím, že označil napadené rozhodnutí velkými písmeny jako „Přísně důvěrné“, zamýšlel zakázat žalobkyni, aby sdělila informace o existenci a obsahu napadeného rozhodnutí jak osobám mimo Banku, tak ostatním zaměstnancům a vedoucím pracovníkům Banky. V dopise ze dne 9. května 2017 bylo totiž žalobkyni připomenuto, že jak je jí známo, všechny dokumenty týkající se řízení v oblasti důstojnosti na pracovišti musí být považovány za přísně důvěrné a omluvný dopis nového ředitele, který napsal na základě napadeného rozhodnutí, nesmí sdělit ani předat žádné třetí osobě.
- 154 Je proto třeba zjistit, zda prezident Banky nebo její útvar byli oprávněni stanovit pro napadené rozhodnutí a omluvný dopis nového ředitele takovou míru důvěrnosti, která zakazuje žalobkyni sdělit třetím osobám informace o existenci zmíněných dokumentů a jejich obsahu.
- 155 K tomuto bodu je třeba uvést, že podle čl. 3 písm. d) [pravidel] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti platí, že pokud zaměstnanec podá stížnost, „nelze tuto stížnost vzít zpět a řízení musí být provedeno až do konce“.
- 156 V tomto ohledu vyplývá nutnost provést správní šetření až do konce zejména ze skutečnosti, že zaprvé pokud Banka po skončení správního šetření, které může být případně vedeno v součinnosti s jiným orgánem, například vyšetřovacím výborem, uzná psychické obtěžování, může mít takové uznání samo o sobě příznivý účinek v rámci terapeutického procesu psychického zotavení obtěžovaného úředníka nebo zaměstnance a dotčená oběť jej může také použít pro účely podání žaloby k vnitrostátnímu soudu. Dále provedení správního šetření až do konce může naopak umožnit vyvrátit tvrzení údajné oběti a napravit v takovém případě krivdy, které by takové obvinění, které se nakonec ukáže jako neopodstatněné, mohlo způsobit na straně osoby dotčené šetřením jako domnělý obtěžovatel (obdobně viz rozsudek ze dne 6. října 2015, CH v. Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, body 123 a 124 a citovaná judikatura).
- 157 Pokud by však zaměstnanec Banky, který se stal obětí psychického obtěžování, musel zachovávat mlčenlivost o existenci takového obtěžování, znamenalo by to, že by jednak nebyl schopen omluvit svou případnou nepřítomnost z důvodu nemoci související s psychickým obtěžováním a jednak by nemohl využít zjištění učiněná vyšetřovacím výborem v jeho zprávě a prezidentem Banky v napadeném rozhodnutí především pro účely podání žaloby proti osobě, která se vůči němu dopustila obtěžování, k vnitrostátnímu soudu.

- 158 Takový výklad právních předpisů použitelných na Banku by byl v rozporu s cíli sledovanými kodexem chování a politikou v oblasti důstojnosti na pracovišti, tedy předcházet jakémukoli psychickému obtěžování na půdě orgánů a institucí Unie a ukládat za něj tresty, ačkoli psychické obtěžování představuje porušení práv pracovníků ve smyslu článku 31 Listiny základních práv Evropské unie, protože se dotýká zdraví a důstojnosti osoby, vůči které směřuje.
- 159 Ze všech výše uvedených úvah vyplývá, že třetímu žalobnímu důvodu je třeba vyhovět, a tudíž musí být napadené rozhodnutí v mezích závěrů uvedených v bodech 115 a 142 tohoto rozsudku a v rámci posouzení třetího žalobního důvodu zrušeno.

K návrhovým žádáním na odškodnění

- 160 Žalobkyně předkládá tři návrhová žádání na odškodnění, kterými je třeba se zabývat jednotlivě.
- 161 Banka navrhuje, aby byla návrhová žádání na odškodnění zamítnuta, a odmítá jakékoli pochybení na své straně.

K zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou praktikami představujícími obtěžování konstatovanými v napadeném rozhodnutí

- 162 Žalobkyně tvrdí, že jí praktiky nového ředitele představující psychické obtěžování způsobily újmu, za kterou je Banka povinna ji odškodnit, jelikož podle jejího názoru se nový ředitel dopustil jednání, která podle závěrů vyšetřovacího výboru a prezidenta Banky představovala psychické obtěžování, při plnění svých úkolů. Žalobkyně se tudíž domáhá z titulu zadostiučinění za poškození své pověsti a svého zdraví, které podle jejích tvrzení dokládá lékařská zpráva jejího psychiatra, odškodnění v částce 121 992 eur, která odpovídá jednomu jejímu hrubému ročnímu platu, to jest jedné polovině platu, který by jí byl vyplacen, pokud by nemusela čerpat dvouleté pracovní volno z osobních důvodů, aby se vyhnula kontaktu s obtěžovatelem, v té době domnělým.
- 163 Podpůrně namítá, že výše odškodnění požadovaného z důvodu jednání nového ředitele nesmí být nižší než výkonnostní bonus, který mu byl vyplacen v letech 2015 a 2016, kdy se vůči žalobkyni dopouštěl psychického obtěžování. Takový způsob stanovení výše její újmy by totiž zajistil, že novému řediteli nebude vyplacena odměna za závadná jednání, kterých se dopustil a jejichž závadnost uznal vyšetřovací výbor i prezident Banky. Žalobkyně navrhuje, aby Tribunál za účelem rozhodnutí o tomto podpůrném žalobním návrhu uložil EIB povinnost sdělit výši zmíněného výkonnostního bonusu, a to buď v rámci procesního organizačního opatření, nebo na jednání, které však nakonec nepožadovala.
- 164 Banka navrhuje, aby byl návrh na odškodnění zamítnut, s odůvodněním, že tvrzení žalobkyně se nezakládají na žádném věrohodném lékařském důkazu, ve kterém by byla potvrzena souvislost mezi zjištěným obtěžováním a tvrzeným poškozením zdraví žalobkyně. Má rovněž za to, že dodržela platné postupy a provedla je s řádnou péčí a včas. Zejména namítá, že žalobkyně nedoložila, v čem podle ní spočívá pochybení Banky.
- 165 V této souvislosti je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury je vznik mimosmluvní odpovědnosti EIB vázán na současné naplnění několika podmínek, a sice protiprávnosti jednání vytýkaného Bance, skutečné škody a příčinné souvislosti mezi vytýkaným protiprávním jednáním a uplatňovanou škodou (viz rozsudek ze dne 1. června 1994, Komise v. Brazzelli Lualdi a další, C-136/92 P, EU:C:1994:211, bod 42 a citovaná judikatura).
- 166 Podle ustálené judikatury, přiměřeně použitelné i na spory mezi EIB a jejími zaměstnanci, se sporná řízení mezi Uníí a jejími zaměstnanci řídí zvláštními pravidly, která jsou speciální ve vztahu k obecným zásadám mimosmluvní odpovědnosti Unie stanoveným v článku 268 a v čl. 340 druhém

pododstavci SFEU, a to bez ohledu na zaměstnanecký režim použitelný na dotčené zaměstnance Unie. Důvodem je, že na rozdíl od jiných osob jednajících na základě výše uvedených článků mají úředníci a zaměstnanci Unie pracovní právní vztah s orgánem či institucí Unie, k nimž jsou přiděleni, který zahrnuje zvláštní vzájemná rovná práva a povinnosti, jež se odráží mimo jiné v povinnosti dotčeného orgánu jednat s řádnou péčí ve vztahu k dotčené osobě. Cílem této rovnosti je především zachování vztahu důvěry, který musí existovat mezi orgány a jejich zaměstnanci, aby bylo vůči občanům zaručeno řádné plnění úkolů obecného zájmu svěřených jednotlivým orgánům. Z výše uvedeného vyplývá, že pokud Unie jedná jako zaměstnavatel, nese zvýšenou odpovědnost, která se projevuje povinností nahradit škody způsobené jejím zaměstnancům jakýmkoli jejím protiprávním jednáním v postavení zaměstnavatele (rozsudky ze dne 16. prosince 2010, Komise v. Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, bod 46, nepřezkoumaný rozhodnutím ze dne 8. února 2011, Réexamen Commission v. Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, a ze dne 12. července 2012, Komise v. Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, bod 103), a nikoli pouze za dostatečně závažná porušení právní normy, jejímž předmětem je přiznat práva jednotlivcům, jako je tomu u žalob podaných podle článku 268 a čl. 340 druhého pododstavce SFEU.

- 167 Dále platí, že pokud není splněna některá ze tří podmínek uvedených v bodě 165 tohoto rozsudku, musí být dotčená žaloba zamítnuta v plném rozsahu, aniž je třeba zkoumat splnění ostatních podmínek pro vznik mimosmluvní odpovědnosti (rozsudek ze dne 9. září 1999, Lucaccioni v. Komise, C-257/98 P, EU:C:1999:402, bod 14).
- 168 Pokud jde o újmu, jež žalobkyni podle jejího tvrzení vznikla v důsledku jednání nového ředitele, je třeba zdůraznit, že i když se dotčený dopustil uvedených jednání při plnění svých funkcí, neznamená to, že by v jejich důsledku nemohla být vyvozena jeho osobní odpovědnost v rámci žaloby podané žalobkyní k příslušnému vnitrostátnímu soudu, byť je třeba v této souvislosti uvést, že na rozdíl od článku 24 služebního řádu úředníků nestanoví předpisy použitelné na EIB povinnost pomoci, podle níž by byla Banka povinna pomoci žalobkyni, zejména finančně, při její snaze o získání takového zadostiučinění a nesla solidární odpovědnost za případnou újmu způsobenou některým z jejích zaměstnanců jiným jejím zaměstnancem (pokud jde o rozsah povinnosti pomoci vyplývající z článku 24 služebního řádu, viz rozsudek ze dne 12. prosince 2013, CH v. Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, bod 57).
- 169 Bance tudíž vznikne odpovědnost v důsledku jednání některého z jejích zaměstnanců vůči jinému zaměstnanci, pouze pokud by takové jednání bylo vyžadováno ze stany nadřízeného orgánu, čemuž tak v projednávané věci není.
- 170 Není tudíž splněna podmínka protiprávnosti jednání Banky, pokud jde o újmu, jež žalobkyni podle jejího tvrzení vznikla v důsledku „psychického obtěžování“ přičitatelného novému řediteli a kterou lze napravit podáním žaloby proti dotčenému řediteli k vnitrostátnímu soudu.
- 171 Mimoto žalobkyně nemůže důvodně tvrdit, že Banka neuplatnila své vnitřní postupy, když v projednávané věci provedla řízení upravené v politice v oblasti důstojnosti na pracovišti až do konce a prezident Banky v napadeném rozhodnutí uznal existenci psychického obtěžování, pokud jde o některá jednání nového ředitele, byť z tohoto závěru nevyvodil veškeré důsledky, které vyvozeny být měly.
- 172 Žalobkyně tudíž neprokázala pochybení na straně Banky ve vztahu k újmě, která jí podle jejího tvrzení vznikla v důsledku psychického obtěžování ze strany nového ředitele.
- 173 V každém případě není v projednávané věci splněna ani podmínka příčinné souvislosti mezi pochybením a tvrzenou újmu.

- 174 Podle spisu totiž žalobkyně v žádosti o poskytnutí pracovního volna z osobních důvodů uvedla dva důvody, z nichž jedním byla potřeba získat odstup od dotčeného oddělení po dobu trvání vyšetřovacího řízení. Naproti tomu nic nenásvědčuje tomu, že by požádala Banku, aby byla dočasně převedena do jiného útvaru, přinejmenším na stejnou pozici, i když v rámci svého návrhu na smír vyjádřila ochotu přijmout povýšení na pozici ve třídě vedoucích pracovní jednotky v jiném oddělení.
- 175 Vzhledem ke skutečnosti, že příslušný orgán vyhověl její žádosti výhradně na základě druhého důvodu, a sice aby mohla začít sama podnikat nebo nastoupit do jiného podniku, je zřejmé, že absence platu od Banky po dobu dvou let a nemajetková újma, která jí v této souvislosti vznikla, jsou důsledkem jejího rozhodnutí čerpat pracovní volno z osobních důvodů.
- 176 Z uvedeného vyplývá, aniž je třeba zkoumat relevantnost požadavku žalobkyně na sdělení informací o výši výkonnostního bonusu vyplaceného novému řediteli, že návrhová žádání na zadostiučinění za nemajetkovou újmu vyplývající z praktik představujících obtěžování, jež byly konstatovány v napadeném rozhodnutí, musí být zamítnuta.

K zadostiučinění za nemajetkovou újmu oddělitelnou od protiprávnosti napadeného rozhodnutí

- 177 Žalobkyně tvrdí, že jí vznikla nemajetková újma oddělitelná od protiprávnosti napadeného rozhodnutí, kterou nelze nahradit pouhým zrušením zmíněného rozhodnutí.
- 178 Podle ní taková újma, jejíž výši stanovila *ex æquo et bono* v částce 25 000 eur, vyplývá zaprvé z rozhodnutí vyšetřovacího výboru a prezidenta Banky nevyšetřovat veškerá závadná jednání, kterých se měl dopustit nový ředitel a na něž údajně upozornili ostatní čtyři zaměstnanci dotčeného oddělení; zadruhé ze skutečnosti, že Banka nepřijala opatření za účelem napravení profesní pověsti žalobkyně a zejména z toho, že žalobkyni bylo zakázáno, aby v průběhu postupu před zahájením sporného řízení a během sporného řízení sdělila komukoli v Bance, že se stala obětí psychického obtěžování; zatřetí z pocitu nespravedlnosti a útrap souvisejících s tím, že byla za účelem uznání svých práv nucena vést tato řízení, včetně snahy o dosažení smíru, a začtvrté z důvodu, že nový ředitel zaslal svou omluvu opožděně. Namítá rovněž neochotu Banky řešit spor smírně, jelikož posledně uvedená nesouhlasila s návrhem, aby jí byla nabídnuta funkce vedoucí pracovní jednotky v jiném oddělení, ani s návrhem na odškodnění.
- 179 Banka odmítá existenci nemajetkové újmy oddělitelné od tvrzené protiprávnosti napadeného rozhodnutí, přičemž zejména zdůrazňuje, že nebyla povinna zahájit vyšetřovací řízení čtyř osob zmíněných žalobkyní, které se podle jejích tvrzení staly obětí psychického obtěžování, protože dotčené osoby nepodaly v tomto směru stížnost a žalobkyně nemá právní zájem na podání žaloby ve prospěch třetích osob. Kromě toho nebyl vyšetřovací výbor s ohledem na podrobný a vyčerpávající obsah stížnosti podané žalobkyní povinen vyšetřovat jiné skutečnosti než tvrzené skutkové okolnosti. Pokud jde o pověst žalobkyně a její povinnost zachování důvěrnosti napadeného rozhodnutí, která jí měla být uložena, není Bance zřejmé, jaká nemajetková újma mohla žalobkyni vzniknout, zejména vzhledem k tomu, že Banka je podle svého názoru oprávněna uplatnit interní či externí opatření v případě porušení pravidel zachování důvěrnosti platných v její organizaci ze strany jejích zaměstnanců nebo třetích osob. Pokud jde o skutečnost, že jí nebyla nabídnuta nová funkce, Banka připomíná, že žalobkyně čerpala pracovní volno z osobních důvodů, a tudíž nebyla schopna se vrátit do práce během krátké doby, a proto jí odůvodněně nebyla předložena žádná nabídka nového pracovního místa.
- 180 V této souvislosti je třeba připomenout, že podle ustálené judikatury zrušení takového aktu stíženého vadou protiprávnosti, jako je napadené rozhodnutí, představuje samo o sobě přiměřené zadostiučinění, v zásadě dostatečné pro veškerou nemajetkovou újmu, kterou takový akt způsobil. To však neplatí, pokud žalující strana prokáže, že utrpěla nemajetkovou újmu oddělitelnou od protiprávnosti zakládající zrušení, která nemůže být plně napravena tímto zrušením (v tomto smyslu viz rozsudky ze dne

31. března 2004, *Girardot v. Komise*, T-10/02, EU:T:2004:94, bod 131; ze dne 19. května 2015, *Brune v. Komise*, F-59/14, EU:F:2015:50, bod 80, a ze dne 16. května 2017, *CW v. Parlament*, T-742/16 RENV, nezveřejněný, EU:T:2017:338, bod 64).
- 181 V projednávané věci, pokud jde o rozhodnutí vyšetřovacího výboru a prezidenta Banky nevyšetřit veškerá závadná jednání, kterých se měl dopustit nový ředitel a na která podle žalobkyně upozornili ostatní čtyři pracovníci dotčeného oddělení, je třeba připomenout, že prezidentu Banky přísluší rozsáhlá posuzovací pravomoc při určování, jaká opatření mají být přijata v případě zjištěného psychického obtěžování.
- 182 I když tedy [pravidla] vyšetřovacího řízení ve věci politiky v oblasti důstojnosti na pracovišti výslovně stanoví jako jednu z možností „provedení doplňujících šetření v konkrétní pracovní jednotce nebo v konkrétním oddělení“, nelze s ohledem na jednání představující obtěžování konstatovaná v této fázi v napadeném rozhodnutí, a aniž je dotčen nový přezkum ve věci, který musí být proveden na základě tohoto rozsudku, dospět k závěru, že by prezident Banky překročil svou posuzovací pravomoc, když se rozhodl nerozšířit v této fázi šetření o jednání nového ředitele vůči jiným zaměstnancům, než je žalobkyně.
- 183 Pokud jde o zákaz sdělit informace o existenci a obsahu napadeného rozhodnutí a omluvného dopisu nového ředitele, který byl uložen žalobkyni, je třeba připomenout, že i když byla během vyšetřovacího řízení žalobkyně vázána povinností zachování důvěrnosti, a měla tudíž postupovat přiměřeně a obezřetně při zasílání dopisů více adresátům, kteří nebyli přímými účastníky vyšetřovacího řízení nebo řízení týkajícího se oznámení o porušení kodexu chování, nic to nemění na tom, že Banka nebyla oprávněna od ní vyžadovat, aby zachovávala mlčenlivost o psychickém obtěžování, jehož se stala obětí, i po skončení vyšetřovacího řízení, přestože tuto skutečnost sám prezident Banky uznal.
- 184 Tímto protiprávním požadavkem, kterým je stíženo napadené rozhodnutí, byla žalobkyni uložena povinnost mlčenlivosti po nepřiměřeně dlouhou dobu, přičemž v důsledku zákazu hovořit o předmětné záležitosti vznikla žalobkyni nemajetková újma, která nemůže být plně napravena zrušením napadeného rozhodnutí (v tomto smyslu viz rozsudek ze dne 7. února 1990, *Culin v. Komise*, C-343/87, EU:C:1990:49, bod 28).
- 185 Pokud jde o tvrzenou neochotu Banky vyřešit spor smírně, je třeba podotknout, že i když článek 41 pracovního řádu zaměstnanců upravuje smířčí řízení, nemá oběť psychického obtěžování právo požadovat, aby dotčený orgán napravil takové psychické obtěžování, které je podle předpisů použitelných na Banku zakázané, tím, že dotčenou osobu jmenuje do konkrétní funkce, zejména že ji zaměstná na pozici vedoucí pracovní jednotky obsazované na základě výsledků výběrového řízení, v němž rozhodují schopnosti uchazečů a které je otevřeno všem pracovníkům dotčeného orgánu. Obdobně nebyla Banka v projednávané věci povinna nabídnout žalobkyni odškodnění za účelem vyřešení jejího sporu s novým ředitelem, byť o takovém kroku může uvažovat, zejména v rámci smířčího řízení.
- 186 Pokud jde o omluvný dopis předaný žalobkyni dne 9. května 2018, tedy téměř dva měsíce po vydání napadeného rozhodnutí, mohl být samozřejmě napsán a zaslán rychleji. Takové prodlení je nicméně relativní a nelze z něj dovozovat pochybení na straně Banky, které by zakládalo její odpovědnost.
- 187 S ohledem na shora uvedené úvahy považuje Tribunál za přiměřené zadostiučinění za nemajetkovou újmu vzniklou žalobkyni, již nelze plně napravit zrušením napadeného rozhodnutí, částku stanovenou *ex aequo et bono* ve výši 10 000 eur.

K zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou tvrzeným pochybením vedoucího personálního oddělení

- 188 Podle žalobkyně se vedoucí personálního oddělení dopisem ze dne 10. dubna 2017 dopustil dvou pochybení a způsobil jí tak nemajetkovou újmu, za niž se domáhá zadostiučinění. Zprvč ze znění zmíněného dopisu lze dovodit porušení článku 2 „Popisu pravomocí a povinností“ generálního ředitele pro dodržování právních předpisů (compliance), který je povinen provádět šetření nezávisle na jiných generálních ředitelstvích a odděleních Banky. Podle žalobkyně je z něj totiž zřejmé, že zprvč vedoucí personálního oddělení na jedné straně věděl o postupu řízení týkajícího se oznámení o porušení kodexu chování a o opatřeních přijatých v jeho rámci a na druhé straně si přisvojil výsadní pravomoci prezidenta a viceprezidentů Banky při dohledu nad zjevně nesprávným postupem v řízení týkajícím se oznámení o porušení kodexu chování.
- 189 Z druhé má žalobkyně za to, že vedoucí personálního oddělení vyhrožoval jejímu právnímu zástupci a jí samotné odvetnými opatřeními, případně je zastráhal ve smyslu příručky o důstojnosti na pracovišti a politiky oznamování závadných jednání, což jí mohlo jako oběť psychického obtěžování odradit od uplatnění jejích práv, zejména vůči osobě, která se vůči ní dopustila obtěžování. Podpůrně spatřuje žalobkyně ve sděleních vedoucího personálního oddělení obsažených v dopise ze dne 10. dubna 2017 porušení povinnosti Banky jednat s řádnou a náležitou péčí, v jehož důsledku se vedoucí personálního oddělení snažil uplatnit právní opatření proti žalobkyni a jejímu právnímu zástupci. V této souvislosti žalobkyně namítá, že obvinění z porušení povinností důvěrnosti z její strany ve vyšetřovacím řízení, obsažená ve zmíněném dopise, jsou zcela nepodložená a ve skutečnosti postrádají jakýkoli základ. Žalobkyně především nevidí žádný důvod, proč by informace obsažené v dopise ze dne 6. února 2017 měly být důvěrné ve vztahu k prezidentu a viceprezidentům Banky, ani jak by mohla být poškozena pověst nového ředitele, když bylo potvrzeno, že se vůči žalobkyni dopustil jednání zakládajících psychické obtěžování.
- 190 Jednání vedoucího personálního oddělení jí znejistilo a vyvolalo v ní vážnou úzkost, což přispělo ke ztrátě její důvěry v nestrannost Banky, jejíž odpovědní pracovníci podle jejího názoru prokázali odhodlání chránit pověst nového ředitele za každou cenu, místo aby jí jako oběti psychického obtěžování pomohli napravit její profesní pověst, a požaduje proto částku ve výši nejméně 25 000 eur z titulu zadostiučinění za nemajetkovou újmu, která jí tím vznikla.
- 191 Banka namítá nepřipustnost návrhového žádání na odškodnění v souvislosti s dopisem ze dne 10. dubna 2017, protože zmíněný dopis se týkal řízení o oznámení o porušení kodexu chování, které je odlišné od vyšetřovacího řízení, na jehož základě bylo vydáno napadené rozhodnutí, a nebyla jím uložena žádná povinnost zachování důvěrnosti ohledně posledně uvedeného rozhodnutí. Podle jejího názoru tudíž nelze zmíněný akt napadnout a nezakládá pochybení dotčeného útvaru, za které by bylo možné domáhat se odškodnění. Návrhové žádání na odškodnění je v tomto bodě tudíž podle Banky předčasné, a podpůrně je v každém případě neodůvodněné.
- 192 V tomto ohledu Tribunál nejprve připomíná, že na rozdíl od tvrzení Banky nemohou být dotčená návrhová žádání na odškodnění nepřipustná jen z toho důvodu, že dopis ze dne 10. dubna 2017 není akt nepříznivě zasahující do právního postavení, jelikož žalobkyně nesporně připisuje EIB jednání, jež může zakládat odpovědnost Banky, a že mimoto podle článku 41 pracovního řádu zaměstnanců není uplatnění takových návrhových žádání podmíněno podáním návrhového žádání směřujícího ke zrušení zmíněného dopisu ani připustností takového návrhu na zrušení.
- 193 Následně Tribunál dospěl k závěru, že v každém případě musí být dotčené návrhové žádání na odškodnění, obsažené ve druhém návrhu na smír předloženém žalobkyni dne 14. června 2017, zamítnuto ve věci samé, aniž je třeba posuzovat, zda byla splněna povinnost stanovená v článku 41 pracovního řádu zaměstnanců, konkrétně že spor měl být před podáním projednávané žaloby, tedy přede dnem 15. června 2017, předložen ke smírcímu řízení.

- 194 Tribunál totiž konstatuje, že první tři odstavce dopisu ze dne 10. dubna 2017, který společně podepsali vedoucí personálního oddělení a vedoucí odboru pro sociální vztahy a správní služby, jsou psány obecně a jejich smyslem je ujistit žalobkyni, že řízení o jejím oznámení o porušení kodexu chování řádně probíhá a že příslušné útvary Banky vynaloží úsilí, aby postupovaly v souladu s předpisy platnými v její organizaci.
- 195 Na rozdíl od tvrzení žalobkyně nelze z takového obecného znění dovozovat, že by vedoucí personálního oddělení porušil nezávislost generálního ředitele pro dodržování právních předpisů při vyřizování dotčeného oznámení o porušení kodexu chování podaného žalobkyní na základě politiky oznamování závadných jednání, ani že vedoucí personálního oddělení znal podrobnosti o postupu řízení týkajícího se oznámení o porušení kodexu chování a o opatřeních přijatých v jeho rámci, a konečně ani to, že by si posledně uvedený přisvojil výsadní pravomoci náležející prezidentovi a viceprezidentům Banky v rámci dohledu nad případným zjevně nesprávným postupem v řízení o oznámení o porušení kodexu chování.
- 196 Pokud jde o tvrzení, že ji vedoucí personálního oddělení informoval o tom, že si Banka vyhrazuje právo prověřit možnost uplatnění právních prostředků na ochranu svých zájmů, včetně prostředků týkajících se dodržování pravidel zachování důvěrnosti platných v její organizaci, je třeba podotknout, že v době, kdy žalobkyně zaslala mnoha adresátům dopis ze dne 6. února 2017, ještě probíhalo vyšetřovací řízení zahájené na základě její stížnosti, takže byla vázána povinností zachovávat důvěrnost, a to i ohledně oznámení o porušení kodexu chování, na něž se ostatně rovněž vztahuje povinnost zachování důvěrnosti.
- 197 Za těchto okolností a nehledě na skutečnost, že prezident Banky stížnosti podané žalobkyní nakonec částečně vyhověl, a zaslání dotčeného dopisu tudíž nemohlo neodůvodněně ohrozit profesní pověst nového ředitele, byl vedoucí personálního oddělení legitimně oprávněn upozornit žalobkyni a jejího právního zástupce, že ani postavení stěžovatelky ve vyšetřovacím řízení týkajícím se tvrzených skutkových okolností zakládajících psychické obtěžování, ani postavení oznamovatelky v řízení o oznámení týkajícím se porušení kodexu chování, nezprošťuje žalobkyni povinnosti zachovávat důvěrnost, jejímž účelem je předejít neodůvodněnému ohrožení profesní pověsti všech účastníků a kterou jsou vázáni bez rozdílu jak domnělá oběť, tak svědci a domnělý obtěžovatel, a to po celou dobu trvání vyšetřovacího řízení.
- 198 Konečně nelze z obsahu dopisu ze dne 10. dubna 2017 dovodit ani podjatost Banky či jejích útvarů při vyřizování oznámení o porušení kodexu chování podaného žalobkyní, které ke dni podání projednávané žaloby ještě probíhalo.
- 199 S ohledem na všechny výše uvedené úvahy je třeba částečně vyhovět návrhovému žádání směřujícímu ke zrušení a částečně vyhovět návrhovému žádání na odškodnění, a to tak, že Bance bude uložena povinnost zaplatit žalobkyni částku ve výši 10 000 eur za vzniklou nemajetkovou újmu.

K nákladům řízení

- 200 Článek 134 odst. 3 jednacího řádu stanoví, že pokud měli účastníci řízení ve věci částečně úspěch i neúspěch, ponese každý z nich vlastní náklady řízení. Jeví-li se to však vzhledem k okolnostem v projednávané věci jako odůvodněné, může Tribunál rozhodnout, že účastník řízení ponese vlastní náklady řízení a nahradí část nákladů řízení vynaložených druhým účastníkem řízení.
- 201 Za okolností v projednávané věci, kdy bylo návrhovému žádání směřujícímu ke zrušení v zásadě vyhověno a kdy Banka svým opomenutím jmenovat za sebe člena smírčí komise ve lhůtě jednoho týdne stanovené v článku 41 pracovního řádu zaměstnanců upřela žalobkyni možnost podat žalobu k uplatnění jejích práv, pokud jde o zmíněná návrhová žádání, jeví se přiměřeným rozhodnout, že Banka ponese vlastní náklady a nahradí polovinu nákladů vynaložených žalobkyní.

Z těchto důvodů

TRIBUNÁL (první senát)

rozhodl takto:

- 1) **Rozhodnutí prezidenta Evropské investiční banky (EIB) ze dne 20. března 2017 se částečně zrušuje v rozsahu, v němž je v něm použita nesprávná definice pojmu „psychické obtěžování“, v němž nestanoví okamžitou sankci za zjištěný případ psychického obtěžování v EIB a v němž ukládá adresátce dotčeného rozhodnutí povinnost zachování důvěrnosti v rozporu s cíli sledovanými vyšetřovacím řízením týkajícím se tvrzeného psychického obtěžování.**
- 2) **Ve zbývajících částech návrhová žádání směřující ke zrušení zamítají.**
- 3) **EIB je povinna zaplatit SQ částku ve výši 10 000 eur za vzniklou nemajetkovou újmu.**
- 4) **Ve zbývajících částech návrhová žádání směřující k náhradě újmy zamítají.**
- 5) **EIB ponese vlastní náklady řízení a nahradí polovinu nákladů řízení vynaložených SQ.**
- 6) **SQ ponese polovinu vlastních nákladů řízení.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 13. července 2018.

Podpisy.

Obsah

Právní rámec	1
Skutečnosti předcházející sporu	6
Ke stížnosti na psychické obtěžování a k oznámení o porušení kodexu chování	7
K průběhu vyšetřovacího řízení	8
Ke zprávě ze šetření	10
K napadenému rozhodnutí a opatřením přijatým k jeho provedení	12
Řízení a návrhová žádání účastníků řízení	13
Právní otázky	14
Úvodní poznámky k zaměstnaneckému režimu platnému v Bance a k dodržení postupu před zahájením sporného řízení týkajícího se Banky	14
K návrhovému žádání směřujícímu k částečnému zrušení napadeného rozhodnutí	15
K prvnímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení a zjevně nesprávného posouzení povahy dosud sporných jednání	15
– K první části prvního žalobního důvodu	15
– Ke druhé části prvního žalobního důvodu	17
Ke druhému žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení v souvislosti s nezahájením disciplinárního řízení proti novému řediteli	20
– K opatřením, která může podle předpisů použitelných na EIB doporučit vyšetřovací výbor a následně přijmout prezident Banky v případě zjištěného psychického obtěžování	22
– K povaze a dostatečnosti opatření přijatých z důvodu psychického obtěžování zjištěného v projednávané věci	23
Ke třetímu žalobnímu důvodu, vycházejícímu z nesprávného právního posouzení a zjevně nesprávného posouzení povinnosti žalobkyně jako oběti zachovávat důvěrnost napadeného rozhodnutí	24
K návrhovým žádáním na odškodnění	27
K zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou praktikami představujícími obtěžování konstatovanými v napadeném rozhodnutí	27
K zadostiučinění za nemajetkovou újmu oddělitelnou od protiprávnosti napadeného rozhodnutí	29

K zadostiučinění za nemajetkovou újmu způsobenou tvrzeným pochybením vedoucího personálního oddělení	31
K nákladům řízení	32