



Samling af Afgørelser

RETTENS DOM (Første Afdeling)

13. juli 2018*

»Personalesag – ansatte ved EIB – klage over psykisk chikane – administrativ undersøgelse – begrebet »psykisk chikane« – krav om, at den foreholdte adfærd skal være af gentagen karakter for at udgøre »psykisk chikane« – afslag på indledning af en disciplinærsag mod den, der har udvist denne adfærd – tavshedspligt vedrørende den igangværende administrative undersøgelsesprocedure og den efterfølgende afgørelse om afslutning af proceduren, hvori det fastslås, at der er udøvet psykisk chikane«

I sag T-377/17,

SQ, ansat ved Den Europæiske Investeringsbank, ved advokaterne N. Cambonie og P. Walter,

sagsøger,

mod

Den Europæiske Investeringsbank (EIB) ved G. Faedo og K. Carr, som befuldmægtigede, bistået af advokat B. Wägenbaur og barrister J. Currall,

sagsøgt,

angående en anmodning fremsat i henhold til artikel 50a, stk. 1, i statuten for Den Europæiske Unions Domstol og artikel 41 i EIB's personalevedtægt med påstand om for det første delvis annullation af EIB's formands afgørelse af 20. marts 2017 og for det andet erstatning for det økonomiske og ikke-økonomiske tab, som sagsøgeren hævder at have lidt som følge af hendes overordnedes psykiske chikane og EIB's adfærd,

har

RETTEN (Første Afdeling),

sammensat af afdelingsformanden, I. Pelikánová, og dommerne P. Nihoul og J. Svingenssen (refererende dommer),

justitssekretær: E. Coulon,

på grundlag af den skriftlige forhandling,

afsagt følgende

* Processprog: fransk.

Dom

Retsforskrifter

1 I henhold til artikel 308 TEUF er vedtægterne for Den Europæiske Investeringsbank (EIB eller herefter »Banken«) indeholdt i protokol nr. 5, der er knyttet som bilag til EUF-traktaten og til EU-traktaten, som den udgør en integrerende del af. Ifølge artikel 7, stk. 3, litra h), i denne protokol vedrørende vedtægterne for Banken skal styrelsesrådet godkende Bankens forretningsorden. Det fremgår af artikel 31 i denne forretningsorden, som blev godkendt den 4. december 1958, og som er blevet ændret mange gange efterfølgende, at de for Bankens personale gældende forskrifter fastsættes af bestyrelsen. Den 20. april 1960 vedtog Bankens bestyrelse i denne forbindelse vedtægten for Bankens personale (herefter »personalevedtægten«).

2 Personalevedtægtens artikel 41 bestemmer i den affattelse, som finder anvendelse på tvisten, og som blev vedtaget ved Bankens bestyrelses afgørelse af 4. juni 2013 og trådte i kraft den 1. juli samme år:

»Alle individuelle tvister mellem Banken og dens ansatte afgøres af Den Europæisk Unions Domstol. Hvis en ansat anlægger et søgsmål vedrørende en foranstaltning fra Banken, der er bebyrdende for den pågældende, skal det ske inden for tre måneder.

Ud over søgsmål ved Domstolen [...] og før der anlægges et sådant søgsmål, kan tvister bortset fra tvister, der følger af iværksættelse af de i artikel 38 nævnte foranstaltninger, gøres til genstand for en forligsprocedure ved Bankens forligsudvalg.

Anmodningen om forlig skal indgives senest tre måneder [regnet fra] tidspunktet for de faktiske omstændigheder eller forkyndelsen af de foranstaltninger, der er genstand for tvisten.

Forligsudvalget består af tre medlemmer. Når udvalget skal træde sammen, udpeges et af medlemmerne af Bankens formand og et andet af den berørte person, og udpegelserne skal ske senest en uge efter, at en af parterne har fremsat anmodningen over for den anden. Det tredje medlem, der er formand for udvalget, udpeges af de to førstnævnte medlemmer senest en uge efter deres udpegelse. Dette medlem behøver ikke at være ansat ved Banken. Hvis de to førstnævnte medlemmer ikke kan nå til enighed om at udpege en formand inden for en uge efter deres udpegning, udpeges formanden af præsidenten for Den Europæiske Unions Domstol.

Forligsproceduren anses for at være slået fejl i følgende tilfælde:

- hvis Domstolens præsident ikke har udpeget formanden [for forligsudvalget] inden for fire måneder efter at have modtaget begæring herom fra Bankens formand
- hvis forligsudvalget ikke er nået til enighed om en løsning, som begge parter kan tilslutte sig, inden for to uger efter dets nedsættelse.«

3 Den 1. august 2006 vedtog Bankens bestyrelse en adfærdskodeks for Banken (herefter »adfærdskodeksen«). Denne kodeks' artikel 3.6 med overskriften »Værdighed på arbejdspladsen« bestemmer:

»Enhver form for chikane og intimidering er uacceptabel. Enhver, der har været offer for chikane eller intimidering, kan i henhold til Bankens politik for værdighed på arbejdspladsen rette henvendelse til [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen], uden at en sådan henvendelse kan give anledning til kritik af den pågældende. Banken er forpligtet til at udvise omsorg over for den berørte person og tilbyde den pågældende støtte.«

- 4 Hvad navnlig angår begrebet psykisk chikane præciseres følgende i den nævnte kodeks' artikel 3.6.1:

»3. 6.1. Psykisk chikane

Ved psykisk chikane forstås fjendtlige eller upassende ord, adfærd eller handlinger, som en eller flere ansatte over en længere periode systematisk tilkendegiver eller udviser over for en anden ansat. Uhøflige bemærkninger eller uvenlige ord, der kommer til udtryk i forbindelse med et ophidset skænderi, udgør ikke psykisk chikane. Gentagne raseriudbrud, mobning, uhøflige bemærkninger eller sårende antydninger, der gentages regelmæssigt over en periode på flere uger eller måneder, udgør imidlertid utvivlsomt chikane på arbejdspladsen.

[...]«

- 5 I 2003 vedtog Banken imidlertid også en »politik for respekt for værdighed på arbejdspladsen« (herefter »politikken for værdighed på arbejdspladsen«). Under overskriften »Intimidering og chikane – hvad drejer det sig om?« bestemmer politikken for værdighed på arbejdspladsen følgende:

»Chikane og intimidering kan antage mange forskellige former. Chikane og intimidering kan antage fysisk eller mundtlig karakter og udøves ofte over en periode, men kan også forekomme i form af alvorlige punktuelle begivenheder. Det er ikke relevant, om den omhandlede adfærd er forsætlig eller ej. Det afgørende er, om chikane eller intimideringen udgør en uønsket og uacceptabel adfærd, der skader selvværdet og selvtilliden hos den person, der udsættes for chikane eller intimideringen.

[...]«

- 6 Politikken for værdighed på arbejdspladsen indebærer to interne procedurer, der har til formål at behandle sager vedrørende intimidering og chikane, nemlig dels en uformel procedure, hvorved den berørte ansatte kan søge at opnå en mindelig løsning på problemet, dels en formel undersøgelsesprocedure (herefter »undersøgelsesproceduren«), hvorved den ansatte formelt kan indgive en klage, der behandles af et undersøgelsesudvalg bestående af tre personer (herefter »undersøgelsesudvalget«). Dette undersøgelsesudvalg har til opgave at gennemføre en objektiv og uafhængig undersøgelse samt at fremsætte en henstilling til Bankens formand, som træffer den endelige afgørelse om de foranstaltninger, der skal iværksættes.

- 7 Hvad angår undersøgelsesproceduren bestemmer politikken for værdighed på arbejdspladsen følgende:

»Den ansatte forelægger mundtligt eller skriftligt sagen for [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen]. Såfremt generaldirektøren finder, at der ikke foreligger et klart tilfælde, der kan give anledning til at pålægge disciplinære sanktioner, men at der under hensyn til sagens omstændigheder må antages at foreligge chikane, kan den berørte ansatte indlede undersøgelsesproceduren på følgende måde:

1. Den ansatte anmoder skriftligt [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen,] om at indlede en undersøgelsesprocedure med angivelse af, hvad klagen vedrører, og navnene på den eller de personer, der hævdes at have udvist chikane.
2. Efter aftale med personalerepræsentanterne fremsætter [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen] over for [Bankens] formand forslag om sammensætning af et udvalg og fastsætter en dato for påbegyndelsen af undersøgelsen, der skal ligge senest 30 kalenderdage efter modtagelsen af klagen.

3. [Generaldirektøren, leder af personaleafdelingen,] bekræfter straks modtagelsen af den berørte ansattes skrivelse og giver [samtidig] [den pågældende] meddelelse om, at der indledes en undersøgelsesprocedure. [Generaldirektøren, leder af personaleafdelingen,] foretager endvidere følgende:
- a) anmoder den berørte ansatte om at redegøre for klagen i et notat og om inden for [ti] dage at fremsende beviser eller dokumentation som fortrolig forsendelse til generaldirektøren, såfremt den ansatte måtte ønske dette
 - b) anmoder den ansatte om at angive i notatet, om der kan føres vidner (uden at nævne navne)
 - c) giver oplysning om, at når det nævnte notat er modtaget, vil den påståede chikanør blive underrettet om klagens indhold og modtage de relevante oplysninger i denne henseende, dog vil den pågældende ikke få en kopi af notatet
 - d) underretter den ansatte om, at klagen ikke kan trækkes tilbage, og at [undersøgelsesproceduren] skal føres til ende
 - e) underretter [klageren] om, at den formodede chikanør vil blive gjort opmærksom på, at vedkommende ikke på noget tidspunkt må opsøge [klageren], og at både [klageren] og den formodede chikanør skal behandle klagen strengt fortroligt (notatet dateres og sendes retur til [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen], der skriftligt bekræfter modtagelsen)
 - f) angiver, at undersøgelsen indledes inden for 30 kalenderdage, og at de to parter vil blive underrettet om datoen [...] for deres individuelle høring, deres ret til at være repræsenteret eller ledsaget og udvalgets sammensætning.
4. Efter modtagelsen af [klagerens] notat foretager [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen,] følgende:
- a) fremsender hurtigst muligt en skrivelse til den formodede chikanør med en beskrivelse af klagens genstand og samtlige relevante oplysninger og anmoder den pågældende om inden for [ti] dage at fremsende et skriftligt svar vedlagt dokumentation eller beviser som fortrolig forsendelse til generaldirektøren, såfremt den pågældende måtte ønske dette
 - b) anmoder den pågældende om at angive i svaret, om der vil blive ført vidner (uden at nævne navne)
 - c) underretter den formodede chikanør om, at vedkommende ikke på noget tidspunkt må opsøge klageren, og at både klageren og den formodede chikanør skal behandle klagen strengt fortroligt (notatet dateres og sendes retur til [generaldirektøren, leder af personaleafdelingen], der skriftligt bekræfter modtagelsen).
- [...]«
8. Hvad angår høringen fremgår følgende af undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen:
- »Formålet med høringen er nøjagtigt at fastlægge, hvad der er sket, og undersøge de faktiske omstændigheder, således at det er muligt at udfærdige en begrundet henstilling [...]
- Udvalget kan vælge den fremgangsmåde, som det finder passende. Høringen gennemføres normalt i form af en række separate samtaler, der afholdes i følgende rækkefølge:

– først [klageren]

- de eventuelle vidner, som [klageren] har udpeget
- den formodede chikanør
- de eventuelle vidner, som den formodede chikanør har udpeget

[...]«

- 9) Hvad angår undersøgelsens resultat fremgår følgende af undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen:

»Når samtlige parter er blevet hørt, og når samtlige relevante undersøgelser er blevet gennemført, foretager udvalget en vurdering af sagen og fremsætter forslag om en begrundet henstilling. Udvalget kan ikke træffe afgørelser.

Udvalget kan tilkendegive forskellige henstillinger, herunder, at

- sagen henlægges, da det er lykkedes for de to parter at afklare situationen og at nå frem til en løsning for fremtiden, der er acceptabel for dem begge
- sagen ikke anses for at vedrøre intimidering eller chikane, men betragtes som en arbejdsconflikt, som skal undersøges nærmere, eller som der skal følges op på
- klagen forkastes
- der træffes de nødvendige foranstaltninger, såfremt udvalget har godtgjort, at klagen er grundløs og fremsat med ondsindet hensigt
- der indledes en disciplinærsag [mod den formodede chikanør].

Udvalgets skriftlige henstilling udarbejdes senest fem dage efter undersøgelsens afslutning og forelægges [Bankens] formand til afgørelse.«

- 10) Hvad angår den afgørelse, som træffes af Bankens formand, fremgår følgende af undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen:

»Den afgørelse, som [Bankens] formand træffer, skal indeholde en angivelse af de foranstaltninger, der i givet fald skal iværksættes, samt en angivelse af, inden for hvilke tidsrammer dette skal ske. Der kan f.eks. være tale om:

- indledning af en disciplinærsag [mod den formodede chikanør]
- iværksættelse af yderligere undersøgelser i en bestemt arbejdsgruppe eller afdeling
- en løsning, som parterne aftaler i fællesskab.

Hvis det ikke er påvist, at der er udøvet chikane, og gældende regler ikke er tilsidesat, bør det sikres over for de to parter, at [undersøgelsesproceduren] ikke har negative konsekvenser for dem.

[...]«

- 11 Under overskriften »Opbevaring af oplysninger« fremgår følgende af undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen:

»For at beskytte alle berørte parter opbevares akterne strengt fortroligt, og oplysningerne videregives kun, hvis det er absolut nødvendigt. [Afdelingen for menneskelige ressourcer] opbevarer sagsakter, der indeholder oplysninger om navne, datoer, klager og resultater, fortroligt og under tilsyn af den ansvarlige for beskyttelse af personoplysninger med henblik på politisk opfølgning og sikring af sammenhæng og rimelighed.«

Sagens baggrund

- 12 Sagsøgeren, SQ, der er ansat ved Banken, indtrådte i Bankens tjeneste den 1. april 2008 som medarbejder [*fortroligt*]¹ i afdelingen [*fortroligt*] (herefter »den omhandlede afdeling«).
- 13 Den daværende direktør for den omhandlede afdeling besluttede i 2011, at sagsøgeren skulle være knyttet direkte til dennes tjenestegrene, og overdrog i denne forbindelse en række specifikke sager til sagsøgeren. I oktober 2011 blev sagsøgeren i øvrigt faktisk leder af en gruppe, der i 2013 og 2014 bestod af en kommunikationsmedarbejder, en fuldtidsansat assistent og en nyuddannet medarbejder.
- 14 Ifølge sagsøgeren anmodede den daværende direktør for den omhandlede afdeling flere gange om, at hendes rolle blev taget op til fornyet overvejelse, at den gruppe, som sagsøgeren var leder for, blev omdannet til en enhed, og at hun som følge heraf blev kontorchef.
- 15 I oktober 2014 trådte en ny direktør i funktion efter forgængerens afgang (herefter »den nye direktør«). Banken gav den nye direktør besked om at omstrukturere den omhandlede afdeling, hvis resultater ikke var tilfredsstillende, bl.a. fordi der manglede kvalificeret arbejdskraft, hvilket skulle afhjælpes med eksterne ansættelser.
- 16 I forbindelse med omstruktureringen af den omhandlede afdeling blev den gruppe, som sagsøgeren stod i spidsen for, opløst. Sagsøgeren bad i øvrigt flere gange den nye direktør om at få ajourført sin jobbeskrivelse, hvilket ikke skete.
- 17 Den 2. juni 2016 blev sagsøgeren sygemeldt på grund af udbrændthed.
- 18 Den 8. september 2016 deltog sagsøgeren i en samtale med lederen af Afdelingen for Personaleledelse og Trivsel under Afdelingen for Personaleledelse og Administration i Generaldirektoratet (GD) for Personale og med en ledende medarbejder fra Tjenesten for Menneskelige Ressourcer. I forlængelse af denne samtale sendte hun en e-mail til disse to personer, hvori hun beskrev visse former for adfærd, som den nye direktør havde udvist, og som efter hendes opfattelse måtte betragtes som psykisk chikane og diskrimination på grund af køn. I denne e-mail bad hun bl.a. om, at der blev fundet en mindelig og hurtig løsning på denne situation, hvorved hun enten blev bevilget tjenestefrihed af personlige årsager (herefter »orlov«) i to år, eller at hun blev ansat som kontorchef i en anden afdeling.
- 19 Den 26. oktober 2016 indgav sagsøgeren ved hjælp af det dertil beregnede skema en ansøgning om orlov i to år med den begrundelse, at hun var blevet udsat for psykisk chikane fra den nye direktør, og at han havde ført en kønsdiskriminerende politik. Sagsøgeren forklarede således for det første, at en orlov på to år ville gøre det muligt for Banken at oplyse sagen og at træffe de foranstaltninger, der var nødvendige for at bringe den nye direktørs adfærd til ophør, uden at hun skulle frygte eller

1 – Fortrolige oplysninger udeladt.

udsættes for eventuelle gengældelsesforanstaltninger. For det andet ville den nævnte orlov gøre det muligt for hende at genskabe tilliden til hendes ledere ved at arbejde for eller stifte en virksomhed.

- 20 Den 26. oktober 2016 indgav sagsøgeren i henhold til Bankens interne regler også en klage (herefter »klagen«) over den nye direktørs adfærd over for hende, hvori hun principalt gjorde gældende, at der var tale om psykisk chikane som omhandlet i adfærdskodeksens artikel 3.6 og 3.6.1 og tilsidesættelse af de interne regler om respekt for værdigheden. Sagsøgeren gjorde subsidiært gældende, at denne adfærd var i strid med adfærdskodeksens artikel 1.1, 3.1, 3.3 og 3.5.
- 21 Den 26. oktober 2016 foretog sagsøgeren i henhold til adfærdskodeksens artikel 1.5.1, sammenholdt med den »whistleblowingpolitik«, som Banken havde vedtaget den 21. januar 2009 (herefter »whistleblowingpolitikken«), en anmeldelse om den nye direktørs adfærd, som efter hendes opfattelse var udtryk for et brud på princippet om lige muligheder som omhandlet i denne kodeks' artikel 1.2 og forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i samme kodeks' artikel 1.3 (herefter »anmeldelsen«). Sagsøgeren var i det væsentlige utilfreds med, at fire af de seks kvindelige ansatte, der havde ledelsesfunktioner, i den omhandlede afdeling var blevet udskiftet med mandlige ansatte. Den nye direktør omgav sig således hovedsageligt med mænd og fulgte en praksis, der var i strid med adfærdskodeksen.

Klagen over psykisk chikane og anmeldelsen

- 22 Med den forklaring, at hendes karriere havde fået en brat ende, efter at den nye direktør var tiltrådt, gjorde sagsøgeren i klagen gældende, at den nye direktør havde udviklet en praksis, der gik ud på at udelukke kvindelige ledere fra den omhandlede afdeling og i denne sammenhæng at »knække« sagsøgeren, som den tidligere direktør havde haft fuld tillid til. Den nye direktør overflyttede sagsøgeren til en stilling, hvortil der ikke var knyttet et ansvarsområde, og hvis formål ikke var klart defineret, og lagde hende dermed »på is«.
- 23 Sagsøgeren henviste i øvrigt til, at den nye direktør havde »afviklet« den tremandsgruppe, som hun tidligere havde været leder for, at der var blevet rejst tvivl om sagsøgerens legitimitet over for de tre medlemmer af denne gruppe, og at hun gentagne gange var blevet udsat for kritik, at arbejdsopgaver, der i princippet burde have været hendes, var blevet tildelt andre personer, at hun var blevet foreholdt oplysninger om behandlingen af de sager, som hun var ansvarlig for, bl.a. ved ikke at blive indkaldt til forberedende møder forud for et vigtigt møde med Bankens formand, at hun ikke havde fået feedback på sin faglige indsats, selv om den nye direktør var blevet orienteret herom med henblik på feedback, og at hun var blevet udsat for talrige ondsindede handlinger, også efter at hun var blevet sygemeldt.
- 24 Med hensyn til de sidstnævnte handlinger havde den nye direktør bl.a. omtalt hende i nedsættende og aggressive vendinger over for en af hendes kollegaer og veninder; han havde overvejet at bede Tjenesten for Menneskelige Ressourcer om at lade hende gennemgå en yderligere lægeundersøgelse til trods for de lægeattester, som hun havde fremlagt; han havde opstillet årlige målsætninger for sagsøgeren i juni 2016, selv om hun var på sygeorlov, og han havde endelig offentliggjort en indkaldelse af ansøgninger med det formål at besætte sagsøgerens stilling, selv om hun endnu ikke havde meddelt GD for Personale, at hun ikke havde til hensigt at genoptage sit arbejde efter sygeorloven.
- 25 Sagsøgeren gjorde endvidere gældende, at den nye direktør stillede hende ringere under en udvælgelsesprocedure vedrørende en stilling som kontorchef. Den 29. juni 2015, dvs. efter at hun havde søgt denne stilling, underrettede den nye direktør hende således om, at han ville fremlægge den omhandlede afdelings nye organisationsplan sidst på dagen. Uden hensyntagen til den samtale, som sagsøgeren skulle have med udvælgelsespanelet om stillingen som kontorchef den efterfølgende dag, og som normalt ville have været afgørende for besættelsen af denne stilling, præsenterede den nye

direktør imidlertid personalet i den omhandlede afdeling for den nye organisationsplan, hvori sagsøgeren ikke var angivet som kontorchef, hvilket efter hendes opfattelse viste, at den nye direktør allerede havde besluttet at udelukke hende fra denne udvælgelsesprocedure.

- 26 Sagsøgeren henviste desuden til, at den nye direktør havde fremsat malplacerede, aggressive, hånlige og anklagende udsagn, bl.a. i forbindelse med møder, stillet urimelige, vanvittige og uklare krav til hende og kritiseret hende, når hun ikke var til stede. Den nye direktør havde navnlig udtalt, at Bankens ansatte ikke burde klage, når de var så heldige at have de stillinger og lønninger, som de havde. Han havde i øvrigt sagt, at han ikke i forbindelse med sin ansættelse som direktør havde fået besked om, at han ikke – som det gjaldt for hans tidligere ansættelser – frit kunne afskedige de ansatte, som han var utilfreds med.
- 27 Sagsøgeren pegede ligeledes dels på den nye direktørs favorisering af visse ansatte og navnlig af personer, som havde arbejdet for en anden international organisation, og som den nye direktør havde hjulpet med at blive ansat, dels på hans kritiske eller uinteresserede holdning over for det arbejde, som blev udført af de ansatte, herunder sagsøgeren, der allerede var ansat i afdelingen, da han tiltrådte som direktør.
- 28 Sagsøgeren sluttede således sin klage med at anmode Banken om følgende:
- for det første at træffe bestemmelse om, at der i overensstemmelse med de interne regler om respekt for værdigheden blev indledt en administrativ undersøgelse for at klarlægge de faktiske omstændigheder, der var beskrevet i klagen, bl.a. ved at høre sagsøgeren, de vidner, som hun havde til hensigt at føre, og andre personer, der måtte have kendskab til de faktiske omstændigheder
 - for det andet at fastslå formelt, at disse faktiske omstændigheder udgjorde psykisk chikane mod hende og i givet fald mod andre ansatte
 - for det tredje i henhold til personalevedtægtens artikel 38 at beslutte at indlede en disciplinærsag mod den eller de personer, der måtte anses for ansvarlige, navnlig den nye direktør, såfremt han ikke selv valgte at træde tilbage
 - for det fjerde at efterkomme følgende anmodninger:
 - at hun blev bevilget en orlov på to år
 - at hun efter endt orlov blev ansat som kontorchef i den omhandlede afdeling eller i en anden afdeling, hvis den omhandlede afdeling stadig var underlagt den nye direktørs ansvar
 - at hun blev tilbudt en passende økonomisk kompensation for dels det ikke-økonomiske tab, som hun havde lidt som følge af de faktiske omstændigheder, der var angivet i klagen, dels det økonomiske tab, som hun havde lidt på grund af manglende indtjening, fordi hun ikke var blevet forfremmet til stillingen som kontorchef som varslet i den medarbejderevaluering, der blev foretaget under den tidligere direktør for den omhandlede afdeling.
- 29 Den 26. oktober 2016 indgav sagsøgeren ligeledes en anmeldelse i henhold til adfærdskodeksens artikel 1.5.1, hvori hun gjorde rede for en politik, som den nye direktør havde fulgt i 2015 og 2016 uden påtale fra GD for Personale, og som udgjorde et brud med princippet om lige muligheder som omhandlet i adfærdskodeksens artikel 1.2 og forskelsbehandling på grund af køn som omhandlet i denne kodeks' artikel 1.3.

Undersøglesproceduren

- 30 Ved e-mail af 3. november 2016 spurgte generaldirektøren, leder af personaleafdelingen i GD for Personale (herefter »personaleafdelingens leder«), bl.a. sagsøgeren, om hun havde til hensigt at føre vidner i forbindelse med undersøgelsesproceduren, og om hun selv ønskede at udarbejde det notat, hvori den nye direktør blev underrettet om klagen over ham, eller om hun ville nøjes med at fremsætte bemærkninger til det udkast til notat, der var udarbejdet af generaldirektørens tjenestegrene. Ved e-mail af 6. november 2016 svarede sagsøgeren, at det ifølge artikel 3, litra a), og artikel 4, litra a), i reglerne for undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen udelukkende tilkom det nævnte generaldirektorat at udarbejde notatet på grundlag af sagsøgerens klage og de beviser, der var fremlagt til støtte for denne klage. Ved e-mail af 9. november 2016 fremsendte en jurist fra GD for Personale udkastet til det pågældende notat til sagsøgeren med opfordring til at fremsætte eventuelle bemærkninger hertil, hvilket sagsøgeren nægtede at gøre, idet hun i en e-mail af 11. november 2016 gentog, at en sådan fremgangsmåde ville være i strid med de gældende bestemmelser, hvorefter GD for Personale skulle udarbejde dette notat og sende det til den person, der blev klaget over.
- 31 Den 17. november 2016 rettede sagsøgerens advokat henvendelse til Banken for at drøfte vilkårene for en eventuel mindelig aftale.
- 32 Den 18. november 2016 sendte Bankens generalsekretær og personaleafdelingens leder en fælles skrivelse, hvori de bekræftede modtagelsen af de anmodninger fra sagsøgeren, som var indeholdt i hendes advokats skrivelse af 17. november 2016. De oplyste i denne sammenhæng sagsøgeren om, at Bankens Compliancedirektorat havde fået til opgave at undersøge sagsøgerens påstande. Hvad angik muligheden for at bilægge tvisten i mindelighed oplyste de, at Banken, henset til de igangværende administrative procedurer og omfanget af de faktiske omstændigheder, der blev gjort gældende, ikke kunne imødekomme sagsøgerens anmodning. De anså bl.a. sagsøgerens erstatningskrav for at være overilet, så længe der ikke var taget stilling til rigtigheden af de hævdede faktiske omstændigheder i forbindelse med de pågældende procedurer.
- 33 Ved skrivelse af 22. november 2016 underrettede personaleafdelingens leder og direktøren for Afdelingen for Personaleledelse og Administration sagsøgeren om, at Banken havde besluttet at imødekomme hendes ansøgning om orlov for perioden fra den 1. december 2016 til den 31. december 2018, hvilket udelukkende skyldtes sagsøgerens planer om at arbejde for eller stifte en virksomhed.
- 34 Den 25. november 2016 blev de tre medlemmer af det undersøgelsesudvalg, der blev nedsat i forbindelse med undersøgelsesproceduren, udpeget i overensstemmelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen. Der var i det foreliggende tilfælde tale om en juraprofessor, en psykolog, der arbejdede for den luxembourgske regering, og Bankens tidligere direktør for menneskelige ressourcer, som nu er pensionist.
- 35 Den 2. december 2016 meddelte sagsøgeren GD for Personale navnene på de syv vidner, som hun gerne ville have undersøgelsesudvalget til at afhøre, samtidig med at hun oplyste undersøgelsesudvalget om, at hun ville være bistået af sin advokat og af sin ægtefælle under samtalen.
- 36 Den 5. december 2016 fik hun besked om, at denne liste var blevet videresendt til undersøgelsesudvalget, som ville træffe afgørelse om denne anmodning. Sagsøgeren blev i denne forbindelse ligeledes og i overensstemmelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen opfordret til at udpege en enkelt person, som skulle bistå hende under samtalen med undersøgelsesudvalget, men med anbefaling om, at hun ikke valgte et familiemedlem.

- 37 Den 5. december 2016 fremlagde sagsøgeren supplerende dokumenter, heriblandt en rapport fra sin psykiater, hvoraf det fremgik, at hun var blevet ramt af udbrændthed på grund af den adfærd, som den nye direktør havde udvist over for hende. Samme dag anmodede hun i øvrigt formelt om, at hun blev bistået juridisk af sin advokat og moralsk af sin ægtefælle.
- 38 Den 9. december 2016 blev sagsøgeren bl.a. underrettet om undersøgelsesudvalgets afgørelse om kun at afhøre tre af de syv vidner, som hun havde foreslået, og om ikke at tilføre de oplysninger, som hun havde fremlagt den 5. december 2016, til sagsakterne, eftersom det skete for sent. Hun blev i øvrigt underrettet om, at undersøgelsesudvalget havde accepteret, at hun blev bistået af de to personer, som hun havde nævnt.
- 39 Den 12. december 2016 klagede sagsøgeren over denne proceduremæssige afgørelse fra undersøgelsesudvalget. Det følger af den efterfølgende e-mailkorrespondance, at undersøgelsesudvalget til sidst i det væsentlige gik med til at undersøge de dokumenter, der blev fremlagt den 2. december 2016, at sagsøgeren fik tilladelse til at tilføre skriftlige vidneerklæringer fra de fire vidner, som undersøgelsesudvalget havde nægtet at afhøre, til sagsakterne, og at Banken og sagsøgeren i fællesskab besluttede, at høringerne for undersøgelsesudvalget skulle registreres, men at disse registreringer skulle destrueres, når Bankens formand havde truffet sin afgørelse i den konkrete sag.
- 40 Den 4. januar 2017 blev sagsøgeren, den nye direktør og de tre vidner, som sagsøgeren havde ført, hørt af undersøgelsesudvalget. Udvalget anmodede senere sagsøgeren om at svare på et afsluttende skriftligt spørgsmål, hvilket hun gjorde ved en e-mail af 8. februar 2017 fra sin advokat.
- 41 Den 6. februar 2017 havde sagsøgeren imidlertid gennem sin advokat via brev og elektronisk post sendt Bankens formand samt otte andre modtagere, der arbejdede ved EIB, en skrivelse, hvori hun påpegede, at EIB's whistleblowingpolitik ikke fungerede efter hensigten, eftersom hun endnu ikke havde modtaget noget svar på den anmeldelse, som hun havde foretaget vedrørende den nye direktørs politik, der efter hendes opfattelse udgjorde et brud på princippet om lige muligheder og forskelsbehandling på grund af køn. Hun sluttede denne skrivelse af med en opfordring til Bankens formand om at iværksætte en undersøgelse af denne anmeldelse og om at træffe de nødvendige midlertidige eller endelige foranstaltninger inden den 1. marts 2017. Sagsøgeren angav, at hun i givet fald ville være nødt til at forelægge sagen for Den Europæiske Unions Ombudsmand i medfør af whistleblowingpolitikens punkt III.2, litra d).

Undersøgelsesrapporten

- 42 Den 15. marts 2017 vedtog undersøgelsesudvalget sin rapport (herefter »rapporten«), hvori det fastslog, at der blandt de faktiske omstændigheder, som sagsøgeren havde påberåbt sig i klagen, var to forhold, der objektivt set kunne anses for at udgøre psykisk chikane, nemlig dels den omstændighed, at den nye direktør havde givet et utilstrækkeligt skriftligt svar på sagsøgerens anmodninger om, at hendes nye rolle i den omhandlede afdeling blev fastlagt, dels den nye direktørs manglende opfyldelse af forpligtelsen til at fastsætte målsætninger for sagsøgeren et år i forvejen. Undersøgelsesudvalget fastslog, at virkningen af denne adfærd, som udgjorde psykisk chikane, var blevet forstærket af den nye direktørs manglende evne til at kommunikere tilstrækkeligt med sagsøgeren om fordelingen af visse opgaver og give hende klare oplysninger.
- 43 Undersøgelsesudvalget undersøgte i øvrigt de enkelte forhold, som sagsøgeren havde påberåbt sig i klagen, men fandt ikke, at de – til forskel fra de to forhold, der er nævnt i denne doms foregående præmis – kunne henføres under begrebet »psykisk chikane«.
- 44 Hvad angår opløsningen af den tremandsgruppe, som sagsøgeren stod i spidsen for, fremhævede undersøgelsesudvalget bl.a., at det var et led i omstruktureringsplanen for den omhandlede afdeling, som Bankens direktion havde godkendt. Med hensyn til besættelsen af stillingen som kontorchef

konstaterede undersøgelsesudvalget, at den nye direktør i denne forbindelse havde iværksat en udvælgelsesprocedure, selv om Bankens direktør kunne ansætte kontorchefer uden at gøre brug af et udvælgelsespanel. Under disse omstændigheder fandt undersøgelsesudvalget det ganske vist beklageligt, at den nye direktør havde offentliggjort den nye organisationsplan for tjenesten dagen før sagsøgerens samtale om den pågældende stilling som kontorchef, men udvalget havde ikke kunnet konstatere nogen uregelmæssighed i denne henseende, i og med at sagsøgeren ikke blev anset for at være den næstbedste ansøger til denne stilling under udvælgelsesproceduren, og at udvælgelsespanelet havde valgt at afslå hendes ansøgning på grundlag af hendes præstation under samtalen. Udvalget konkluderede således, at der ikke var udøvet psykisk chikane mod hende i denne henseende.

- 45 Hvad angår den omstændighed, at den nye direktør rejste tvivl om sagsøgerens rolle som gruppeleder i den omhandlede afdeling og om sagsøgerens hierarkiske beføjelse til at fastsætte målsætninger og evaluere de tre medlemmer af denne gruppe, lagde undersøgelsesudvalget til grund, at selv om den nye direktørs spørgsmål og kritikpunkter var malplacerede, blev de tilsyneladende kun fremført en enkelt gang og kunne derfor ikke betragtes som psykisk chikane.
- 46 Med hensyn til fastlæggelsen af sagsøgerens funktioner i den omhandlede afdeling, efter at den var blevet omstruktureret, fastslog undersøgelsesudvalget, at den nye direktør var sagsøgerens overordnede og dermed forpligtet til at imødekomme hendes bekymringer. Ifølge undersøgelsesudvalget var den manglende præcisering af sagsøgerens nye rolle og årlige målsætninger ikke alene udtryk for dårlig ledelse (poor management), men også til skade for selvværdet og selvtilliden hos den person, som blev udsat for denne adfærd, og som udtrykkeligt og gentagne gange havde bedt om vejledning og specifikke anvisninger. Undersøgelsesudvalget konkluderede på denne baggrund, at den manglende tilvejebringelse af rettidige oplysninger om beskrivelsen af sagsøgerens stilling og af de målsætninger, der var opstillet herfor, udgjorde psykisk chikane.
- 47 Hvad angår den omstændighed, at den nye direktør havde tildelt andre personer nogle af de opgaver, der tidligere påhvilede sagsøgeren, som på daværende tidspunkt var direkte underlagt den tidligere direktør, bemærkede undersøgelsesudvalget, at det ikke var klart, i hvilket omfang disse opgaver rent faktisk var blevet overdraget til andre personer. Selv om udvalget i denne forbindelse fandt, at den utilstrækkelige kommunikation mellem overordnede og underordnede vidnede om »dårlig ledelse« (poor management), fastslog det imidlertid, at den ikke opfyldte definitionen på psykisk chikane, selv om den kunne forstærke virkningen af den psykiske chikane, der skyldtes den manglende beskrivelse af sagsøgerens stilling og af de opstillede målsætninger.
- 48 Den nye direktørs tilbageholdelse af oplysninger var ifølge undersøgelsesudvalget beklagelig, men udgjorde ikke psykisk chikane.
- 49 Hvad angår den nye direktørs manglende reaktion på og bemærkninger til sagsøgerens e-mails og spørgsmål bemærkede undersøgelsesudvalget, at den nye direktør havde afholdt mange møder, hvor sagsøgeren var til stede, og at det derfor ikke kunne fastslås, at han havde forsøgt at udmanøvrere hende. Undersøgelsesudvalget fastslog derfor, at den nævnte adfærd ikke kunne betragtes som psykisk chikane.
- 50 Hvad angår den nye direktørs overvejelser om at anmode sagsøgeren om at gennemgå en lægeundersøgelse, hvilket er et middel, som Banken retmæssigt kan tage i brug i tilfælde af langvarigt sygefravær, konstaterede undersøgelsesudvalget, at den nye direktør ikke traf en sådan foranstaltning, eftersom han alligevel undlod at kræve, at sagsøgeren gennemgik en sådan undersøgelse. Undersøgelsesudvalget konkluderede således, at dette ikke udgjorde et »tilfælde af chikane«.

- 51 Med hensyn til opstillingen af målsætninger for sagsøgeren under hendes sygefravær bemærkede undersøgelsesudvalget, at Bankens lægetjeneste havde anbefalet, at den nye direktør og den berørte afdelingsleder ikke rettede henvendelse til sagsøgeren herom under hendes sygeorlov, og udvalget betragtede ikke dette som et »tilfælde af chikane«. Sagsøgeren kunne heller ikke klandre Banken for at have slået hendes stilling op, eftersom hun var på langvarig sygeorlov.
- 52 Hvad angår klagepunktet om den nye direktørs aggressive sprogbrug fastslog undersøgelsesudvalget, at sagsøgeren ikke havde fremlagt tilstrækkelige beviser herfor, navnlig henset til den ret venskabelige og høflige tone i de e-mails, som den nye direktør havde sendt til sagsøgeren.
- 53 Hvad angår den upassende kritik, som den nye direktør angiveligt havde rettet mod sagsøgeren, fandt undersøgelsesudvalget, at de pågældende udtalelser ikke udgjorde psykisk chikane. Hvad angår den omstændighed, at den nye direktør afbrød et møde mellem Bankens vicegeneralsekretær, sagsøgeren og ham selv tidligere end planlagt, fandt undersøgelsesudvalget, at den nye direktør ud fra de basale spørgsmål, som sagsøgeren stillede under mødet, kunne have vurderet, at hun ikke havde forberedt sig om emnet. Da der var tale om en engangsforeteelse (a single event), »[kunne] undersøgelsesudvalget ikke tiltræde, at der var tale om chikane«.
- 54 Undersøgelsesudvalget forkastede ligeledes sagsøgerens klagepunkter om de anmodninger om oplysninger, som den nye direktør angiveligt havde fremsat over for hende, uden at give en tilstrækkelig forklaring om formålet med disse anmodninger, eller uden at de var presserende. Hvad angår den nye direktørs udtalelser over for andre kolleger om både sagsøgeren og Bankens arbejdsvilkår fandt undersøgelsesudvalget heller ikke, at sagsøgerens klagepunkter kunne tages til følge.
- 55 Hvad angår den omstændighed, at den nye direktør – ud fra et ønske om at rette op på den manglende ekspertise i den omhandlede afdeling ved at ansætte nye medarbejdere udefra – rettede sin opmærksomhed mod disse personer med fare for, at medarbejdere med større anciennitet følte sig diskrimineret, bemærkede undersøgelsesudvalget, at den nye direktør ikke havde udøvet psykisk chikane med denne adfærd, selv om han ikke havde formået at forklare situationen tilfredsstillende over for det eksisterende personale.
- 56 I erkendelse af, at sagsøgeren subjektivt set var blevet og fortsat blev udsat for lidelse på grund af sin arbejdsmæssige situation, nåede undersøgelsesudvalget frem til den konklusion, at den nye direktør kunne kritiseres for sine ringe ledelses- og kommunikationsevner. Selv om den nye direktør selv var blevet underlagt et betydeligt pres for at gennemføre en gennemgribende omstrukturering af den omhandlede afdeling, uden at det gik ud over den daglige drift, fandt undersøgelsesudvalget, at han var bekendt med sagsøgerens manglende tilfredshed med at have mistet funktionen som gruppeleder, og at han som følge heraf burde have fordoblet sine bestræbelser på at klarlægge hendes nye rolle i den omhandlede afdeling. Den nye direktør undlod tværtimod at give hende en ny beskrivelse af hendes stilling, før hun blev sygemeldt. Hans ledelsesstil og manglende forståelse over for sagsøgeren gennem mere end to år havde efter undersøgelsesudvalgets opfattelse forringet sagsøgerens selvværd, selvtillid og effektivitet.
- 57 Undersøgelsesudvalg henstillede i slutningen af sin rapport til Bankens formand dels at kræve, at den nye direktør gav sagsøgeren en formel og skriftlig undskyldning, dels at anmode ham om at tage hensyn til, hvordan hans holdning påvirkede de øvrige ansatte, understøttet af professionel coaching tilvejebragt af EIB, som skulle hjælpe ham med reelt at blive bevidst om virkningen af hans ledelses- og/eller kommunikationsstil og at udvikle større empati over for det personale, som han var ansvarlig for.

58 Undersøgelsesudvalget tilføjede, at Bankens formand kunne foranledige, at der blev indledt en formel disciplinærsag mod den nye direktør i henhold til politikken for værdighed på arbejdspladsen, såfremt han ikke efterkom de ovenfor nævnte foranstaltninger, eller såfremt der blev indgivet en ny klage over ham inden for tre år efter Bankens formands afgørelse, og denne klage blev taget til følge af undersøgelsesudvalget.

Den anfægtede afgørelse og gennemførelsesforanstaltningerne hertil

59 EIB's formand underrettede ved afgørelse af 20. marts 2017 (herefter »den anfægtede afgørelse«) sagsøgeren om, at undersøgelsesproceduren var blevet afsluttet, og meddelte hende ved fremlæggelse af undersøgelsesudvalgets rapport, at han havde underrettet den nye direktør om, at hvis der blev indgivet en ny klage over ham, og denne klage blev taget til følge af undersøgelsesudvalget, ville formanden indlede en disciplinærsag mod ham. Formanden oplyste i øvrigt sagsøgeren om, at han dels havde anmodet den nye direktør om at give hende en formel undskyldning for den lidelse, som han havde udsat hende for, og dels havde pålagt Tjenesten for Menneskelige Ressourcer at undersøge mulighederne for at tilbyde den nye direktør professionel coaching om hans ledelses- og kommunikationsstil.

60 Ved skrivelse af 23. marts 2017 til EIB's formand med kopi sendt pr. e-mail til den nævnte formand og EIB's generalsekretær, direktøren for Afdelingen for Personaleledelse og Administration samt lederen af Afdelingen for Personaleledelse og Trivsel rejste sagsøgeren tvivl om den anfægtede afgørelses lovlighed med henvisning til, dels at den var baseret på anvendelsen af en fejlagtig fortolkning af begrebet psykisk chikane og på en ufuldstændig og delvis selvmodsigende eller fejlagtig fortolkning af de omtvistede faktiske omstændigheder, dels at den sanktion, som den nye direktør var blevet pålagt, var utilstrækkelig, henset til omfanget af den adfærd, der er omhandlet i det foreliggende tilfælde. Hun anmodede i øvrigt om, at EIB's tjenestegrene senest den 25. april 2017 sendte hende den nye direktørs skriftlige undskyldning samt et eventuelt tilbud om erstatning for hendes økonomiske og ikke-økonomiske tab.

61 Ved skrivelse af 10. april 2017, der var underskrevet af både personaleafdelingens leder og direktøren for Afdelingen for Personaleledelse og Administration, underrettede disse som svar på en e-mail af 8. marts 2017 fra sagsøgerens advokat denne om, at der var indledt en anmeldelsesprocedure inden for rammerne af politikken for værdighed på arbejdspladsen, og at anmodningen om en mindelige bilæggelse af tvisten derfor ikke kunne efterkommes på dette stadium. I denne skrivelse pegede de to afsendere i øvrigt på, at sagsøgerens advokat havde fremsendt sin skrivelse af 6. februar 2017, der er nævnt i nærværende doms præmis 41, til en lang række personer, selv om genstanden for denne skrivelse var strengt fortrolig og kunne påvirke det faglige omdømme for en ansat ved EIB. De oplyste således den nævnte advokat om, at denne fremgangsmåde kunne være i strid med de grundlæggende regler om fortrolighed i forbindelse med undersøgelsesproceduren og kunne have skadet de kolleger til sagsøgeren, som var involveret i denne procedure. Sagsøgerens advokat blev som følge heraf underrettet om, at Banken ville undersøge de retlige muligheder for at træffe foranstaltninger til at rette op på denne situation ved de luxembourgske myndigheder og for at træffe eventuelle interne foranstaltninger i Bankens regi.

62 Ved skrivelse af 13. april 2017 anmodede sagsøgeren bl.a. personaleafdelingens leder om, at han for det første inden den 25. april 2017 trak den i skrivelse af 10. april 2017 indeholdte trussel om, at der blev iværksat interne foranstaltninger mod sagsøgeren vedrørende en formodet tilsidesættelse af tavshedspligten, tilbage, for det andet, at der blev indledt en disciplinærsag mod den nye direktør, eftersom han endnu ikke havde rettet sig efter den sanktion, der gik ud på at fremsende en skriftlig undskyldning, og for det tredje, at sagsøgeren blev tilbudt en skadeserstatning, som svarede til hendes årsløn.

- 63 Ved skrivelse af 9. maj 2017 sendte Banken en skrivelse af 3. maj 2017 til sagsøgeren, hvori den nye direktør oplyste sagsøgeren om, at han for det første »oprigtigt [beklagede] den lidelse, som han [havde] udsat hende for på grund af hans manglende præcision med hensyn til fastsættelse af målsætninger for 2015 og klarlæggelse af hendes nye rolle i [den omhandlede afdeling]«, for det andet accepterede undersøgelsesudvalgets konklusioner vedrørende den konstaterede psykiske chikane og for det tredje håbede, at de til trods for denne vanskelige erfaring kunne »skabe grundlaget for et frugtbart og positivt samarbejde i fremtiden«. I skrivelserne af 9. maj 2017 blev sagsøgeren også underrettet om, at den nye direktør var gået i gang med den professionelle coaching, som der blev henvist til i den anfægtede afgørelse.
- 64 Ved skrivelse af 2. juni 2017 indgav sagsøgeren i henhold til personalevedtægtens artikel 41 en anmodning om forlig, hvori hun bad forligsudvalget om at annullere den anfægtede afgørelse delvist, for så vidt som den med urette nedtonede dels omfanget af de faktiske omstændigheder i forbindelse med den omhandlede psykiske chikane, dels omfanget af den sanktion, der skulle pålægges i det foreliggende tilfælde. Hun krævede ligeledes for det første en erstatning på 121 992 EUR for det tab, som hun havde lidt som følge af den omhandlede chikane, for det andet en erstatning på 25 000 EUR for det ikke-økonomiske tab, som hun havde lidt som følge af administrationens fejl, og for det tredje en erstatning på 25 000 EUR for det tab, som fulgte af personaleafdelingens leders formodede tilsidesættelse af anmeldelsesprocedurens uafhængige karakter, og som ligeledes fulgte af det truende eller intimiderende indhold af skrivelserne af 10. april 2017.

Retsforhandlingerne og parternes påstande

- 65 Sagsøgeren har anlagt den foreliggende sag ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 15. juni 2017.
- 66 Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:
- Den anfægtede afgørelse annulleres delvist.
 - EIB tilpligtes at betale hende en erstatning på henholdsvis 121 992 EUR, 25 000 EUR og 25 000 EUR for det ikke-økonomiske tab, som hun har lidt.
 - EIB tilpligtes at betale sagsomkostningerne.
- 67 EIB har nedlagt følgende påstande:
- Frifindelse.
 - Sagsøgeren tilpligtes at betale sagsomkostningerne.
- 68 Da parterne ikke har anmodet om, at der afholdes mundtlig forhandling i henhold til artikel 106, stk. 1, i Rettens procesreglement, har Retten (Første Afdeling), som finder, at sagen er tilstrækkeligt oplyst ved sagsakterne, i henhold til procesreglementets artikel 106, stk. 3, besluttet at træffe afgørelse i sagen, uden at retsforhandlingerne omfatter en mundtlig del.

Retlige bemærkninger

Indledende bemærkninger om de særlige ansættelsesvilkår for Banken og overholdelsen af den særlige administrative procedure for søgsmål vedrørende Banken

- 69 Der skal indledningsvis mindes om, at ansatte ved Banken hverken er underlagt den vedtægt for tjenestemænd i Den Europæiske Union, der følger af Rådets forordning (EØF, Euratom, EKSF) nr. 259/68 af 29. februar 1968, som senest ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU, Euratom) nr. 1023/2013 af 22. oktober 2013 (herefter »tjenestemandsvedtægten«), eller ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Den Europæiske Union, som er nævnt i artikel 270 TEUF og 336 TEUF.
- 70 Bankens ansatte er omfattet af et andet regelsæt, nemlig den personalevedtægt, der er vedtaget i henhold til artikel 31 i Bankens forretningsorden, som igen er vedtaget i henhold til artikel 7, stk. 3, litra h), i protokol nr. 5, der er knyttet som bilag til EU-traktaten og EUF-traktaten.
- 71 Med hensyn til den særlige administrative procedure for sagsanlæg mod Banken fremgår det i modsætning til, hvad der gjaldt før den 1. juli 2013 (dom af 27.4.2012, De Nicola mod EIB, T-37/10 P, EU:T:2012:205, præmis 75, og af 19.7.2017, Dessi mod EIB, T-510/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:525, præmis 21-34), af personalevedtægtens artikel 41, at der skal indledes en forligsprocedure, inden der anlægges sag mod Banken i henhold til denne bestemmelse.
- 72 Sagsøgeren har i denne forbindelse gjort gældende, at EIB, hvilket hun meddelte Bankens formand ved skrivelse af 14. juni 2017, i det foreliggende tilfælde ikke havde udpeget et medlem af forligsudvalget inden for fristen på en uge, som er fastsat i personalevedtægtens artikel 41, og som skulle regnes fra den 2. juni 2017, hvor sagsøgeren fremsatte sin anmodning om forlig.
- 73 Bankens formand erkendte i sin svarskrivelse af 26. juli 2017, at han ikke havde foretaget udpegelsen inden for denne frist, men anførte, at fristen på en uge kun var vejledende, hvilket betød, at Bankens manglende udpegelse af medlemmet af forligsudvalget ikke kunne henføres til et af de to tilfælde, hvor forligsproceduren anses for at være slået fejl, som er udtømmende opregnet i personalevedtægtens artikel 41. Banken har imidlertid ikke gjort gældende i den administrative fase, at den foreliggende sag må afvises på grund af manglende overholdelse af den forligsprocedure, der er omhandlet i denne artikel.
- 74 For så vidt som det ikke er muligt at nedsætte forligsudvalget på forskriftsmæssig vis, når Banken ikke har udpeget det medlem, som skal indgå i forligsudvalget, og som dernæst efter fælles aftale med det medlem, der er udpeget af sagsøgeren, skal vælge det tredje medlem af dette udvalg, må det herved fastslås, at Bankens manglende udpegelse af dette medlem inden for den frist på en uge, der er fastsat i personalevedtægtens artikel 41, indebærer, at forligsproceduren er slået fejl.
- 75 I det foreliggende tilfælde må det som følge heraf for så vidt angår påstanden om annullation af den anfægtede afgørelse og den tilhørende erstatningspåstand fastslås, at forligsproceduren på tidspunktet for sagens anlæggelse reelt var slået fejl, fordi Banken ikke havde udpeget sit medlem af forligsudvalget inden for den frist, der fremgik af personalevedtægtens artikel 41. Det følger heraf, at sagsøgeren faktisk havde henført tvisten vedrørende disse påstande til forligsproceduren, før sagen blev anlagt, og at sagen derfor under ingen omstændigheder er anlagt for tidligt.
- 76 På baggrund af disse præciseringer vil Retten nu gennemgå annullationspåstanden og dernæst erstatningspåstanden.

Påstanden om delvis annullation af den anfægtede afgørelse

- 77 Sagsøgeren har indledningsvis præciseret, at hendes annullationspåstand kun vedrører den anfægtede afgørelse, for så vidt som Bankens formand for det første nægtede at kvalificere den praksis, som sagsøgeren har beskrevet, og som er omhandlet i rapportens punkt 20-25, 31, 34, 46, 50 og 51 (herefter »den fortsat omtvistede adfærd«), som psykisk chikane, for det andet nægtede at indlede en disciplinærsag mod den nye direktør og for det tredje bestemte, at den anfægtede afgørelse skulle forblive strengt fortrolig i forhold til Bankens næstformænd.
- 78 Sagsøgeren har således til støtte for sin annullationspåstand fremsat tre anbringender vedrørende henholdsvis:
- for det første retlige fejl og åbenbart urigtige skøn i forbindelse med kvalificeringen af den fortsat omtvistede adfærd
 - for det andet en retlig fejl i forbindelse med manglende indledning af en disciplinærsag mod den nye direktør
 - for det tredje retlige fejl og åbenbart urigtige skøn hvad angår den omstændighed, at sagsøgeren som offer blev pålagt at holde den anfægtede afgørelse fortrolig.

Det første anbringende om retlige fejl og åbenbart urigtige skøn i forbindelse med kvalificeringen af den fortsat omtvistede adfærd

- 79 I forbindelse med det første anbringende, der består af to forskellige led, har sagsøgeren gjort gældende, dels at undersøgelsesudvalget begik en retlig fejl ved at fastslå, at visse former for adfærd, der fortsat er omtvistede, kun kunne kvalificeres som psykisk chikane, hvis denne adfærd var af gentagen karakter, dels at visse former for adfærd, der fortsat er omtvistet, objektivt set udgjorde psykisk chikane.
- *Det første anbringendes første led*
- 80 Til støtte for det første anbringendes første led har sagsøgeren anført, at undersøgelsesudvalgets konstateringer i rapportens punkt 25, 34 og 46, som Bankens formand indarbejdede i den anfægtede afgørelse, er fejlagtige, for så vidt som undersøgelsesudvalget nægtede at kvalificere den adfærd, der er omhandlet i disse punkter, som psykisk chikane, alene fordi den kun fandt sted en enkelt gang.
- 81 Sagsøgeren har imidlertid gjort gældende, at kravet om gentagelse i adfærdskodeksens artikel 3.6.1 ikke sigter til en gentagelse af ensartede handlinger, men til en situation, hvor der over en længere periode forekommer fjendtlige tilkendegivelser i forbindelse med mange forskellige handlinger eller former for adfærd, som ikke nødvendigvis og strengt taget skal være ens. Enhver anden fortolkning vil efter sagsøgerens opfattelse føre til det absurde resultat, at en person, der udsættes for mange fjendtlige handlinger, ikke betragtes som offer for psykisk chikane, alene fordi der strengt taget ikke var tale om den samme adfærd.
- 82 Efter sagsøgerens opfattelse begik Bankens formand således en retlig fejl, da han i den anfægtede afgørelse udelukkede, at de tilfælde af miskreditering, tilbageholdelse af oplysninger og verbale overgreb, der blev undersøgt i rapportens punkt 25, 34 og 46, kunne betegnes som psykisk chikane, eller at de kunne forstærke de tilfælde af psykisk chikane, der blev konstateret i undersøgelsesudvalgets rapport.

- 83 Sagsøgeren har for fuldstændighedens skyld bemærket, at hvad angår den miskreditering, som hun angiveligt blev udsat for, fandt denne adfærd både sted i april og i juni 2016. Da Bankens formand tilsluttede sig undersøgelsesudvalgets konstatering om, at der kun forelå et enkelt tilfælde af miskreditering, foretog han således et åbenbart urigtigt skøn i denne henseende.
- 84 Banken har gjort gældende, at det første anbringendes første led må forkastes som ugrundet. Den har fremhævet, at den definition af psykisk chikane, som er indeholdt i adfærdskodeksens artikel 3.6.1, der vedrører værdighed på arbejdspladsen, i modsætning til det af sagsøgeren anførte ikke kun forudsætter, at den foreholdte adfærd er blevet gentaget »over en længere periode«, men også forudsætter, at de påberåbte handlinger er »upassende«, dvs. har karakter af »misbrug«, hvilket fremgår af retspraksis vedrørende begrebet psykisk chikane i tjenestemandsvedtægtens artikel 12a. Banken har i øvrigt anført, at betingelsen om en »gentagelse« i nævnte artikel 3.6.1 sigter til en gentagelse af handlinger af samme art, som er konstateret flere gange, og som på grund af denne gentagelse kan kvalificeres som misbrug. Den finder i denne forbindelse, at sagsøgerens anskuelse i strid med retspraksis indebærer, at objektivt forskellige og tidsmæssigt adskilte handlinger betragtes som et enkelt tilfælde af psykisk chikane.
- 85 Den fortsat omtvistede adfærd kan under alle omstændigheder ikke betragtes under ét. Det er tværtimod netop på grund af dens isolerede og særskilte karakter, at der ikke kan tales om en overordnet adfærd, som i det foreliggende tilfælde udgør psykisk chikane.
- 86 Med hensyn til den bemærkning, som sagsøgeren har fremsat for fuldstændighedens skyld, har Banken gjort gældende, at den savner grundlag i de faktiske omstændigheder, da den nye direktør kun en enkelt gang har kritiseret sagsøgeren over for en tredjepart.
- 87 Retten konstaterer indledningsvis, at psykisk chikane i adfærdskodeksens artikel 3.6.1 defineres som »fjendtlige eller upassende ord, adfærd eller handlinger, som en eller flere ansatte over en længere periode systematisk tilkendegiver eller udviser over for en anden ansat«. Denne bestemmelse i adfærdskodeksen skal sammenholdes med den bestemmelse i politikken for værdighed på arbejdspladsen, der omhandler definitionen på psykisk chikane, og hvoraf det fremgår, at »det [ikke] er [...] relevant, om den omhandlede adfærd er forsætlig eller ej[, eftersom det] afgørende er, om chikanen eller intimideringen udgør en uønsket og uacceptabel adfærd, der skader selvværdet eller selvtilliden hos den person, der udsættes for chikanen eller intimideringen« (dom af 10.7.2014, CG mod EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, præmis 68).
- 88 Som det fremgår af den definition af psykisk chikane, der er fastlagt i politikken for værdighed på arbejdspladsen, sammenholdt med adfærdskodeksens artikel 3.6.1, foreligger der som følge heraf »psykisk chikane«, når de ord, den adfærd eller de handlinger, som en ansat ved Banken har anvendt eller udvist over for en anden ansat, objektivt set har udgjort et angreb på den pågældendes selvværd og selvtillid (dom af 10.7.2014, CG mod EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, præmis 69).
- 89 Ifølge den definition af begrebet »psykisk chikane«, der er indeholdt i adfærdskodeksens artikel 3.6.1, skal de fjendtlige eller malplacerede ord, adfærd eller handlinger endvidere være gentaget »over en længere periode«, for at de kan henføres under dette begreb. Set i dette perspektiv svarer denne definition til den, der er omhandlet i tjenestemandsvedtægtens artikel 12a, hvori »psykisk chikane« for de tjenestemænd og ansatte, der er omfattet af denne vedtægt, defineres som »misbrug«, der »over en periode gentagne gange eller systematisk« kommer til udtryk i adfærd, ord, handlinger, bevægelser eller på skrift, hvilket indebærer, at den psykiske chikane skal forstås som en proces, som nødvendigvis foregår over tid og forudsætter gentagne eller vedvarende handlinger, der er »frivillige« og ikke »tilfældige« (jf. dom af 13.12.2017, HQ mod OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, præmis 101, og af 17.9.2014, CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 76 og 77).

- 90 Denne henvisning i retspraksis vedrørende tjenestemandsvedtægtens artikel 12a til en »proces, som nødvendigvis foregår over tid og forudsætter gentagne eller vedvarende handlinger«, kan også anvendes analogt ved anvendelsen af begrebet »psykisk chikane« på Bankens ansatte (jf. analogt vedrørende disciplinærordningen for Den Europæiske Centralbank (ECB), dom af 17.3.2015, AX mod ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, præmis 103).
- 91 Det skal herved bemærkes, at begrebet psykisk chikane adskiller sig fra begrebet »seksuel chikane«, der i adfærdskodeksens artikel 3.6.2 defineres som »enhver tilnærmelse eller opfordring af seksuel karakter, som klart er uønsket af den person, der udsættes for den, og enhver udtalelse, bevægelse eller adfærd med seksuelle undertoner, som ligeledes er klart uvelkommen« (jf. analogt også definitionen i tjenestemandsvedtægtens artikel 12a, stk. 4, som gælder for de tjenestemænd og ansatte, der er omfattet af denne vedtægt).
- 92 I modsætning til seksuel chikane, som kan konstateres, uden at den eller de uønskede former for adfærd med seksuelle undertoner nødvendigvis er forekommet flere gange, konstateres psykisk chikane således som følge af forskellige former for adfærd og kan i princippet ikke baseres på, at der er konstateret en isoleret adfærd. Det kan af denne grund i princippet ikke henføres under begrebet chikane, hvis en ansat kommer til at fremsætte upassende bemærkninger under møder eller drøftelser med en anden ansat (jf. analogt dom af 17.9.2014, CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 95).
- 93 Bankens anbefaling om, at kvalificeringen som »psykisk chikane« kræver, at der gentagne gange er udvist den samme eller en lignende adfærd, strider imidlertid mod forestillingen om en proces, der foregår over tid. Som slutresultat af en sådan proces kan psykisk chikane således pr. definition udspringe af forskellige former for adfærd, som en ansat ved Banken udviser over for en anden, og som isoleret set ikke behøver at udgøre psykisk chikane, men som vurderet ud fra helheden og sammenhængen, herunder deres voksende omfang, kan anses for »objektivt set [at have] udgjort et angreb på [selvværdet] og [selvtilliden] [hos den anden ansatte]«, der udsættes for den nævnte adfærd, som omhandlet i adfærdskodeksens artikel 3.6.1.
- 94 Ved undersøgelsen af, om den adfærd, der påberåbes af en sagsøger, udgør psykisk chikane, skal disse faktiske omstændigheder derfor både undersøges isoleret set og samlet, da de indgår i et generelt arbejdsmiljø, der skabes af en ansats adfærd over for de øvrige ansatte (jf. i denne retning og analogt dom af 17.9.2014, CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 81 og 128).
- 95 Det følger heraf, at det i modsætning til, hvad undersøgelsesudvalget fastslog, bl.a. i punkt 25, 34 og 46 i sin rapport, ikke kan afvises, at en adfærd udgør »psykisk chikane« som omhandlet i adfærdskodeksens artikel 3.6.1, alene fordi denne adfærd kun er konstateret en enkelt gang. Det tilkom tværtimod undersøgelsesudvalget at undersøge, om denne adfærd både isoleret set og sammen med andre former for adfærd »objektivt set [kunne have] udgjort et angreb på [selvværdet] og [selvtilliden] [hos den anden ansatte]«, der udsættes for den nævnte adfærd, som omhandlet i adfærdskodeksens artikel 3.6.1.
- 96 Eftersom Bankens formand i den anfægtede afgørelse tilsluttede sig undersøgelsesudvalgets bedømmelse og dermed fejlagtigt krævede, at den samme adfærd skal forekomme flere gange, for at den kan henføres under begrebet »psykisk chikane«, uden at tage hensyn til den samlede virkning, som forskellige former for adfærd har for angrebet på selvværdet og selvtilliden hos den, der udsættes for denne adfærd, må det første anbringendes første led tages til følge.

– *Det første anbringendes andet led*

- 97 Med det første anbringendes andet led har sagsøgeren gjort gældende, at Banken har foretaget et åbenbart urigtigt skøn ved at nægte at kvalificere den fortsat omtvistede adfærd som psykisk chikane. I replikken har hun imidlertid peget på otte former for praksis, som må betragtes som fortsat omtvistet adfærd, og som med urette ikke blev anerkendt som psykisk chikane i den anfægtede afgørelse. Hun har ligeledes fremhævet, at omstruktureringen af den omhandlede afdeling under ingen omstændigheder kunne begrunde, at der blev udvist psykisk chikane i forbindelse med dens gennemførelse.
- 98 Banken har gjort gældende, at det første anbringendes andet led bør forkastes, og fremhævet, at de interne vanskeligheder i den omhandlede afdeling fandtes, før den nye direktør, som »var blevet ansat for at gennemføre en omstrukturering, der allerede var planlagt, og afhjælpe manglen på kvalificeret arbejdskraft i denne tjeneste (skills shortage)«, var tiltrådt.
- 99 Før der tages stilling til rigtigheden af det første anbringendes andet led, hvormed sagsøgeren har anfægtet bedømmelsen af forskellige former for adfærd, der efter hendes opfattelse isoleret og objektivt set udgør psykisk chikane, er det nødvendigt at gennemgå disse former for adfærd og i denne forbindelse at bemærke, at begrebet »psykisk chikane« i adfærdskodeksens artikel 3.6.1 er et objektivt begreb, som imidlertid – selv om det er baseret på en kvalificering ud fra den sammenhæng, som de handlinger og den adfærd, der udføres af tjenestemænd og ansatte, indgår i, og denne kvalificering ikke altid er nem at foretage – ikke stiller krav om, at der skal foretages komplekse vurderinger som dem, der kan følge af økonomiske begreber (jf. hvad angår handelsmæssige beskyttelsesforanstaltninger dom af 7.5.1991, Nakajima mod Rådet, C-69/89, EU:C:1991:186, præmis 86, og af 27.9.2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, præmis 40), videnskabelige foranstaltninger (jf. vedrørende afgørelser fra Det Europæiske Kemikalieagentur (ECHA) dom af 7.3.2013, Rütgers Germany m.fl. mod ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, præmis 98 og 99) eller tekniske foranstaltninger (jf. vedrørende afgørelser fra EF-Sortsmyndigheden (CPVO) dom af 15.4.2010, Schröder mod CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, præmis 77), som kan begrunde, at administrationen tillægges en skønsmargen i forbindelse med anvendelsen af det omhandlede begreb. Når der fremsættes et anbringende om tilsidesættelse af adfærdskodeksens artikel 3.6.1, skal det derfor efterprøves, om Banken har foretaget en urigtig bedømmelse af de faktiske omstændigheder, henset til den definition af psykisk chikane, der er fastlagt i denne bestemmelse, og ikke et åbenbart urigtigt skøn med hensyn til disse faktiske omstændigheder.
- 100 Hvad for det første angår den formodede strategi om at lægge sagsøgeren »på is«, som bl.a. kom til udtryk ved, at den nye direktør afslørede, at sagsøgeren ikke ville få den stilling som kontorchef, som hun havde søgt, skal det bemærkes, at sagsøgeren i klagen blot gjorde gældende, at dette kunne udledes af den nye direktørs beslutning om at præsentere den nye organisationsplan for tjenesten om eftermiddagen den 29. juni 2015, dvs. dagen før samtalen i forbindelse med proceduren med henblik på at besætte den stilling som kontorchef, som sagsøgeren havde søgt, at direktøren implicit havde besluttet ikke at vælge sagsøgeren til denne stilling. I stævningen har sagsøgeren imidlertid anført mere kategorisk, at den nye direktør havde meddelt hende, at hun ikke ville få denne stilling.
- 101 Hvis der ses bort fra denne ændring af det omhandlede anbringende, finder Retten, at sagsøgeren ikke har bevist, at den nye direktør – selv om denne afgørelse skulle træffes af hele udvælgelsespanelet – allerede før samtalen havde bestemt, hvilket udfald ansættelsesproceduren vedrørende stillingen som kontorchef skulle have, og havde afsløret over for sagsøgeren, at hun ikke ville blive tilbudt denne stilling, i forbindelse med eller som følge af præsentationen af den nye organisationsplan for tjenesten på mødet den 29. juni 2015.
- 102 Retten bemærker i øvrigt, at sagsøgeren i en e-mail, som hun sendte til en ansat ved Banken den 1. juli 2015, blot gav udtryk for, at hun ikke følte sig sikker på udvælgelsesprocedurens udfald, og at hun i denne sammenhæng fortalte, at den nye direktør havde meddelt hende, at hun var blevet tildelt en

bestemt stilling i den nye organisationsplan, som han ville præsentere for den omhandlede afdeling, men at han havde været nødt til at gøre dette for at give et samlet overblik over tjenesten, og at det ikke ville have nogen betydning for hendes samtale med panelet. Dette tyder snarere på, at den nye direktør endnu ikke havde taget stilling til dette spørgsmål. Sagsøgeren har under alle omstændigheder ikke anset det for nødvendigt at anfægte udfaldet af ansættelsesproceduren vedrørende denne stilling, selv om hun hævder, at denne procedure var skævvredet til fordel for en person, som havde været kollega med den nye direktør i en anden international organisation.

- 103 Bankens formand, som tilsluttede sig analysen i undersøgelsesudvalgets rapport, foretog på denne baggrund ikke nogen urigtig bedømmelse, da han konstaterede, dels at sagsøgeren ikke havde godtgjort, at udvælgelsesproceduren – hvor det under alle omstændigheder ikke lykkedes for hende at blive den næstbedste ansøger lige efter den person, der angiveligt blev valgt på grund af favorisering – var uretmæssig, og ikke havde godtgjort, at hun i tilstrækkeligt omfang var i besiddelse af de kundskaber, der krævedes for at bestride stillingen, dels at dette anbringende ikke kunne anses for at vedrøre psykisk chikane.
- 104 Hvad for det andet angår afgørelsen om at opløse den lille tremandsgruppe, som sagsøgeren havde været ansvarlig for, da den omhandlede afdeling blev ledet af den tidligere direktør, som hun refererede direkte til, minder Retten endvidere om, at Banken i lighed med EU's institutioner og agenturer har frihed til at strukturere sine administrative tjenestegrene under hensyntagen til en række faktorer såsom karakteren og omfanget af de opgaver, som den er tillagt, og de budgetmæssige muligheder samt udviklingen i dens prioriteter. Denne frihed indebærer frihed til at nedlægge stillinger og til at ændre tildelingen af opgaverne med henblik på større effektivitet ved organiseringen af arbejdet samt beføjelsen til at omfordele opgaver, som tidligere blev udført af indehaveren af den nedlagte stilling (jf. i denne retning og analogt dom af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-584/16, EU:T:2017:282, præmis 103, og af 10.9.2014, Tzikas mod ERA, F-120/13, EU:F:2014:197, præmis 82).
- 105 Selv om den nye direktør – som undersøgelsesudvalget i det væsentlige har anført – burde have brugt mere tid på at forklare over for sagsøgeren, at det var nødvendigt at revurdere de opgaver, som hun tidligere havde varetaget under den tidligere direktørs ledelse, havde banken således ikke desto mindre besluttet at omstrukturere den omhandlede afdeling, inden den nye direktør tiltrådte sin stilling, på grund af afdelingens utilstrækkelige resultater, og opløsningen af den gruppe, som sagsøgeren tidligere havde været ansvarlig for, som led i gennemførelsen af denne omstrukturering henhørte således under det vide skøn, som Banken har ved tilrettelæggelsen af sine tjenestegrene og kunne ikke med rimelighed fortolkes som psykisk chikane fra den nye direktør, der iværksatte den omstrukturering af den omhandlede afdeling, som Banken havde planlagt.
- 106 Sagsøgerens klagepunkt må som følge heraf forkastes i denne henseende, uden at det er nødvendigt at efterkomme hendes anmodning om, at Banken som led i en foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse fremlægger bedømmelsesrapporterne for den nye direktør for at vise, at hans overordnede blev orienteret om de problemer, som han havde haft med personalet i forbindelse med omstruktureringen af den omhandlede afdeling, og fremlægger alle de oplysninger, som »business partners« og lægetjenester indsamlede hos medarbejderne i denne afdeling vedrørende den nye direktørs adfærd i perioden fra oktober 2014 til juni 2016.
- 107 Hvad for det tredje angår de bemærkninger, som den nye direktør fremsatte på arbejdspladsen vedrørende dels den omstændighed, at Bankens ansatte ikke burde klage over deres arbejdsvilkår, dels hans utilfredshed med ikke frit at kunne afskedige ansatte, som han ikke var tilfreds med, hvilket han havde haft mulighed for ved sine tidligere ansættelser uden for Banken, konkluderede undersøgelsesudvalget i sin rapport, at sådanne bemærkninger ikke var urimelige, og at sagsøgerens klagepunkter herom »med hensyn til den hævdede chikane var ugrundede«. Denne konklusion er ikke fejlagtig i sig selv, da det ikke fremgik, at disse bemærkninger – hvor malplacerede de end var – nødvendigvis var møntet specifikt på sagsøgeren. De kan derfor heller ikke betragtes som trusler rettet mod hende.

- 108 Hvad for det fjerde angår den omstændighed, at den nye direktør rejste tvivl om sagsøgerens rolle som gruppeleder, navnlig ved at fremsætte kritik og fratage hende retten til at opstille målsætninger for de tre medlemmer af denne gruppe og evaluere dem, skal det påpeges, at henset til det vide skøn, som institutionerne har ved tilrettelæggelsen af deres tjenestegrene, kan hverken administrative afgørelser om spørgsmål, der vedrører tilrettelæggelsen af tjenestegrene, selv om de er vanskelige at acceptere, eller uoverensstemmelser med administrationen om de samme spørgsmål i sig selv udgøre bevis for, at der foreligger psykisk chikane (jf. dom af 17.9.2014, CQ mod Parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, præmis 98 og den deri nævnte retspraksis).
- 109 Da funktionen som gruppeleder ikke var en funktion, som var fastlagt formelt i Bankens interne regler, og i sagsøgerens tilfælde var et ansvar, som hun var blevet pålagt af den tidligere direktør, foretog Banken ikke noget urigtigt skøn, da den ved at tilslutte sig undersøgelsesudvalgets konstatering på dette punkt fastslog, at den nye direktørs begrænsninger af sagsøgerens autoritet som gruppeleder, selv om de var malplacerede, i det foreliggende tilfælde ikke udgjorde psykisk chikane ifølge adfærdskodeksens artikel 3.3, hvorefter »[k]ritiske bemærkninger [fra overordnede] skal udtrykkes åbent og ærligt uden skjulte hentydninger eller trusler«.
- 110 Hvad for det femte angår den omstændighed, at sagsøgeren ikke blev indkaldt til at deltage i visse møder, henhører en sådan afgørelse under den nye direktørs skøn i forbindelse med organiseringen af den omhandlede afdelings arbejde, og den er derfor ikke nødvendigvis i sig selv udtryk for psykisk chikane.
- 111 Hvad for det sjette angår den omstændighed, at den nye direktør afbrød et møde mellem Bankens vicegeneralsekretær, sagsøgeren og ham selv tidligere end planlagt, fordi sagsøgeren ikke havde forberedt sig om emnet for dette møde, er en sådan adfærd heller ikke nødvendigvis i sig selv udtryk for psykisk chikane mod sagsøgeren.
- 112 Hvad for det syvende angår anbringendet om, at den nye direktør havde haft mere kontakt med de nyansatte medarbejdere, som han var leder for, end med det personale, der allerede var til stede, da han tiltrådte, fremgår det ikke umiddelbart, at denne adfærd, der snarere er udtryk for en ledelsesbrist, kan anses for at udgøre psykisk chikane mod sagsøgeren.
- 113 Hvad for det ottende angår sagsøgerens bemærkning om, at hendes karriere blev sat i stå, efter at den tidligere direktør havde forladt den omhandlede afdeling, og den nye direktør var trådt i funktion, skal det endelig fremhæves, at selv om den omstændighed, at en ansat er blevet forfremmet, ikke gør det muligt at udelukke, at denne er blevet udsat for chikane eller ondsindede handlinger fra den overordnede (dom af 16.9.2013, Faita mod EØSU, F-92/11, EU:F:2013:130, præmis 89), er den omstændighed, at sagsøgerens karriereforløb angiveligt blev bremset, ikke nødvendigvis i sig selv udtryk for psykisk chikane.
- 114 I en situation, hvor sagsøgeren ikke har anfægtet sine evalueringer eller afgørelserne om hendes forfremmelse, der angiveligt sker i et langsommere tempo, skal der navnlig mindes om, at en ansat uden for rammerne af evaluerings-, forfremmelses- og udvælgelsesprocesserne, hvor den ansatte kan anfægte de afgørelser, der vedrører den pågældende, ikke kan have berettiget forventning om, at den ansatte altid vil opleve et hurtigt karriereforløb eller blive tilbudt en stilling som kontorchef, selv om den pågældendes tidligere overordnede forsikrede denne herom.
- 115 I betragtning af det ovenstående må det første anbringendes andet led tages delvist til følge – for så vidt som Bankens formand ikke kunne konkludere, at den fortsat omtvistede adfærd ikke henhørte under begrebet »psykisk chikane«, uden at undersøge denne adfærd i en overordnet sammenhæng – og i øvrigt forkastes for så vidt angår Bankens isolerede bedømmelse af den fortsat omtvistede adfærd.

Det andet anbringende om en retlig fejl i forbindelse med den manglende indledning af en disciplinærsag mod den nye direktør

- 116 Til støtte for det andet anbringende har sagsøgeren principalt gjort gældende, at Bankens formand ved i det foreliggende tilfælde at nægte at indlede en disciplinærsag mod den nye direktør har tilsidesat såvel politikken for værdighed på arbejdspladsen som den disciplinære procedure, der er omhandlet i personalevedtægtens artikel 38-40. Hun har i denne forbindelse anført, at Bankens formand i det foreliggende tilfælde til trods for den konstaterede psykiske chikane undlod at iværksætte sanktioner over for den nye direktør, som ikke en gang fik en skriftlig irettesættelse. Bankens formand rettede sig efter undersøgelsesudvalgets henstillinger og nøjedes således med at true den nye direktør med, at der ville blive indledt en disciplinærsag mod ham, hvis der blev indgivet en ny klage over ham inden for tre år. Ifølge sagsøgeren, der mener at have retlig interesse heri, havde Bankens formands imidlertid ikke nogen anden mulighed end at beslutte at indlede en disciplinærsag.
- 117 Der er kun fastsat fem former for foranstaltninger i politikken for værdighed på arbejdspladsen, og en trussel om indledning af en disciplinærsag i gentagelsestilfælde er ikke en sådan foranstaltning. Ifølge sagsøgeren, der i denne forbindelse har støttet sig på præmis 68 i dom af 13.7.2017, OZ mod EIB (T-607/16, ikke trykt i Sml., under appel, EU:T:2017:495), kunne undersøgelsesudvalget kun vælge mellem at forkaste klagen eller at tage den til følge og i så fald anbefale indledning af en disciplinærsag, selv om sagsøgeren vedrørende den sidstnævnte mulighed har bekræftet, at hun ikke mener, at den nye direktør nødvendigvis bør pålægges den strengeste sanktion.
- 118 Bankens formand tilsidesatte således formålet med såvel politikken for værdighed for arbejdspladsen som bestemmelserne om disciplinærsager ved ikke at iværksætte den sanktion, der består i en skriftlig irettesættelse, eller at beslutte at indlede en disciplinærsag ved det paritetiske disciplinæruvalg (joint committee), der er omhandlet i personalevedtægtens artikel 40.
- 119 Sagsøgeren har under alle omstændigheder subsidiært anført, at selv om det antages, at Bankens formand råder over en skønsbeføjelse med hensyn til de foranstaltninger, der skal træffes i forlængelse af undersøgelsesudvalgets rapport, er de foranstaltninger, der blev valgt i det foreliggende tilfælde, i hvert fald klart utilstrækkelige, henset til den hævdede adfærds omfang eller i det mindste henset til den adfærd, der blev anerkendt som psykisk chikane i rapporten. Hun har i denne forbindelse også støttet sig på en sagkyndig udtalelse fra Bankens rådgivende læge, hvoraf det fremgår, at der siden 2013 har været en kultur med psykisk chikane i EIB. Når der ikke er iværksat forfølgning i det foreliggende tilfælde, bidrager det således til at banalisere psykisk chikane, som trods alt er forbudt i Banken. En simpel trussel om indledningen af en disciplinærsag, hvis der indgives en ny klage over den pågældende inden for de kommende tre år, vil bl.a. ikke have den forebyggende og afskrækkende virkning, der normalt er knyttet til en administrativ sanktion.
- 120 Banken har gjort gældende, at det andet anbringende bør forkastes som ugrundet, men også rejst tvivl om sagsøgerens søgsmålsinteresse. Efter Bankens opfattelse har en ansat således ingen interesse i, at en anden ansat – i dette tilfælde den nye direktør – gøres til genstand for en disciplinærsag eller pålægges en disciplinær sanktion.
- 121 Med hensyn til realiteten har Banken anført, at det hverken fremgår af politikken for værdighed på arbejdspladsen eller af en anden intern bestemmelse, at der skal indledes en disciplinærsag, selv om det er påvist, at der er udøvet psykisk chikane. I denne forbindelse råder Bankens formand således over et vidt skøn med hensyn til de foranstaltninger, der kræves i et sådant tilfælde, og undersøgelsesudvalget har endvidere mulighed for at fremsætte forskellige henstillinger, men er ikke nødvendigvis forpligtet til at anbefale, at der indledes en disciplinærsag. Der er i det væsentlige tale om Bankens formands overholdelse af princippet om, at der skal være proportionalitet mellem den psykiske chikanens omfang og de nødvendige foranstaltninger, der skal træffes som følge heraf. Banken

har i denne sammenhæng henvist til, at dens formand ikke som anført af sagsøgeren har bemyndigelse til at pålægge den sanktion, der består i en skriftlig irettesættelse, uden at sagen forelægges for det paritetiske disciplinærudvalg, hvilket til gengæld udgør et væsentligt formkrav.

- 122 Banken har under alle omstændigheder afvist sagsøgerens argumenter om, at de foranstaltninger, der er blevet truffet i det foreliggende tilfælde, er utilstrækkelige, henset til omfanget af de faktiske omstændigheder, som undersøgelsesudvalget har konstateret, og som EIB's formand har taget til efterretning. Banken har i denne forbindelse anført, at et offer for psykisk chikane ikke kan forlange, at der tages hensyn til et forebyggende og afskrækkende formål ved afgørelsen af, hvilke foranstaltninger Bankens formand skal træffe, når det er påvist, at der er udøvet chikane mod offeret, da dette efter Bankens opfattelse vil svare til at give offeret ret til at handle i lovens interesse, hvilket strider mod retspraksis.
- 123 Banken har mere subsidiært anført, at den foreliggende sag, selv om der var tale om psykisk chikane, ikke var af så alvorlig karakter, at det var begrundet straks at indlede en disciplinærsag mod den nye direktør. Subjektivt set anså sagsøgeren den ganske vist for at være alvorlig, men objektivt set var den nye direktørs adfærd faktisk hovedsageligt udtryk for dårlig ledelse og utilstrækkelig kommunikation.
- 124 Det bemærkes indledningsvis, at hvad angår sagsøgerens indsigelse mod den anfægtede afgørelse, for så vidt som den foranstaltning, som Bankens formand har truffet, ikke udgør et passende svar på hendes klage, skal Bankens argumenter om sagsøgerens manglende søgsmålsinteresse i denne forbindelse forkastes. Det følger således af kravene om en effektiv domstolsprøvelse af den anfægtede afgørelse, at sagsøgeren i det foreliggende søgsmål skal have mulighed for at gøre gældende, at de foranstaltninger, der er truffet som svar på hendes klage, ikke er passende. Den omstændighed, at hun samtidig har foreholdt Banken, at den ikke indledte en disciplinærsag mod en tredjepart – i dette tilfælde den nye direktør – har ingen betydning i denne betingelse, eftersom det er ubestridt, at sagsøgeren i det foreliggende søgsmål ikke handler i lovens interesse, men tværtimod fremsætter personlige klagepunkter.

– Foranstaltninger, som i henhold til de bestemmelser, der gælder for EIB, kan anbefales af undersøgelsesudvalget og efterfølgende vedtages af Bankens formand, hvis det er påvist, at der er udøvet psykisk chikane

- 125 Det bør efter denne præcisering påpeges, at ifølge undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen kan »[undersøgelsesudvalget] [...] tilkendegive forskellige henstillinger, herunder, at
- sagen henlægges, da det er lykkedes for de to parter at afklare situationen og at nå frem til en løsning for fremtiden, der er acceptabel for dem begge
 - sagen ikke anses for at vedrøre intimidering eller chikane, men betragtes som en arbejdskonflikt, som skal undersøges nærmere, eller som der skal følges op på
 - klagen forkastes
 - der træffes de nødvendige foranstaltninger, såfremt [undersøgelsesudvalget] har godtgjort, at klagen er grundløs og fremsat med ondsindet hensigt
 - der indledes en disciplinærsag [mod chikanøren]«.

- 126 Formelt set fremgår det ikke udtrykkeligt af politikken for værdighed på arbejdspladsen, at undersøgelsesudvalget, når det efter at have afsluttet sin undersøgelse konstaterer, at der er udøvet psykisk chikane, nødvendigvis skal henstille, at der indledes en disciplinærsag, hvilket kun er én af de fem henstillinger, der udtrykkeligt er nævnt i denne tekst.
- 127 Når det er konstateret, at der er udøvet psykisk chikane, er det imidlertid kun muligt at fremsætte den første og den femte henstilling, dvs. en henstilling om, at sagen henlægges, fordi det er lykkedes for de to parter at afklare situationen og at nå frem til en løsning for fremtiden, der er acceptabel for dem begge, eller en henstilling om, at der indledes en disciplinærsag.
- 128 Hvis parterne ikke er nået frem til en acceptabel løsning for fremtiden, hvilket er tilfældet i den foreliggende sag, eftersom sagsøgeren i sin indsigelse mod den anfægtede afgørelse har givet klart udtryk for sin utilfredshed med de foranstaltninger, som undersøgelsesudvalget foreslog, og som Bankens formand valgte at træffe, synes det at fremgå af ordlyden af politikken for værdighed på arbejdspladsen, at undersøgelsesudvalget i princippet skal henstille, at der indledes en disciplinærsag, når udvalget har konstateret, at der er udøvet psykisk chikane.
- 129 Med hensyn til de afgørelser, som Bankens formand kan træffe på grundlag af undersøgelsesudvalgets rapport, er der opregnet tre mulige foranstaltninger i politikken for værdighed på arbejdspladsen. Det fremgår således, at »[d]er [f.eks.] kan [...] være tale om indledning af en disciplinærsag [mod chikanøren], iværksættelse af yderligere undersøgelser i en bestemt arbejdsgruppe eller afdeling, [eller] en løsning, som parterne aftaler i fællesskab«. Anvendelsen af udtrykket »f.eks.« tyder på, at denne liste ikke er udtømmende.
- 130 Hvad angår de disciplinære skridt, som Bankens formand straks kan tage, når det er påvist, at der er udøvet psykisk chikane, er der i personalevedtægtens artikel 38 fastsat en disciplinærordning, som svarer til den, der er fastsat i tjenstemandsvedtægtens artikel 86, suppleret ved bilag IX til denne vedtægt, hvorefter der kan træffes tre disciplinære foranstaltninger afhængig af sagens alvor. Den første foranstaltning – den »skriftlige irettesættelse« – kan træffes uden at involvere det paritetiske disciplinærudvalg, som svarer til det disciplinærråd, der er fastsat i tjenstemandsvedtægten, men de to andre foranstaltninger kan kun træffes efter udtalelse fra det paritetiske disciplinærudvalg, hvis sammensætning fremgår af personalevedtægtens artikel 40. De to sidstnævnte foranstaltninger er »omgående afskedigelse på grund af alvorlig forseelse med eller uden udtrædelsespenge« og »omgående afskedigelse på grund af alvorlig forseelse uden udtrædelsespenge og med reduktion af pensionsrettigheder«.
- 131 I denne henseende er det i modsætning til, hvad Banken har gjort gældende, og henset til ordlyden af personalevedtægtens artikel 38, ikke altid nødvendigt at forelægge sagen for det paritetiske disciplinærudvalg, for at Bankens formand kan pålægge en sanktion.

– Arten og tilstrækkeligheden af de foranstaltninger, der er truffet i forbindelse med det foreliggende tilfælde, hvor der er påvist psykisk chikane

- 132 I det foreliggende tilfælde henstillede undersøgelsesudvalget, at der blev indledt en disciplinærsag, men kun hvis den nye direktør gjorde sig skyldig i en ny tilsidesættelse af forbuddet mod psykisk chikane i Banken. Da Bankens formand tilsluttede sig denne henstilling fra undersøgelsesudvalget, skal det undersøges, om han kunne vælge denne foranstaltning i det foreliggende tilfælde, således som sagsøgeren har anført.
- 133 Det rejser spørgsmålet om, hvilken skønsmargen Bankens formand har med hensyn til den eller de foranstaltninger, som han skal træffe, når undersøgelsesudvalget har konstateret, at der foreligger psykisk chikane, samt spørgsmålet om, hvorvidt de foranstaltninger, der er truffet i det foreliggende tilfælde, er passende.

- 134 I denne forbindelse er der ikke fastsat bestemmelser, som indeholder et tilsvarende begreb, i det regelsæt, der gælder for Banken, og der skal derfor, henset til de tilsvarende mål, der forfølges med adfærdskodeksens artikel 3.2.1 og tjenestemandsvedtægtens artikel 12a, tages udgangspunkt i retspraksis vedrørende den bistandspligt, der følger af tjenestemandsvedtægtens artikel 24, hvorefter Unionen dels »yder sine tjenestemænd bistand, især ved retsforfølgning mod personer, der har fremsat trusler, krænkelser, injurier, ærerørige beskyldninger eller foretaget angreb på person eller formue, rettet mod tjenestemanden eller dennes familie på baggrund af hans stilling eller hverv«, dels »[solidarisk] erstatter [...] det påførte tab, i det omfang tjenestemanden ikke har fremkaldt det forsætligt eller ved grov uagtsomhed, og i det omfang han ikke kan opnå erstatning fra den skadevoldende person«.
- 135 For så vidt angår de tjenestemænd og øvrige ansatte, der er underlagt de i artikel 336 TEUF nævnte forskrifter, fremgår det i denne henseende af retspraksis, at med hensyn til de foranstaltninger, der skal træffes i en situation, som er omfattet af anvendelsesområdet for tjenestemandsvedtægtens artikel 24, råder administrationen over en vid skønsbeføjelse, der er underlagt Unionens retsinstansers kontrol, for så vidt angår spørgsmålet om, hvilke foranstaltninger og midler der skal iværksættes ved anvendelsen af tjenestemandsvedtægtens artikel 24 (dom af 25.10.2007, Lo Giudice mod Kommissionen, T-154/05, EU:T:2007:322, præmis 137, af 24.4.2017, HF mod Parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, præmis 48, og af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 89).
- 136 I forbindelse med chikane kan en institution i øvrigt generelt kun træffe disciplinære sanktioner eller iværksætte andre tiltag over for den formodede chikanør, uanset om der er tale om det mulige offers overordnede eller ej, hvis de foranstaltninger til sagens oplysning, der er gennemført i henhold til tjenestemandsvedtægtens artikel 24, med sikkerhed viser, at den person, der anklages af tjenestemanden eller den ansatte, har udvist en adfærd, der skader en korrekt afvikling af tjenesten eller det formodede offers værdighed og omdømme (dom af 9.11.1989, Katsoufros mod Domstolen, 55/88, EU:C:1989:409, præmis 16, af 28.2.1996, Dimitriadis mod Revisionsretten, T-294/94, EU:T:1996:24, præmis 39, og af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 90).
- 137 Det må ud fra disse betragtninger i retspraksis lægges til grund, at Bankens formand med henblik på at gennemføre politikken for værdighed på arbejdspladsen råder over et vidt skøn med hensyn til de foranstaltninger, der skal træffes i forlængelse af undersøgelsesudvalgets rapport.
- 138 I det foreliggende tilfælde fandt Bankens formand det ikke nødvendigt at give den pågældende direktør en skriftlig irettesættelse. Banken har i øvrigt ikke til sit forsvar gjort gældende, at oplysningen om, at den nye direktør ville blive genstand for en disciplinærsag, hvis der blev indgivet en ny klage over ham inden for tre år, skulle betragtes som en irettesættelse, og heller ikke gjort gældende, at denne oplysning fandtes på skrift i de administrative sagsakter vedrørende den nye direktør. Det er i øvrigt ubestridt, at Bankens formand ikke besluttede straks at forelægge sagen for det paritetiske disciplinærudvalg i henhold til personalevedtægtens artikel 38 og 40.
- 139 Som reaktion på et tilfælde, hvor Bankens formand trods alt havde konstateret, at der var tale om psykisk chikane, nøjedes han således i sidste ende med at meddele den person, der havde indgivet en klage i medfør af denne politik, at den ansatte, der havde udsat hende for chikane, var blevet underrettet om, at han ikke ville blive gjort til genstand for en disciplinærsag, medmindre der blev indgivet en ny klage over ham inden for tre år.
- 140 Retten bemærker imidlertid for det første, at en sådan foranstaltning, som kun anvendes, hvis den pågældende udviser den samme adfærd igen, gør sanktionen for det påviste tilfælde af psykisk chikane betinget af, at der konstateres en ny utilladelig adfærd, selv om dette i givet fald vil afhænge af, om det nye offer vælger at indgive en klage eller ej i medfør af politikken om værdighed på arbejdspladsen.

- 141 For det andet må det, henset til de målsætninger, der er fastsat for adfærdskodeksen og politikken for værdighed på arbejdspladsen, og navnlig henset til, at ethvert tilfælde af psykisk chikane betragtes som alvorligt i disse tekster, som Banken har vedtaget, lægges til grund, at de foranstaltninger, som Bankens formand traf, under de foreliggende omstændigheder var utilstrækkelige og dermed uhensigtsmæssige i forhold til sagens omfang, ikke mindst med hensyn til den umiddelbare reaktion på de former for adfærd, som Bankens formand allerede havde identificeret som psykisk chikane.
- 142 Med forbehold af den nye overordnede undersøgelse, som Banken bør foretage i lyset af Rettens bedømmelse af det første anbringende, og uden at det er fornødent at tage stilling til, om undersøgelsesudvalget burde have taget mere hensyn til de formodede klager, som fire andre ansatte indgav til Bankens lægetjeneste, da det formulerede sine henstillinger, og selv om sådanne anbringender i øvrigt udgør et personligt klagepunkt for sagsøgeren som omhandlet i retspraksis, hvorefter tjenestemænd og ansatte ikke har ret til at handle i lovens interesse eller på vegne af personalet i en EU-organ eller et EU-agentur (jf. i denne retning dom af 28.4.2017, HN mod Kommissionen, T-588/16, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:292, præmis 90 og den deri nævnte retspraksis), må det andet anbringende derfor tages til følge.

Det tredje anbringende om retlige fejl og åbenbart urigtige skøn hvad angår den omstændighed, at sagsøgeren som offer blev pålagt at holde den anfægtede afgørelse fortrolig

- 143 Til støtte for det tredje anbringende har sagsøgeren gjort gældende, at Banken ikke kunne kræve, at hun holdt den anfægtede afgørelses eksistens og indhold fortrolig, bl.a. over for ledende medarbejdere i Banken.
- 144 Hun har i denne forbindelse erkendt, at politikken for værdighed på arbejdspladsen på tidspunktet for klagens indgivelse indeholdt en bestemmelse om tavshedspligt for offeret, den formodede chikanør, vidnerne og de øvrige deltagere i proceduren. Det er således legitimt at beskytte de berørte parterers omdømme, indtil de faktiske omstændigheder er fastlagt. Sagsøgeren har imidlertid anført, at så snart undersøgelsesproceduren er afsluttet, fremgår det ikke af nogen bestemmelse, at Bankens formand kan kræve tavshed fra den person, der er anerkendt som offer for psykisk chikane, eftersom et sådant krav sigter mod at beskytte den anklagede persons omdømme, selv om det er fastslået, at den pågældende har gjort sig skyldig i psykisk chikane.
- 145 Efter sagsøgerens opfattelse følger det således af politikken for værdighed på arbejdspladsen, at en person, der er anerkendt som offer for psykisk chikane, og omvendt en person, der med urette er blevet anklaget for chikane, skal kunne påberåbe sig undersøgelsesprocedurens resultat. For offeret handler det navnlig om at genskabe den pågældendes faglige integritet og mentale ligevægt. Forudsætningen herfor er imidlertid, at alle får kendskab til, at offeret har fået medhold i sin klage, og til de lidelser, som den pågældende er blevet udsat for. I det foreliggende tilfælde har sagsøgeren især i en interesse i at forklare over for sin kommende overordnede eller sin kommende arbejdsgiver, hvilke objektive årsager der var til, at hun blev ramt af udbrændthed og blev nødt til at afbryde sin karriere med en orlov på to år. Dette bekræftes i præmis 257 og 258 i dom af 5. december 2012, Z mod Domstolen (F-88/09 og F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Bankens krav om, at den anfægtede afgørelse holdes fortrolig, er ligeledes udtryk for et åbenbart fejlskøn, da denne afgørelse er med til at fremme den psykiske chikane i Banken, selv om EIB ifølge de gældende regler og sin forpligtelse til at udvise omhu og omsorg skal udbrede kendskabet til det foreliggende tilfælde af psykisk chikane, således at andre potentielle ofre – i det foreliggende tilfælde navnlig de fire andre personer i den omhandlede afdeling, der talte med Bankens rådgivende læge om dette spørgsmål – mulighed for at ytre sig frit.

- 147 Banken har gjort gældende, at det tredje anbringende bør afvises, for så vidt som det sigter mod at annullere afgørelsen af 10. april 2017. Selv om sagsøgeren blev mindet om spørgsmålet om fortrolighed i den pågældende skrivelse, kan det under alle omstændigheder ikke medføre, at den anfægtede afgørelse annulleres, da der dels er tale om en handling, som lå efter denne afgørelse, og dels er tale om et sekundært og særskilt element i den nævnte afgørelse. Denne generelle påmindelse om sagsøgerens tavshedspligt skyldtes i øvrigt ikke, at der var fastsat en ny fortrolighedspligt, og var under alle omstændigheder begrundet i det foreliggende tilfælde.
- 148 Det bemærkes herved, at lovligheden af en anfægtet retsakt skal bedømmes på grundlag af de faktiske og retlige omstændigheder, der forelå på det tidspunkt, da retsakten blev udstedt (dom af 7.2.1979, Frankrig mod Kommissionen, 15/76 og 16/76, EU:C:1979:29, præmis 7, af 17.5.2001, IECC mod Kommissionen, C-449/98 P, EU:C:2001:275, præmis 87, og af 28.7.2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, præmis 31).
- 149 Som sagsøgeren med rette har fremhævet, bærer den anfægtede afgørelse i det foreliggende tilfælde påskriften »Strengt fortroligt« (strictly confidential), der er skrevet med versaler, uden at det umiddelbart kan udledes heraf, at Bankens formand med denne påskrift har ønsket at forbyde sagsøgeren at afsløre denne afgørelses eksistens og indhold over for andre ansatte.
- 150 For at forklare betydningen af denne påskrift i den anfægtede afgørelse skal der både henvises til artikel 9 i Bankens personalevedtægt og til undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen. Det fremgår i denne forbindelse af personalevedtægtens artikel 9, at »[d]en ansatte [...] ikke uden forudgående tilladelse [må] meddele eller videregive oplysninger eller dokumenter [...], der vedrører Banken eller dens aktiviteter, [til personer uden for Banken]«. Det fremgår af politikken for værdighed på arbejdspladsen, at »alle parter, der medvirker i undersøgelsen og høringerne, herunder assistenter og vidner, [...] er omfattet af tavshedspligt«. Det fremgår i øvrigt heraf, at »[f]or at beskytte alle berørte parter opbevares akterne strengt fortroligt, og oplysningerne videregives kun, hvis det er absolut nødvendigt«.
- 151 Det må således erkendes, at Bankens formand med påskriften »Strengt fortroligt«, der er skrevet med versaler på den anfægtede afgørelse, henset til de ovenfor nævnte bestemmelser, har ønsket at forbyde sagsøgeren at fortælle såvel personer uden for Banken som andre ansatte og ledende medarbejdere i Banken om den anfægtede afgørelses eksistens og indhold. Denne konstatering svarer i øvrigt til, hvad Banken i det væsentlige har gjort gældende i sit svarskrift.
- 152 I modsætning til det af sagsøgeren anførte understøttes denne konstatering ikke nødvendigvis af den omstændighed, at det ifølge skrivelsen af 10. april 2017 – som bærer påskriften »Personligt og fortroligt« (Personal and confidential) skrevet med versaler, men som sagsøgeren ikke har begæret annulleret i den foreliggende sag – ikke kunne fastslås, at sagsøgeren havde overtrådt fortrolighedsreglerne ved at sende e-mailen af 6. februar 2017, hvis indhold var »strengt fortroligt og bl.a. [vedrørte] det faglige omdømme for en ansat ved EIB«, til en lang række personer. På dette tidspunkt var proceduren ved undersøgelsesudvalget således i gang. Sagsøgeren var således underlagt den tavshedspligt, der fremgår af politikken for værdighed på arbejdspladsen, så længe undersøgelsesproceduren var i gang, selv om hun udelukkende havde til hensigt at henvise til den anmeldelse, som hun havde foretaget i medfør af whistleblowingpolitikken.
- 153 Det bekræftes til gengæld af indholdet af skrivelsen af 9. maj 2017, at Bankens formand med påskriften »Strengt fortroligt« på den anfægtede afgørelse havde ønsket at forbyde sagsøgeren at fortælle såvel personer uden for Banken som andre ansatte og ledende medarbejdere i Banken om den anfægtede afgørelses eksistens og indhold. I skrivelsen af 9. maj 2017 blev sagsøgeren således mindet om, at alle dokumenter vedrørende proceduren for værdighed på arbejdspladsen som bekendt skulle behandles strengt fortroligt, og at sagsøgeren ikke måtte afsløre den nye direktørs skriftlige undskyldning, som havde til formål at fuldbyrde den anfægtede afgørelse, over for eller videregive den til tredjemand.

- 154 Det skal derfor undersøges, om Bankens formand eller tjenestegrene kunne omgærde den anfægtede afgørelse og den nye direktørs skriftlige undskyldning med en sådan fortrolighed, at sagsøgeren fik forbud mod at afsløre disse dokumenters eksistens og indhold over for tredjemand.
- 155 Det skal hertil bemærkes, at det i punkt 3, litra d), i undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen bestemmes, at når en ansat indgiver en klage, »kan den ikke længere trækkes tilbage, og proceduren skal føres til ende«.
- 156 Grunden til, at det vigtigt at afslutte den administrative undersøgelse, er i denne forbindelse bl.a., at den omstændighed, at Banken efter afslutningen af en administrativ undersøgelse, der måske er gennemført med bistand fra et uafhængigt organ såsom undersøgelsesudvalget, eventuelt anerkender, at der foreligger psykisk chikane, i sig selv kan have en gunstig virkning i forbindelse med behandlingsprocessen med henblik på restitueringen hos den tjenestemand eller ansatte, der udsættes for chikane, og endvidere kan anvendes af offeret med henblik på at anlægge en eventuel national retssag. Omvendt kan afslutningen af en administrativ undersøgelse desuden gøre det muligt at afkræfte de påstande, der er fremsat af det påståede offer, og dermed gøre det muligt at erstatte den skade, som en sådan anklage i tilfælde af, at den måtte vise sig ubegrundet, har forvoldt hos den person, der i forbindelse med en undersøgelsesprocedure formodes at have udøvet chikane (jf. analogt dom af 6.10.2015, CH mod Parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, præmis 123 og 124).
- 157 Hvis det pålægges en ansat ved Banken, som har været offer for psykisk chikane, at tie stille om denne chikane, kan det imidlertid medføre, at den pågældende ud over at få vanskeligt ved at begrunde et eventuelt sygefravær, som skyldes den psykiske chikane, heller ikke kan drage fordel af de konstateringer, som undersøgelsesudvalget og Bankens formand har foretaget i henholdsvis rapporten og den anfægtede afgørelse, bl.a. i forbindelse med et eventuelt søgsmål, der anlægges ved en national ret mod den person, der har udsat vedkommende for chikane.
- 158 En sådan fortolkning af de bestemmelser, der gælder for Banken, vil være i strid med det mål, som forfølges med adfærdskodeksen og politikken for værdighed på arbejdspladsen, og som er at forebygge og straffe enhver psykisk chikane inden for EU's institutioner og organer, idet den psykiske chikane, for så vidt som den påvirker offerets sundhed og værdighed, udgør en tilsidesættelse af arbejdstagerens rettigheder som omhandlet i artikel 31 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder.
- 159 Det følger af det ovenstående, at det tredje anbringende må tages til følge, og at den anfægtede afgørelse inden for grænserne af, hvad der er konstateret i denne doms præmis 115 og 142 og i forbindelse med behandlingen af det tredje anbringende, må annulleres.

Erstatningspåstanden

- 160 Sagsøgeren har fremsat tre erstatningskrav, som skal undersøges enkeltvis.
- 161 Banken har gjort gældende, at erstatningspåstanden må forkastes, da Banken ikke har begået nogen fejl.

Erstatningen for det ikke-økonomiske tab, som skyldes den psykiske chikane, der er konstateret i den anfægtede afgørelse

- 162 Ifølge sagsøgeren har den nye direktørs psykiske chikane forvoldt hende et tab, som Banken er forpligtet til at dække, eftersom den nye direktør udviste den adfærd, som undersøgelsesudvalget og Bankens formand har anerkendt som psykisk chikane, under udøvelsen af sit hverv. Sagsøgeren har således principalt krævet godtgørelse for den skade, der er sket på hendes omdømme og sundhed, og som er dokumenteret ved en lægeattest fra hendes psykiater, i form af en erstatning på 121 992 EUR,

hvilket svarer til et års bruttoløn, dvs. halvdelen af den løn, som hun ville have modtaget, hvis hun ikke havde været nødt til at ansøge om en orlov på to år for at lægge afstand til den dengang formodede chikanør.

- 163 Sagsøgeren har subsidiært anført, at den erstatning, der kræves på grund af den nye direktørs adfærd, ikke må være lavere end det resultatillæg, som han modtog i 2015 og 2016, dvs. i de år, hvor han udøvede psykisk chikane mod sagsøgeren. Hvis hendes tab opgøres på denne måde, vil det således gøre det muligt at undgå, at den pågældende belønnes af Banken for sine handlinger, der af undersøgelsesudvalget og Banken betegnes som utilladelige. Sagsøgeren har opfordret Retten til, at den med henblik på behandlingen af dette subsidiære krav pålægger EIB at oplyse den om resultatillæggets størrelse enten som led i en foranstaltning med henblik på sagens tilrettelæggelse eller under det retsmøde, som sagsøgeren alligevel valgte ikke at anmode om.
- 164 Banken har gjort gældende, at erstatningskravet bør forkastes, og henvist til, at sagsøgerens krav ikke er baseret på troværdige medicinske oplysninger, som viser, at der er en forbindelse mellem den konstaterede chikane og den formodede skade på sagsøgerens helbredstilstand. Den mener ligeledes at have fulgt de gældende procedurer, som den har iværksat i rette tid. Banken har navnlig gjort gældende, at sagsøgeren ikke har godtgjort, hvad Bankens fejl bestod i.
- 165 Der skal herved mindes om, flere betingelser efter fast retspraksis skal være opfyldt, for at EIB kan ifalde ansvar uden for kontraktforhold, nemlig at de handlinger, som EIB kritiseres for at have begået, skal være ulovlige, at der skal være lidt et tab, og at der skal være årsagsforbindelse mellem de hævdede handlinger og det påberåbte tab (jf. dom af 1.6.1994, Kommissionen mod Brazzelli Lualdi m.fl., C-136/92 P, EU:C:1994:211, præmis 42 og den deri nævnte retspraksis).
- 166 Ifølge fast retspraksis, som finder tilsvarende anvendelse på tvister mellem EIB og dens ansatte, er personalesager mellem Unionen og dens ansatte, uanset hvilke ansættelsesvilkår der gælder for de ansatte, i øvrigt underlagt regler, som er særlige og specielle i forhold til de regler, der følger af de almindelige principper om Unionens ansvar uden for kontraktforhold inden for rammerne af artikel 268 TEUF og artikel 340, stk. 2, TEUF. En tjenestemand eller en ansat i Unionen er således i modsætning til enhver anden borger, der handler på grundlag af de sidstnævnte bestemmelser, bundet til den institution eller det agentur, som den pågældende tilhører, af en ansættelsesretlig forbindelse, som indebærer en ligevægt af specifikke gensidige rettigheder og pligter, som afspejles i institutionens omsorgspligt i forhold til den pågældende. Denne ligevægt har i det væsentlige til formål at bevare det tillidsforhold, som skal bestå mellem institutionerne og deres ansatte med henblik på at sikre borgerne, at de opgaver af almen interesse, som skal varetages af institutionen, udføres korrekt. Heraf følger, at Unionen, når den handler som arbejdsgiver, er underlagt et skærpet ansvar, som kommer til udtryk ved forpligtelsen til at erstatte de skader, som denne ulovligt har forvoldt sine ansatte i sin egenskab af arbejdsgiver (dom af 16.12.2010, Kommissionen mod Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, præmis 46, ikke prøvet på ny, jf. beslutning af 8.2.2011, fornyet prøvelse, Kommissionen mod Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, og af 12.7.2012, Kommissionen mod Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, præmis 103), og ikke kun, som det gælder for søgsmål, der anlægges i medfør af artikel 268 TEUF og artikel 340, stk. 2, TEUF, hvad angår tilstrækkelig kvalificerede tilsidesættelser af en EU-retlig regel, der har til formål at tillægge borgerne rettigheder.
- 167 Når en af de tre betingelser, der er nævnt i nærværende doms præmis 165, ikke er opfyldt, skal søgsmålet i øvrigt forkastes i det hele, uden at det er nødvendigt at undersøge, om de øvrige betingelser for ifaldelse af ansvar uden for kontraktforhold er opfyldt (dom af 9.9.1999, Lucaccioni mod Kommissionen, C-257/98 P, EU:C:1999:402, præmis 14).
- 168 Hvad angår de skader, som sagsøgeren hævder at have lidt på grund af den nye direktørs handlinger, skal det fremhæves, at selv om direktøren begik disse handlinger under udøvelsen af sit hverv, kan de ikke desto mindre indebære, at han ifalder personligt ansvar i et søgsmål, som sagsøgeren har anlagt ved den kompetente nationale ret, selv om de regler, der gælder for EIB – til forskel fra

tjenestemandsvedtægtens artikel 24 – i denne forbindelse ikke foreskriver en bistandspligt, som bl.a. pålægger Banken at yde sagsøgeren økonomisk bistand i forbindelse med dennes bestræbelser på at opnå erstatning og i givet fald at hæfte solidarisk for skader, som en af dens ansatte har forvoldt over for en anden af dens ansatte (jf. vedrørende omfanget af bistandspligten i tjenestemandsvedtægtens artikel 24 dom af 12.12.2013, CH mod Parlamentet, F-129/12, EU:F:2013:203, præmis 57).

- 169 Banken kan således ikke drages til ansvar for den adfærd, som en af dens ansatte har udvist over for en anden ansat, medmindre denne adfærd blev dikteret højere oppe i hierarkiet, hvilket ikke er tilfældet her.
- 170 Det følger heraf, at betingelsen om, at Bankens adfærd skal være ulovlig, ikke er opfyldt hvad angår det tab, som sagsøgeren hævder at have lidt som følge af den nye direktørs »psykiske chikane«, og som kan afhjælpes, ved at der anlægges sag mod den pågældende ved en national ret.
- 171 Sagsøgeren kan i øvrigt ikke med rette gøre gældende, at Banken ikke gennemførte sine interne procedurer korrekt, når den i det foreliggende tilfælde fuldførte den procedure, som er fastsat i politikken for værdighed på arbejdspladsen, og Bankens formand i den anfægtede afgørelse erkendte, at der var udøvet psykisk chikane i forbindelse visse former for adfærd, som blev foreholdt den nye direktør, selv om den ikke drog alle de nødvendige konsekvenser heraf.
- 172 Det følger heraf, at sagsøgeren ikke har bevist, at Banken begik en fejl hvad angår det tab, som hun hævder at have lidt som følge af den nye direktørs psykiske chikane mod hende.
- 173 Betingelsen om, at der skal være en årsagsforbindelse mellem fejlen og den hævdede skade, er under alle omstændigheder heller ikke opfyldt i det foreliggende tilfælde.
- 174 Det fremgår således af sagen, at sagsøgeren havde anført to begrundelser i sin ansøgning om orlov, hvoraf den ene var, at hun ønskede at holde sig på afstand af den omhandlede afdeling, mens undersøgelsesproceduren var i gang. Det fremgår til gengæld ikke, at hun havde anmodet Banken om midlertidig forflytning til en stilling på mindst samme niveau i en anden tjenestegren, selv om hun som led i en mindelig løsning havde været villig til at acceptere en forfremmelse til en stilling som kontorchef i en anden afdeling.
- 175 Da administrationen kun imødekom hendes ansøgning for så vidt angik den anden begrundelse, nemlig at hun gerne ville oprette sin egen virksomhed eller arbejde for en anden virksomhed, fremgår det, at hendes manglende indtægter fra Banken i en periode på to år og hendes ikke-økonomiske tab i denne forbindelse skyldes hendes valg om at gå på orlov.
- 176 Det følger heraf, at påstanden om erstatning for det ikke-økonomiske tab, som skyldes den psykiske chikane, der er konstateret i den anfægtede afgørelse, må forkastes, uden at det er nødvendigt at tage stilling til, om de oplysninger om størrelsen af den nye direktørs resultattillæg, som sagsøgeren har anmodet om, er relevante.

Erstatningen for det ikke-økonomiske tab, som kan adskilles fra de ulovligheder, den anfægtede afgørelse er behæftet med

- 177 Sagsøgeren har gjort gældende, at hun har lidt et ikke-økonomisk tab, som kan adskilles fra de ulovligheder, den anfægtede afgørelse er behæftet med, og som ikke kan erstattes fuldt ud alene ved at annullere denne afgørelse.
- 178 Dette ikke-økonomiske tab, som hun efter ret og billighed har anslået til 25 000 EUR, skyldes for det første undersøgelsesudvalgets og Bankens formands valg om ikke at undersøge alle de utilladelige handlinger, som den nye direktør havde foretaget, og som fire andre ansatte i den omhandlede

afdeling havde henvist til, for det andet den omstændighed, at Banken ikke traf foranstaltninger til at genskabe sagsøgerens faglige omdømme, og navnlig forbuddet under den administrative og retslige procedure mod at afsløre internt i Banken, at hun havde været offer for psykisk chikane, for det tredje den følelse af uretfærdighed og de besværligheder, som hun oplevede, fordi hun blev tvunget til at iværksætte disse procedurer, herunder forligsproceduren, for at få anerkendt sine rettigheder, og for det fjerde den omstændighed, at den nye direktør var længe om at fremkomme med sin undskyldning. Hun har ligeledes henvist til Bankens manglende tilbøjelighed til at afgøre tvisten i mindelighed, eftersom Banken ikke gik med til at tilbyde hende en stilling som kontorchef i en anden afdeling eller en erstatning.

- 179 Banken har bestridt, at der foreligger et ikke-økonomisk tab, der kan adskilles fra de ulovligheder, som den anfægtede afgørelse hævdes at være behæftet med, og har bl.a. fremhævet, at Banken ikke var forpligtet til at iværksætte en undersøgelsesprocedure vedrørende de fire personer, som ifølge sagsøgeren havde været ofre for psykisk chikane, da disse personer ikke har indgivet nogen klage herom, og at sagsøgeren ikke har interesse i at handle på vegne af tredjemand. Da sagsøgerens klage var præcis og fyldestgørende, var undersøgelsesudvalget endvidere ikke forpligtet til at undersøge andet end de anførte faktiske omstændigheder. Hvad angår sagsøgerens omdømme og forpligtelsen til at holde den anfægtede afgørelse fortrolig har Banken vanskelig ved at forstå, hvorfor sagsøgeren skulle have lidt et ikke-økonomisk tab, når Banken bl.a. har ret til at anvende interne eller eksterne retsmidler, hvis dens ansatte eller tredjeparter tilsidesætter de fortrolighedsregler, der finder intern anvendelse. Med hensyn til tilbuddet om en ny stilling har Banken påpeget, at sagsøgeren var på orlov, og at det derfor ikke forventedes, at hun ville genoptage arbejdet foreløbig, hvilket var grunden til, at hun ikke blev tilbudt en anden stilling.
- 180 Der skal herved mindes om den faste retspraksis, hvorefter annullation af en ulovlig retsakt såsom den anfægtede afgørelse i sig selv udgør en passende og principielt tilstrækkelig erstatning for den ikke-økonomiske skade, som retsaktens kan have forvoldt. Dette er imidlertid ikke tilfældet, når sagsøgeren godtgør at have lidt en ikke-økonomisk skade, som kan adskilles fra den ulovlighed, der danner grundlag for annullationen, og som ikke kan erstattes fuldt ud ved denne annullation (jf. i denne retning dom af 31.3.2004, Girardot mod Kommissionen, T-10/02, EU:T:2004:94, præmis 131, af 19.5.2015, Brune mod Kommissionen, F-59/14, EU:F:2015:50, præmis 80, og af 16.5.2017, CW mod Parlamentet, T-742/16 RENV, ikke trykt i Sml., EU:T:2017:338, præmis 64).
- 181 I det foreliggende tilfælde, hvor undersøgelsesudvalget og Bankens formand valgte ikke at undersøge alle de utilladelige handlinger, som den nye direktør havde foretaget, og som fire andre ansatte i den omhandlede afdeling havde henvist til, skal det bemærkes, at Bankens formand råder over et vidt skøn med hensyn til de foranstaltninger, der kræves, når det er påvist, at der er udøvet psykisk chikane.
- 182 Selv om de foranstaltninger, der udtrykkeligt er nævnt i undersøgelsesproceduren i forbindelse med politikken for værdighed på arbejdspladsen, omfatter »iværksættelse af yderligere undersøgelser i en bestemt arbejdsgruppe eller afdeling«, kan det således ikke – med hensyn til den chikane, der på dette stadium er konstateret i den anfægtede afgørelse, og med forbehold for en ny undersøgelse af sagen efter afsigelsen af denne dom – lægges til grund, at Bankens formand i det foreliggende tilfælde har overskredet rammerne for sin skønsbeføjelse ved ikke at udvide undersøgelsen til at omfatte den nye direktørs adfærd over for andre personer end sagsøgeren på dette stadium.
- 183 Hvad angår forbuddet mod, at sagsøgeren videregiver oplysninger om dels den anfægtede afgørelses eksistens og indhold, dels den nye direktørs skriftlige undskyldning, må det konstateres, at selv om sagsøgeren var underlagt tavshedspligt i løbet af undersøgelsesproceduren, hvor hun skulle være tilbageholdende og forsigtig med at sende e-mails til mange personer, som ikke var direkte involveret i undersøgelsesproceduren eller anmeldelsesproceduren, er det klart, at Banken ikke kunne forlange, at hun efter undersøgelsesprocedurens afslutning tie stille om den psykiske chikane, som Bankens formand trods alt havde erkendt, at hun havde været offer for.

- 184 Denne ulovlighed, som den anfægtede afgørelse er behæftet med, betød, at hun uretmæssigt fik mundkurv på og som følge af forbuddet mod at tale om dette spørgsmål led et ikke-økonomisk tab, der ikke kan erstattes fuldt ud blot ved at annullere den anfægtede afgørelse (jf. i denne retning dom af 7.2.1990, Culin mod Kommissionen, C-343/87, EU:C:1990:49, præmis 28).
- 185 Hvad angår den omstændighed, at Banken angiveligt ikke var tilbøjelig til at bilægge tvisten i mindelighed, må det konstateres, at et offer for psykisk chikane, uanset om der er iværksat en forligsprocedure i henhold til personalevedtægtens artikel 41, ikke har ret til at kræve, at en institution kompenserer for den psykiske chikane, som er forbudt ifølge Bankens interne bestemmelser, ved at tildele offeret en bestemt stilling, herunder en stilling som kontorchef, som skal besættes ved hjælp af en udvælgelsesprocedure, der er baseret på ansøgernes kvalifikationer og åben for alle ansatte i denne institution. Selv om Banken måtte overveje en sådan tilgang for at gyde olie på vandene, f.eks. under en forligsprocedure, var den endvidere ikke forpligtet til at tilbyde sagsøgeren en erstatning i det foreliggende tilfælde for at bilægge tvisten mellem hende og den nye direktør.
- 186 Den skriftlige undskyldning, der blev sendt til sagsøgeren den 9. maj 2018, dvs. mindre end to måneder efter den anfægtede afgørelse, kunne ganske rigtigt have været udarbejdet og sendt tidligere. En sådan forsinkelse er imidlertid relativ og godt gør ikke, at Banken har begået en ansvarspådragende fejl.
- 187 I betragtning af det ovenstående finder Retten, at der er foretaget en korrekt bedømmelse af det ikke-økonomiske tab, som sagsøgeren har lidt, og som ikke kan erstattes fuldt ud ved at annullere den anfægtede afgørelse, idet dette tab efter ret og billighed fastsættes til 10 000 EUR.

Erstatningen for det ikke-økonomiske tab, som skyldes de fejl, der angiveligt blev begået af personaleafdelingens leder

- 188 Sagsøgeren har gjort gældende, at personaleafdelingens leder med skrivelsen af 10. april 2017 begik to forskellige fejl, som var til skade for hende, og som hun kræver erstatning for. For det første var indholdet af denne skrivelse i strid med artikel 2 i de »nærmere regler« for generaldirektøren for compliance, som skal foretage sine undersøgelser uafhængigt af Bankens øvrige generaldirektorater og afdelinger. Det fremgik således, dels at personaleafdelingens leder var orienteret om anmeldelsesprocedurens forløb og de foranstaltninger, der var truffet, dels at personaleafdelingens leder havde tiltaget sig Bankens formands og næstformænds beføjelser i forbindelse med overvågningen af åbenbare uregelmæssigheder i anmeldelsesproceduren.
- 189 For det andet har sagsøgeren anført, at personaleafdelingens leder principalt fremsatte trusler om represalier eller begik skræmmehandlinger over for hendes advokat og hende selv som omhandlet i brochuren om værdighed på arbejdspladsen og whistleblowingpolitikken med henblik på at afskrække hende fra at udøve sine rettigheder som offer for psykisk chikane, bl.a. over for chikanøren. Subsidiært betragter sagsøgeren de udtalelser fra personaleafdelingens leder, der er indeholdt i skrivelsen af 10. april 2017, som en tilsidesættelse af den forpligtelse til at udvise omhu og omsorg, der påhviler Banken, idet personaleafdelingens leder forsøgte at træffe foranstaltninger mod sagsøgeren og hendes advokat. Sagsøgeren har i denne forbindelse anført, at bemærkningerne i denne skrivelse om hendes eventuelle tilsidesættelse af forpligtelsen til at holde undersøgelsesproceduren fortrolig savner grundlag og er uden hold i virkeligheden. Sagsøgeren ser navnlig ingen grund til, at oplysningerne i hendes skrivelse af 6. februar 2017 skulle hemmeligholdes over for Bankens formand og næstformænd eller udgøre et potentielt angreb på den nye direktørs omdømme, eftersom han var blevet kendt skyldig i handlinger, som udgjorde psykisk chikane mod sagsøgeren.

- 190 Sagsøgeren kræver en erstatning på 25 000 EUR for det ikke-økonomiske tab, som hun har lidt, med henvisning til at personaleafdelingens leders handlinger efterlod hende i uvished og alvorlig tvivl, hvilket medvirkede til, at hun mistede sin tillid til Bankens uvildighed, idet ledende medarbejdere havde vist, at de for enhver pris ville beskytte den nye direktørs omdømme frem for at hjælpe hende med at genskabe hendes eget faglige omdømme som offer for psykisk chikane.
- 191 Banken har principalt gjort gældende, at erstatningspåstanden vedrørende skrivelsen af 10. april 2017 må afvises, eftersom der ikke pålægges nogen tavshedspligt i forhold til den anfægtede afgørelse i denne skrivelse, som vedrører anmeldelsesproceduren og ikke den undersøgelsesprocedure, som førte til vedtagelsen af denne afgørelse. Den pågældende skrivelse er derfor ikke en anfægtelig retsakt, og det kan ikke udledes af den, at tjenesten har begået en fejl, som kan give anledning til erstatning. Banken anser således erstatningskravet for at være overilet på dette punkt og har under alle omstændigheder gjort gældende, at det er ugrundet.
- 192 Retten bemærker i denne henseende indledningsvis, at den omstændighed, at skrivelsen af 10. april 2017 ikke er en bebyrdende retsakt, i modsætning til det af Banken anførte ikke kan medføre, at den foreliggende erstatningspåstand afvises, når det er ubestridt, at sagsøgeren har foreholdt EIB en ansvarspådragende adfærd, og at det i øvrigt følger af personalevedtægtens artikel 41, at en sådan påstand ikke afhænger af, om der nedlagt påstand om annullation af denne skrivelse, eller om en sådan annullationspåstand kan antages til realitetsbehandling.
- 193 Retten finder desuden, at den pågældende erstatningspåstand må forkastes, uden at det er nødvendigt at afgøre, om denne påstand, der er omfattet af den anden anmodning om forlig, som sagsøgeren indgav den 14. juni 2017, opfylder forpligtelsen i personalevedtægtens artikel 41 til gøre tvisten til genstand for en forligsprocedure inden den 15. juni 2017, hvor den forelæggende sag blev anlagt.
- 194 Retten konstaterer således, at de tre første afsnit i skrivelsen af 10. april 2017, som var underskrevet af både personaleafdelingens leder og direktøren for Afdelingen for Personaleledelse og Administration, var formuleret i generelle vendinger og havde til formål at forsikre sagsøgeren om, at anmeldelsesproceduren forløb planmæssigt, og at Bankens tjenestegrene bestræbte sig på at overholde de gældende interne bestemmelser.
- 195 Det kan ikke som anført af sagsøgeren udledes af disse generelle vendinger, at personaleafdelingens leder tilsidesatte den uafhængige behandling, som generaldirektøren for compliance skulle foretage af den anmeldelse, som sagsøgeren indgav i medfør af whistleblowingpolitikken, eller at personaleafdelingens leder var orienteret om det nærmere forløb og de foranstaltninger, der var truffet i forbindelse med anmeldelsesproceduren, og det fremgår heller ikke, at han havde udnyttet de beføjelser, som tilkommer Bankens formand og næstformænd i forbindelse med overvågningen af eventuelle åbenbare uoverensstemmelser i anmeldelsesproceduren.
- 196 Hvad angår den omstændighed, at personaleafdelingens leder havde meddelt sagsøgeren, at Banken forbeholdt sig retten til at undersøge de retlige muligheder for at forsvare sine interesser, bl.a. med hensyn til overholdelsen af de gældende interne fortrolighedsregler, skal det bemærkes, at undersøgelsesproceduren i forlængelse af sagsøgerens klage allerede var i gang, da hun sendte sin e-mail af 6. februar 2017 til en lang række personer, hvilket betød, at sagsøgeren var bundet af tavshedspligten, som også gjaldt for henvisninger til anmeldelsen, hvor proceduren i øvrigt også er underlagt regler om fortrolighed.
- 197 Under disse omstændigheder kunne personaleafdelingens leder, selv om Bankens formand senere tog sagsøgerens klage delvist til følge, og fremsendelsen af denne e-mail derfor ikke kunne påvirke den nye direktørs faglige omdømme på urimelig vis, imidlertid med rette henlede sagsøgerens og hendes advokats opmærksomhed på, at hendes status som klager i en undersøgelsesprocedure vedrørende et formodet tilfælde af psykisk chikane eller som anmelder af en adfærd, der strider mod adfærdskodeksen, ikke fritog hende for reglerne om tavshedspligt, som gælder uden forskel, og som

skal forhindre alle uretmæssige angreb på de berørte parter faglige omdømme, uanset om der er tale om det hævdede offer, vidnerne eller den formodede chikanør, i hele undersøgelsesprocedurens varighed.

- 198 Det kan endelig heller ikke udledes af indholdet af skrivelsen af 10. april 2017, at Banken eller dens tjenestegrene er partiske i forbindelse med behandlingen af sagsøgerens anmeldelse, som endnu ikke var afsluttet, da den foreliggende sag blev anlagt.
- 199 Det følger af det ovenstående, at annullationspåstanden bør tages delvist til følge, samt at erstatningspåstanden bør tages delvist til følge, idet Banken tilpligtes at betale sagsøgeren et beløb på 10 000 EUR for det ikke-økonomiske tab, hun har lidt.

Sagsomkostninger

- 200 Ifølge procesreglementets artikel 134, stk. 3, bærer hver part sine egne omkostninger, hvis hver af parterne henholdsvis taber eller vinder på et eller flere punkter. Retten kan dog, hvis dette efter omstændighederne findes begrundet, beslutte, at en part ud over at bære sine egne omkostninger skal betale en del af modpartens omkostninger.
- 201 Da annullationspåstanden i det væsentlige tages til følge, og Banken ved ikke at udpege sit medlem af forligsudvalget inden for den frist på en uge, der er fastsat i personalevedtægtens artikel 41, har tvunget sagsøgeren til at udøve sin søgsmålsret for at gøre sine rettigheder gældende med hensyn til denne påstand, finder Retten det under de foreliggende omstændigheder passende, at Banken bærer sine egne omkostninger og tilpligtes at bære halvdelen af sagsøgerens omkostninger.

På grundlag af disse præmisser
udtaler og bestemmer

RET TEN (Første Afdeling):

- 1) **Afgørelsen truffet den 20. marts 2017 af formanden for Den Europæiske Investeringsbank (EIB) annulleres delvist, for så vidt som der heri er anvendt en urigtig definition af begrebet »psykisk chikane«, der ikke træffes bestemmelse om øjeblikkelig indledning af en disciplinærsag, selv om det er påvist, at der er udøvet psykisk chikane i EIB, og adressaten for denne afgørelse pålægges en tavshedspligt, som strider mod målsætningerne for en undersøgelsesprocedure vedrørende et formodet tilfælde af psykisk chikane.**
- 2) **I øvrigt forkastes annullationspåstanden.**
- 3) **EIB betaler SQ et beløb på 10 000 EUR for det ikke-økonomiske tab, hun har lidt.**
- 4) **I øvrigt forkastes erstatningspåstanden.**
- 5) **EIB bærer sine egne omkostninger og betaler halvdelen af de af SQ afholdte omkostninger.**
- 6) **SQ bærer halvdelen af sine egne omkostninger.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 13. juli 2018.

Underskrifter

Indhold

Retsforskrifter	1
Sagens baggrund	6
Klagen over psykisk chikane og anmeldelsen	7
Undersøglesproceduren	9
Undersøglesrapporten	10
Den anfægtede afgørelse og gennemførelsesforanstaltningerne hertil	13
Retsforhandlingerne og parternes påstande	14
Retlige bemærkninger	15
Indledende bemærkninger om de særlige ansættelsesvilkår for Banken og overholdelsen af den særlige administrative procedure for søgsmål vedrørende Banken	15
Påstanden om delvis annullation af den anfægtede afgørelse	16
Det første anbringende om retlige fejl og åbenbart urigtige skøn i forbindelse med kvalificeringen af den fortsat omtvistede adfærd	16
– Det første anbringendes første led	16
– Det første anbringendes andet led	19
Det andet anbringende om en retlig fejl i forbindelse med den manglende indledning af en disciplinærsag mod den nye direktør	22
– Foranstaltninger, som i henhold til de bestemmelser, der gælder for EIB, kan anbefales af undersøgelsesudvalget og efterfølgende vedtages af Bankens formand, hvis det er påvist, at der er udøvet psykisk chikane	23
– Arten og tilstrækkeligheden af de foranstaltninger, der er truffet i forbindelse med det foreliggende tilfælde, hvor der er påvist psykisk chikane	24
Det tredje anbringende om retlige fejl og åbenbart urigtige skøn hvad angår den omstændighed, at sagsøgeren som offer blev pålagt at holde den anfægtede afgørelse fortrolig	26
Erstatningspåstanden	28
Erstatningen for det ikke-økonomiske tab, som skyldes den psykiske chikane, der er konstateret i den anfægtede afgørelse	28
Erstatningen for det ikke-økonomiske tab, som kan adskilles fra de ulovligheder, den anfægtede afgørelse er behæftet med	30

Erstatningen for det ikke-økonomiske tab, som skyldes de fejl, der angiveligt blev begået af personaleafdelingens leder	32
Sagsomkostninger	34