



## Συλλογή της Νομολογίας

ΑΠΟΦΑΣΗ ΤΟΥ ΓΕΝΙΚΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ (πρώτο τμήμα)

της 13ης Ιουλίου 2018\*

«Υπαλληλική υπόθεση – Προσωπικό της ΕΤΕπ – Καταγγελία για ηθική παρενόχληση – Διοικητική έρευνα – Έννοια της “ηθικής παρενοχλήσεως” – Απαίτηση να είναι η καταγγελλόμενη συμπεριφορά επαναλαμβανόμενη προκειμένου να συνιστά “ηθική παρενόχληση” – Άρνηση κινήσεως της πειθαρχικής διαδικασίας εις βάρος του προσώπου που εκδήλωσε τη συμπεριφορά αυτή – Υποχρέωση εμπιστευτικότητας ως προς την ύπαρξη εν εξελίξει διαδικασίας διοικητικής έρευνας και, συνακόλουθα, ως προς την απόφαση με την οποία περατώνεται η διαδικασία και διαπιστώνεται περίπτωση ηθικής παρενοχλήσεως»

Στην υπόθεση T-377/17,

**SQ**, μέλος του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων, εκπροσωπούμενη από τους N. Cambonie και P. Walter, δικηγόρους,

προσφεύγουσα-ενάγουσα,

κατά

**Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ)**, εκπροσωπούμενης από τους G. Faedo και K. Carr, επικουρούμενους από τους B. Wägenbaur, και J. Currell, δικηγόρους,

καθής-εναγομένης,

με αντικείμενο προσφυγή-αγωγή, δυνάμει του άρθρου 50α, παράγραφος 1, του Οργανισμού του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης και του άρθρου 41 του κανονισμού του προσωπικού της ΕΤΕπ, με αίτημα, αφενός, τη μερική ακύρωση της αποφάσεως του προέδρου της ΕΤΕπ, της 20ής Μαρτίου 2017, και, αφετέρου, την ικανοποίηση της ηθικής βλάβης και την αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας που ισχυρίζεται ότι υπέστη η προσφεύγουσα-ενάγουσα λόγω ηθικής παρενοχλήσεως από τον ιεραρχικώς προϊστάμενό της και λόγω της συμπεριφοράς της ΕΤΕπ,

ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα),

συγκείμενο από τους I. Pelikánová, πρόεδρο, P. Nihoul και J. Svingenssen (εισηγητή), δικαστές,

γραμματέας: E. Coulon

έχοντας υπόψη την έγγραφη διαδικασία,

εκδίδει την ακόλουθη

\* Γλώσσα διαδικασίας: η γαλλική.

## Απόφαση

### Το νομικό πλαίσιο

- 1 Κατά το άρθρο 308 ΣΛΕΕ, το καταστατικό της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (στο εξής: ΕΤΕΠ ή Τράπεζα) προσαρτάται ως πρωτόκολλο αριθ. 5 στη Συνθήκη αυτή και στη Συνθήκη ΕΕ και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος τους. Το άρθρο 7, παράγραφος 3, στοιχείο η', του εν λόγω πρωτοκόλλου ορίζει ότι το Συμβούλιο των Διοικητών εγκρίνει τον κανονισμό της Τράπεζας. Το άρθρο 31 του κανονισμού αυτού, ο οποίος εγκρίθηκε στις 4 Δεκεμβρίου 1958 και τροποποιήθηκε επανειλημμένως έκτοτε, ορίζει ότι οι σχετικοί με το προσωπικό της Τράπεζας κανονισμοί εκδίδονται από το διοικητικό συμβούλιο. Συναφώς, στις 20 Απριλίου 1960, το διοικητικό συμβούλιο της Τράπεζας εξέδωσε τον κανονισμό του προσωπικού της Τράπεζας (στο εξής: κανονισμός του προσωπικού).
- 2 Το άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού, όπως ίσχυε κατά τον χρόνο των πραγματικών περιστατικών της κρινόμενης υποθέσεως, κατόπιν της αποφάσεως του διοικητικού συμβουλίου της Τράπεζας, της 4ης Ιουνίου 2013, η οποία τέθηκε σε ισχύ την 1η Ιουλίου 2013, είχε ως εξής:

«Οι πάσης φύσεως ατομικές διαφορές μεταξύ της Τράπεζας και των μελών του προσωπικού της άγονται ενώπιον του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Κάθε προσφυγή μέλους του προσωπικού κατά μέτρου της Τράπεζας το οποίο μπορεί να το θίγει ασκείται εντός προθεσμίας τριών μηνών.

Πέραν της προσφυγής ενώπιον του Δικαστηρίου [...] και προ της καταθέσεως αυτής, οι διαφορές, πλην εκείνων που απορρέουν από την εφαρμογή προβλεπόμενων στο άρθρο 38 μέτρων, αποτελούν αντικείμενο διαδικασίας φιλικού διακανονισμού ενώπιον της επιτροπής συμβιβασμού της Τράπεζας.

Το αίτημα συμβιβασμού πρέπει να υποβληθεί εντός προθεσμίας τριών μηνών από τη συντέλεση των πραγματικών περιστατικών ή την κοινοποίηση των μέτρων που αποτελούν αντικείμενο της διαφοράς.

Η επιτροπή συμβιβασμού απαρτίζεται από τρία μέλη. Όταν πρόκειται να συγκληθεί η επιτροπή, ένα από τα μέλη της ορίζεται από τον πρόεδρο της Τράπεζας και ένα από τον ενδιαφερόμενο – τα δύο αυτά μέλη ορίζονται εντός προθεσμίας μίας εβδομάδας από την υποβολή του αιτήματος ενός εκ των μερών στο άλλο. Το τρίτο μέλος, το οποίο προεδρεύει της επιτροπής, ορίζεται από τα δύο άλλα μέλη εντός προθεσμίας μίας εβδομάδας από τον ορισμό των μελών αυτών. Το τρίτο μέλος μπορεί να μην προέρχεται από την Τράπεζα. Εάν, εντός μίας εβδομάδας από τον ορισμό τους, τα δύο μέλη που ορίζονται πρώτα αδυνατούν να συμφωνήσουν στον ορισμό του προέδρου, ο Πρόεδρος του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει τον πρόεδρο της επιτροπής συμβιβασμού.

Η διαδικασία συμβιβασμού θεωρείται, ανάλογα με την περίπτωση, άκαρπη:

- εάν, εντός προθεσμίας τεσσάρων εβδομάδων από το αίτημα που υπέβαλε ο πρόεδρος της Τράπεζας, ο Πρόεδρος του Δικαστηρίου δεν ορίσει τον πρόεδρο [της επιτροπής συμβιβασμού].
- εάν, εντός δύο εβδομάδων από τη συγκρότησή της, η επιτροπή συμβιβασμού δεν καταλήξει σε διακανονισμό αποδεκτό από τους δύο μετέχοντες στη διαδικασία.»

- 3 Την 1η Αυγούστου 2006, το διοικητικό συμβούλιο της Τράπεζας εξέδωσε τον κώδικα συμπεριφοράς του προσωπικού της Τράπεζας (στο εξής: κώδικας συμπεριφοράς). Το άρθρο 3.6 του κώδικα αυτού, το οποίο επιγράφεται «Αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας», προβλέπει τα εξής:

«Απαγορεύεται οιαδήποτε μορφή παρενοχλήσεως ή εκφοβισμού. Κάθε θύμα παρενοχλήσεως ή εκφοβισμού δύναται, συμφώνως προς την πολιτική της Τράπεζας στο πεδίο της αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, να απευθύνεται στον [γενικό] διευθυντή [και επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού], χωρίς η πράξη του αυτή να έχει δυσμενείς συνέπειες για το ίδιο. Η Τράπεζα οφείλει να επιδεικνύει μέριμνα προς το εν λόγω πρόσωπο και να του παρέχει τη στήριξή της.»

- 4 Όσον αφορά, ειδικότερα, την έννοια της ψυχολογικής παρενοχλήσεως, το άρθρο 3.6.1 του εν λόγω κώδικα προβλέπει τα εξής:

#### «3.6.1. Ψυχολογική παρενόχληση

Πρόκειται για την επαναλαμβανόμενη, επί αρκετά μακρύ χρονικό διάστημα, έκφραση ή εκδήλωση, εκ μέρους ενός ή πλειόνων μελών του προσωπικού, εχθρικών ή ανάρμοστων λόγων, συμπεριφορών ή ενεργειών προς άλλο μέλος του προσωπικού. Δεν συνιστούν ψυχολογική παρενόχληση μια επικριτική παρατήρηση ή προσβλητικές λέξεις που εκστομίζονται εν βρασμώ ψυχικής ορμής στο πλαίσιο διενέξεως. Αντιθέτως, συχνές εκρήξεις θυμού, ταπεινωτικές δοκιμασίες, μειωτικά σχόλια ή προσβλητικοί υπαινιγμοί που επαναλαμβάνονται σε τακτική βάση, επί εβδομάδες ή μήνες, συνιστούν αναμφιβόλως δείκτες παρενοχλήσεως στον χώρο εργασίας.

[...]»

- 5 Εντούτοις, από το 2003 η Τράπεζα έθεσε επίσης σε ισχύ την «Πολιτική στο πεδίο της αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας» (στο εξής: πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας). Υπό τον τίτλο «Εκφοβισμός και παρενόχληση: περί τίνος πρόκειται;», η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας προβλέπει τα εξής:

«Η παρενόχληση και ο εκφοβισμός μπορούν να λάβουν ποικίλες μορφές. Οι εκδηλώσεις τους, σωματικές ή λεκτικές, εμφανίζουν διάρκεια στον χρόνο, χωρίς να αποκλείονται σοβαρά μεμονωμένα περιστατικά. Ο εκ προθέσεως ή μη χαρακτήρας της επίμαχης συμπεριφοράς δεν ασκεί επιρροή. Καθοριστικής σημασίας αρχή είναι ότι η παρενόχληση και ο εκφοβισμός είναι ανεπιθύμητες και απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες πλήττουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση του προσώπου κατά του οποίου στρέφονται.

[...]»

- 6 Η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας προβλέπει δύο εσωτερικές διαδικασίες για την εξέταση των περιπτώσεων εκφοβισμού και παρενοχλήσεως, και συγκεκριμένα, αφενός, μια ανεπίσημη διαδικασία στο πλαίσιο της οποίας το ενδιαφερόμενο μέλος του προσωπικού επιδιώκει τη φιλική επίλυση του ζητήματος, και, αφετέρου, μια επίσημη διαδικασία έρευνας (στο εξής: διαδικασία έρευνας) στο πλαίσιο της οποίας το εν λόγω μέλος υποβάλλει επισήμως καταγγελία που εξετάζεται από τριμελή επιτροπή έρευνας (στο εξής: επιτροπή έρευνας). Η επιτροπή έρευνας διενεργεί αντικειμενική και ανεξάρτητη έρευνα και διατυπώνει σύσταση προς τον πρόεδρο της Τράπεζας, ο οποίος αποφασίζει εν τέλει για τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν.

7 Ως προς τη διαδικασία έρευνας, η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας ορίζει τα εξής:

«Ο υπάλληλος θέτει την υπόθεση, προφορικώς ή εγγράφως, υπ' όψιν του [γενικού διευθυντή και επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού]. Εάν αυτός κρίνει ότι δεν πρόκειται για άμεση και σαφή περίπτωση επιβολής πειθαρχικών κυρώσεων και ότι, δεδομένων των λοιπών περιστάσεων, η υπόθεση μπορεί να χαρακτηριστεί παρενόχληση, ο ενδιαφερόμενος υπάλληλος δύναται να κινήσει τη διαδικασία έρευνας ως ακολούθως:

1. Ο υπάλληλος ζητεί επισήμως από τον [γενικό διευθυντή και επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού] να κινήσει διαδικασία έρευνας, προσδιορίζοντας το αντικείμενο της καταγγελίας και την ταυτότητα του ή των φερόμενων ως παρενοχλούντων.
2. Ο [γενικός διευθυντής και επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού], σε συμφωνία με τους εκπροσώπους του προσωπικού, προτείνει στον πρόεδρο [της Τράπεζας] τη σύνθεση της επιτροπής και ορίζει ημερομηνία για την έναρξη της έρευνας το αργότερα τριάντα ημέρες από την παραλαβή της καταγγελίας.
3. Ο [γενικός διευθυντής και επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού] επιβεβαιώνει παραχρήμα τη λήψη του σημειώματος του ενδιαφερομένου υπαλλήλου, επιβεβαιώνοντας [κατ' αυτόν τον τρόπο] την κίνηση διαδικασίας έρευνας. Επιπλέον:
  - α) ζητεί από τον ενδιαφερόμενο υπάλληλο να εκθέσει την καταγγελία του με υπόμνημα και να του υποβάλει εντός [δέκα] ημερών, εφόσον το επιθυμεί, τα τυχόν αποδεικτικά στοιχεία ή έγγραφα, με εμπιστευτική επιστολή,
  - β) ζητεί από τον υπάλληλο να υποδείξει, στο υπόμνημά του, εάν υπάρχουν πρόσωπα τα οποία μπορούν να κληθούν ως μάρτυρες (χωρίς μνεία των ονομάτων τους),
  - γ) επισημαίνει στον υπάλληλο ότι, κατόπιν της παραλαβής του εν λόγω υπομνήματος, ο φερόμενος ως παρενοχλών θα ενημερωθεί για το αντικείμενο της καταγγελίας και θα λάβει τις αναγκαίες συναφείς πληροφορίες, χωρίς εντούτοις να του κοινοποιηθεί αντίγραφο του υπομνήματος,
  - δ) ενημερώνει τον υπάλληλο ότι η καταγγελία δεν μπορεί να αποσυρθεί και ότι η διαδικασία [έρευνας] πρέπει να ολοκληρωθεί,
  - ε) ενημερώνει [τον καταγγέλλοντα] ότι θα υπομνησθεί στον φερόμενο ως παρενοχλούντα ότι δεν θα πρέπει επ' ουδενί να ενοχλήσει τον καταγγέλλοντα και ότι η καταγγελία πρέπει να τύχει εκατέρωθεν αυστηρώς εμπιστευτικής μεταχείρισεως (σημείωμα που θα φέρει ημερομηνία και θα επιστραφεί στον [γενικό διευθυντή και επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού] με απόδειξη παραλαβής),
- στ) επισημαίνει ότι η έρευνα θα αρχίσει εντός 30 ημερών και ότι αμφότεροι οι μετέχοντες στη διαδικασία θα ενημερωθούν για την ημερομηνία [...] της ατομικής ακροάσεώς τους, για το δικαίωμα τους να εκπροσωπηθούν ή να συνοδεύονται καθώς και για τη σύνθεση της επιτροπής.
4. Άμα τη παραλαβή του υπομνήματος [του καταγγέλλοντος], ο [γενικός διευθυντής και επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού]:
  - α) απευθύνει αμελλητί σημείωμα στον φερόμενο ως παρενοχλούντα, προσδιορίζοντας το αντικείμενο της καταγγελίας και κάθε αναγκαία πληροφορία, και ζητεί από αυτόν να του αποστείλει εντός [δεκαήμερης] προθεσμίας, με εμπιστευτική επιστολή, έγγραφη απάντηση συνοδευόμενη, εφόσον το επιθυμεί, από δικαιολογητικά έγγραφα ή αποδεικτικά στοιχεία,

- β) ζητεί από τον ενδιαφερόμενο να υποδείξει, στην απάντησή του, εάν υπάρχουν πρόσωπα τα οποία θα κληθούν ως μάρτυρες (χωρίς μνεία των ονομάτων τους),
- γ) υπενθυμίζει στον φερόμενο ως παρενοχλούντα ότι δεν πρέπει επ' ουδενί να ενοχλήσει τον καταγγέλλοντα και ότι η καταγγελία πρέπει να τύχει εκατέρωθεν αυστηρώς εμπιστευτικής μεταχείρισεως (σημείωμα που θα φέρει ημερομηνία και θα αποσταλεί στον [γενικό διευθυντή και επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού] με απόδειξη παραλαβής).

[...]»

- 8 Ως προς τη διαδικασία ακροάσεως, η διαδικασία έρευνας επί ζητημάτων πολιτικής σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας έχει ως εξής:

«Σκοπός της διαδικασίας ακροάσεως είναι η εξακρίβωση των γεγονότων και η συλλογή των στοιχείων βάσει των οποίων θα καταστεί εφικτή η σύνταξη αιτιολογημένης συστάσεως [...]

Η επιτροπή έχει την ευχέρεια να ενεργήσει κατά τον τρόπο που κρίνει κατάλληλο. Κατά κανόνα, η διαδικασία ακροάσεως διεξάγεται υπό τη μορφή διαδοχικών κατ' ιδίαν συναντήσεων, οι οποίες πραγματοποιούνται κατά την ακόλουθη σειρά:

- καταρχάς, ακρόαση [του καταγγέλλοντος].
- ακρόαση των μαρτύρων που έχουν ενδεχομένως προταθεί από [τον καταγγέλλοντα].
- ακρόαση του φερόμενου ως παρενοχλούντος.
- ακρόαση των μαρτύρων που έχουν ενδεχομένως προταθεί από τον φερόμενο ως παρενοχλούντα.

[...]».

- 9 Ως προς το αποτέλεσμα της έρευνας, η διαδικασία έρευνας επί ζητημάτων πολιτικής σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας προβλέπει τα εξής:

«Μετά την ακρόαση όλων των μετεχόντων στη διαδικασία και την ολοκλήρωση των λοιπών ενδεχόμενων ερευνών, η επιτροπή θα πρέπει να είναι σε θέση να διασκεφθεί και να εισηγηθεί αιτιολογημένη σύσταση. Η επιτροπή δεν έχει εξουσία λήψεως αποφάσεων.

Η επιτροπή δύναται να διατυπώσει διάφορες συστάσεις, με αντικείμενο:

- τη μη συνέχιση της εξετάσεως της υποθέσεως, όταν οι δύο μετέχοντες στη διαδικασία μπόρεσαν να αποσαφηνίσουν την κατάσταση και εξευρέθηκε λύση για το μέλλον, αποδεκτή από αμφοτέρους τους μετέχοντες στη διαδικασία.
- τη διαπίστωση ότι η υπόθεση δεν συνιστά εκφοβισμό ή παρενόχληση, αλλά σύγκρουση στον χώρο εργασίας, η οποία πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διεξοδικότερου ελέγχου ή παρακολουθήσεως.
- την απόρριψη της καταγγελίας.
- τη λήψη των απαραίτητων μέτρων, εάν η επιτροπή αποδείξει ότι η καταγγελία είναι αβάσιμη και κακόβουλη.
- την κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας [κατά του φερόμενου ως παρενοχλούντος].

Η γραπτή σύσταση της επιτροπής διατυπώνεται εντός πέντε ημερών από το πέρας της έρευνας και υποβάλλεται στον πρόεδρο [της Τράπεζας] προς λήψη απόφασης.»

- 10 Ως προς την τελική απόφαση που λαμβάνει ο πρόεδρος της Τράπεζας, η διαδικασία έρευνας επί ζητημάτων πολιτικής σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας προβλέπει τα εξής:

«Η απόφαση του προέδρου [της Τράπεζας] προσδιορίζει τα μέτρα που πρέπει ενδεχομένως να ληφθούν, καθώς και το σχετικό χρονοδιάγραμμα· παραδείγματος χάριν, τα μέτρα είναι δυνατόν να συνίστανται:

- στην κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας [κατά του παρενοχλούντος],
- στην κίνηση περαιτέρω έρευνας σε συγκεκριμένη μονάδα εργασίας ή διεύθυνση,
- στην από κοινού αποδοχή λύσεως από τους μετέχοντες στη διαδικασία.

Εάν η παρενόχληση δεν αποδειχθεί, και ελλείψει οποιασδήποτε παραβάσεως των ισχυόντων κανόνων, πρέπει να παρασχεθεί σε αμφότερους τους μετέχοντες στη διαδικασία η διαβεβαίωση ότι η διαδικασία [έρευνας] δεν πρόκειται να έχει για αυτούς αρνητικές συνέπειες.

[...]»

- 11 Υπό τον τίτλο «Διατήρηση των δεδομένων», η διαδικασία έρευνας επί ζητημάτων πολιτικής σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας διευκρινίζει τα εξής:

«Για την προστασία όλων των ενδιαφερομένων, τα έγγραφα τηρούνται με άκρα εμπιστευτικότητα και οι πληροφορίες γνωστοποιούνται μόνο εφόσον αυτό είναι απολύτως αναγκαίο. [Η υπηρεσία ανθρωπίνου δυναμικού] διατηρεί εμπιστευτικούς και υπό τον έλεγχο του υπευθύνου προστασίας των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα τους φακέλους με τα ονόματα, τις ημερομηνίες, τις καταγγελίες και τα πορίσματα, με σκοπό την παρακολούθηση της πολιτικής και τη διασφάλιση της συνοχής και της ισότιμης μεταχείρισεως.»

### **Ιστορικό της διαφοράς**

- 12 Η SQ, προσφεύγουσα-ενάγουσα, μέλος του προσωπικού της Τράπεζας, προσελήφθη από την Τράπεζα την 1η Απριλίου 2008 ως υπεύθυνη [εμπιστευτική πληροφορία]<sup>1</sup> και τοποθετήθηκε στη διεύθυνση [εμπιστευτική πληροφορία] (στο εξής: επίμαχη διεύθυνση).
- 13 Το 2011, ο διευθυντής που ήταν τότε υπεύθυνος για την επίμαχη διεύθυνση αποφάσισε ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα έπρεπε να υπαχθεί απευθείας στην υπηρεσία του και, ως εκ τούτου, ανατέθηκαν στην προσφεύγουσα-ενάγουσα συγκεκριμένοι φάκελοι. Επιπλέον, από τον Οκτώβριο του 2011, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπήρξε, εν τοις πράγμασι, επικεφαλής ομάδας η οποία, το 2013 και το 2014, απαρτιζόταν από έναν υπεύθυνο επικοινωνίας, έναν βοηθό με καθεστώς πλήρους απασχολήσεως και έναν νεαρό πτυχιούχο.
- 14 Κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, ο τότε διευθυντής της επίμαχης διεύθυνσεως ζήτησε επανειλημμένως να επανεκτιμηθεί ο ρόλος της, να μετατραπεί η ομάδα της οποίας αυτή ήταν επικεφαλής σε μονάδα και, επομένως, να οριστεί προϊστάμενη μονάδας.

1 Παραλειπόμενα εμπιστευτικά στοιχεία.

- 15 Τον Οκτώβριο του 2014, μετά την αναχώρηση του διευθυντή, ανέλαβε καθήκοντα νέος διευθυντής (στο εξής: νέος διευθυντής). Ειδικότερα, η Τράπεζα ανάθεσε στον νέο διευθυντή την αναδιάρθρωση της επίμαχης διεύθυνσεως, για τον λόγο ότι οι επιδόσεις της δεν ήταν ικανοποιητικές, μεταξύ άλλων λόγω ελλείψεως ειδικευμένων δεξιοτήτων, η οποία έπρεπε να καλύπτεται με προσλήψεις εξωτερικών συνεργατών.
- 16 Στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσεως της επίμαχης διεύθυνσεως, η ομάδα για την οποία ήταν υπεύθυνη η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν διατηρήθηκε. Επιπλέον, η προσφεύγουσα-ενάγουσα ζήτησε επανειλημμένως από τον νέο διευθυντή, χωρίς να εισακουστεί, την επικαιροποίηση της περιγραφής καθηκόντων της θέσεως της.
- 17 Στις 2 Ιουνίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα έλαβε αναρρωτική άδεια η οποία οφειλόταν σε εξάντληση (burnout).
- 18 Στις 8 Σεπτεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα συνομιλήσε με τον προϊστάμενο του τμήματος εργασιακών σχέσεων και ποιότητας εργασιακού περιβάλλοντος της διεύθυνσεως εργασιακών σχέσεων και διοικητικών υπηρεσιών της γενικής διεύθυνσεως (ΓΔ) «Προσωπικό» καθώς και με υπεύθυνο της υπηρεσίας ανθρωπίνου δυναμικού. Κατόπιν της συνομιλίας αυτής, η προσφεύγουσα-ενάγουσα απέστειλε στους δύο συνομιλητές της ηλεκτρονικό μήνυμα με το οποίο εξέθετε ορισμένες συμπεριφορές του νέου διευθυντή οι οποίες συνιστούσαν, κατ' αυτήν, ηθική παρενόχληση και διάκριση λόγω φύλου. Με το ηλεκτρονικό αυτό μήνυμα, η προσφεύγουσα-ενάγουσα ζητούσε, μεταξύ άλλων, την εξεύρεση φιλικής και ταχείας λύσεως στην κατάσταση αυτή, η οποία θα μπορούσε να συνίσταται είτε στη χορήγηση στην προσφεύγουσα-ενάγουσα άδειας για προσωπικούς λόγους (στο εξής: ΑΠΛ) διάρκειας δύο ετών είτε στη μονιμοποίησή της σε θέση προϊσταμένης μονάδας εντός άλλης διεύθυνσεως.
- 19 Στις 26 Οκτωβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπέβαλε με ειδικό έντυπο αίτηση ΑΠΛ διάρκειας δύο ετών, με την αιτιολογία ότι υπέστη ηθική παρενόχληση από τον νέο διευθυντή και ότι αυτός εφάρμοσε επίσης εις βάρος της πολιτική δυσμενούς διακρίσεως λόγω φύλου. Ειδικότερα, αφενός, η προσφεύγουσα-ενάγουσα εξέθετε ότι η χορήγηση ΑΠΛ διάρκειας δύο ετών θα παρείχε στην Τράπεζα τη δυνατότητα να εξετάσει τα πραγματικά περιστατικά και να λάβει τα επιβαλλόμενα μέτρα προκειμένου να θέσει τέλος στη συμπεριφορά του νέου διευθυντή, χωρίς η ίδια να ανησυχεί για τυχόν αντίποινα ή να τα υποστεί. Αφετέρου, η χορήγηση ΑΠΛ θα παρείχε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα τη δυνατότητα να ανακτήσει την εμπιστοσύνη στις ικανότητές της ως διευθυντικό στέλεχος, δια της εξευρέσεως εργασίας σε επιχείρηση ή δια της ιδρύσεως επιχειρήσεως.
- 20 Επίσης στις 26 Οκτωβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπέβαλε, δυνάμει των εσωτερικών κανόνων της Τράπεζας, καταγγελία (στο εξής: καταγγελία), υποστηρίζοντας ότι η συμπεριφορά του νέου διευθυντή έναντι της συνιστούσε, κατά κύριο λόγο, ηθική παρενόχληση κατά την έννοια των άρθρων 3.6 και 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς και παράβαση των εσωτερικών κανόνων περί σεβασμού της αξιοπρέπειας. Επικουρικώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστήριξε ότι η συμπεριφορά αυτή παραβίαζε τα άρθρα 1.1, 3.1, 3.3 και 3.5 του κώδικα συμπεριφοράς.
- 21 Την ίδια ακριβώς ημέρα, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπέβαλε, δυνάμει του άρθρου 1.5.1 του κώδικα συμπεριφοράς, σε συνδυασμό με την «πολιτική περί αναφοράς» που έθεσε σε ισχύ η Τράπεζα στις 21 Ιανουαρίου 2009 (στο εξής: πολιτική περί αναφοράς), αναφορά για τη συμπεριφορά του νέου διευθυντή η οποία, κατ' αυτήν, συνιστούσε παραβίαση της αρχής της ισότητας των ευκαιριών, κατά την έννοια του άρθρου 1.2 του εν λόγω κώδικα, και διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 1.3 του ίδιου κώδικα (στο εξής: αναφορά). Κατ' ουσίαν, η προσφεύγουσα-ενάγουσα διατύπωσε την αιτίαση ότι, εκ των έξι γυναικών μελών του προσωπικού της επίμαχης διεύθυνσεως οι οποίες ασκούσαν διευθυντικά καθήκοντα, τέσσερις απομακρύνθηκαν προς όφελος ανδρών μελών του προσωπικού. Επομένως, ο νέος διευθυντής συγκέντρωσε στην υπηρεσία του ουσιαστικά άρρενες υπαλλήλους και εφάρμοσε πρακτικές που αντιβαίνουν στον κώδικα συμπεριφοράς.

### ***Επί της σχετικής με ηθική παρενόχληση καταγγελίας και της αναφοράς***

- 22 Εκθέτοντας ότι η εξέλιξη της σταδιοδρομίας της διακόπηκε βιαιώς μετά την ανάληψη των καθηκόντων του νέου διευθυντή, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστήριξε με την καταγγελία της ότι ο νέος διευθυντής εφάρμοσε πρακτικές με σκοπό την απομάκρυνση των γυναικών με διευθυντικά καθήκοντα από την επίμαχη διεύθυνση και, στο πλαίσιο αυτό, την «εξόντωση» της προσφεύγουσας-ενάγουσας, η οποία έχαιρε της απόλυτης εμπιστοσύνης του προκατόχου του. Τοποθετώντας την προσφεύγουσα-ενάγουσα σε θέση χωρίς ευθύνες, της οποίας οι στόχοι δεν ήταν σαφώς καθορισμένοι, ο νέος διευθυντής την έθεσε κατ' αυτόν τον τρόπο «στο περιθώριο».
- 23 Εξάλλου, η προσφεύγουσα-ενάγουσα επισήμανε ότι ο νέος διευθυντής «διέλυσε» την τριμελή ομάδα την οποία αυτή συντόνιζε προηγουμένως, ότι κλόνησε το κύρος της προσφεύγουσας-ενάγουσας στις σχέσεις της με τα τρία αυτά πρόσωπα και διατύπωσε επανειλημμένως επικρίσεις για αυτήν, ότι ανέθεσε σε άλλα πρόσωπα εργασίες τις οποίες θα έπρεπε καταρχήν να εκτελέσει η ίδια, ότι δεν της γνωστοποίησε πληροφορίες σχετικές με τον χειρισμό φακέλων για τους οποίους ήταν υπεύθυνη, μεταξύ άλλων παραλείποντας να την καλέσει σε προπαρασκευαστικές συναντήσεις εν όψει σημαντικής συναντήσεως με τον πρόεδρο της Τράπεζας, ότι δεν της διατύπωσε κρίση για τις επαγγελματικές της επιδόσεις, μολονότι εκείνη είχε ζητήσει από τον νέο διευθυντή να της υποβάλει τις παρατηρήσεις του (feedback), καθώς και ότι προέβη σε πολυάριθμες κακόβουλες πράξεις, ακόμη και κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής της άδειας.
- 24 Ως προς την τελευταία αυτή πτυχή, ο νέος διευθυντής, μεταξύ άλλων, διέβαλε την προσφεύγουσα-ενάγουσα σε συνάδελφο και φίλη της με επιθετικό ύφος· εξέτασε το ενδεχόμενο να ζητήσει από την υπηρεσία ανθρωπίνου δυναμικού να υποβληθεί η προσφεύγουσα-ενάγουσα σε νέα ιατρική εξέταση, παρά τα ιατρικά πιστοποιητικά που αυτή είχε προσκομίσει· καθόρισε τους ετήσιους στόχους της προσφεύγουσας-ενάγουσας κατά τον Ιούνιο του 2016, ενώ αυτή ευρισκόταν σε αναρρωτική άδεια και, τέλος, ζήτησε τη δημοσίευση προσκλήσεως υποβολής υποψηφιοτήτων με σκοπό την κάλυψη της θέσεως της προσφεύγουσας-ενάγουσας, ενώ αυτή δεν είχε ακόμη ενημερώσει τη ΓΔ «Προσωπικό» για το ότι δεν είχε την πρόθεση να επανέλθει στα καθήκοντά της μετά τη λήξη της αναρρωτικής της άδειας.
- 25 Η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστήριξε επίσης ότι ο νέος διευθυντής της επιφύλαξε μειονεκτική μεταχείριση στο πλαίσιο διαδικασίας επιλογής που αφορούσε θέση προϊσταμένου μονάδας. Συγκεκριμένα, ενώ ήταν υποψήφια για τη θέση αυτή, ο νέος διευθυντής ενημέρωσε την προσφεύγουσα-ενάγουσα στις 29 Ιουνίου 2015 ότι θα παρουσίαζε το νέο οργανόγραμμα της επίμαχης διεύθυνσεως στο τέλος της ημέρας. Αγνοώντας, όμως, την προγραμματισμένη για την επομένη ημέρα συνέντευξη της προσφεύγουσας-ενάγουσας ενώπιον της επιτροπής επιλογής για τη θέση του προϊσταμένου μονάδας, συνέντευξη η οποία κανονικά θα ήταν καθοριστικής σημασίας για την κάλυψη της θέσεως αυτής, ο νέος διευθυντής παρουσίασε, στο προσωπικό της επίμαχης διεύθυνσεως, το νέο οργανόγραμμα της υπηρεσίας στο οποίο η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν εμφανιζόταν στη θέση προϊσταμένου μονάδας, πράγμα το οποίο αποδεικνύει, κατά την ενδιαφερομένη, ότι ο νέος διευθυντής είχε προαποφασίσει να απορρίψει την υποψηφιότητά της στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής.
- 26 Επιπλέον, η προσφεύγουσα-ενάγουσα απέδωσε στον νέο διευθυντή ανάρμοστες, επιθετικές, περιφρονητικές εκφράσεις και κατηγορίες, ακόμη και κατά τη διάρκεια συναντήσεων, τη διατύπωση αιτημάτων εκτός λογικών πλαισίων, άνευ συνοχής και συγκεχυμένου περιεχομένου, καθώς και επικρίσεων εν τη απουσία της. Ειδικότερα, ο νέος διευθυντής φέρεται να δήλωσε ότι οι υπάλληλοι της Τράπεζας δεν πρέπει να παραπονούνται, διότι είναι τυχεροί που έχουν τέτοιες θέσεις και τέτοιους μισθούς. Εξάλλου, φέρεται να δήλωσε ότι δεν είχε αντιληφθεί, κατά την πρόσληψή του στη θέση του διευθυντή, ότι, εν αντιθέσει προς όσα μπορούσε να πράττει στο πλαίσιο των προηγούμενων καθηκόντων του, δεν είχε τη δυνατότητα να απολύει κατά το δοκούν τους υπαλλήλους με τους οποίους δεν ήταν ικανοποιημένος.



- 27 Επίσης, η προσφεύγουσα-ενάγουσα κατήγγειλε, αφενός, πράξεις εύνοιας υπέρ ορισμένων μελών του προσωπικού, και ιδίως προσώπων που είχαν εργαστεί σε άλλο διεθνή οργανισμό και των οποίων την πρόσληψη διευκόλυνε ο νέος διευθυντής, και, αφετέρου, επικριτική ή αδιάφορη στάση ως προς την εργασία του προσωπικού, περιλαμβανομένης της εργασίας της προσφεύγουσας-ενάγουσας, που ήταν εν ενεργεία εντός της διεύθυνσής της πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του νέου διευθυντή.
- 28 Η προσφεύγουσα-ενάγουσα ολοκλήρωνε την καταγγελία της ζητώντας από την Τράπεζα:
- πρώτον, να διατάξει την κίνηση διοικητικής έρευνας, κατά τους εσωτερικούς κανόνες περί σεβασμού της αξιοπρέπειας, προκειμένου να εξετάσει τα εκτιθέμενα στην καταγγελία πραγματικά περιστατικά, μεταξύ άλλων, καλώντας σε ακρόαση την προσφεύγουσα-ενάγουσα, τους μάρτυρες τους οποίους αυτή είχε την πρόθεση να προτείνει και κάθε άλλο πρόσωπο που είχε γνώση των πραγματικών περιστατικών·
  - δεύτερον, να διαπιστώσει επισήμως ότι τα πραγματικά περιστατικά αυτά συνιστούσαν ηθική παρενόχληση εις βάρος της ίδιας και, ενδεχομένως, άλλων υπαλλήλων·
  - τρίτον, να λάβει απόφαση, βάσει του άρθρου 38 του κανονισμού του προσωπικού, για την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας έναντι του προσώπου ή των προσώπων που θα κρίνονταν υπεύθυνα, ιδίως του νέου διευθυντή, εάν εκείνος δεν αποφάσιζε να παραιτηθεί αυτοβούλως·
  - τέταρτον, να κάνει δεκτά τα ακόλουθα αιτήματα:
    - να της χορηγήσει ΑΠΛ διάρκειας δύο ετών·
    - να τη μονιμοποιήσει, μετά την επιστροφή από την ΑΠΛ, αναθέτοντάς της καθήκοντα προϊσταμένης μονάδας είτε εντός της επίμαχης διεύθυνσής της είτε εντός άλλης διεύθυνσής της, εάν η επίμαχη διεύθυνση επρόκειτο να παραμείνει υπό την ευθύνη του νέου διευθυντή·
    - να της προτείνει την προσήκουσα χρηματική αποζημίωση με σκοπό, αφενός, την ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη λόγω των πραγματικών περιστατικών που εξέθετε με την καταγγελία της και, αφετέρου, την αποκατάσταση της απορρέουσας από διαφυγόν κέρδος περιουσιακής ζημίας που υπέστη λόγω της μη αναβαθμίσεώς της στη θέση του προϊσταμένου μονάδας, την οποία μπορούσε να προσδοκά βάσει των υπηρεσιακών επιδόσεών της υπό τη διεύθυνση και την αξιολόγηση του πρώην διευθυντή της επίμαχης διεύθυνσής της.
- 29 Επίσης στις 26 Οκτωβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπέβαλε επιπλέον, δυνάμει του άρθρου 1.5.1 του κώδικα συμπεριφοράς, αναφορά σχετικά με την πολιτική του νέου διευθυντή, όπως αυτή εφαρμόστηκε το 2015 και το 2016 και δεν αμφισβητήθηκε από τη ΓΔ «Προσωπικό», διότι η πολιτική αυτή κατέτεινε στην παραβίαση της αρχής της ισότητας των ευκαιριών, κατά την έννοια του άρθρου 1.2 του εν λόγω κώδικα, και συνιστούσε διάκριση λόγω φύλου, κατά την έννοια του άρθρου 1.3 του ίδιου κώδικα.

### ***Επί της διαδικασίας έρευνας***

- 30 Με ηλεκτρονικό μήνυμα της 3ης Νοεμβρίου 2016, ο γενικός διευθυντής και επικεφαλής της διεύθυνσής της προσωπικού της ΓΔ «Προσωπικό» (στο εξής: επικεφαλής της διεύθυνσής της προσωπικού) ζήτησε από την προσφεύγουσα-ενάγουσα να διευκρινίσει, μεταξύ άλλων, αν είχε την πρόθεση να προτείνει μάρτυρες προς εξέταση στο πλαίσιο της διαδικασίας έρευνας και αν, όσον αφορά το υπηρεσιακό σημείωμα με το οποίο νέος διευθυντής θα ενημερωνόταν για την ύπαρξη καταγγελίας εις βάρος του, επιθυμούσε να συντάξει η ίδια το σημείωμα αυτό ή αρκούσαν να διατυπώσει σχόλια επί του σχεδίου σημειώματος που θα κατάρτιζαν οι υπηρεσίες του. Με απαντητικό ηλεκτρονικό μήνυμα της 6ης Νοεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα επισήμανε ότι, βάσει του άρθρου 3, στοιχείο α',

και του άρθρου 4, στοιχείο α', των κανόνων της διαδικασίας έρευνας επί ζητημάτων πολιτικής σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, η ως άνω γενική διεύθυνση ήταν αποκλειστικώς υπεύθυνη για την κατάρτιση του σημειώματος αυτού βάσει της καταγγελίας της προσφεύγουσας-ενάγουσας και των αποδεικτικών στοιχείων που είχε προσκομίσει προς στήριξη της καταγγελίας αυτής. Με ηλεκτρονικό μήνυμα της 9ης Νοεμβρίου 2016, νομικός της ΓΔ «Προσωπικό» διαβίβασε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα το επίμαχο σχέδιο υπηρεσιακού σημειώματος και την κάλεσε να υποβάλει τυχόν παρατηρήσεις, πράγμα το οποίο αρνήθηκε να πράξει η προσφεύγουσα-ενάγουσα επαναλαμβάνοντας, με ηλεκτρονικό μήνυμα της 11ης Νοεμβρίου 2016, ότι τέτοια ενέργεια θα αντέβαινε στις εφαρμοστέες διατάξεις βάσει των οποίων η κατάρτιση του υπηρεσιακού σημειώματος αυτού με αποδέκτη τον καταγγελλόμενο ήταν καθήκον της ΓΔ «Προσωπικό».

- 31 Στις 17 Νοεμβρίου 2016, ο δικηγόρος της προσφεύγουσας-ενάγουσας επικοινωνήσε με την Τράπεζα για να συζητήσουν τους όρους ενδεχόμενου φιλικού διακανονισμού.
- 32 Στις 18 Νοεμβρίου 2016, ο γενικός γραμματέας της Τράπεζας και ο επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού βεβαίωσαν, με κοινό έγγραφο, την παραλαβή των αιτημάτων της προσφεύγουσας-ενάγουσας, τα οποία περιλαμβάνονταν στο έγγραφο του δικηγόρου της που είχε αποσταλεί την προηγούμενη. Στο πλαίσιο αυτό, ενημέρωσαν την προσφεύγουσα-ενάγουσα ότι ανατέθηκε στη διεύθυνση κανονιστικής συμμορφώσεως της Τράπεζας να εξετάσει τις αιτιάσεις της προσφεύγουσας-ενάγουσας. Όσον αφορά τη δυνατότητα επιλύσεως της διαφοράς με φιλικό διακανονισμό, επισήμαναν ότι, λαμβανομένων υπόψη των διοικητικών διαδικασιών που ευρίσκονταν σε εξέλιξη και της βαρύτητας των προβαλλόμενων πραγματικών περιστατικών, η Τράπεζα δεν μπορούσε να κάνει δεκτό το αίτημα της προσφεύγουσας-ενάγουσας. Ειδικότερα, όσον αφορά το αίτημα αποζημιώσεως της προσφεύγουσας-ενάγουσας, το αίτημα αυτό παρίστατο, κατά την άποψή τους, πρόωρο ενόσω οι διαδικασίες δεν είχαν ακόμη καταλήξει στη διαπίστωση της ενδεχόμενης αλήθειας των προβαλλόμενων πραγματικών περιστατικών.
- 33 Με έγγραφο της 22ας Νοεμβρίου 2016, ο επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού και ο διευθυντής της διεύθυνσεως εργασιακών σχέσεων και διοικητικών υπηρεσιών ενημέρωσαν την προσφεύγουσα-ενάγουσα ότι η Τράπεζα αποφάσισε να κάνει δεκτή την αίτηση ΑΠΛ για το διάστημα από 1ης Δεκεμβρίου 2016 έως την 31η Δεκεμβρίου 2018 αποκλειστικώς και μόνο για τον λόγο που προέβλεπε η προσφεύγουσα-ενάγουσα, ήτοι το σχέδιό της να εργαστεί σε επιχείρηση ή να ιδρύσει επιχείρηση.
- 34 Στις 25 Νοεμβρίου 2016, ορίστηκαν, βάσει της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, τα τρία μέλη της επιτροπής έρευνας η οποία συστάθηκε στο πλαίσιο της διαδικασίας έρευνας. Επρόκειτο, συγκεκριμένα, για έναν καθηγητή νομικής, έναν ψυχολόγο εργαζόμενο για την Λουξεμβουργιανή Κυβέρνηση και τον πρώην διευθυντή ανθρωπίνων πόρων της Τράπεζας, πλέον συνταξιούχο.
- 35 Στις 2 Δεκεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα διαβίβασε στη ΓΔ «Προσωπικό» τα ονόματα των επτά μαρτύρων που επιθυμούσε να εξεταστούν από την επιτροπή έρευνας και ενημέρωσε την επιτροπή έρευνας ότι, κατά τη διάρκεια της ακροάσεως, θα επικουρούνταν από τον δικηγόρο της και από τον σύζυγό της.
- 36 Στις 5 Δεκεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα ενημερώθηκε ότι ο κατάλογος αυτός διαβιβάστηκε στην επιτροπή έρευνας η οποία θα αποφάσιζε εάν θα έκανε ή όχι δεκτό το αίτημα αυτό. Στο πλαίσιο αυτό, η προσφεύγουσα-ενάγουσα κλήθηκε επίσης να ορίσει, βάσει της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, το ένα και μοναδικό πρόσωπο που θα την επικουρούσε κατά την ακρόαση ενώπιον της επιτροπής έρευνας, με τη σύσταση, πάντως, να αποκλείσει από την επιλογή αυτή μέλη της οικογένειάς της.

- 37 Στις 5 Δεκεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα προσκόμισε συμπληρωματικά έγγραφα, μεταξύ άλλων, γνωμάτευση του ψυχιάτρου της, ο οποίος βεβαίωσε ότι αυτή είχε υποστεί εξάντληση λόγω της συμπεριφοράς του νέου διευθυντή έναντί της. Εξάλλου, την ίδια ημερομηνία, ζήτησε επισήμως να τύχει της νομικής συνδρομής του δικηγόρου της και της ηθικής στηρίξεως του συζύγου της.
- 38 Στις 9 Δεκεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα ενημερώθηκε, μεταξύ άλλων, για την απόφαση της επιτροπής έρευνας να εξετάσει μόνο τρεις από τους επτά μάρτυρες που είχε προτείνει και να μη λάβει υπόψη, ως εκπρόθεσμες, τις πληροφορίες που είχε διαβιβάσει στις 5 Δεκεμβρίου 2016. Εξάλλου, η επιτροπή έρευνας ενημέρωσε την προσφεύγουσα-ενάγουσα ότι έκανε δεκτό το αίτημά της να τύχει της επικουρίας των δύο προσώπων που είχε προτείνει.
- 39 Στις 12 Δεκεμβρίου 2016, η προσφεύγουσα-ενάγουσα αντιτάχθηκε στην ως άνω απόφαση επί της διαδικασίας που είχε λάβει η επιτροπή έρευνας. Από την επακόλουθη ανταλλαγή ηλεκτρονικών μηνυμάτων προκύπτει, κατ' ουσίαν, ότι η επιτροπή έρευνας δέχθηκε τελικώς να εξετάσει τα έγγραφα που προσκομίστηκαν στις 2 Δεκεμβρίου 2016, ότι επετράπη στην προσφεύγουσα-ενάγουσα να προσθέσει στον φάκελο της υποθέσεως τις γραπτές καταθέσεις των τεσσάρων μαρτύρων που η επιτροπή έρευνας αρνήθηκε να εξετάσει και ότι συμφωνήθηκε, από κοινού από την Τράπεζα και την προσφεύγουσα-ενάγουσα, να ηχογραφηθούν οι ακροάσεις ενώπιον της επιτροπής έρευνας, αλλά οι ηχογραφήσεις να καταστραφούν μετά την έκδοση της αποφάσεως του προέδρου της Τράπεζας επί της υποθέσεως.
- 40 Στις 4 Ιανουαρίου 2017, η επιτροπή έρευνας εξέτασε την προσφεύγουσα-ενάγουσα, τον νέο διευθυντή και τους τρεις μάρτυρες που προτάθηκαν από την προσφεύγουσα-ενάγουσα. Εν συνεχεία, η επιτροπή έρευνας κάλεσε την προσφεύγουσα-ενάγουσα να απαντήσει σε ένα τελευταίο γραπτό ερώτημα, όπερ και έπραξε με ηλεκτρονικό μήνυμα του δικηγόρου της στις 8 Φεβρουαρίου 2017.
- 41 Εντούτοις, στις 6 Φεβρουαρίου 2017, η προσφεύγουσα-ενάγουσα, δια του δικηγόρου της, απήυθνε στον πρόεδρο της Τράπεζας καθώς και σε οκτώ άλλους αποδέκτες οι οποίοι εργάζονταν στην ΕΤΕπ, ταχυδρομικώς και ηλεκτρονικώς, έγγραφο με το οποίο κατήγγελλε δυσλειτουργίες στην πολιτική περί αναφοράς της ΕΤΕπ, διότι δεν είχε λάβει ακόμη απάντηση στην αναφορά της σχετικά με την πολιτική του νέου διευθυντή η οποία συνεπαγόταν, κατ' αυτήν, παραβίαση της αρχής της ισότητας των ευκαιριών και διάκριση λόγω φύλου. Στο τέλος του εγγράφου αυτού, η προσφεύγουσα-ενάγουσα καλούσε τον πρόεδρο της Τράπεζας να εξετάσει την εν λόγω αναφορά και να λάβει τα επιβαλλόμενα προσωρινά ή οριστικά μέτρα πριν από την 1η Μαρτίου 2017. Η προσφεύγουσα-ενάγουσα επισήμαινε ότι, εφόσον συνέτρεχε περίπτωση, θα αναγκαζόταν, κατ' εφαρμογήν του σημείου III.2., στοιχείο d, της πολιτικής περί αναφοράς, να αποταθεί στον Ευρωπαϊό Διαμεσολαβητή.

### *Επί της εκθέσεως έρευνας*

- 42 Στις 15 Μαρτίου 2017, η επιτροπή έρευνας παρέδωσε την έκθεσή της (στο εξής: έκθεση), με την οποία εκτίμησε ότι, εκ των πραγματικών περιστατικών που είχε προβάλει η προσφεύγουσα-ενάγουσα στην καταγγελία της, δύο στοιχεία μπορούσαν αντικειμενικώς να θεωρηθούν ότι συνιστούσαν ηθική παρενόχληση, και συγκεκριμένα, αφενός, η παροχή από τον νέο διευθυντή ακατάλληλης γραπτής απαντήσεως στο αίτημα της προσφεύγουσας-ενάγουσας να καθοριστεί ο νέος ρόλος της εντός της επίμαχης διευθύνσεως και, αφετέρου, η παράβαση από τον νέο διευθυντή της υποχρεώσεώς του να καθορίσει με την προσφεύγουσα-ενάγουσα τους υπηρεσιακούς στόχους της ένα έτος νωρίτερα. Εξάλλου, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι οι επιπτώσεις των χαρακτηριζόμενων ως ηθική παρενόχληση συμπεριφορών επιτάθηκαν από την έλλειψη ικανότητας του νέου διευθυντή να έχει με την προσφεύγουσα-ενάγουσα την κατάλληλη επικοινωνία αναφορικά με την ανάθεση ορισμένων καθηκόντων καθώς και να της παράσχει σαφείς πληροφορίες.

- 43 Κατά τα λοιπά, η επιτροπή έρευνας εξέτασε ένα προς ένα τα στοιχεία που προέβαλε η προσφεύγουσα-ενάγουσα με την καταγγελία της, αλλά εκτίμησε ότι, εξαιρουμένων των συμπεριφορών που μνημονεύονται στην προηγούμενη σκέψη της παρούσας αποφάσεως, τα στοιχεία αυτά δεν μπορούσαν να στοιχειοθετήσουν «ηθική παρενόχληση».
- 44 Όσον αφορά την κατάργηση της τριμελούς ομάδας της οποίας ήταν υπεύθυνη η προσφεύγουσα-ενάγουσα, η επιτροπή έρευνας επισήμανε, μεταξύ άλλων, ότι η κατάργηση αυτή είχε προβλεφθεί με το σχέδιο αναδιοργανώσεως της επίμαχης διευθύνσεως και είχε εγκριθεί από την εκτελεστική επιτροπή της Τράπεζας. Εξάλλου, όσον αφορά την κάλυψη της θέσεως προϊσταμένου μονάδας, η επιτροπή έρευνας επισήμανε ότι ο νέος διευθυντής εφάρμοσε συναφώς διαδικασία επιλογής, μολοντί, εντός της Τράπεζας, οι διευθυντές έχουν τη δυνατότητα να αναθέτουν τη θέση του προϊσταμένου μονάδας χωρίς τη διεξαγωγή διαδικασίας επιλογής ενώπιον επιτροπής. Υπό τις συνθήκες αυτές, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι, μολοντί ήταν λυπηρό ότι ο νέος διευθυντής δημοσίευσε το νέο οργανόγραμμα της υπηρεσίας την παραμονή της συνεντεύξεως της προσφεύγουσας-ενάγουσας για την επίμαχη θέση προϊσταμένου μονάδας, δεν ήταν δυνατόν να διαπιστωθεί παρατυπία ως προς την πτυχή αυτή, δεδομένου μάλιστα ότι, στο πλαίσιο της διαδικασίας επιλογής αυτής, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν κατετάγη δεύτερη για τη θέση αυτή, η δε επιτροπή επιλογής αιτιολόγησε την απόφασή της να απορρίψει την υποψηφιότητά της με βάση τις επιδόσεις της κατά τη συνέντευξη. Ως εκ τούτου, η επιτροπή έρευνας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν ήταν δυνατόν να θεωρηθεί ότι στοιχειοθετούνταν συναφώς ηθική παρενόχληση.
- 45 Όσον αφορά την αμφισβήτηση από τον νέο διευθυντή του ρόλου της προσφεύγουσας-ενάγουσας ως επικεφαλής ομάδας στην επίμαχη διεύθυνση, καθώς και της ιεραρχικής εξουσίας της προσφεύγουσας-ενάγουσας να καθορίζει στόχους καθώς και να αξιολογεί τα τρία μέλη της ομάδας αυτής, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι, μολοντί αυτές οι αμφιβολίες και επικρίσεις εκ μέρους του νέου διευθυντή ήταν ανάρμοστες, προφανώς παρατηρήθηκαν μία μόνο φορά, με αποτέλεσμα να μην μπορούν να θεωρηθούν ως μορφή ηθικής παρενοχλήσεως.
- 46 Όσον αφορά τον καθορισμό των καθηκόντων της προσφεύγουσας-ενάγουσας εντός της επίμαχης διευθύνσεως μετά την αναδιάρθρωσή της, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι, ως ιεραρχικώς υπεύθυνος, ο νέος διευθυντής είχε την υποχρέωση να απαντήσει στις ανησυχίες της προσφεύγουσας-ενάγουσας. Ειδικότερα, κατά την επιτροπή έρευνας, η έλλειψη σαφήνειας όσον αφορά τον νέο ρόλο και τους ετήσιους στόχους της προσφεύγουσας-ενάγουσας όχι μόνο συνιστούσε ένδειξη κακής διαχειρίσεως (poor management), αλλά, επιπλέον, μείωνε τον αυτοσεβασμό και την εμπιστοσύνη του αποδέκτη τέτοιας συμπεριφοράς, όταν ο αποδέκτης αυτός ρητώς και επανειλημμένως είχε ζητήσει συμβουλές και ειδικές υποδείξεις. Υπό τις συνθήκες αυτές, η επιτροπή έρευνας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η μη έγκαιρη παροχή πληροφοριών σχετικά με την περιγραφή της θέσεως της προσφεύγουσας-ενάγουσας και των καθοριζόμενων για αυτήν στόχων συνιστούσε ηθική παρενόχληση.
- 47 Όσον αφορά την εκ μέρους του νέου διευθυντή ανάθεση σε άλλα πρόσωπα ορισμένων από τα καθήκοντα με τα οποία ήταν κατά το παρελθόν επιφορτισμένη η προσφεύγουσα-ενάγουσα, ως υπαγόμενη κατά τον χρόνο εκείνο απευθείας στον προηγούμενο διευθυντή, η επιτροπή έρευνας επισήμανε ότι δεν ήταν σαφές σε ποιο βαθμό τα καθήκοντα αυτά είχαν όντως ανατεθεί σε άλλα πρόσωπα. Συναφώς, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι η έλλειψη κατάλληλης επικοινωνίας μεταξύ προϊσταμένων και υφισταμένων, μολοντί συνιστούσε ένδειξη «κακής διαχειρίσεως» (poor management), δεν ενέπιπτε πάντως στον ορισμό της ηθικής παρενοχλήσεως, ακόμη και αν μπορούσε να εντείνει την επιδείνωση των συνεπειών της ηθικής παρενοχλήσεως η οποία οφειλόταν στην έλλειψη περιγραφής της θέσεως της προσφεύγουσας-ενάγουσας και των ανατιθέμενων στόχων.
- 48 Όσον αφορά την προβαλλόμενη απόκρυψη πληροφοριών από τον νέο διευθυντή, η επιτροπή έρευνας την επέκρινε, αλλά εκτίμησε ότι δεν συνιστούσε ηθική παρενόχληση.

- 49 Όσον αφορά την απουσία απαντήσεως και σχολίων από τον νέο διευθυντή στα ηλεκτρονικά μηνύματα και στις ερωτήσεις της προσφεύγουσας-ενάγουσας, η επιτροπή έρευνας επισήμανε ότι αυτός είχε πραγματοποιήσει πολλές συναντήσεις παρουσία της προσφεύγουσας-ενάγουσας και, επομένως, δεν μπορούσε να γίνει δεκτό ότι επιχείρησε να την περιθωριοποιήσει. Ως εκ τούτου, η επιτροπή έρευνας έκρινε ότι η προβαλλόμενη συμπεριφορά δεν μπορούσε να χαρακτηριστεί ως μορφή ηθικής παρενοχλήσεως.
- 50 Όσον αφορά το ότι ο νέος διευθυντής εξέτασε το ενδεχόμενο να ζητήσει από την προσφεύγουσα-ενάγουσα να υποβληθεί σε ιατρική εξέταση, πράγμα το οποίο συνιστά θεμιτό μέσο για την Τράπεζα στο πλαίσιο του χειρισμού των παρατεταμένων αναρρωτικών αδειών, η επιτροπή έρευνας διαπίστωσε ότι ο νέος διευθυντής δεν προέβη σε τέτοια ενέργεια, δεδομένου ότι τελικώς δεν απαίτησε από την προσφεύγουσα-ενάγουσα να υποβληθεί σε τέτοια εξέταση. Ως εκ τούτου, η επιτροπή έρευνας κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το στοιχείο αυτό δεν συνιστούσε «λόγο παρενοχλήσεως».
- 51 Όσον αφορά τον καθορισμό των στόχων της προσφεύγουσας-ενάγουσας κατά τη διάρκεια της απουσίας της λόγω αναρρωτικής άδειας, η επιτροπή έρευνας, επισημαίνοντας ότι η ιατρική υπηρεσία της Τράπεζας είχε συστήσει στον νέο διευθυντή και στον εμπλεκόμενο προϊστάμενο τμήματος να μην επικοινωνήσουν με την προσφεύγουσα-ενάγουσα σχετικά με το ζήτημα αυτό κατά τη διάρκεια της αναρρωτικής της άδειας, εκτίμησε ότι το στοιχείο αυτό δεν συνιστούσε «λόγο παρενοχλήσεως». Ομοίως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν μπορούσε να υποστηρίξει ότι κακώς η Τράπεζα εξέδωσε προκήρυξη για την κάλυψη της θέσεώς της, δεδομένου ότι τελούσε σε αναρρωτική άδεια μακράς διάρκειας.
- 52 Όσον αφορά την αιτίαση ότι ο νέος διευθυντής χρησιμοποίησε επιθετικές εκφράσεις, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν απέδειξε επαρκώς την αιτίαση αυτή, λαμβανομένου υπόψη ιδίως του μάλλον φιλικού, ή τουλάχιστον ευγενικού, περιεχομένου των ηλεκτρονικών μηνυμάτων του νέου διευθυντή προς την προσφεύγουσα-ενάγουσα.
- 53 Όσον αφορά τις ανοίξεις επικρίσεις που φέρεται να διατύπωσε ο νέος διευθυντής προς την προσφεύγουσα-ενάγουσα, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι οι χρησιμοποιηθείσες εκφράσεις δεν συνιστούσαν ηθική παρενόχληση. Όσον αφορά το γεγονός ότι ο νέος διευθυντής διέκοψε πριν από την ολοκλήρωσή της τη συνάντηση μεταξύ του αναπληρωτή γενικού γραμματέα της Τράπεζας, της προσφεύγουσας-ενάγουσας και του ιδίου, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι ο νέος διευθυντής θεώρησε, λαμβάνοντας υπόψη τις στοιχειώδους χαρακτήρα ερωτήσεις που έθεσε η προσφεύγουσα-ενάγουσα κατά τη διάρκεια της συναντήσεως, ότι δεν ήταν προετοιμασμένη επί του θέματος. Πάντως, δεδομένου ότι επρόκειτο για μεμονωμένο συμβάν (a single event), «η επιτροπή έρευνας δεν μπορ[ούσε] να δεχθεί ότι μπορ[ούσε] να συνιστά παρενόχληση».
- 54 Η επιτροπή έρευνας απέρριψε επίσης ως αβάσιμες τις αιτιάσεις της προσφεύγουσας-ενάγουσας σχετικά με αιτήματα πληροφοριών τα οποία φέρεται να της απηύθυνε ο νέος διευθυντής χωρίς να παράσχει επαρκείς πληροφορίες ως προς τον σκοπό των αιτημάτων αυτών ή χωρίς αυτά να είναι επείγοντα. Ομοίως, όσον αφορά τις εκφράσεις που φέρεται να χρησιμοποίησε ο νέος διευθυντής σε συνομιλίες με άλλους συναδέλφους, αφενός, όσον αφορά την προσφεύγουσα-ενάγουσα και, αφετέρου, όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας στην Τράπεζα, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι οι αιτιάσεις της προσφεύγουσας-ενάγουσας ήταν αβάσιμες.
- 55 Όσον αφορά το ότι ο νέος διευθυντής, επιθυμώντας να καλύψει το κενό ειδικευμένων δεξιοτήτων εντός της επίμαχης διεύθυνσεως μέσω προσλήψεως νέων προσώπων εκτός Τράπεζας, επικέντρωσε την προσοχή του στα πρόσωπα αυτά, με κίνδυνο να αισθανθούν οι παλαιότεροι υπάλληλοι ότι υφίστανται δυσμενή διάκριση, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι η συμπεριφορά αυτή του νέου διευθυντή δεν συνιστούσε ηθική παρενόχληση, μολοντί αυτός δεν κατόρθωσε να παράσχει τις προσήκουσες εξηγήσεις στο εν ενεργεία προσωπικό για την κατάσταση αυτή.

- 56 Η επιτροπή έρευνας, δεχόμενη ότι, από υποκειμενικής απόψεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπέστη και εξακολουθούσε να υφίσταται ταλαιπωρία λόγω της επαγγελματικής της κατάστασης, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ο νέος διευθυντής ήταν δυνατόν να επικριθεί για τις περιορισμένες ικανότητες του σε θέματα διοικήσεως και επικοινωνίας. Εντούτοις, η επιτροπή έρευνας εκτίμησε ότι, μολονότι και ο ίδιος υφίστατο σημαντική πίεση προκειμένου να υλοποιήσει ευρεία αναδιάρθρωση της επίμαχης διευθύνσεως διασφαλίζοντας παράλληλα την αδιάλειπτη καθημερινή λειτουργία της, ο νέος διευθυντής ήταν εν γνώσει του αισθήματος ανικανοποίητου που ένιωθε η προσφεύγουσα-ενάγουσα λόγω της απώλειας των καθηκόντων της ως επικεφαλής ομάδας και ότι, ως εκ τούτου, όφειλε να καταβάλει επιπλέον προσπάθειες ώστε να αποσαφηνίσει τον νέο ρόλο της εντός της επίμαχης διευθύνσεως. Αντ' αυτού, όμως, ο νέος διευθυντής δεν της παρέσχε νέα περιγραφή της θέσεως εργασίας της πριν αυτή λάβει αναρρωτική άδεια. Επομένως, κατά την επιτροπή έρευνας, ο τρόπος διοικήσεως και η έλλειψη ευαισθησίας που επέδειξε έναντι της προσφεύγουσας-ενάγουσας επί περισσότερα από δύο έτη μείωσε την αυτοεκτίμηση, την αυτοπεποίθηση και την αποτελεσματικότητα της ενδιαφερομένης.
- 57 Ολοκληρώνοντας την έκθεση, η επιτροπή έρευνας διατύπωσε τη σύσταση προς τον πρόεδρο της Τράπεζας, αφενός, να απαιτήσει από τον νέο διευθυντή να ζητήσει επισήμως και εγγράφως συγγνώμη από την προσφεύγουσα-ενάγουσα και, αφετέρου, να του ζητήσει να λάβει υπόψη τον αντίκτυπο της στάσεώς του επί των λοιπών υπαλλήλων, επικουρούμενος προς τούτο από επαγγελματική καθοδήγηση που θα του παρείχε η ΕΤΕπ, ώστε να μπορέσει να αποκτήσει πράγματι συνείδηση των συνεπειών του τρόπου διοικήσεως ή/και επικοινωνίας του και να αναπτύξει μεγαλύτερη ενσυναίσθηση έναντι των υφισταμένων του.
- 58 Η επιτροπή έρευνας προσέθεσε ότι ο πρόεδρος της Τράπεζας θα μπορούσε να ζητήσει την επίσημη κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας, βάσει της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, στην περίπτωση που ο νέος διευθυντής δεν συμμορφωνόταν με τα προμνησθέντα μέτρα ή στην περίπτωση που υποβαλλόταν νέα καταγγελία εις βάρος του εντός τριετούς περιόδου από την απόφαση του προέδρου της Τράπεζας και η καταγγελία αυτή κρινόταν βάσιμη από την επιτροπή έρευνας.

### ***Επί της προσβαλλομένης απόφασεως και των μέτρων για την εφαρμογή της***

- 59 Με απόφαση της 20ής Μαρτίου 2017 (στο εξής: προσβαλλόμενη απόφαση), ο πρόεδρος της ΕΤΕπ ενημέρωσε την προσφεύγουσα-ενάγουσα για την περάτωση της διαδικασίας έρευνας και, διαβιβάζοντας σε αυτήν την έκθεση της επιτροπής έρευνας, της επισήμανε ότι είχε ενημερώσει τον νέο διευθυντή ότι εάν στο μέλλον υποβαλλόταν νέα καταγγελία εις βάρος του και η καταγγελία αυτή κρινόταν βάσιμη από την επιτροπή έρευνας, θα κινούσε εναντίον του την πειθαρχική διαδικασία. Εξάλλου, ο πρόεδρος της ΕΤΕπ ενημέρωσε την προσφεύγουσα-ενάγουσα, αφενός, ότι κάλεσε τον νέο διευθυντή να της ζητήσει επισήμως συγγνώμη για την ταλαιπωρία που της είχε προκαλέσει και, αφετέρου, ότι ανέθεσε στην υπηρεσία ανθρωπίνου δυναμικού να εξετάσει τις δυνατότητες επαγγελματικής καθοδήγησης του νέου διευθυντή ως προς τον τρόπο διοικήσεως και επικοινωνίας του.
- 60 Με έγγραφο της 23ης Μαρτίου 2017 με αποδέκτη τον πρόεδρο της ΕΤΕπ, το οποίο κοινοποίησε με ηλεκτρονικό μήνυμα στον πρόεδρο αυτό καθώς και στον γενικό γραμματέα της ΕΤΕπ, στον διευθυντή της διευθύνσεως εργασιακών σχέσεων και διοικητικών υπηρεσιών και στον προϊστάμενο του τμήματος εργασιακών σχέσεων και ποιότητας εργασιακού περιβάλλοντος, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστήριξε ότι η προσβαλλόμενη απόφαση δεν ήταν νόμιμη, αφενός, διότι βασιζόταν σε εσφαλμένη ερμηνεία της έννοιας της ηθικής παρενοχλήσεως και σε αποσπασματική και εν μέρει αντιφατική, ακόμη και εσφαλμένη, διαπίστωση των επίμαχων πραγματικών περιστατικών και, αφετέρου, διότι η κύρωση που επιβαλλόταν στον νέο διευθυντή δεν ήταν η ενδεδειγμένη λαμβανομένης υπόψη της σοβαρότητας της επίμαχης συμπεριφοράς. Εξάλλου, η προσφεύγουσα-ενάγουσα ζήτησε από τις

υπηρεσίες της ΕΤΕπ να της αποστείλουν, το αργότερο έως τις 25 Απριλίου 2017, την έγγραφη συγγνώμη του νέου διευθυντή και να της υποβάλουν ενδεχόμενη πρόταση για την αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας και την ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που είχε υποστεί.

- 61 Με έγγραφο της 10ης Απριλίου 2017, υπογεγραμμένο από τον επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού και τον διευθυντή της διευθύνσεως εργασιακών σχέσεων και διοικητικών υπηρεσιών, σε απάντηση ηλεκτρονικού μηνύματος του δικηγόρου της προσφεύγουσας-ενάγουσας της 8ης Μαρτίου 2017, οι συνυπογράφωντες ενημέρωσαν τον δικηγόρο αυτό ότι η διαδικασία αναφοράς βάσει της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας ευρισκόταν σε εξέλιξη και ότι, επομένως, στο στάδιο εκείνο, το αίτημα της προσφεύγουσας-ενάγουσας για επίλυση της διαφοράς με φιλικό διακανονισμό δεν μπορούσε να ληφθεί υπόψη. Εξάλλου, στο πλαίσιο της αλληλογραφίας αυτής, οι συνυπογράφωντες σημείωσαν ότι ο δικηγόρος της προσφεύγουσας-ενάγουσας είχε απευθύνει το από 6 Φεβρουαρίου 2017 έγγραφο, το οποίο μνημονεύεται στη σκέψη 41 της παρούσας αποφάσεως, σε πολλά πρόσωπα, ενώ το αντικείμενο του εγγράφου αυτού ήταν άκρως εμπιστευτικό και μπορούσε να επηρεάσει την επαγγελματική φήμη μέλους του προσωπικού της ΕΤΕπ. Για τον λόγο αυτό, ενημέρωσαν τον εν λόγω δικηγόρο ότι η ενέργεια αυτή ήταν δυνατόν να συνιστά παραβίαση των θεμελιωδών κανόνων περί εμπιστευτικότητας στο πλαίσιο της διαδικασίας έρευνας και να έχει προκαλέσει βλάβη στους συναδέλφους της προσφεύγουσας-ενάγουσας οι οποίοι εμπλέκονταν στη διαδικασία αυτή. Κατά συνέπεια, γνωστοποίησαν στον δικηγόρο της προσφεύγουσας-ενάγουσας ότι η Τράπεζα θα εξέταζε τις νομικές δυνατότητες για την ενδεχόμενη άσκηση μέσων έννομης προστασίας ενώπιον των λουξεμβουργιανών αρχών προς επανόρθωση της καταστάσεως αυτής καθώς και για την ενδεχόμενη λήψη εσωτερικών μέτρων εντός της Τράπεζας.
- 62 Με έγγραφο της 13ης Απριλίου 2017, ο δικηγόρος της προσφεύγουσας-ενάγουσας ζήτησε, μεταξύ άλλων, από τον επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού, πρώτον, να ανακαλέσει επισήμως, πριν από τις 25 Απριλίου 2017, την απειλή που διατύπωσε με το από 10 Απριλίου 2017 έγγραφο, περί λήψεως εσωτερικών μέτρων κατά της προσφεύγουσας-ενάγουσας λόγω εικαζόμενης παραβάσεως της υποχρεώσεως εμπιστευτικότητας· δεύτερον, να κινηθεί πειθαρχική διαδικασία κατά του νέου διευθυντή, διότι αυτός δεν είχε ακόμη εκτελέσει την κύρωση που συνίστατο στην αποστολή επιστολής συγγνώμης· και, τρίτον, να υποβάλει πρόταση αποκαταστάσεως της προκληθείσας στην προσφεύγουσα-ενάγουσα ζημίας που να αντιστοιχεί σε αποδοχές ενός έτους.
- 63 Με έγγραφο της 9ης Μαΐου 2017, η Τράπεζα διαβίβασε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα έγγραφο της 3ης Μαΐου 2017, με το οποίο ο νέος διευθυντής δήλωνε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα, μεταξύ άλλων, πρώτον ότι «λυπ[όταν] πραγματικά για την ταλαιπωρία που της προκάλεσε η έλλειψη σαφήνειας εκ μέρους [τ]ου όσον αφορά τον καθορισμό των στόχων του 2015 και του νέου ρόλου της εντός της [επίμαχης] διευθύνσεως»· δεύτερον, ότι αποδεχόταν τα πορίσματα της επιτροπής έρευνας σχετικά με τη διαπίστωση της υπάρξεως ηθικής παρενοχλήσεως και, τρίτον, ότι ήλπιζε ότι, παρά την αντιξοότητα αυτή, θα μπορούσαν «να θέσουν τις βάσεις για μια αποδοτική και θετική συνεργασία στο μέλλον». Με το από 9 Μαΐου 2017 έγγραφο, η προσφεύγουσα-ενάγουσα ενημερωνόταν επίσης για την έναρξη του προγράμματος επαγγελματικής καθοδηγήσεως του νέου διευθυντή περί του οποίου έγινε λόγος στην προσβαλλόμενη απόφαση.
- 64 Με έγγραφο της 2ας Ιουνίου 2017, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπέβαλε, βάσει του άρθρου 41 του κανονισμού του προσωπικού, αίτημα συμβιβασμού, ζητώντας από την επιτροπή συμβιβασμού να ακυρώσει μερικώς την προσβαλλόμενη απόφαση, καθόσον με την απόφαση αυτή κακώς υποβαθμίστηκαν, αφενός, η σοβαρότητα των πραγματικών περιστατικών της επίμαχης ηθικής παρενοχλήσεως και, αφετέρου, η βαρύτητα της κυρώσεως που έπρεπε να επιβληθεί στην προκειμένη περίπτωση. Η προσφεύγουσα-ενάγουσα ζήτησε επίσης αποκατάσταση, πρώτον, της ζημίας που υπέστη λόγω της επίμαχης παρενοχλήσεως, την οποία προσδιόρισε σε 121 992 ευρώ· δεύτερον, ικανοποίηση για την ηθική βλάβη που υπέστη λόγω της υπαιτιότητας της Διοικήσεως, την οποία προσδιόρισε σε 25 000 ευρώ, και, τρίτον, ικανοποίηση για τη βλάβη που προκλήθηκε από την

προβαλλόμενη παραβίαση εκ μέρους του επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού της αμερόληπτης διεξαγωγής της διαδικασίας αναφοράς καθώς και από την απειλή ή τον εκφοβισμό που περιλαμβανόταν στο από 10 Απριλίου 2017 έγγραφο, την οποία προσδιόρισε σε 25 000 ευρώ.

### **Διαδικασία και αιτήματα των διαδίκων**

- 65 Με δικόγραφο που κατέθεσε στη Γραμματεία του Γενικού Δικαστηρίου στις 15 Ιουνίου 2017, η προσφεύγουσα-ενάγουσα άσκησε την υπό κρίση προσφυγή-αγωγή.
- 66 Η προσφεύγουσα-ενάγουσα ζητεί από το Γενικό Δικαστήριο:
- να ακυρώσει μερικώς την προσβαλλόμενη απόφαση·
  - να υποχρεώσει την ΕΤΕΠ να καταβάλει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα αντιστοίχως ποσά 121 992 ευρώ, 25 000 ευρώ και 25 000 ευρώ, προς ικανοποίηση της ηθικής βλάβης την οποία ισχυρίζεται ότι υπέστη·
  - να καταδικάσει την ΕΤΕΠ στα δικαστικά έξοδα.
- 67 Η ΕΤΕΠ ζητεί από το Γενικό Δικαστήριο:
- να απορρίψει την προσφυγή-αγωγή·
  - να καταδικάσει την προσφεύγουσα-ενάγουσα στο σύνολο των δικαστικών εξόδων.
- 68 Δεδομένου ότι οι διάδικοι δεν ζήτησαν τη διεξαγωγή επ' ακροατηρίου συζητήσεως βάσει του άρθρου 106, παράγραφος 1, του Κανονισμού Διαδικασίας του Γενικού Δικαστηρίου, το Γενικό Δικαστήριο (πρώτο τμήμα), εκτιμώντας ότι έχει διαφωτιστεί επαρκώς από τα έγγραφα της δικογραφίας, αποφάσισε, κατ' εφαρμογήν του άρθρου 106, παράγραφος 3, του Κανονισμού Διαδικασίας, να εκδώσει απόφαση χωρίς διεξαγωγή προφορικής διαδικασίας.

### **Σκεπτικό**

***Προκαταρκτικές παρατηρήσεις επί του καθεστώτος απασχολήσεως εντός της Τράπεζας και επί της τηρήσεως της προ της ασκήσεως προσφυγής διαδικασίας η οποία εφαρμόζεται σε σχέση με προσφυγές κατά της Τράπεζας***

- 69 Προκαταρκτικώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι οι υπάλληλοι της Τράπεζας δεν υπάγονται στον Κανονισμό Υπηρεσιακής Καταστάσεως των υπαλλήλων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος απορρέει από τον κανονισμό (ΕΟΚ, Ευρατόμ, ΕΚΑΧ) 259/68 του Συμβουλίου, της 29ης Φεβρουαρίου 1968, όπως τροποποιήθηκε εσχάτως με τον κανονισμό (ΕΕ, Ευρατόμ) 1023/2013 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 22ας Οκτωβρίου 2013 (στο εξής: ΚΥΚ), ούτε στο Καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού της Ένωσης, κείμενα τα οποία μνημονεύονται στα άρθρα 270 και 336 ΣΛΕΕ.
- 70 Συγκεκριμένα, οι υπάλληλοι της Τράπεζας υπάγονται σε διαφορετικό σύνολο κανόνων δικαίου, και συγκεκριμένα στον κανονισμό του προσωπικού που έχει εκδοθεί δυνάμει του άρθρου 31 του κανονισμού της Τράπεζας, ο οποίος με τη σειρά του εκδόθηκε δυνάμει του άρθρου 7, παράγραφος 3, στοιχείο η', του πρωτοκόλλου αριθ. 5 που είναι προσαρτημένο στη Συνθήκη ΕΕ και στη Συνθήκη ΛΕΕ.



- 71 Όσον αφορά την προ της ασκήσεως προσφυγής διαδικασία η οποία εφαρμόζεται σε σχέση με προσφυγές κατά της Τράπεζας, εν αντιθέσει προς ό,τι ίσχυε πριν από την 1η Ιουλίου 2013 (αποφάσεις της 27ης Απριλίου 2012, De Nicola κατά ΕΤΕπ, T-37/10 P, ΕΥ:Τ:2012:205, σκέψη 75, και της 19ης Ιουλίου 2017, Dessi κατά ΕΤΕπ, T-510/16, μη δημοσιευθείσα, ΕΥ:Τ:2017:525, σκέψεις 21 έως 34), το άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού καθιστά πλέον υποχρεωτική την κίνηση της διαδικασίας συμβιβασμού πριν από την άσκηση προσφυγής κατά της Τράπεζας βάσει της διατάξεως αυτής.
- 72 Συναφώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει ότι, όπως ενημέρωσε τον πρόεδρο της Τράπεζας με έγγραφο της 14ης Ιουνίου 2017, η ΕΤΕπ δεν είχε, εν προκειμένω, ορίσει το μέλος της επιτροπής συμβιβασμού εντός της προβλεπόμενης κατά το άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού προθεσμίας μίας εβδομάδας, η οποία είχε αρχίσει να τρέχει από την κατάθεση, εκ μέρους της προσφεύγουσας-ενάγουσας, του αιτήματος συμβιβασμού στις 2 Ιουνίου 2017.
- 73 Καίτοι αναγνώρισε, με το από 26 Ιουλίου 2017 απαντητικό της έγγραφο, ότι ο ορισμός αυτός δεν πραγματοποιήθηκε εμπροθέσμως, ο πρόεδρος της Τράπεζας υποστήριξε ότι η εν λόγω προθεσμία μίας εβδομάδας είναι ενδεικτική και, ως εκ τούτου, ο μη ορισμός από την Τράπεζα του μέλους της επιτροπής συμβιβασμού δεν μπορεί να συνιστά έναν εκ των δύο λόγων μη ευδοκιμήσεως της διαδικασίας συμβιβασμού, οι οποίοι απαριθμούνται περιοριστικά στο άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού. Εντούτοις, κατά το στάδιο της ένδικης διαδικασίας, η Τράπεζα δεν στηρίχθηκε στη μη τήρηση της προβλεπόμενης κατά το άρθρο αυτό διαδικασίας συμβιβασμού προκειμένου να αμφισβητήσει το παραδεκτό της υπό κρίση προσφυγής.
- 74 Συναφώς, στο μέτρο που ο μη ορισμός από την Τράπεζα του μέλους που επρόκειτο να μετάσχει στην επιτροπή συμβιβασμού και επρόκειτο, εν συνεχεία, να επιλέξει, από κοινού με το μέλος που είχε ορίσει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, το τρίτο μέλος της εν λόγω επιτροπής κωλύει την τακτική συγκρότηση της επιτροπής συμβιβασμού, πρέπει να γίνει δεκτό ότι ο μη ορισμός του μέλους αυτού από την Τράπεζα, εντός της προβλεπόμενης στο άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού προθεσμίας μίας εβδομάδας, συνεπάγεται τη μη ευδοκίμηση της διαδικασίας συμβιβασμού.
- 75 Ως εκ τούτου, στην υπό κρίση περίπτωση και όσον αφορά το αίτημα ακυρώσεως της προσβαλλομένης αποφάσεως και τα συναφή αιτήματα αποζημιώσεως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, κατά την ημερομηνία καταθέσεως της προσφυγής, η διαδικασία συμβιβασμού είχε όντως αποβεί άκαρπη λόγω του μη ορισμού από την Τράπεζα του μέλους της στην επιτροπή συμβιβασμού εντός της προβλεπόμενης κατά το άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού προθεσμίας. Συνεπώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα όντως υπέβαλε τη σχετική με τα αιτήματά της διαφορά στη διαδικασία συμβιβασμού πριν από το στάδιο της ένδικης προσφυγής της οποίας, επομένως, η άσκηση δεν είναι, εν πάση περιπτώσει, πρόωρη.
- 76 Κατόπιν των διευκρινίσεων αυτών, πρέπει πλέον να εξεταστούν κατά σειρά το ακυρωτικό αίτημα και τα αιτήματα αποζημιώσεως.

#### ***Επί του αιτήματος μερικής ακυρώσεως της προσβαλλομένης αποφάσεως***

- 77 Προκαταρκτικώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα διευκρινίζει ότι το αίτημα ακυρώσεως αφορά την προσβαλλόμενη απόφαση μόνο κατά το μέρος που ο πρόεδρος της Τράπεζας, πρώτον, αρνήθηκε να χαρακτηρίσει ως ηθική παρενόχληση τις πρακτικές που εξέθεσε η προσφεύγουσα-ενάγουσα και οι οποίες απαριθμούνται στα σημεία 20 έως 25, 31, 34, 46, 50 και 51 της εκθέσεως (στο εξής: νυν επίδικες συμπεριφορές)· δεύτερον, αρνήθηκε να κινήσει την πειθαρχική διαδικασία κατά του νέου διευθυντή και, τρίτον, διέταξε να τηρηθεί αυστηρώς εμπιστευτική η προσβαλλόμενη απόφαση έναντι των αντιπροέδρων της Τράπεζας.

- 78 Συγκεκριμένα, προς στήριξη του αιτήματος ακυρώσεως, όπως εκτίθεται ανωτέρω, η προσφεύγουσα-ενάγουσα προβάλλει τρεις λόγους οι οποίοι αφορούν αντιστοίχως:
- πρώτον, πλάνη περί το δίκαιο και πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως ως προς τον χαρακτηρισμό των νυν επίδικων συμπεριφορών·
  - δεύτερον, πλάνη περί το δίκαιο λόγω της μη κινήσεως πειθαρχικής διαδικασίας κατά του νέου διευθυντή·
  - τρίτον, πλάνη περί το δίκαιο και πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως όσον αφορά την υποχρέωση της προσφεύγουσας-ενάγουσας, ως θύματος, να τηρήσει εμπιστευτική την προσβαλλόμενη απόφαση.

*Επί του πρώτου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορά πλάνη περί το δίκαιο και πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως ως προς τον χαρακτηρισμό των νυν επίδικων συμπεριφορών*

- 79 Στο πλαίσιο του πρώτου λόγου ακυρώσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει, σε δύο διακριτά σκέλη, αφενός, ότι η επιτροπή έρευνας υπέπεσε σε πλάνη περί το δίκαιο εκτιμώντας ότι ορισμένες από τις νυν επίδικες συμπεριφορές, για να μπορούν να χαρακτηριστούν ως ηθική παρενόχληση, έπρεπε να είναι επαναλαμβανόμενες και, αφετέρου, ότι, εν αντιθέσει προς τα πορίσματα της εκθέσεως, ορισμένες από τις νυν επίδικες συμπεριφορές συνιστούσαν αντικειμενικώς ηθική παρενόχληση.

*– Επί του πρώτου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως*

- 80 Προς στήριξη του πρώτου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα διατείνεται ότι οι διαπιστώσεις της επιτροπής έρευνας, οι οποίες περιλαμβάνονται στα σημεία 25, 34 και 46 της εκθέσεως και επικυρώθηκαν με την προσβαλλόμενη απόφαση του προέδρου της Τράπεζας, είναι εσφαλμένες διότι, προκειμένου να απορρίψει τον χαρακτηρισμό των μνημονευόμενων στα σημεία αυτά συμπεριφορών ως ηθικής παρενοχλήσεως, η επιτροπή έρευνας περιορίστηκε να επισημάνει ότι είχαν λάβει χώρα μόνον άπαξ.
- 81 Η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει ότι, κατά την έννοια του άρθρου 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς, η απαίτηση περί επαναλήψεως δεν έχει την έννοια της αναπαραγωγής μίας και μόνον πανομοιότυπης πράξεως, αλλά την επανεμφάνιση, επί μια αρκετά μακρά περίοδο, εχθρικών εκδηλώσεων οι οποίες προκύπτουν από πλείονες πράξεις ή συμπεριφορές που δεν είναι οπωσδήποτε και αυστηρώς οι ίδιες. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία θα οδηγούσε στο, κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα παράλογο, αποτέλεσμα να μην μπορεί να θεωρηθεί θύμα ηθικής παρενοχλήσεως πρόσωπο που υπήρξε αποδέκτης πλείονων εχθρικών πράξεων για τον λόγο και μόνο ότι οι συμπεριφορές αυτές δεν ήταν αυστηρώς πανομοιότυπες.
- 82 Επομένως, ο πρόεδρος της Τράπεζας, αποκλείοντας, με την προσβαλλόμενη απόφαση, την περίπτωση να μπορούν να συνιστούν ηθική παρενόχληση οι σε βάρος της διαβολές, η απόκρυψη πληροφοριών και οι φραστικές επιθέσεις, όπως οι συμπεριφορές αυτές εξετάστηκαν αντιστοίχως στα σημεία 25, 34 και 46 της εκθέσεως, ή να κατέστησαν δυνατή την επιδείνωση των συμπεριφορών ηθικής παρενοχλήσεως που διαπιστώθηκαν με την έκθεση της επιτροπής έρευνας, υπέπεσε σε πλάνη περί το δίκαιο.
- 83 Ως εκ περισσού, η προσφεύγουσα-ενάγουσα, όσον αφορά τις διαβολές που υποστηρίζει ότι διατυπώθηκαν σε βάρος της, επισημαίνει ότι η συμπεριφορά αυτή εκδηλώθηκε επίσης τον Απρίλιο και τον Ιούνιο του 2016. Επομένως, επικυρώνοντας με την απόφασή του τη διαπίστωση της επιτροπής έρευνας ότι η ως άνω συμπεριφορά εκδηλώθηκε μόνον άπαξ, ο πρόεδρος της Τράπεζας υπέπεσε συναφώς σε πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως.

- 84 Η Τράπεζα ζητεί να απορριφθεί ως αβάσιμο το πρώτο σκέλος του πρώτου λόγου ακυρώσεως. Επισημαίνει ότι, εν αντιθέσει προς όσα υποστηρίζει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, ο ορισμός της ηθικής παρενοχλήσεως κατά το σημείο 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς, το οποίο αφορά την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, δεν απαιτεί μόνο να επαναλαμβάνεται η καταγγελλόμενη συμπεριφορά επί «αρκετά μακρά περίοδο», αλλά επιβάλλει επίσης να είναι οι προβαλλόμενες επιλήψιμες ενέργειες «ανάρμοστες», υπό την έννοια να είναι «καταχρηστικές», κατά το πρότυπο όσων εκθέτει η νομολογία η σχετική με την έννοια της ηθικής παρενοχλήσεως κατά το άρθρο 12α του ΚΥΚ. Εξάλλου, η Τράπεζα υποστηρίζει ότι η προϋπόθεση περί «επαναλήψεως», η οποία προβλέπεται στο εν λόγω σημείο 3.6.1, αφορά την επανάληψη πράξεων του ίδιου είδους οι οποίες έχουν σημειωθεί πολλές φορές και μπορούν, λόγω της επανάληψης αυτής, να χαρακτηριστούν καταχρηστικές. Συναφώς, η Τράπεζα φρονεί ότι εάν η άποψη της προσφεύγουσας-ενάγουσας, η οποία δεν συνάδει με τη νομολογία, γινόταν δεκτή, αντικειμενικώς διαφορετικές και μη ταυτόχρονες πράξεις θα μετατρέπονταν σε ενιαία συμπεριφορά ηθικής παρενοχλήσεως.
- 85 Εν πάση περιπτώσει, οι νυν επίδικες συμπεριφορές δεν συνθέτουν ένα σύνολο. Αντιθέτως, ακριβώς ο μεμονωμένος και διακριτός χαρακτήρας τους αποτέλεσε εμπόδιο στο να διαπιστωθεί μια ενιαία συμπεριφορά στοιχειοθετούσα, εν προκειμένω, ηθική παρενόχληση.
- 86 Όσον αφορά το επιχείρημα που προέβαλε επαλλήλως η προσφεύγουσα-ενάγουσα, η Τράπεζα υποστηρίζει ότι είναι ουσία αβάσιμο, διότι ο νέος διευθυντής διατύπωσε σε τρίτο επικρίσεις για την προσφεύγουσα-ενάγουσα μόνον άπαξ.
- 87 Προκαταρκτικώς, το Γενικό Δικαστήριο επισημαίνει ότι κατά το άρθρο 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς ως ηθική παρενόχληση νοείται η «επαναλαμβανόμενη, επί αρκετά μακρύ χρονικό διάστημα, έκφραση ή εκδήλωση, εκ μέρους ενός ή πλειόνων μελών του προσωπικού, εχθρικών ή ανάρμοστων λόγων, συμπεριφορών ή ενεργειών προς άλλο μέλος του προσωπικού». Η διάταξη αυτή του κώδικα συμπεριφοράς πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με τη διάταξη της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, η οποία αφορά τον ορισμό της ηθικής παρενοχλήσεως και κατά την οποία «ο εκ προθέσεως ή μη χαρακτήρας της επίμαχης συμπεριφοράς δεν ασκεί επιρροή [δεδομένου ότι] καθοριστικής σημασίας αρχή είναι ότι η παρενόχληση και ο εκφοβισμός αποτελούν ανεπιθύμητες και απαράδεκτες συμπεριφορές οι οποίες πλήττουν την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση του προσώπου κατά του οποίου στρέφονται» (απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, CG κατά ΕΤΕπ, F-103/11, EU:F:2014:185, σκέψη 68).
- 88 Ως εκ τούτου, κατά την έννοια του ορισμού της ηθικής παρενοχλήσεως βάσει της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, σε συνδυασμό με το άρθρο 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς, εκφράσεις, συμπεριφορές ή επιλήψιμες ενέργειες μέλους του προσωπικού της Τράπεζας έναντι άλλου μέλους του εν λόγω προσωπικού θα συνιστούν «ηθική παρενόχληση» εφόσον έχουν πλήξει αντικειμενικώς την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση του προσώπου αυτού (απόφαση της 10ης Ιουλίου 2014, CG κατά ΕΤΕπ, F-103/11, EU:F:2014:185, σκέψη 69).
- 89 Ο προβλεπόμενος κατά το άρθρο 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς ορισμός της έννοιας «ηθική παρενόχληση» απαιτεί να έχουν οι εχθρικές ή ανάρμοστες εκφράσεις, αντιδράσεις ή ενέργειες επαναλαμβανόμενο χαρακτήρα, και μάλιστα επί «αρκετά μακρά περίοδο», προκειμένου να εμπίπτουν στην εν λόγω έννοια. Από την άποψη αυτή, ο ορισμός αυτός είναι ανάλογος προς τον προβλεπόμενο με το άρθρο 12α του ΚΥΚ, κατά τον οποίο «ηθική παρενόχληση», όσον αφορά τους υπαλλήλους και το λοιπό προσωπικό που υπάγονται στο εν λόγω καθεστώς, αποτελεί η «καταχρηστική διαγωγή» η οποία εκδηλώνεται με είδη συμπεριφοράς, με προφορικό ή γραπτό λόγο, με χειρονομίες ή με πράξεις που λαμβάνουν χώρα «επί ορισμένο χρονικό διάστημα, κατά τρόπο επαναληπτικό ή συστηματικό», ορισμός ο οποίος συνεπάγεται ότι η ηθική παρενόχληση πρέπει να γίνεται νοητή ως μια μεταχείριση που έχει κατ' ανάγκη ορισμένη χρονική διάρκεια και προϋποθέτει την ύπαρξη επαναλαμβανόμενων ή εξακολουθητικών επιλήψιμων ενεργειών οι οποίες είναι «ηθελημένες», σε αντίθεση με εκείνες που

συνιστούν «ατυχές περιστατικό» (βλ. αποφάσεις της 13ης Δεκεμβρίου 2017, ΗQ κατά ΚΓΦΠ, T-592/16, EU:T:2017:897, σκέψη 101, και της 17ης Σεπτεμβρίου 2014, CQ κατά Κοινοβουλίου, F-12/13, EU:F:2014:214, σκέψεις 76 και 77).

- 90 Ως εκ τούτου, η αναφορά που κάνει η σχετική με το άρθρο 12α του ΚΥΚ νομολογία σε «μεταχείριση η οποία έχει κατ' ανάγκη ορισμένη χρονική διάρκεια και προϋποθέτει την ύπαρξη επαναλαμβανόμενων ή εξακολουθητικών επιλήψιμων ενεργειών» μπορεί επίσης να ισχύσει, κατ' αναλογία, για τους σκοπούς εφαρμογής της έννοιας της «ηθικής παρενοχλήσεως» η οποία προβλέπεται σε σχέση με τους υπαλλήλους της Τράπεζας [βλ. κατ' αναλογία, όσον αφορά το πειθαρχικό καθεστώς της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ), απόφαση της 17ης Μαρτίου 2015, ΑΧ κατά ΕΚΤ, F-73/13, EU:F:2015:9, σκέψη 103].
- 91 Συναφώς, επισημαίνεται ότι η έννοια της ηθικής παρενοχλήσεως διακρίνεται από εκείνη της «σεξουαλικής παρενοχλήσεως», κατά το άρθρο 3.6.2 του κώδικα συμπεριφοράς, η οποία ορίζεται ως «κάθε πρόταση ή πρόσκληση σεξουαλικής φύσεως η οποία είναι προδήλως ανεπιθύμητη από τον αποδέκτη της, ή κάθε έκφραση, χειρονομία ή συμπεριφορά με σεξουαλικό περιεχόμενο επίσης προδήλως ενοχλητική» (βλ. επίσης, κατ' αναλογία, τον ορισμό στο άρθρο 12α, παράγραφος 4, του ΚΥΚ για τους υπαλλήλους και το λοιπό προσωπικό που υπάγεται στον ΚΥΚ).
- 92 Συγκεκριμένα, ενώ η διαπίστωση σεξουαλικής παρενοχλήσεως δεν εξαρτάται κατ' ανάγκη από την επανάληψη της ανεπιθύμητης συμπεριφοράς ή των ανεπιθύμητων συμπεριφορών σεξουαλικού περιεχομένου, η διαπίστωση ηθικής παρενοχλήσεως είναι αποτέλεσμα της διαπιστώσεως ενός συνόλου συμπεριφορών και δεν μπορεί, καταρχήν, να είναι αποτέλεσμα της διαπιστώσεως μεμονωμένης συμπεριφοράς. Γι' αυτόν τον λόγο, το ανάρμοστο ύψος που, στο πλαίσιο ατυχούς περιστατικού, επιδεικνύει μέλος του προσωπικού κατά τη διάρκεια συναντήσεων ή κατά τη διάρκεια συζητήσεων με άλλο μέλος του προσωπικού δεν εμπίπτει, καταρχήν, στην έννοια της ηθικής παρενοχλήσεως (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 17ης Σεπτεμβρίου 2014, CQ κατά Κοινοβουλίου, F-12/13, EU:F:2014:214, σκέψη 95).
- 93 Εντούτοις, η απαίτηση, την οποία προκρίνει εν προκειμένω η Τράπεζα, να εξαρτάται ο χαρακτηρισμός συμπεριφοράς ως «ηθικής παρενοχλήσεως» από τη σε βάθος χρόνου επανάληψη πανομοιότυπων συμπεριφορών ή συμπεριφορών του ίδιου είδους θα αντέβαινε στην ως άνω έννοια της μεταχειρίσεως με ορισμένη χρονική διάρκεια. Συγκεκριμένα, ως απόρροια μιας τέτοιας μεταχειρίσεως, η ηθική παρενόχληση μπορεί εξ ορισμού να είναι αποτέλεσμα ενός συνόλου διαφορετικών συμπεριφορών, προερχόμενων από μέλος του προσωπικού της Τράπεζας με αποδέκτη κάποιο άλλο, οι οποίες, σε μεμονωμένη βάση, δεν θα συνιστούσαν κατ' ανάγκην αφεαυτών ηθική παρενόχληση, αλλά σφαιρικές εκτιμώμενες και εντασσόμενες σε ορισμένο πλαίσιο, λόγω, συν τοις άλλοις, των σωρευτικών συνεπειών που έχουν σε βάθος χρόνου, θα μπορούσαν να θεωρηθούν ότι «έχουν πλήξει αντικειμενικώς την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση [αυτού] του [άλλου μέλους του προσωπικού]» αποδέκτη των εν λόγω συμπεριφορών κατά την έννοια του άρθρου 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς.
- 94 Για τον λόγο αυτό, οσάκις εξετάζεται εάν οι συμπεριφορές που προβάλλει ένας διάδικος συνιστούν ηθική παρενόχληση, τα σχετικά πραγματικά περιστατικά πρέπει να εξετάζονται τόσο σε μεμονωμένη βάση όσο και σε συνδυασμό, ως στοιχεία του συνολικού εργασιακού περιβάλλοντος το οποίο δημιουργείται από τις συμπεριφορές ενός μέλους του προσωπικού έναντι άλλου μέλους του προσωπικού αυτού (βλ., υπ' αυτή την έννοια και κατ' αναλογία, απόφαση της 17ης Σεπτεμβρίου 2014, CQ κατά Κοινοβουλίου, F-12/13, EU:F:2014:214, σκέψεις 81 και 128).
- 95 Επομένως, εν αντιθέσει προς όσα δέχθηκε η επιτροπή έρευνας, μεταξύ άλλων στα σημεία 25, 34 και 46 της εκθέσεώς της, ο μη χαρακτηρισμός ορισμένης συμπεριφοράς ως «ηθικής παρενοχλήσεως» κατά την έννοια του άρθρου 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς δεν μπορεί να έχει ως βάση του απλώς και μόνο το γεγονός ότι η συμπεριφορά αυτή εκδηλώθηκε μόνον άπαξ. Αντιθέτως, η επιτροπή έρευνας όφειλε να εξετάσει αν η συμπεριφορά αυτή, τόσο σε μεμονωμένη βάση όσο και σε συνδυασμό με

άλλες, είχε ως συνέπεια «να πλήξει αντικειμενικώς την αυτοεκτίμηση και την αυτοπεποίθηση του [άλλου αυτού μέλους του προσωπικού]» αποδέκτη των εν λόγω συμπεριφορών κατά την έννοια του άρθρου 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς.

- 96 Δεδομένου ότι, με την προσβαλλόμενη απόφαση, ο πρόεδρος της Τράπεζας επικύρωσε τις εκτιμήσεις της επιτροπής έρευνας και, επομένως, κακώς αποφάσισε ότι, για να μπορεί μια συμπεριφορά να εμπίπτει στην έννοια «ηθική παρενόχληση», πρέπει να επαναλαμβάνεται με τον ίδιο ακριβώς τρόπο, χωρίς να ληφθούν υπόψη οι σωρευτικές συνέπειες διαφορετικών συμπεριφορών στην αυτοεκτίμηση και στην αυτοπεποίθηση του προσώπου κατά του οποίου στρέφονται, το πρώτο σκέλος του πρώτου λόγου ακυρώσεως πρέπει να γίνει δεκτό.

– *Επί του δευτέρου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως*

- 97 Στο πλαίσιο του δευτέρου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει ότι η Τράπεζα, αρνούμενη να δεχθεί ότι οι νυν επίδικες συμπεριφορές συνιστούσαν ηθική παρενόχληση, υπέπεσε σε πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως. Εντούτοις, στο υπόμνημα απαντήσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα μνημονεύει οκτώ πρακτικές που εντάσσονται στις νυν επίδικες συμπεριφορές και οι οποίες, εσφαλμένως κατ' αυτήν, δεν χαρακτηρίστηκαν, με την προσβαλλόμενη απόφαση, ως ηθική παρενόχληση. Η προσφεύγουσα-ενάγουσα επισημαίνει επίσης ότι η υλοποίηση της αναδιάρθρωσεως της επίμαχης διεύθυνσεως δεν μπορούσε σε καμία περίπτωση να δικαιολογήσει συμπεριφορές ηθικής παρενοχλήσεως.

- 98 Η Τράπεζα ζητεί να απορριφθεί το δεύτερο σκέλος του πρώτου λόγου ακυρώσεως, υπογραμμίζοντας ότι οι εσωτερικές δυσχέρειες που αντιμετώπιζε η επίμαχη διεύθυνση ήταν προγενέστερες της αφίξεως του νέου διευθυντή, ο οποίος «προσελήφθη για να φέρει εις πέρας μια προαποφασισμένη αναδιάρθρωση και να θέσει τέλος στην έλλειψη των απαιτούμενων εντός της εν λόγω υπηρεσίας δεξιοτήτων (skills shortage)».

- 99 Προκειμένου να αποφανθεί επί του βασίμου του δευτέρου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως, με το οποίο η προσφεύγουσα-ενάγουσα βάλλει κατά της εκτιμήσεως διάφορων συμπεριφορών οι οποίες, ακόμη και αν εξεταστούν σε μεμονωμένη βάση, συνιστούν αντικειμενικώς, κατ' αυτήν, ηθική παρενόχληση, το Γενικό Δικαστήριο πρέπει να εξετάσει κατά σειρά καθεμία από τις προβαλλόμενες συμπεριφορές, οφείλει δε, στο πλαίσιο αυτό, να επισημάνει ότι ο όρος «ηθική παρενόχληση» κατά το άρθρο 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς συνιστά αντικειμενική έννοια η οποία, μολονότι στηρίζεται στον εντός του εκάστοτε πλαισίου χαρακτηρισμό πράξεων και συμπεριφορών μονίμων υπαλλήλων ή μελών του λοιπού προσωπικού, ο οποίος δεν είναι πάντα ευχερής, εντούτοις, δεν συνεπάγεται πολύπλοκες εκτιμήσεις –ανάλογες με εκείνες που ενδεχομένως απαιτούνται αναφορικά με έννοιες οικονομικής φύσεως (βλ., όσον αφορά τα μέτρα εμπορικής προστασίας, αποφάσεις της 7ης Μαΐου 1991, Nakajima κατά Συμβουλίου, C-69/89, EU:C:1991:186, σκέψη 86, και της 27ης Σεπτεμβρίου 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, σκέψη 40), επιστημονικής φύσεως [βλ., όσον αφορά τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Οργανισμού Χημικών Προϊόντων (ECHA), απόφαση της 7ης Μαρτίου 2013, Rütgers Germany κ.λπ. κατά ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, σκέψεις 98 και 99] ή ακόμη τεχνικής φύσεως [βλ., όσον αφορά τις αποφάσεις του Κοινοτικού Γραφείου Φυτικών Ποικιλιών (ΚΓΦΠ), απόφαση της 15ης Απριλίου 2010, Schröder κατά ΚΓΦΠ, C-38/09 P, EU:C:2010:196, σκέψη 77]– οι οποίες δικαιολογούν την αναγνώριση περιθωρίου εκτιμήσεως στη Διοίκηση κατά την εφαρμογή της επίμαχης έννοιας. Ως εκ τούτου, εφόσον προβάλλεται παράβαση του άρθρου 3.6.1 του κώδικα συμπεριφοράς, πρέπει να διερευνηθεί εάν η εκ μέρους της Τράπεζας εκτίμηση των πραγματικών περιστατικών σε σχέση με τον ορισμό της ηθικής παρενοχλήσεως που προβλέπει η διάταξη αυτή ενέχει πλάνη και όχι εάν ενέχει πρόδηλη πλάνη.

- 100 Όσον αφορά, πρώτον, την προβαλλόμενη στρατηγική «περιθωριοποίησης» της προσφεύγουσας-ενάγουσας, η οποία, κατά την άποψή της, συγκεκριμενοποιήθηκε, μεταξύ άλλων, με την αποκάλυψη από τον νέο διευθυντή του ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν θα τοποθετούνταν,

όπως επιθυμούσε, στη θέση του προϊσταμένου μονάδας, επισημαίνεται ότι, στην καταγγελία, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει αποκλειστικώς και μόνο ότι από την απόφαση του νέου διευθυντή να παρουσιάσει το νέο οργανόγραμμα της υπηρεσίας το απόγευμα της 29ης Ιουνίου 2015, ήτοι την παραμονή της συνεντεύξεώς της στο πλαίσιο της διαδικασίας για την κάλυψη της θέσεως προϊσταμένου μονάδας στην οποία επιθυμούσε να τοποθετηθεί, μπορούσε απλώς να συναχθεί ότι ο νέος διευθυντής είχε αποφασίσει σιωπηρώς ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν θα τοποθετούνταν στη θέση αυτή. Εντούτοις, με το δικόγραφο της προσφυγής, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει με πιο κατηγορηματικό τρόπο ότι ο νέος διευθυντής την ενημέρωσε ότι δεν θα τοποθετούνταν στη θέση αυτή.

- 101 Πέραν αυτής της διαφοροποιήσεως του περιεχομένου του επίμαχου επιχειρήματος, το Γενικό Δικαστήριο εκτιμά ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν αποδεικνύει ότι, μολονότι η απόφαση αυτή έπρεπε να ληφθεί συλλογικά από επιτροπή επιλογής, ο νέος διευθυντής είχε προαποφασίσει, πριν από τη συνέντευξη, ποια έκβαση θα είχε η διαδικασία επιλογής όσον αφορά τη θέση του προϊσταμένου μονάδας και αποκάλυψε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα ότι δεν επρόκειτο να επιλεγεί για τη θέση αυτή κατά τη διάρκεια ή εξ αφορμής της παρουσιάσεως του νέου οργανογράμματος της υπηρεσίας κατά τη συνάντησή της 29ης Ιουνίου 2015.
- 102 Επιπλέον, το Γενικό Δικαστήριο παρατηρεί ότι, στο ηλεκτρονικό μήνυμα που απέστειλε την 1η Ιουλίου 2015 σε μέλος του προσωπικού της Τράπεζας, η προσφεύγουσα-ενάγουσα επισήμανε απλώς και μόνον ότι δεν είχε εμπιστοσύνη στην έκβαση της διαδικασίας επιλογής και, στο πλαίσιο αυτό, αποκάλυψε ότι ο νέος διευθυντής της είχε εξηγήσει, όσον αφορά την τοποθέτησή της σε ορισμένη θέση του νέου οργανογράμματος που επρόκειτο να παρουσιάσει ενώπιον της επίμαχης διευθύνσεως, ότι χρειάστηκε να ενεργήσει κατ' αυτόν τον τρόπο προκειμένου να παράσχει πλήρη εικόνα της υπηρεσίας, πλην όμως η εξέλιξη αυτή δεν θα είχε αντίκτυπο στη συνέντευξη της προσφεύγουσας-ενάγουσας ενώπιον της επιτροπής επιλογής. Το στοιχείο, όμως, αυτό τείνει περισσότερο να αποδείξει ότι ο νέος διευθυντής δεν είχε ακόμη λάβει απόφαση συναφώς. Εν πάση περιπτώσει, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν θεώρησε αναγκαίο να προσβάλει το αποτέλεσμα της διαδικασίας επιλογής για τη θέση αυτή, καίτοι διατείνεται ότι η διαδικασία ήταν μεροληπτική και απέβη υπέρ προσώπου το οποίο υπήρξε συνάδελφος του νέου διευθυντή σε άλλο διεθνή οργανισμό.
- 103 Υπό τις συνθήκες αυτές, ο πρόεδρος της Τράπεζας, καθόσον επικύρωσε με την απόφασή του την εκτίμηση που περιλαμβάνεται στην έκθεση της επιτροπής έρευνας, δεν υπέπεσε σε πλάνη εκτιμήσεως διαπιστώνοντας, αφενός, ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν απέδειξε τον παράτυπο χαρακτήρα της διαδικασίας επιλογής στο πλαίσιο της οποίας, εν πάση περιπτώσει, δεν είχε κατορθώσει να καταταχθεί στη δεύτερη θέση, ήτοι ακριβώς μετά το πρόσωπο που κατ' αυτήν επελέγη λόγω εύνοιας, ούτε να αποδείξει επαρκή ευχέρεια όσον αφορά ορισμένες γνώσεις που απαιτούσε η θέση αυτή, και, αφετέρου, ότι η συγκεκριμένη συμπεριφορά δεν μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ηθική παρενόχληση.
- 104 Ομοίως, όσον αφορά, δεύτερον, την απόφαση περί διαλύσεως της μικρής τριμελούς ομάδας, την ευθύνη της οποίας είχε προγενεστέρως η προσφεύγουσα-ενάγουσα, κατά τον χρόνο στον οποίο της επίμαχης διευθύνσεως προϊστάτο ο προηγούμενος διευθυντής στον οποίο αυτή υπαγόταν απευθείας, το Γενικό Δικαστήριο υπενθυμίζει ότι, όπως και τα θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί της Ένωσης, η Τράπεζα έχει την ευχέρεια να διαρθρώνει τις διοικητικές μονάδες της λαμβάνοντας υπόψη ένα σύνολο παραμέτρων, όπως είναι η φύση και η έκταση των καθηκόντων που έχουν ανατεθεί σε αυτές και οι δυνατότητες του προϋπολογισμού, καθώς και η μεταβολή των προτεραιοτήτων της. Η ευχέρεια αυτή συνεπάγεται την ελευθερία περικοπής θέσεων εργασίας και επαναπροσδιορισμού των καθηκόντων των διατηρούμενων θέσεων, χάριν βελτιώσεως της αποτελεσματικής οργανώσεως των εργασιών, καθώς και την εξουσία εκ νέου αναθέσεως καθηκόντων που εκτελούσε προηγουμένως ο κάτοχος της περικοπέας θέσεως [βλ., υπ' αυτή την έννοια και κατ' αναλογία, αποφάσεις της 24ης Απριλίου 2017, HF κατά Κοινοβουλίου, T-584/16, EU:T:2017:282, σκέψη 103, και της 10ης Σεπτεμβρίου 2014, Tzikas κατά Ευρωπαϊκού Οργανισμού Σιδηροδρόμων (ERA), F-120/13, EU:F:2014:197, σκέψη 82].

- 105 Επομένως, όπως επισήμανε κατ' ουσίαν η επιτροπή έρευνας, μολονότι ο νέος διευθυντής θα έπρεπε να διαθέσει περισσότερο χρόνο για να εξηγήσει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα την αναγκαιότητα μεταβολής των καθηκόντων που ασκούσε αυτή προηγουμένως υπό τη διεύθυνση του προηγούμενου διευθυντή, γεγονός παραμένει ότι η αναδιοργάνωση της επίμαχης διεύθυνσεως είχε αποφασιστεί από την Τράπεζα πριν από την ανάληψη των καθηκόντων του νέου διευθυντή λόγω των ανεπαρκών επιδόσεων της διεύθυνσεως αυτής και ότι, επομένως, η κατάργηση της ομάδας για την οποία υπεύθυνη ήταν προγενεστέρως η προσφεύγουσα-ενάγουσα, δεδομένου ότι αποτελούσε απόρροια της υλοποίησης της εν λόγω αναδιοργάνωσης, ενέπιπτε στην ευρεία εξουσία εκτιμήσεως που διαθέτει η Τράπεζα όσον αφορά την οργάνωση των υπηρεσιών της και δεν μπορούσε ευλόγως να ερμηνευθεί ως ηθική παρενόχληση από τον νέο διευθυντή ο οποίος υλοποιούσε την αποφασισθείσα από την Τράπεζα αναδιάρθρωση της επίμαχης διεύθυνσεως.
- 106 Επομένως, η αιτίαση της προσφεύγουσας-ενάγουσας πρέπει να απορριφθεί ως προς την πτυχή αυτή, χωρίς να είναι αναγκαίο να εξεταστεί το αίτημά της να ζητηθεί από την Τράπεζα, ως μέτρο οργάνωσης της διαδικασίας, να προσκομίσει, αφενός, τις εκθέσεις βαθμολογίας του νέου διευθυντή προκειμένου να εξακριβωθεί ότι οι ιεραρχικώς προϊστάμενοί του ήταν ενήμεροι για τα προβλήματα που είχε αντιμετωπίσει με το προσωπικό στο πλαίσιο της αναδιάρθρωσεως της επίμαχης διεύθυνσεως, και, αφετέρου, όλες τις πληροφορίες που συνέλεξαν από τους υπαλλήλους της εν λόγω διεύθυνσεως οι «business partners» και οι ιατρικές υπηρεσίες όσον αφορά τη συμπεριφορά του νέου διευθυντή από τον Οκτώβριο του 2014 έως τον Ιούνιο του 2016.
- 107 Όσον αφορά, τρίτον, τα σχόλια του νέου διευθυντή εντός της υπηρεσίας κατά τα οποία, αφενός, οι υπάλληλοι της Τράπεζας δεν θα έπρεπε να παραπονούνται για τις συνθήκες εργασίας τους και, αφετέρου, λυπόταν διότι δεν μπορούσε να απολύει κατά το δοκούν τους υπαλλήλους με τους οποίους δεν ήταν ικανοποιημένος, όπως είχε τη δυνατότητα να πράττει στο πλαίσιο των προηγούμενων καθηκόντων του εκτός της Τράπεζας, η επιτροπή έρευνας, στην έκθεσή της, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι τα σχόλια αυτά δεν ήταν εκτός πλαισίου λογικής και ότι οι διατυπωθείσες κατ' αυτών αιτιάσεις της προσφεύγουσας-ενάγουσας ήταν «αβάσιμες ως επιχειρήματα υπέρ της υπάρξεως παρενοχλήσεως». Το συμπέρασμα αυτό δεν ήταν αφ' εαυτού εσφαλμένο, δεδομένου ότι δεν αποδείχθηκε ότι, όσο άστοχα και αν υπήρξαν για την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας, τα σχόλια αυτά αφορούσαν οπωσδήποτε και ειδικώς την προσφεύγουσα-ενάγουσα. Επομένως, δεν μπορούν να θεωρηθούν ούτε ως απειλές εναντίον της.
- 108 Όσον αφορά, τέταρτον, την προβαλλόμενη διασάλευση από τον νέο διευθυντή του ρόλου της προσφεύγουσας-ενάγουσας ως επικεφαλής ομάδας, ιδίως μέσω της ασκήσεως κριτικής ή ακόμη και αρνήσεως του δικαιώματός της να καθορίζει στόχους για τα τρία μέλη της ομάδας αυτής και να τα αξιολογεί, υπενθυμίζεται ότι, λαμβανομένης υπόψη της ευρείας εξουσίας εκτιμήσεως που διαθέτουν τα θεσμικά όργανα όσον αφορά την οργάνωση των υπηρεσιών τους, δεν μπορεί να αποδειχθεί ύπαρξη ηθικής παρενοχλήσεως με βάση και μόνο διοικητικές αποφάσεις επί ζητημάτων που εμπίπτουν στην οργάνωση των υπηρεσιών, έστω και αν αυτές είναι δύσκολο να γίνουν αποδεκτές, ούτε με βάση και μόνο διαφωνίες με τη Διοίκηση επί των ίδιων αυτών ζητημάτων (βλ. απόφαση της 17ης Σεπτεμβρίου 2014, CQ κατά Κοινοβουλίου, F-12/13, EU:F:2014:214, σκέψη 98 και εκεί μνημονεύομενη νομολογία).
- 109 Ως εκ τούτου, δεδομένου ότι η θέση του επικεφαλής ομάδας δεν προβλεπόταν τύποις από τους κανόνες που εφαρμόζονται εντός της Τράπεζας και, στην περίπτωση της προσφεύγουσας-ενάγουσας, επρόκειτο για αρμοδιότητα που της είχε αναθέσει ο προηγούμενος διευθυντής, ο πρόεδρος της Τράπεζας, επικυρώνοντας με την απόφασή του τη διαπίστωση της επιτροπής έρευνας επί του σημείου αυτού, δεν υπέπεσε σε πλάνη εκτιμήσεως καθόσον δέχθηκε ότι, καίτοι ανάρμοστη, εν προκειμένω υπό το πρίσμα του άρθρου 3.3 του κώδικα συμπεριφοράς, κατά το οποίο «[ο]ι αρνητικές παρατηρήσεις [των ιεραρχικώς προϊσταμένων] πρέπει να διατυπώνονται με ειλικρίνεια και εντιμότητα, χωρίς υπονοούμενα ή συγκαλυμμένες απειλές», η διασάλευση από τον νέο διευθυντή του κύρους της προσφεύγουσας-ενάγουσας ως επικεφαλής ομάδας δεν συνιστούσε μορφή ηθικής παρενοχλήσεως.

- 110 Όσον αφορά, πέμπτον, το γεγονός ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν κλήθηκε να μετάσχει σε ορισμένες συναντήσεις, μια τέτοια απόφαση, αυτή καθαυτήν, μπορεί να εμπίπτει στην εξουσία εκτιμήσεως του νέου διευθυντή στο πλαίσιο της οργανώσεως των εργασιών της επίμαχης διευθύνσεως και, επομένως, δεν συνιστά κατ' ανάγκη αφ' εαυτής ηθική παρενόχληση.
- 111 Ομοίως, όσον αφορά, έκτον, το γεγονός ότι ο νέος διευθυντής διέκοψε πρόωρα συνάντηση μεταξύ του αναπληρωτή γενικού γραμματέα της Τράπεζας, της προσφεύγουσας-ενάγουσας και του ιδίου, λόγω ελλιπούς προετοιμασίας της προσφεύγουσας-ενάγουσας επί του θέματος που αποτελούσε αντικείμενο της συναντήσεως αυτής, τέτοια συμπεριφορά δεν συνιστά κατ' ανάγκη αφ' εαυτής ηθική παρενόχληση έναντι της προσφεύγουσας-ενάγουσας.
- 112 Όσον αφορά, έβδομον, το επιχείρημα ότι ο νέος διευθυντής εκδήλωσε, μεταξύ των επαφών του, προτίμηση για τα νέα πρόσωπα που είχαν προσληφθεί επί διευθύνσεώς του, εις βάρος των προσώπων που υπηρετούσαν ήδη όταν αυτός ανέλαβε καθήκοντα, δεν προκύπτει ότι, αυτή καθαυτήν, η εν λόγω συμπεριφορά, η οποία προσιδιάζει περισσότερο σε αδυναμία διοικήσεως, μπορεί να θεωρηθεί ότι συνιστά ηθική παρενόχληση έναντι της προσφεύγουσας-ενάγουσας.
- 113 Τέλος, όσον αφορά, όγδοον, το επιχείρημα της προσφεύγουσας-ενάγουσας περί διακοπής της εξελίξεως της σταδιοδρομίας της κατόπιν της αποχωρήσεως του προηγούμενου διευθυντή από την επίμαχη διεύθυνση και της αναλήψεως καθηκόντων από τον νέο διευθυντή, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, όπως η προαγωγή υπαλλήλου δεν καθιστά δυνατό τον αποκλεισμό της περιπτώσεως να έχει υποστεί αυτός παρενόχληση ή κακόβουλες ενέργειες εκ μέρους του ιεραρχικώς προϊσταμένου του (απόφαση της 16ης Σεπτεμβρίου 2013, *Faita* κατά ΕΟΚΕ, F-92/11, EU:F:2013:130, σκέψη 89), ομοίως η, κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, επιβράδυνση της εξελίξεως της σταδιοδρομίας της δεν συνιστά κατ' ανάγκη αφ' εαυτής ηθική παρενόχληση.
- 114 Ειδικότερα, δεδομένου ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν αμφισβήτησε τις αξιολογήσεις της ούτε τις αποφάσεις που αφορούσαν την, κατ' αυτήν, επιβράδυνση της εξελίξεως της σταδιοδρομίας της, πρέπει να υπομνησθεί ότι, πέραν των διαδικασιών αξιολογήσεως, προαγωγής και επιλογής στο πλαίσιο των οποίων δύναται να αμφισβητήσει τις αποφάσεις που τον αφορούν, ο υπάλληλος δεν μπορεί να θεμελιώσει δικαιολογημένη εμπιστοσύνη στην παγίωση της ταχείας εξελίξεως της σταδιοδρομίας του ή στην ανέλιξή του σε θέση προϊσταμένου μονάδας ως προς τις οποίες ενδέχεται να έχει λάβει διαβεβαιώσεις από τον προκάτοχο του νυν προϊσταμένου του.
- 115 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, πρέπει, αφενός, να γίνει μερικώς δεκτό το δεύτερο σκέλος του πρώτου λόγου ακυρώσεως, δεδομένου ότι, όσον αφορά τις νυν επίδικες συμπεριφορές, ο πρόεδρος της Τράπεζας δεν μπορούσε να καταλήξει στο συμπέρασμα ότι δεν ενέπιπταν στην έννοια της «ηθικής παρενοχλήσεως» χωρίς να εντάξει την εξέτασή τους σε συνολικό πλαίσιο και, αφετέρου, να απορριφθεί το σκέλος αυτό κατά τα λοιπά, και συγκεκριμένα κατά το μέρος που αφορά τη μεμονωμένη εκτίμηση από την Τράπεζα καθεμίας από τις νυν επίδικες συμπεριφορές.

*Επί του δευτέρου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορά πλάνη περί το δίκαιο λόγω μη κινήσεως πειθαρχικής διαδικασίας κατά του νέου διευθυντή*

- 116 Στο πλαίσιο του δευτέρου λόγου ακυρώσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει, κατά κύριο λόγο, ότι, αρνούμενος να κινήσει στην προκειμένη περίπτωση την πειθαρχική διαδικασία κατά του νέου διευθυντή, ο πρόεδρος της Τράπεζας παραβίασε τόσο την πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας όσο και την προβλεπόμενη κατά τα άρθρα 38 έως 40 του κανονισμού του προσωπικού πειθαρχική διαδικασία. Συναφώς, διατείνεται ότι, εν προκειμένω και παρά την αναγνώριση ηθικής παρενοχλήσεως, ο πρόεδρος της Τράπεζας δεν επέβαλε καμία κύρωση στον νέο διευθυντή, ούτε καν αυτή της έγγραφης επιπλήξεως. Συγκεκριμένα, περιορίστηκε να απειλήσει τον ενδιαφερόμενο ότι θα κινήσει την πειθαρχική διαδικασία εναντίον του σε περίπτωση υποτροπής εντός των επόμενων τριών ετών, εφαρμόζοντας τις σχετικές συστάσεις της επιτροπής έρευνας. Εντούτοις, κατά την



προσφεύγουσα-ενάγουσα, η οποία φρονεί ότι διαθέτει συναφώς έννομο συμφέρον, η μόνη επιλογή που διέθετε εν προκειμένω ο πρόεδρος της Τράπεζας ήταν η λήψη απόφασης για την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας.

- 117 Ειδικότερα, η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας προβλέπει μόνο πέντε είδη μέτρων στα οποία δεν καταλέγεται αυτό της απειλής κινήσεως πειθαρχικής διαδικασίας σε περίπτωση υποτροπής. Στην πραγματικότητα, κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, η οποία επικαλείται συναφώς τη σκέψη 68 της απόφασης της 13ης Ιουλίου 2017, ΟΖ κατά ΕΤΕΠ (T-607/16, μη δημοσιευθείσα, κατά της οποίας έχει ασκηθεί αναίρεση, ΕΥ:Τ:2017:495), η μόνη επιλογή που διέθετε η επιτροπή έρευνας ήταν να απορρίψει ή να δεχθεί την καταγγελία και, στη δεύτερη περίπτωση, να διατυπώσει σύσταση για την άσκηση πειθαρχικής δώξεως, έστω και αν, επί του τελευταίου αυτού σημείου, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δηλώνει ότι δεν ζητεί να επιβληθεί οπωσδήποτε στον νέο διευθυντή η βαρύτερη κύρωση.
- 118 Επομένως, ο πρόεδρος της Τράπεζας, αρνούμενος να επιβάλει με απόφασή του την κύρωση της έγγραφης επιπλήξεως ή να κινήσει πειθαρχική διαδικασία ενώπιον της πειθαρχικής επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως (joint committee) του άρθρου 40 του κανονισμού του προσωπικού, παρέβη τη ratio legis τόσο της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας όσο και των διατάξεων περί πειθαρχικής διαδικασίας.
- 119 Εν πάση περιπτώσει, η προσφεύγουσα-ενάγουσα φρονεί, επικουρικώς, ότι, ακόμη και αν υποθεθεί ότι ο πρόεδρος της Τράπεζας διαθέτει εξουσία εκτιμήσεως όσον αφορά τα μέτρα που πρόκειται να λάβει κατόπιν της εκθέσεως της επιτροπής έρευνας, τα ληφθέντα εν προκειμένω μέτρα ήταν, πάντως, προδήλως ανεπαρκή λαμβανομένης υπόψη της σοβαρότητας των προβαλλόμενων συμπεριφορών ή, τουλάχιστον, εκείνων οι οποίες αναγνωρίστηκε, με την έκθεση, ότι συνιστούσαν ηθική παρενόχληση. Συναφώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα επικαλείται γνωμάτευση του ιατρού υπηρεσίας της Τράπεζας κατά την οποία, από το 2013, στην ΕΤΕΠ υφίσταται νοοτροπία η οποία ευνοεί την ηθική παρενόχληση. Επομένως, η μη κίνηση διαδικασίας στην προκειμένη περίπτωση εντάσσεται στην υποβάθμιση της σημασίας της ηθικής παρενοχλήσεως, καίτοι αυτή απαγορεύεται εντός της Τράπεζας. Ειδικότερα, απλώς και μόνο η απειλή κινήσεως πειθαρχικής διαδικασίας σε περίπτωση υποτροπής εντός των επόμενων τριών ετών δεν είναι ικανή να επιτελέσει τις λειτουργίες προλήψεως και αποτροπής οι οποίες συνιστούν τις κανονικές συνέπειες της επιβολής διοικητικής κυρώσεως.
- 120 Η Τράπεζα ζητεί να απορριφθεί ο δεύτερος λόγος ακυρώσεως ως αβάσιμος, αμφισβητώντας παράλληλα το έννομο συμφέρον της προσφεύγουσας-ενάγουσας συναφώς. Συγκεκριμένα, κατά την Τράπεζα, κανένας υπάλληλος δεν έχει έννομο συμφέρον να υποβληθεί άλλος υπάλληλος, εν προκειμένω ο νέος διευθυντής, σε πειθαρχική διαδικασία ή να του επιβληθεί πειθαρχική κύρωση.
- 121 Επί της ουσίας, η Τράπεζα υποστηρίζει ότι ούτε η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας ούτε οποιαδήποτε άλλη διάταξη εφαρμοστέα εντός της Τράπεζας επιβάλλει υποχρέωση κινήσεως πειθαρχικής διαδικασίας, τούτο δε ακόμη και σε περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως. Συγκεκριμένα, ο πρόεδρος της Τράπεζας διαθέτει συναφώς ευρεία εξουσία εκτιμήσεως όσον αφορά τον καθορισμό των επιβαλλόμενων σε τέτοια περίπτωση μέτρων, όπως και η επιτροπή έρευνας έχει τη δυνατότητα να διατυπώνει διάφορες συστάσεις, αλλά δεν υποχρεούται να εισηγηθεί οπωσδήποτε την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας. Ουσιαστικά, ο πρόεδρος της Τράπεζας καλείται να εφαρμόσει την αρχή της αναλογικότητας όσον αφορά τη σχέση μεταξύ της σοβαρότητας της διαπιστωθείσας παρενοχλήσεως και των αναγκαίων μέτρων που πρέπει να ληφθούν ως συνέπεια. Στο πλαίσιο αυτό, η Τράπεζα φρονεί ότι, εν αντιθέσει προς όσα υποστηρίζει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, ο πρόεδρος της δεν είχε την εξουσία να επιβάλει την κύρωση της έγγραφης επιπλήξεως χωρίς προηγούμενη σύγκληση της πειθαρχικής επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως, σύγκληση η οποία συνιστά, αντιθέτως, ουσιώδη τύπο.
- 122 Εν πάση περιπτώσει, η Τράπεζα απορρίπτει την επιχειρηματολογία της προσφεύγουσας-ενάγουσας ότι τα ληφθέντα εν προκειμένω μέτρα ήταν προδήλως ανεπαρκή σε σχέση με τη σοβαρότητα των πραγματικών περιστατικών που διαπίστωσε η επιτροπή έρευνας και επικύρωσε με την απόφασή του ο

πρόεδρος της ΕΤΕπ. Συναφώς, η Τράπεζα φρονεί ότι το θύμα ηθικής παρενοχλήσεως δεν μπορεί να έχει την απαίτηση να επιδιώκει ο καθορισμός των μέτρων που λαμβάνει ο πρόεδρος της Τράπεζας σε περίπτωση αποδεδειγμένης παρενοχλήσεως του θύματος την επίτευξη ενός αποτρεπτικού και προληπτικού σκοπού, διότι, κατά την Τράπεζα, κάτι τέτοιο θα ισοδυναμούσε με την αναγνώριση του δικαιώματος του θύματος να ασκήσει προσφυγή υπέρ του νόμου, πράγμα το οποίο δεν συνάδει προς τη νομολογία.

123 Έτι επικουρικότερον, η Τράπεζα φρονεί ότι η συγκεκριμένη περίπτωση, καίτοι συνιστά ηθική παρενόχληση, δεν είναι σοβαρή ώστε να δικαιολογεί την άμεση κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας κατά του νέου διευθυντή. Συγκεκριμένα, μολονότι, υποκειμενικώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα την προσέλαβε ως σοβαρή, στην πραγματικότητα η συμπεριφορά του νέου διευθυντή είχε, κατά βάση, αντικειμενικώς τον χαρακτήρα κακής διοικήσεως και ανεπαρκούς επικοινωνίας.

124 Προκαταρκτικώς, στο μέτρο που η προσφεύγουσα-ενάγουσα βάλλει κατά της προσβαλλομένης αποφάσεως υποστηρίζοντας ότι πρόκειται για μέτρο του προέδρου της Τράπεζας που δεν αποτελεί την ενδεδειγμένη απάντηση στην καταγγελία της, η επιχειρηματολογία της Τράπεζας περί ελλείψεως εννόμου συμφέροντος της προσφεύγουσας-ενάγουσας ως προς την πτυχή αυτή πρέπει να απορριφθεί. Πράγματι, εγγενές στοιχείο των απαιτήσεων αποτελεσματικού δικαστικού ελέγχου της προσβαλλομένης αποφάσεως είναι να μπορεί η προσφεύγουσα-ενάγουσα να αμφισβητήσει, στο πλαίσιο της υπό κρίση προσφυγής, την καταλληλότητα των μέτρων που λήφθηκαν ως απάντηση στην καταγγελία της. Το γεγονός ότι, κατά τον τρόπο αυτό, προσάπτει στην Τράπεζα ότι δεν κίνησε την πειθαρχική διαδικασία κατά τρίτου, εν προκειμένω του νέου διευθυντή, δεν ασκεί συναφώς επιρροή, δεδομένου ότι δεν αμφισβητείται ότι, στο πλαίσιο του υπό κρίση λόγου ακυρώσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν ασκεί προσφυγή υπέρ του νόμου, αλλά προβάλλει, αντιθέτως, αιτιάσεις που την αφορούν προσωπικά.

*– Επί των μέτρων που δύναται, βάσει των εφαρμοστέων στην ΕΤΕπ κανόνων, να εισηγηθεί η επιτροπή έρευνας και που δύναται να λάβει, εν συνεχεία, ο πρόεδρος της Τράπεζας σε περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως*

125 Κατόπιν της διευκρίνισεως αυτής, υπενθυμίζεται ότι, κατά τη διαδικασία έρευνας επί ζητημάτων πολιτικής σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας, «η επιτροπή [έρευνας] δύναται να διατυπώσει διάφορες συστάσεις, με αντικείμενο:

- τη μη συνέχιση της εξετάσεως της υποθέσεως, όταν οι δύο μετέχοντες στη διαδικασία μπόρεσαν να αποσαφηνίσουν την κατάσταση και εξευρέθηκε λύση για το μέλλον, αποδεκτή από αμφότερους τους μετέχοντες στη διαδικασία·
- τη διαπίστωση ότι η υπόθεση δεν συνιστά εκφοβισμό ή παρενόχληση, αλλά σύγκρουση στον χώρο εργασίας, η οποία πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο διεξοδικότερου ελέγχου ή παρακολουθήσεως·
- την απόρριψη της καταγγελίας·
- τη λήψη των απαραίτητων μέτρων, εάν η επιτροπή [έρευνας] αποδείξει ότι η καταγγελία είναι αβάσιμη και ακόβουλη·
- την κίνηση της πειθαρχικής διαδικασίας [κατά του παρενοχλούντος]».

126 Από τυπικής απόψεως, η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας δεν προβλέπει ρητώς ότι, οσάκις η επιτροπή έρευνας διαπιστώνει την ύπαρξη ηθικής παρενοχλήσεως κατά το πέρας της έρευνάς της, οφείλει οπωσδήποτε εισηγηθεί την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας, η οποία αποτελεί ένα μόνο από τα πέντε είδη συστάσεων που προβλέπονται ρητώς στο κείμενο αυτό.

- 127 Εντούτοις, σε περίπτωση διαπιστώσεως ηθικής παρενοχλήσεως, τυγχάνουν εφαρμογής μόνο το πρώτο και το πέμπτο είδος συστάσεως, ήτοι η σύσταση να μη δοθεί συνέχεια στην υπόθεση, με την αιτιολογία ότι οι δύο μετέχοντες στη διαδικασία αποσαφήνισαν την κατάσταση και επιτεύχθηκε λύση για το μέλλον, αποδεκτή από αμφοτέρους τους μετέχοντες, ή η σύσταση περί κινήσεως της πειθαρχικής διαδικασίας.
- 128 Ελλείπει εξευρέσεως αποδεκτής λύσεως για το μέλλον από τους μετέχοντες στη διαδικασία –όπως εν προκειμένω, λαμβανομένου υπόψη ότι, αμφισβητώντας την προσβαλλόμενη απόφαση, η προσφεύγουσα-ενάγουσα εξέφρασε σαφώς τη διαφωνία της με τα μέτρα που πρότεινε η επιτροπή έρευνας και εφάρμοσε ο πρόεδρος της Τράπεζας–, το γράμμα της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας τείνει να υποδείξει ότι η διαπίστωση ηθικής παρενοχλήσεως από την επιτροπή έρευνας πρέπει καταρχήν να την οδηγεί στη διατύπωση συστάσεως για την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας.
- 129 Όσον αφορά το είδος αποφάσεως που μπορεί να λάβει ο πρόεδρος της Τράπεζας βάσει της εκθέσεως που καταρτίζει η επιτροπή έρευνας, η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας απαριθμεί τρία ενδεχόμενα μέτρα προς λήψη. Συγκεκριμένα, επισημαίνει ότι, «[π]αραδείγματος χάριν, τα μέτρα μπορούν να συνίστανται, στην κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας [κατά του παρενοχλούντος], στην κίνηση περαιτέρω έρευνας σε συγκεκριμένη μονάδα εργασίας ή διεύθυνση, [ή] στην από κοινού αποδοχή λύσεως από τα μέρη». Λαμβανομένης υπόψη της χρήσεως του όρου «παραδείγματος χάριν», προκύπτει ότι η απαρίθμηση αυτή δεν είναι περιοριστική.
- 130 Όσον αφορά τα πειθαρχικά μέτρα τα οποία μπορεί να λάβει αμέσως ο πρόεδρος της Τράπεζας σε περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως, το άρθρο 38 του κανονισμού του προσωπικού προβλέπει πειθαρχικό καθεστώς ανάλογο του προβλεπόμενου με το άρθρο 86 του ΚΥΚ, το οποίο συμπληρώνεται από το παράρτημα ΙΧ του ΚΥΚ, βάσει του οποίου, αναλόγως της σοβαρότητας των περιπτώσεων μπορούν να ληφθούν τρία πειθαρχικά μέτρα. Ενώ το πρώτο μέτρο, ήτοι η «έγγραφη επίπληξη», μπορεί να ληφθεί χωρίς την παρέμβαση της πειθαρχικής επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως, αντίστοιχης του πειθαρχικού συμβουλίου που προβλέπεται στον ΚΥΚ, τα δύο άλλα μέτρα μπορούν να ληφθούν μόνο κατόπιν γνωμοδοτήσεως της πειθαρχικής επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως, της οποίας η σύνθεση καθορίζεται από το άρθρο 40 του κανονισμού προσωπικού. Τα δύο αυτά μέτρα είναι η «απόλυση για σπουδαίο λόγο, χωρίς προειδοποίηση με ή χωρίς επίδομα αποχωρήσεως» και η «απόλυση για σπουδαίο λόγο, χωρίς προειδοποίηση ή επίδομα αποχωρήσεως και με μείωση των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων».
- 131 Επί του σημείου αυτού, εν αντιθέσει προς όσα υποστηρίζει η Τράπεζα, λαμβανομένου υπόψη του γράμματος του άρθρου 38 του κανονισμού του προσωπικού, η επιβολή κυρώσεως από τον πρόεδρο της Τράπεζας δεν απαιτεί, σε όλες τις περιπτώσεις, τη σύγκληση της πειθαρχικής επιτροπής ίσης εκπροσωπήσεως.

*– Επί της φύσεως και της επάρκειας των μέτρων που λήφθηκαν στη συγκεκριμένη περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως*

- 132 Εν προκειμένω, η επιτροπή έρευνας διατύπωσε σύσταση για την κίνηση πειθαρχικής διαδικασίας, εξαρτώντας την όμως από την υποτροπή του νέου διευθυντή όσον αφορά την απαγόρευση ηθικής παρενοχλήσεως εντός της Τράπεζας. Δεδομένου ότι ο πρόεδρος της Τράπεζας επικύρωσε με την απόφασή του τη σύσταση αυτή της επιτροπής έρευνας, πρέπει να εξεταστεί αν, όπως υποστηρίζει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, αυτός μπορούσε να επιβάλει το συγκεκριμένο μέτρο στην προκειμένη περίπτωση.
- 133 Τίθεται, επομένως, το ζήτημα του περιθωρίου εκτιμήσεως που διαθέτει ο πρόεδρος της Τράπεζας κατά τον καθορισμό του μέτρου ή των μέτρων που πρέπει να λάβει σε περίπτωση διαπιστωθείσας από την επιτροπή έρευνας ηθικής παρενοχλήσεως καθώς και το ζήτημα της καταλληλότητας των ληφθέντων στην προκειμένη περίπτωση μέτρων.

- 134 Ως προς την πτυχή αυτή, δεδομένου ότι το σύνολο των εφαρμοστέων στην Τράπεζα κανόνων δεν περιέχει διάταξη περιέχουσα ανάλογη έννοια, γνώμονα θα πρέπει να αποτελέσει, λαμβανομένων υπόψη των παρεμφερών σκοπών που επιδιώκουν το άρθρο 3.2.1 του κώδικα συμπεριφοράς και το άρθρο 12α του ΚΥΚ, η νομολογία σχετικά με το καθήκον αρωγής που απορρέει από το άρθρο 24 του ΚΥΚ, κατά το οποίο, αφενός, «[η] Ένωση παρέχει βοήθεια στον υπάλληλο, ιδίως σε περίπτωση διώξεως των δραστών απειλών, προσβολών, εξυβρίσεων ή αποπειρών εναντίον του προσώπου και της παρουσίας είτε του ίδιου είτε των μελών της οικογενείας του, λόγω της ιδιότητάς του ή των καθηκόντων του» και, αφετέρου, «[η] Ένωση επανορθώνει αλληλεγγύως τις ζημίες που έχουν προκληθεί στην περίπτωση αυτή στον υπάλληλο στο μέτρο που ο τελευταίος δεν είναι, εκ δόλου ή βαρείας αμελείας, υπαίτιος των ζημιών αυτών και εφόσον δεν έχει δυνηθεί να επιτύχει επανόρθωση από το δράστη».
- 135 Συναφώς, αναφορικά με τους μονίμους υπαλλήλους και τα μέλη του λοιπού προσωπικού που emπίπτουν στις νομικές πράξεις περί των οποίων γίνεται λόγος στο άρθρο 336 ΣΛΕΕ, κατά πάγια νομολογία, όσον αφορά τα μέτρα που πρέπει να λαμβάνονται σε περίπτωση η οποία emπίπτει στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 24 του ΚΥΚ, η Διοίκηση διαθέτει ευρεία εξουσία εκτιμήσεως, υπό τον έλεγχο του δικαστή της Ένωσης, ως προς την επιλογή των μέτρων και των μέσων για την εφαρμογή του άρθρου 24 του ΚΥΚ (αποφάσεις της 25ης Οκτωβρίου 2007, *Lo Giudice* κατά Επιτροπής, T-154/05, EU:T:2007:322, σκέψη 137, της 24ης Απριλίου 2017, *HF* κατά Κοινοβουλίου, T-570/16, EU:T:2017:283, σκέψη 48, και της 6ης Οκτωβρίου 2015, *CH* κατά Κοινοβουλίου, F-132/14, EU:F:2015:115, σκέψη 89).
- 136 Εξάλλου, σε υποθέσεις παρενοχλήσεως, γενικώς, το θεσμικό όργανο δεν μπορεί να επιβάλει πειθαρχικές ή άλλες κυρώσεις στον φερόμενο ως παρενοχλούντα, είτε πρόκειται περί ιεραρχικός προϊσταμένου του φερομένου ως παθόντος είτε όχι, παρά μόνον εάν από τη διαταχθείσα έρευνα, δυνάμει του άρθρου 24 του ΚΥΚ, αποδεικνύεται με βεβαιότητα η ύπαρξη συμπεριφοράς του προσώπου το οποίο κατηγορείται από τον μόνιμο υπάλληλο ή το μέλος του λοιπού προσωπικού, η οποία παρακωλύει την εύρυθμη λειτουργία της υπηρεσίας ή θίγει την τιμή και την υπόληψη του φερομένου ως θύματος της παρενοχλήσεως (αποφάσεις της 9ης Νοεμβρίου 1989, *Κατσούφρος* κατά Δικαστηρίου, 55/88, EU:C:1989:409, σκέψη 16, της 28ης Φεβρουαρίου 1996, *Δημητριάδης* κατά Ελεγκτικού Συνεδρίου, T-294/94, EU:T:1996:24, σκέψη 39, και της 6ης Οκτωβρίου 2015, *CH* κατά Κοινοβουλίου, F-132/14, EU:F:2015:115, σκέψη 90).
- 137 Βάσει των ως άνω νομολογιακών εκτιμήσεων, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, στο πλαίσιο της εφαρμογής της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας, ο πρόεδρος της Τράπεζας διαθέτει ευρεία εξουσία εκτιμήσεως κατά τον καθορισμό των μέτρων που πρέπει να ληφθούν κατόπιν της εκθέσεως που έχει καταρτίσει η επιτροπή έρευνας.
- 138 Εν προκειμένω, ο πρόεδρος της Τράπεζας δεν έκρινε αναγκαία την διατύπωση έγγραφης επιπλήξεως προς τον καταγγελλόμενο διευθυντή. Επιπλέον, η Τράπεζα δεν υποστήριξε, προς άμυνά της, ότι η προειδοποίηση κατά την οποία σε βάρος του διευθυντή αυτού θα κινούνταν πειθαρχική διαδικασία σε περίπτωση υποτροπής του εντός των τριών επόμενων ετών πρέπει να ερμηνευθεί ως επίπληξη ούτε ότι η προειδοποίηση αυτή έλαβε έγγραφη μορφή και περιλήφθηκε στον υπηρεσιακό φάκελο του νέου διευθυντή. Εξάλλου, δεν αμφισβητείται ότι ο πρόεδρος της Τράπεζας δεν αποφάσισε να συγκαλέσει αμέσως την πειθαρχική επιτροπή ίσης εκπροσωπήσεως βάσει των άρθρων 38 και 40 του κανονισμού του προσωπικού.
- 139 Επομένως, σε τελική ανάλυση, ο πρόεδρος της Τράπεζας, ενώπιον περιπτώσεως ηθικής παρενοχλήσεως την οποία ο ίδιος διαπίστωσε, περιορίστηκε να επισημάνει στο πρόσωπο που υπέβαλε καταγγελία δυνάμει της πολιτικής αυτής ότι το μέλος του προσωπικού που το παρενόχλησε είχε ενημερωθεί για το ότι θα κινούνταν σε βάρος του πειθαρχική διαδικασία μόνο σε περίπτωση υποτροπής του κατά τη διάρκεια τριετούς περιόδου.

- 140 Το Γενικό Δικαστήριο επισημαίνει πάντως, αφενός, ότι τέτοιο μέτρο, το οποίο θα μπορεί να εφαρμοστεί μόνο σε περίπτωση υποτροπής του ενδιαφερομένου, συνεπάγεται ότι η επιβολή κυρώσεως για αποδεδειγμένη συμπεριφορά ηθικής παρενοχλήσεως θα αποτελεί συνάρτηση της διαπιστώσεως μιας νέας επιλήψιμης συμπεριφοράς, διαπιστώσεως η οποία, όμως, θα εξαρτάται, κατά περίπτωση, από την αβέβαιη απόφαση του νέου θύματος να υποβάλει ή μη καταγγελία βάσει της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας.
- 141 Αφετέρου, λαμβανομένων υπόψη των σκοπών του κώδικα συμπεριφοράς και της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας και, ιδίως, της σοβαρότητας που ενέχει κάθε συμπεριφορά ηθικής παρενοχλήσεως, όπως αυτή επιβεβαιώνεται από τις διατάξεις των πράξεων αυτών που έχει καταρτίσει η Τράπεζα, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, λαμβανομένων υπόψη των περιστάσεων της υπό κρίση υποθέσεως, τα μέτρα που έλαβε ο πρόεδρος της Τράπεζας ήταν ανεπαρκή και, επομένως, ακατάλληλα σε σχέση με τη σοβαρότητα της υπό κρίση υποθέσεως, τουλάχιστον όσον αφορά τις άμεσες συνέπειες που έπρεπε να εφαρμοστούν επί των συμπεριφορών τις οποίες ο πρόεδρος της Τράπεζας χαρακτήρισε ως στοιχειοθετούσες ηθική παρενόχληση.
- 142 Επομένως, υπό την επιφύλαξη της νέας συνολικής εξετάσεως την οποία θα πρέπει να διενεργήσει η Τράπεζα λαμβάνοντας υπόψη τις εκτιμήσεις που διατύπωσε το Γενικό Δικαστήριο στο πλαίσιο του πρώτου λόγου ακυρώσεως, και χωρίς να είναι αναγκαίο να διατυπωθεί κρίση επί του ζητήματος αν η επιτροπή έρευνας όφειλε κατά μείζονα λόγο να λάβει υπόψη, κατά τη διατύπωση των συστάσεών της, τις καταγγελίες που, όπως προβλήθηκε, υπέβαλαν άλλα τέσσερα μέλη του προσωπικού στην ιατρική υπηρεσία της Τράπεζας όπως και επί του ζητήματος αν οι αιτιάσεις αυτές θεμελιώνουν βλάβη που αφορά προσωπικά την προσφεύγουσα-ενάγουσα κατά την έννοια της νομολογίας η οποία δεν αναγνωρίζει στους μονίμους υπαλλήλους και στα μέλη του λοιπού προσωπικού δικαίωμα προς άσκηση προσφυγής υπέρ του νόμου ή υπέρ του προσωπικού θεσμικού οργάνου ή οργανισμού της Ένωσης (πρβλ. απόφαση της 28ης Απριλίου 2017, ΗΝ κατά Επιτροπής, T-588/16, μη δημοσιευθείσα, EU:T:2017:292, σκέψη 90 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία), ο δεύτερος λόγος ακυρώσεως πρέπει να γίνει δεκτός.

*Επί του τρίτου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορά πλάνη περί το δίκαιο και πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως όσον αφορά την υποχρέωση της προσφεύγουσας-ενάγουσας, ως θύματος, να τηρήσει εμπιστευτική την προσβαλλόμενη απόφαση*

- 143 Στο πλαίσιο του τρίτου λόγου ακυρώσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υποστηρίζει ότι η Τράπεζα δεν μπορούσε να απαιτήσει από αυτήν να τηρήσει εμπιστευτικότητα, ακόμη και έναντι των διευθυντικών στελεχών της Τράπεζας, ως προς την ύπαρξη και το περιεχόμενο της προσβαλλομένης αποφάσεως.
- 144 Συναφώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα παραδέχεται ότι, στο στάδιο υποβολής της καταγγελίας, η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας προβλέπει υποχρέωση εμπιστευτικότητας την οποία υπέχουν το θύμα, ο φερόμενος ως παρενοχλών, οι μάρτυρες καθώς και οι λοιποί μετέχοντες στη διαδικασία. Συγκεκριμένα, είναι θεμιτό να προστατεύεται η φήμη των διάφορων πρωταγωνιστών ενόσω δεν έχουν αποδειχθεί τα πραγματικά περιστατικά. Εντούτοις, η προσφεύγουσα-ενάγουσα φρονεί ότι, μετά το πέρας της διαδικασίας έρευνας, καμία νομική διάταξη δεν παρέχει στον πρόεδρο της Τράπεζας την εξουσία να απαιτεί τη σιωπή του προσώπου που αναγνωρίστηκε ως θύμα ηθικής παρενοχλήσεως, δεδομένου ότι τέτοια απαίτηση θα ευνοούσε την προστασία της φήμης του καταγγελλόμενου προσώπου μολονότι έχει αναγνωριστεί ότι το πρόσωπο αυτό τέλεσε πράξεις ηθικής παρενοχλήσεως.
- 145 Επομένως, κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, εγγενές στοιχείο της πολιτικής αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας είναι να μπορεί το πρόσωπο που χαρακτηρίστηκε ως θύμα ηθικής παρενοχλήσεως ή, αντιστρόφως, το πρόσωπο που καταγγέλθηκε αδικώς ως παρενοχλών να επικαλεστεί το πόρισμα της διαδικασίας έρευνας. Όσον αφορά το θύμα, η δυνατότητα αυτή συμβάλλει, μεταξύ άλλων, στην αποκατάσταση της επαγγελματικής του ακεραιότητας και της ψυχολογικής του ισορροπίας. Η

αποκατάσταση αυτή, όμως, συναρτάται κατ' ανάγκη προς την εκ μέρους όλων αναγνώριση του βασίμου της καταγγελίας και της ταλαιπωρίας που υπέστη το θύμα. Εν προκειμένω, η προσφεύγουσα-ενάγουσα έχει, μεταξύ άλλων, έννομο συμφέρον να μπορεί να εκθέσει στον επόμενο ιεραρχικώς προϊστάμενό της ή στον επόμενο εργοδότη της τους αντικειμενικούς λόγους για τους οποίους υπέστη εξάντληση και αναγκάστηκε να διακόψει τη σταδιοδρομία της με ΑΠΛ διάρκειας δύο ετών. Η άποψη αυτή ενισχύεται, κατ' αυτήν, από τις σκέψεις 257 και 258 της αποφάσεως της 5ης Δεκεμβρίου 2012, Ζ κατά Δικαστηρίου (F-88/09 και F-48/10, EU:F:2012:171).

- 146 Η απαίτηση της Τράπεζας να τηρηθεί εμπιστευτική η προσβαλλόμενη απόφαση ενέχει επίσης πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως, δεδομένου ότι η απαίτηση αυτή ευνοεί την ηθική παρενόχληση εντός της Τράπεζας, μολοντί, λαμβανομένων υπόψη των εφαρμοστέων κανόνων, η ΕΤΕπ όφειλε, δυνάμει επίσης του καθήκοντος επιμέλειας και μέριμνας που υπέχει, να φροντίσει για τη γνωστοποίηση της υπάρξεως της συγκεκριμένης περιπτώσεως ηθικής παρενοχλήσεως ώστε να μπορέσουν να εκφραστούν ελεύθερα άλλα εν δυνάμει θύματα, μεταξύ άλλων, εν προκειμένω, τα τέσσερα άλλα πρόσωπα εντός της επίμαχης διευθύνσεως, τα οποία συζήτησαν το ζήτημα αυτό με τον ιατρό υπηρεσίας της Τράπεζας.
- 147 Η Τράπεζα υποστηρίζει ότι, κατά το μέρος που αφορά την ακύρωση της αποφάσεως της 10ης Απριλίου 2017, ο τρίτος λόγος ακυρώσεως πρέπει να απορριφθεί ως απαράδεκτος. Εν πάση περιπτώσει, το γεγονός ότι, με το έγγραφο αυτό, υπομνήσθηκε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα το ζήτημα της εμπιστευτικότητας δεν μπορεί να έχει ως συνέπεια την ακύρωση της προσβαλλομένης αποφάσεως, διότι, αφενός, πρόκειται για πράξη μεταγενέστερη της αποφάσεως αυτής και, αφετέρου, πρόκειται για στοιχείο παρεπόμενο και αποσπαστό από την εν λόγω απόφαση. Επιπλέον, αυτή η στοιχειώδης υπόμνηση του καθήκοντος εμπιστευτικότητας που υπέχει η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν αποτέλεσε βάση για τη δημιουργία νέας υποχρεώσεως εμπιστευτικότητας και, εν πάση περιπτώσει, δικαιολογούνταν στην προκειμένη περίπτωση.
- 148 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι η νομιμότητα της προσβαλλόμενης πράξεως πρέπει να εκτιμάται σε συνάρτηση με τα πραγματικά και νομικά στοιχεία που υφίστανται κατά τον χρόνο εκδόσεως της πράξεως (αποφάσεις της 7ης Φεβρουαρίου 1979, Γαλλία κατά Επιτροπής, 15/76 και 16/76, EU:C:1979:29, σκέψη 7, της 17ης Μαΐου 2001, IECC κατά Επιτροπής, C-449/98 P, EU:C:2001:275, σκέψη 87, και της 28ης Ιουλίου 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, σκέψη 31).
- 149 Εν προκειμένω, όπως ορθώς επισημαίνει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, η προσβαλλόμενη απόφαση φέρει, με κεφαλαία γράμματα, τη μνεία «Αυστηρώς εμπιστευτικό» (strictly confidential), χωρίς, εντούτοις, να μπορεί να συναχθεί αμέσως ότι, με τη μνεία αυτή, ο πρόεδρος της Τράπεζας θέλησε να απαγορεύσει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα να αποκαλύψει σε άλλα μέλη του προσωπικού την ύπαρξη και το περιεχόμενο της εν λόγω αποφάσεως.
- 150 Προκειμένου να γίνει αντιληπτό τι ακριβώς καταλαμβάνει η μνεία αυτή που περιλαμβάνεται στην προσβαλλόμενη απόφαση, πρέπει να ληφθούν υπόψη τόσο το άρθρο 9 του κανονισμού του προσωπικού της Τράπεζας όσο και η διαδικασία έρευνας σχετικά με την πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας. Συναφώς, το εν λόγω άρθρο 9 προβλέπει ότι, σε σχέση με πρόσωπα εκτός Τράπεζας, «[τ]α μέλη του προσωπικού δεν δύνανται να ανακοινώνουν ή να γνωστοποιούν, χωρίς προηγούμενη άδεια, πληροφορίες ή έγγραφα [...] τα οποία αφορούν την Τράπεζα ή τη δραστηριότητά της». Εξάλλου, η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας προβλέπει ότι «όλοι οι εμπλεκόμενοι στην έρευνα και στις ακροάσεις, περιλαμβανομένων [των] βοηθών και [των] μαρτύρων, [...] υπέχουν καθήκον εμπιστευτικότητας». Επιπλέον, η πολιτική αυτή προβλέπει ότι, «[γ]ια την προστασία όλων των ενδιαφερομένων, οι πράξεις τηρούνται αυστηρώς εμπιστευτικές και οι πληροφορίες γνωστοποιούνται μόνον εφόσον αυτό είναι απολύτως αναγκαίο».
- 151 Επομένως, πρέπει να γίνει δεκτό ότι, αναγράφοντας με κεφαλαία γράμματα στην προσβαλλόμενη απόφαση τη μνεία «Αυστηρώς εμπιστευτικό», ο πρόεδρος της Τράπεζας θέλησε να απαγορεύσει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα, με βάση τις προαναφερθείσες διατάξεις, να καταστήσει γνωστή την ύπαρξη

και το περιεχόμενο της προσβαλλομένης αποφάσεως τόσο σε πρόσωπα εκτός της Τράπεζας όσο και σε άλλα μέλη του προσωπικού και στα διευθυντικά στελέχη της Τράπεζας. Η διαπίστωση αυτή ευθυγραμμίζεται, εξάλλου, με όσα υποστήριξε, κατ' ουσίαν, η Τράπεζα στο υπόμνημα αντικρούσεως.

- 152 Συναφώς, εν αντιθέσει προς όσα υποστηρίζει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, η διαπίστωση αυτή δεν ενισχύεται κατ' ανάγκην από το γεγονός ότι, στο από 10 Απριλίου 2017 έγγραφο –το οποίο περιείχε, με κεφαλαία γράμματα, τη μνεία «Προσωπικό και εμπιστευτικό» (Personal and confidential) και του οποίου την ακύρωση δεν ζητεί πάντως η προσφεύγουσα-ενάγουσα εν προκειμένω–, διαπιστωνόταν ότι ήταν δυνατόν να θεωρηθεί ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα παρέβη τους κανόνες περί εμπιστευτικότητας αποστέλλοντας σε πλείονες αποδέκτες το ηλεκτρονικό μήνυμα της 6ης Φεβρουαρίου 2017, το αντικείμενο του οποίου ήταν «ιδιαιτέρως εμπιστευτικό υπό την έννοια, μεταξύ άλλων, ότι επηρ[έαζε] την επαγγελματική φήμη μέλους του προσωπικού της ΕΤΕΠ». Πράγματι, κατά την ημερομηνία εκείνη, ευρισκόταν σε εξέλιξη η διαδικασία ενώπιον της επιτροπής έρευνας. Επομένως, κατά την εν λόγω ημερομηνία, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεσμευόταν από την υποχρέωση εμπιστευτικότητας που προβλέπει η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας για όσο χρόνο η διαδικασία έρευνας ευρισκόταν σε εξέλιξη, τούτο δε έστω και αν είχε την πρόθεση να αναφερθεί απλώς και μόνο στην αναφορά την οποία είχε υποβάλει βάσει της πολιτικής περί αναφοράς.
- 153 Αντιθέτως, το περιεχόμενο του από 9 Μαΐου 2017 εγγράφου επιβεβαιώνει ότι, αναγράφοντας στην προσβαλλόμενη απόφαση τη μνεία «Αυστηρώς εμπιστευτικό», ο πρόεδρος της Τράπεζας θέλησε να απαγορεύσει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα να καταστήσει γνωστή την ύπαρξη και το περιεχόμενο της προσβαλλομένης αποφάσεως τόσο σε πρόσωπα εκτός της Τράπεζας όσο και σε άλλα μέλη του προσωπικού και στα διευθυντικά στελέχη της Τράπεζας. Συγκεκριμένα, με το από 9 Μαΐου 2017 έγγραφο, υπενθυμιζόταν στην προσφεύγουσα-ενάγουσα ότι, όπως γνώριζε, όλα τα έγγραφα σχετικά με τη διαδικασία επί ζητημάτων αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας έπρεπε να τύχουν άκρας εμπιστευτικότητας και ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν έπρεπε να αποκαλύψει ούτε να διαδώσει σε τρίτους την επιστολή συγγνώμης του νέου διευθυντή, η οποία θα συντασσόταν σε εκτέλεση της προσβαλλομένης αποφάσεως.
- 154 Επομένως, πρέπει να διαπιστωθεί αν ο πρόεδρος της Τράπεζας ή οι υπηρεσίες της μπορούσαν να προσδώσουν στην προσβαλλόμενη απόφαση και στην επιστολή συγγνώμης του νέου διευθυντή βαθμό εμπιστευτικότητας τέτοιο που να συνεπάγεται την επιβολή απαγορεύσεως στην προσφεύγουσα-ενάγουσα να αποκαλύψει σε τρίτους την ύπαρξη των εγγράφων αυτών καθώς και του περιεχομένου τους.
- 155 Επ' αυτού, επισημαίνεται ότι το σημείο 3, στοιχείο d, της διαδικασίας έρευνας όσον αφορά την πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας προβλέπει ότι, όταν υπάλληλος υποβάλλει καταγγελία, «αυτή δεν μπορεί να αποσυρθεί και [ότι] η διαδικασία πρέπει να ολοκληρωθεί».
- 156 Συναφώς, η σημασία της ολοκλήρωσεως της διοικητικής έρευνας έγκειται, μεταξύ άλλων, στο ότι, αφενός, η ενδεχόμενη αναγνώριση εκ μέρους της Τράπεζας, μετά το πέρας διοικητικής έρευνας η οποία έχει ενδεχομένως διενεργηθεί με την αρωγή διακριτού οργάνου, όπως είναι η επιτροπή έρευνας, της υπάρξεως ηθικής παρενοχλήσεως μπορεί να έχει, αυτή καθαυτή, ευεργετικά αποτελέσματα στο πλαίσιο της θεραπευτικής διαδικασίας ανασυγκροτήσεως της προσωπικότητας του παρενοχληθέντος υπαλλήλου ή μέλους του λοιπού προσωπικού και θα μπορέσει επιπλέον να χρησιμοποιηθεί από το θύμα για την ενδεχόμενη άσκηση εθνικού ενδίκου βοηθήματος. Αφετέρου, η ολοκλήρωση της διοικητικής έρευνας μπορεί, αντιστρόφως, να οδηγήσει στην ανατροπή των ισχυρισμών που προέβαλε το φερόμενο θύμα, καθιστώντας, επομένως, δυνατή την ανόρθωση της βλάβης που η κατηγορία αυτή, εφόσον αποδειχθεί αβάσιμη, μπορεί να έχει προκαλέσει στο πρόσωπο το οποίο η διαδικασία έρευνας αφορά ως φερόμενο δράστη της παρενοχλήσεως (βλ., κατ' αναλογία, απόφαση της 6ης Οκτωβρίου 2015, CH κατά Κοινοβουλίου, F-132/14, EU:F:2015:115, σκέψεις 123 και 124 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).

- 157 Πάντως, εάν στο μέλος του προσωπικού της Τράπεζας που υπήρξε θύμα ηθικής παρενοχλήσεως επιβαλλόταν υποχρέωση σιωπής ως προς την ύπαρξη τέτοιας παρενοχλήσεως, το αποτέλεσμα για το ενδιαφερόμενο πρόσωπο, πέραν του ότι αυτό δεν θα είχε απαραίτητως τη δυνατότητα να δικαιολογήσει τυχόν απουσίες για λόγους ασθένειας συνδεδεμένους με την εν λόγω ηθική παρενόχληση, θα ήταν να μην μπορεί να αξιοποιήσει τις διαπιστώσεις της επιτροπής έρευνας και του προέδρου της Τράπεζας, οι οποίες περιλαμβάνονται αντιστοίχως στην έκθεση και στην προσβαλλόμενη απόφαση, ιδίως στο πλαίσιο ενδεχόμενης ασκήσεως αγωγής ενώπιον εθνικού δικαστηρίου κατά του δράστη της παρενοχλήσεως.
- 158 Τέτοια ερμηνεία της εφαρμοστέας στην Τράπεζα νομοθεσίας θα ερχόταν σε αντίθεση με τον σκοπό από τον οποίο διαπνέεται ο κώδικας συμπεριφοράς και η πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας και ο οποίος συνίσταται στην αποτροπή και στην τιμωρία κάθε ηθικής παρενοχλήσεως εντός των θεσμικών οργάνων και οργανισμών της Ένωσης, λαμβανομένου υπόψη ότι η ηθική παρενόχληση, στο μέτρο που επηρεάζει την υγεία και την αξιοπρέπεια του προσώπου που την υφίσταται, αποτελεί προσβολή των δικαιωμάτων του εργαζομένου κατά την έννοια του άρθρου 31 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- 159 Από τις προεκτεθείσες εκτιμήσεις προκύπτει ότι ο τρίτος λόγος ακυρώσεως πρέπει να γίνει δεκτός και ότι, συνεπώς, εντός των ορίων των διαπιστώσεων που εκτέθηκαν στις σκέψεις 115 και 142 της παρούσας αποφάσεως καθώς και στο πλαίσιο της εξετάσεως του τρίτου λόγου ακυρώσεως, η προσβαλλόμενη απόφαση πρέπει να ακυρωθεί.

#### *Επί των αιτημάτων αποζημιώσεως*

- 160 Η προσφεύγουσα-ενάγουσα προβάλλει τρία αιτήματα αποζημιώσεως τα οποία πρέπει να εξεταστούν κατά σειρά.
- 161 Η Τράπεζα, από την πλευρά της, ζητεί να απορριφθούν τα αιτήματα αποζημιώσεως, αντικρούοντας την ύπαρξη οποιασδήποτε υπαίτιας συμπεριφοράς της.

*Επί της ικανοποιήσεως της ηθικής βλάβης που απορρέει από τις πρακτικές παρενοχλήσεως που διαπιστώθηκαν με την προσβαλλόμενη απόφαση*

- 162 Κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, οι πρακτικές ηθικής παρενοχλήσεως του νέου διευθυντή της προκάλεσαν βλάβη την οποία η Τράπεζα οφείλει να ικανοποιήσει δεδομένου ότι οι συμπεριφορές τις οποίες η επιτροπή έρευνας και ο πρόεδρος της Τράπεζας αναγνώρισαν ως έχουσες χαρακτήρα ηθικής παρενοχλήσεως εκδηλώθηκαν από τον νέο διευθυντή κατά την άσκηση των καθηκόντων του. Ως εκ τούτου, η προσφεύγουσα-ενάγουσα αξιώνει, κατά κύριο λόγο, προς ανόρθωση της βλάβης που προκλήθηκε στη φήμη και στην υγεία της, η οποία αποδεικνύεται, κατ' αυτήν, από την ιατρική βεβαίωση του ψυχιάτρου της, χρηματική ικανοποίηση ύψους 121 992 ευρώ, αντιστοιχούσα σε ένα έτος μικτών αποδοχών, ήτοι το ήμισυ των αποδοχών που θα είχε λάβει εάν δεν είχε υποχρεωθεί να ζητήσει ΑΠΛ διάρκειας δύο ετών προκειμένου να απομακρυνθεί από τον φερόμενο τότε ως παρενοχλούντα την ίδια.
- 163 Επικουρικώς, φρονεί ότι το ποσό της χρηματικής ικανοποιήσεως που αξιώνει λόγω της συμπεριφοράς του νέου διευθυντή δεν μπορεί να είναι κατώτερο από το συνολικό ποσό του επιδόματος παραγωγικότητας που έλαβε αυτός το 2015 και το 2016, έτη κατά τα οποία προέβη σε ηθική παρενόχληση της προσφεύγουσας-ενάγουσας. Συγκεκριμένα, ο τρόπος αυτός προσδιορισμού της βλάβης της θα αποτρέψει την περίπτωση να ανταμειφθεί από την Τράπεζα ο ενδιαφερόμενος για τις επιλήψιμες πράξεις που τέλεσε, τις οποίες αναγνώρισαν ως τέτοιες η επιτροπή έρευνας και ο πρόεδρος της Τράπεζας. Η προσφεύγουσα-ενάγουσα καλεί το Γενικό Δικαστήριο, προκειμένου να



αποφανθεί επί του επικουρικού αυτού αιτήματος, να διατάξει την ΕΤΕπ να του γνωστοποιήσει το ύψος του εν λόγω επιδόματος παραγωγικότητας είτε στο πλαίσιο μέτρου οργανώσεως της διαδικασίας είτε κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, την οποία εντούτοις δεν ζήτησε τελικώς.

- 164 Η Τράπεζα ζητεί να απορριφθεί το ως άνω αίτημα αποζημιώσεως, επισημαίνοντας ότι η αξίωση της προσφεύγουσας-ενάγουσας δεν στηρίζεται σε κανένα αξιόπιστο ιατρικό στοιχείο που να αποδεικνύει τη σχέση μεταξύ της διαπιστωθείσας παρενοχλήσεως και της προβαλλόμενης βλάβης στην κατάσταση της υγείας της προσφεύγουσας-ενάγουσας. Φρονεί επίσης ότι τήρησε και κίνησε εμπρόθεσμα τις εφαρμοστέες διαδικασίες. Ειδικότερα, η Τράπεζα υποστηρίζει ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν απέδειξε σε τι συνίσταται η υπαιτιότητα της Τράπεζας.
- 165 Συναφώς, πρέπει να υπομνησθεί ότι, κατ' εφαρμογήν πάγιας νομολογίας, η θεμελίωση εξωσυμβατικής ευθύνης της ΕΤΕπ εξαρτάται από τη συνδρομή συνόλου προϋποθέσεων, και συγκεκριμένα του παράνομου χαρακτήρα της προσαπτομένης στο όργανο αυτό συμπεριφοράς, του υποστατού της ζημίας και της υπάρξεως αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της προβαλλομένης συμπεριφοράς και της προβαλλομένης ζημίας (βλ. απόφαση της 1ης Ιουνίου 1994, Επιτροπή κατά Brazzelli Lualdi κ.λπ., C-136/92 P, EU:C:1994:211, σκέψη 42 και εκεί μνημονευόμενη νομολογία).
- 166 Εξάλλου, κατά πάγια νομολογία η οποία εφαρμόζεται επίσης *mutatis mutandis* στις διαφορές μεταξύ της ΕΤΕπ και των μελών του προσωπικού της, οι διαφορές μεταξύ της Ένωσης και των υπαλλήλων της, ανεξαρτήτως του καθεστώτος απασχολήσεως που εφαρμόζεται στους υπαλλήλους της, υπόκεινται σε ειδικούς κανόνες και αποκλίνοντες από εκείνους που απορρέουν από τις γενικές αρχές οι οποίοι διέπουν την εξωσυμβατική ευθύνη της Ένωσης στο πλαίσιο του άρθρου 268 ΣΛΕΕ και του άρθρου 340, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ. Συγκεκριμένα, αντιθέτως προς τους άλλους ιδιώτες, ο υπάλληλος ή το μέλος του λοιπού προσωπικού της Ένωσης συνδέεται με το όργανο στο οποίο εργάζεται με νομική σχέση που βασίζεται σε ισορροπία συγκεκριμένων, αμοιβαίων δικαιωμάτων και υποχρεώσεων, γεγονός που αντανακλάται στο καθήκον αρωγής του θεσμικού οργάνου έναντι του ενδιαφερομένου. Η ισορροπία αυτή αποσκοπεί κυρίως στη διαφύλαξη της σχέσεως εμπιστοσύνης που πρέπει να υπάρχει μεταξύ των οργάνων και των υπαλλήλων τους, προκειμένου να εξασφαλιστεί στους πολίτες η εκπλήρωση των καθηκόντων γενικού συμφέροντος που έχει ανατεθεί στα θεσμικά όργανα. Ως εκ τούτου, όταν ενεργεί ως εργοδότης, η Ένωση υπέχει αυξημένη ευθύνη η οποία αντανακλάται στην υποχρέωσή της να αποκαθιστά τις ζημίες που προκαλεί στο προσωπικό με οιαδήποτε παράνομη πράξη την οποία διαπράττει ως εργοδότης (αποφάσεις της 16ης Δεκεμβρίου 2010, Επιτροπή κατά Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, σκέψη 46, μη επανεξετασθείσα με απόφαση της 8ης Φεβρουαρίου 2011, Επανεξέταση Επιτροπή κατά Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, και της 12ης Ιουλίου 2012, Επιτροπή κατά Νανόπουλου, T-308/10 P, EU:T:2012:370, σκέψη 103) και όχι μόνον, όπως συμβαίνει στην περίπτωση των αγωγών που ασκούνται βάσει του άρθρου 268 και του άρθρου 340, δεύτερο εδάφιο, ΣΛΕΕ, για τις κατάφωρες παραβάσεις κανόνα δικαίου ο οποίος αναγνωρίζει δικαιώματα στους ιδιώτες.
- 167 Εξάλλου, εφόσον δεν συντρέχει μία από τις τρεις προϋποθέσεις, οι οποίες υπενθυμίζονται στη σκέψη 165 της παρούσας αποφάσεως, η αγωγή πρέπει να απορρίπτεται στο σύνολό της χωρίς να είναι αναγκαίο να εξεταστούν οι λοιπές προϋποθέσεις της εξωσυμβατικής ευθύνης (απόφαση της 9ης Σεπτεμβρίου 1999, Lucaccioni κατά Επιτροπής, C-257/98 P, EU:C:1999:402, σκέψη 14).
- 168 Όσον αφορά τις ζημίες τις οποίες η προσφεύγουσα-ενάγουσα ισχυρίζεται ότι υπέστη λόγω των επιληψιμων ενεργειών του νέου διευθυντή, επισημαίνεται ότι οι ενέργειες αυτές, μολονότι τελέστηκαν από αυτόν κατά την άσκηση των καθηκόντων του, μπορούν πάντως να συνεπάγονται την προσωπική ευθύνη του ενδιαφερομένου στο πλαίσιο αγωγής που τυχόν ασκήσει η προσφεύγουσα-ενάγουσα ενώπιον αρμόδιου εθνικού δικαστηρίου, έστω και αν, συναφώς, εν αντιθέσει προς ό,τι ισχύει βάσει του άρθρου 24 του ΚΥΚ, οι εφαρμοστέοι στην ΕΤΕπ κανόνες δεν προβλέπουν υποχρέωση αρωγής επιβάλλουσα στην Τράπεζα να παράσχει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα συνδρομή, ιδίως χρηματοοικονομική, προς αναζήτηση αποζημιώσεως και να καλύψει αλληλεγγύως, εφόσον συντρέχει

περίπτωση, τις ζημίες που προκάλεσε ένας εκ των υπαλλήλων της σε άλλον υπάλληλό της (βλ., όσον αφορά το περιεχόμενο του καθήκοντος αρωγής βάσει του άρθρου 24 του ΚΥΚ, απόφαση της 12ης Δεκεμβρίου 2013, CH κατά Κοινοβουλίου, F-129/12, EU:F:2013:203, σκέψη 57).

- 169 Επομένως, δεν μπορεί να θεμελιωθεί ευθύνη της Τράπεζας λόγω της συμπεριφοράς ενός εκ των υπαλλήλων της έναντι άλλου υπαλλήλου, εκτός εάν η συμπεριφορά αυτή επιβλήθηκε από την ανώτερη ιεραρχικώς αρχή, κάτι το οποίο δεν συμβαίνει εν προκειμένω.
- 170 Ως εκ τούτου, η προϋπόθεση που αφορά τον παράνομο χαρακτήρα της συμπεριφοράς της Τράπεζας δεν συντρέχει όσον αφορά τη βλάβη την οποία ισχυρίζεται ότι υπέστη η προσφεύγουσα-ενάγουσα λόγω της καταλογιζόμενης στον νέο διευθυντή συμπεριφοράς «ηθικής παρενοχλήσεως» και η οποία μπορεί, αυτή καθαυτή, να ανορθωθεί μέσω αγωγής κατά του ενδιαφερομένου ενώπιον εθνικού δικαστηρίου.
- 171 Εξάλλου, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν μπορεί ευλόγως να υποστηρίξει ότι η Τράπεζα δεν εφάρμοσε προσηκόντως τις εσωτερικές διαδικασίες της, δεδομένου ότι, εν προκειμένω, διεξήγαγε την προβλεπόμενη από την πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας διαδικασία έως τέλους και ότι ο πρόεδρος της Τράπεζας, με την προσβαλλόμενη απόφαση, έστω και αν δεν άντλησε όλες τις επιβαλλόμενες συνέπειες από το αποτέλεσμα της διαδικασίας αυτής, αναγνώρισε την ύπαρξη ηθικής παρενοχλήσεως όσον αφορά ορισμένες από τις προσαφθείσες στον νέο διευθυντή συμπεριφορές.
- 172 Επομένως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν απέδειξε υπαιτιότητα της Τράπεζας όσον αφορά τη βλάβη που ισχυρίζεται ότι υπέστη λόγω της ηθικής παρενοχλήσεως του νέου διευθυντή σε βάρος της.
- 173 Εν πάση περιπτώσει, δεν συντρέχει εν προκειμένω ούτε η προϋπόθεση που αφορά την ύπαρξη αιτιώδους συνδέσμου μεταξύ της παράνομης συμπεριφοράς και της προβαλλόμενης βλάβης.
- 174 Συγκεκριμένα, από τη δικογραφία προκύπτει ότι, στην αίτηση ΑΠΑ, η προσφεύγουσα-ενάγουσα προέβαλε δύο λόγους, εκ των οποίων ένας αφορούσε την επιθυμία της να βρεθεί εκτός της επίμαχης διευθύνσεως κατά τη διάρκεια της διαδικασίας έρευνας. Αντιθέτως, δεν προκύπτει ότι ζήτησε από την Τράπεζα να την τοποθετήσει προσωρινώς σε άλλη υπηρεσία, τουλάχιστον με τα ίδια καθήκοντα, έστω και αν δήλωσε διατεθειμένη, στο πλαίσιο φιλικού διακανονισμού, να δεχθεί προαγωγή σε θέση της ομάδας καθηκόντων των προϊσταμένων μονάδας εντός άλλης διευθύνσεως.
- 175 Επομένως, λαμβανομένου υπόψη ότι η Διοίκηση δέχθηκε την αίτησή της μόνο ως προς τον άλλο λόγο, ήτοι εκείνον που αφορούσε τη ίδρυση από την προσφεύγουσα-ενάγουσα δικής της επιχειρήσεως ή την απασχόλησή της σε άλλη επιχείρηση, προκύπτει ότι η απουσία εισοδημάτων προερχόμενων από την Τράπεζα κατά τη διάρκεια διετούς περιόδου, όπως και η σχετική ηθική βλάβη, είναι απόρροια της επιλογής της να ζητήσει και να λάβει ΑΠΑ.
- 176 Από τα προεκτεθέντα προκύπτει ότι, χωρίς να είναι αναγκαίο να εξεταστεί κατά πόσον ασκούν επιρροή οι πληροφορίες που ζήτησε η προσφεύγουσα-ενάγουσα όσον αφορά το ύψος του επιδόματος παραγωγικότητας που έλαβε ο νέος διευθυντής, το αίτημα χρηματικής ικανοποιήσεως για την ηθική βλάβη που προκλήθηκε από τις πρακτικές παρενοχλήσεως οι οποίες διαπιστώθηκαν με την προσβαλλόμενη απόφαση πρέπει να απορριφθεί.

*Επί της ικανοποίησης της ηθικής βλάβης η οποία μπορεί να διαχωριστεί από τις παρανομίες που ενέχει η προσβαλλόμενη απόφαση*

- 177 Η προσφεύγουσα-ενάγουσα διατείνεται ότι υπέστη ηθική βλάβη η οποία μπορεί να διαχωριστεί από τις παρανομίες που ενέχει η προσβαλλόμενη απόφαση και η οποία δεν είναι δυνατόν να ικανοποιηθεί στο σύνολό της με μόνη την ακύρωση της εν λόγω αποφάσεως.

- 178 Η ηθική αυτή βλάβη, την οποία προσδιορίζει *ex æquo et bono* σε 25 000 ευρώ, απορρέει, κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, πρώτον, από την επιλογή της επιτροπής έρευνας και του προέδρου της Τράπεζας να μην ερευνηθούν το σύνολο των αποδιδόμενων στον νέο διευθυντή επιλήψιμων πρακτικών τις οποίες μνημόνευσαν τέσσερα άλλα μέλη της επίμαχης διευθύνσεως· δεύτερον, από την απουσία λήψεως μέτρων από την Τράπεζα για την αποκατάσταση της επαγγελματικής φήμης της προσφεύγουσας-ενάγουσας και, ειδικότερα, την απαγόρευση δημοσιοποίησης, κατά τη διάρκεια της προ της ασκήσεως προσφυγής διαδικασίας και κατά το στάδιο της ένδικης διαδικασίας, σε οποιονδήποτε εντός της Τράπεζας ότι υπήρξε θύμα ηθικής παρενοχλήσεως· τρίτον, από το αίσθημα αδικίας και αγωνίας που της δημιουργήθηκε διότι, προκειμένου να αναγνωριστούν τα δικαιώματά της, υποχρεώθηκε να κινήσει τις διαδικασίες αυτές, περιλαμβανομένης αυτής του συμβιβασμού, και, τέταρτον, από το γεγονός ότι ο νέος διευθυντής της ζήτησε συγγνώμη με καθυστέρηση. Η προσφεύγουσα-ενάγουσα μνημονεύει επίσης της απροθυμίας της Τράπεζας να ρυθμίσει τη διαφορά με φιλικό διακανονισμό, καθόσον δεν δέχθηκε να της προτείνει θέση προϊσταμένης μονάδας σε άλλη διεύθυνση ούτε αποζημίωση.
- 179 Η Τράπεζα δεν δέχεται ότι υφίσταται ηθική παρενόχληση δυνάμενη να διαχωριστεί από τις προβαλλόμενες παρανομίες που ενέχει η προσβαλλόμενη απόφαση, επισημαίνοντας, ειδικότερα, ότι δεν ήταν υποχρεωμένη να κινήσει διαδικασία έρευνας σχετικά με τα τέσσερα άλλα πρόσωπα τα οποία η προσφεύγουσα-ενάγουσα μνημόνευσε ως θύματα ηθικής παρενοχλήσεως, δεδομένου ότι τα πρόσωπα αυτά δεν υπέβαλαν σχετική καταγγελία και η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν έχει κανένα έννομο συμφέρον σε σχέση με την προστασία συμφερόντων τρίτων. Επιπλέον, λαμβανομένου υπόψη του βαθμού λεπτομέρειας και διεξοδικότητας της καταγγελίας της προσφεύγουσας-ενάγουσας, η επιτροπή έρευνας δεν ήταν υποχρεωμένη να ερευνήσει πραγματικά περιστατικά πέραν των προβαλλόμενων. Όσον αφορά τη φήμη της προσφεύγουσας-ενάγουσας και την υποχρέωση που της επιβλήθηκε να τηρήσει εμπιστευτική την προσβαλλόμενη απόφαση, η Τράπεζα δεν αντιλαμβάνεται σε τι συνίσταται η ηθική βλάβη της προσφεύγουσας-ενάγουσας, δεδομένου, μεταξύ άλλων, ότι η Τράπεζα μπορεί νομίμως να χρησιμοποιεί εσωτερικά ή εξωτερικά νομικά μέσα σε περίπτωση παραβάσεως από μέλη του προσωπικού της ή από τρίτους των εφαρμοστέων εντός της κανόνων περί εμπιστευτικότητας. Όσον αφορά τη μη πρόταση νέας θέσεως, η Τράπεζα υπενθυμίζει ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα βρισκόταν σε ΑΠΛ και ότι δεν επρόκειτο, επομένως, να επιστρέψει σύντομα στην εργασία της, πράγμα το οποίο δικαιολογούσε την απουσία κάθε προτάσεως άλλης θέσεως εργασίας.
- 180 Συναφώς, υπενθυμίζεται ότι, κατά πάγια νομολογία, η ακύρωση παράνομης πράξεως, όπως είναι η προσβαλλόμενη απόφαση, συνιστά, αφ' εαυτής, πρόσφορη και, καταρχήν, επαρκή ικανοποίηση κάθε ηθικής βλάβης που τυχόν προκάλεσε η εν λόγω πράξη. Εντούτοις, τέτοια περίπτωση δεν συντρέχει όταν ο προσφεύγων-ενάγων αποδεικνύει ότι υπέστη ηθική βλάβη η οποία είναι δυνατόν να διαχωριστεί από την παρανομία που δικαιολογεί την ακύρωση και δεν μπορεί να επανορθωθεί πλήρως με την ακύρωση αυτή (πρβλ. αποφάσεις της 31ης Μαρτίου 2004, Girardot κατά Επιτροπής, T-10/02, EU:T:2004:94, σκέψη 131, της 19ης Μαΐου 2015, Brune κατά Επιτροπής, F-59/14, EU:F:2015:50, σκέψη 80, και της 16ης Μαΐου 2017, CW κατά Κοινοβουλίου, T-742/16 RENV, μη δημοσιευθείσα, EU:T:2017:338, σκέψη 64).
- 181 Εν προκειμένω, όσον αφορά την επιλογή της επιτροπής έρευνας και του προέδρου της Τράπεζας να μην ερευνηθούν το σύνολο των αποδιδόμενων στον νέο διευθυντή επιλήψιμων πρακτικών τις οποίες φέρονται να μνημόνευσαν τέσσερα άλλα μέλη της επίμαχης διευθύνσεως, υπενθυμίζεται ότι ο πρόεδρος της Τράπεζας διαθέτει ευρεία εξουσία εκτιμήσεως όσον αφορά τον καθορισμό των επιβαλλόμενων μέτρων σε περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως.
- 182 Επομένως, μολονότι, στα μέτρα που ρητώς προβλέπει η διαδικασία έρευνας όσον αφορά την πολιτική αξιοπρέπειας στον χώρο εργασίας καταλέγεται η «κίνηση περαιτέρω έρευνας σε συγκεκριμένη μονάδα εργασίας ή διεύθυνση», δεν μπορεί να γίνει δεκτό, όσον αφορά τις συμπεριφορές ηθικής παρενοχλήσεως που διαπιστώθηκαν στο στάδιο εκείνο με την προσβαλλόμενη απόφαση και υπό την επιφύλαξη επανεξετάσεως της υποθέσεως κατόπιν της δημοσίευσής της παρούσας αποφάσεως, ότι ο

πρόεδρος της Τράπεζας υπερέβη, εν προκειμένω, τα όρια της εξουσίας του εκτιμήσεως, παραλείποντας να λάβει, στο στάδιο εκείνο, απόφαση για την επέκταση της έρευνας σε συμπεριφορές του νέου διευθυντή έναντι άλλων προσώπων πέραν της προσφεύγουσας-ενάγουσας.

- 183 Όσον αφορά την επιβληθείσα στην προσφεύγουσα-ενάγουσα απαγόρευση δημοσιοποιήσεως της υπάρξεως και του περιεχομένου, αφενός, της προσβαλλομένης αποφάσεως και, αφετέρου, της επιστολής συγγνώμης του νέου διευθυντή, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, μολονότι, κατά τη διάρκεια της διαδικασίας έρευνας, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπείχε καθήκον εμπιστευτικότητας, το οποίο περιελάμβανε την υποχρέωση να ενεργεί με μέτρο και με σύνεση κατά την αποστολή ηλεκτρονικών μηνυμάτων σε πλείονες αποδέκτες μη άμεσα εμπλεκόμενους στη διαδικασία έρευνας ή στη διαδικασία αναφοράς, γεγονός πάντως είναι η Τράπεζα δεν μπορούσε να απαιτήσει από αυτή, μετά την περάτωση της διαδικασίας έρευνας, να τηρήσει σιωπή ως προς την εις βάρος της ηθική παρενόχληση την οποία ο ίδιος ο πρόεδρος της Τράπεζας είχε αναγνωρίσει.
- 184 Λόγω της παρανομίας αυτής, η οποία πλήττει την προσβαλλόμενη απόφαση, επιβλήθηκε χωρίς νόμιμη αιτία περίοδος σιωπής στην προσφεύγουσα-ενάγουσα, και η συγκεκριμένη απαγόρευση επικοινωνίας επί του θέματος αυτού της προκάλεσε ηθική βλάβη η οποία δεν μπορεί να ικανοποιηθεί πλήρως με μόνη την ακύρωση της προσβαλλομένης αποφάσεως (πρβλ. απόφαση της 7ης Φεβρουαρίου 1990, Culin κατά Επιτροπής, C-343/87, EU:C:1990:49, σκέψη 28).
- 185 Όσον αφορά την προβαλλόμενη απροθυμία της Τράπεζας να επιλύσει τη διαφορά με φιλικό διακανονισμό, επιβάλλεται η διαπίστωση ότι, ανεξάρτητα από την ύπαρξη της προβλεπόμενης κατά το άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού διαδικασίας διακανονισμού, το θύμα ηθικής παρενοχλήσεως δεν μπορεί να έχει το δικαίωμα να απαιτεί από το θεσμικό όργανο την αντιστάθμιση της ηθικής παρενοχλήσεως, η οποία απαγορεύεται από τις εφαρμοστέες εντός της Τράπεζας διατάξεις, με την τοποθέτηση σε συγκεκριμένη θέση ή, ειδικότερα, σε θέση όπως αυτή του προϊσταμένου μονάδας η οποία είναι δυνατόν να καλυφθεί μέσω διαδικασίας επιλογής βασιζόμενης στα προσόντα των υποψηφίων και ανοικτής σε όλους τους υπαλλήλους του εν λόγω θεσμικού οργάνου. Ομοίως, έστω και αν, για λόγους κατευνασμού, δύναται να εξετάσει το ενδεχόμενο τέτοιας ενέργειας, ιδίως στο πλαίσιο της διαδικασίας συμβιβασμού, η Τράπεζα δεν ήταν υποχρεωμένη, εν προκειμένω, να προτείνει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα αποζημίωση με σκοπό την επίλυση της μεταξύ αυτής και του νέου διευθυντή διαφοράς.
- 186 Όσον αφορά την επιστολή συγγνώμης η οποία διαβιβάστηκε στην προσφεύγουσα-ενάγουσα στις 9 Μαΐου 2018, ήτοι λιγότερο από δύο μήνες μετά την έκδοση της προσβαλλομένης αποφάσεως, ασφαλώς η επιστολή αυτή θα μπορούσε να έχει συνταχθεί και διαβιβαστεί νωρίτερα. Εντούτοις, η καθυστέρηση αυτή παραμένει σχετική και δεν δικαιολογεί τη διαπίστωση υπαιτιότητας της Τράπεζας, ικανής να στοιχειοθετήσει την ευθύνη της.
- 187 Λαμβανομένων υπόψη των προεκτεθέντων, το Γενικό Δικαστήριο κρίνει ότι, κατά δίκαιη εκτίμηση της ηθικής βλάβης την οποία υπέστη η προσφεύγουσα-ενάγουσα και η οποία δεν είναι δυνατόν να ικανοποιηθεί πλήρως με την ακύρωση της προσβαλλομένης αποφάσεως, η χρηματική ικανοποίηση της πρέπει να καθοριστεί, ex æquo et bono, στο ποσό των 10 000 ευρώ.

*Επί της ικανοποιήσεως της ηθικής βλάβης που απορρέει από τα σφάλματα στα οποία φέρεται να υπέπεσε ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού*

- 188 Κατά την προσφεύγουσα-ενάγουσα, με το από 10 Απριλίου 2017 έγγραφο, ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού υπέπεσε σε δύο διακριτά σφάλματα τα οποία της προκάλεσαν τη βλάβη της οποίας ζητεί την ανόρθωση. Πρώτον, από τη διατύπωση του εγγράφου αυτού προκύπτει παράβαση του άρθρου 2 των «όρων εντολής» του γενικού διευθυντή κανονιστικής συμμορφώσεως, ο οποίος οφείλει να διενεργεί τις έρευνές του κατά τρόπο ανεξάρτητο από τις άλλες γενικές διευθύνσεις και επιμέρους διευθύνσεις της Τράπεζας. Συγκεκριμένα, από τη διατύπωση αυτή προκύπτει, αφενός, ότι ο

επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού γνώριζε την πρόοδο και τα μέτρα που λήφθηκαν στο πλαίσιο της διαδικασίας αναφοράς καθώς και, αφετέρου, ότι ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού οικειοποιήθηκε τις εξουσίες του προέδρου και των αντιπροέδρων της Τράπεζας όσον αφορά την εποπτεία των πρόδηλων δυσλειτουργιών της διαδικασίας αναφοράς.

- 189 Δεύτερον, η προσφεύγουσα-ενάγουσα φρονεί ότι ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού διατύπωσε, κυρίως, απειλές αντιποίνων ή προέβη σε εκφοβισμό του δικηγόρου της και της ίδιας, κατά την έννοια του φυλλαδίου σχετικά με την αξιοπρέπεια στον χώρο εργασίας και της πολιτικής αναφοράς, πράξεις ικανές να την αποθαρρύνουν, ως θύμα ηθικής παρενοχλήσεως, από την άσκηση των δικαιωμάτων της, μεταξύ άλλων έναντι του προσώπου που την παρενόχλησε. Επικουρικώς, η προσφεύγουσα-ενάγουσα διαβλέπει στο περιεχόμενο του από 10 Απριλίου 2017 εγγράφου του επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού παράβαση της υποχρέωσης επιμέλειας και μέριμνας που υπέχει η Τράπεζα, η οποία προκύπτει από την αναζήτηση εκ μέρους του επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού μέσων δράσεως κατά της προσφεύγουσας-ενάγουσας και του δικηγόρου της. Στο πλαίσιο αυτό, η προσφεύγουσα-ενάγουσα διατείνεται ότι οι αναφορές που έκανε το εν λόγω έγγραφο σε δυνητική παράβαση εκ μέρους της των υποχρεώσεων εμπιστευτικότητας που υπείχε όσον αφορά τη διαδικασία έρευνας ουδόλως είναι τεκμηριωμένες και στερούνται, στην πραγματικότητα, παντελώς ερείσματος. Ειδικότερα, η προσφεύγουσα-ενάγουσα δεν διακρίνει κανέναν λόγο για τον οποίο οι πληροφορίες που περιέχονται στο από 6 Φεβρουαρίου 2017 έγγραφό της έπρεπε να τηρηθούν εμπιστευτικές έναντι του προέδρου και των αντιπροέδρων της Τράπεζας, ούτε κάποια δυνητική προσβολή της φήμης του νέου διευθυντή, δεδομένου ότι αυτός κρίθηκε υπεύθυνος για επιλήψιμες ενέργειες που συνιστούσαν ηθική παρενόχληση έναντι της προσφεύγουσας-ενάγουσας.
- 190 Φρονώντας ότι οι επιλήψιμες ενέργειες του επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού την περιήγαγαν σε κατάσταση σοβαρής αβεβαιότητας και ανησυχίας, με αποτέλεσμα να απολέσει την εμπιστοσύνη της στην αμεροληψία της Τράπεζας, της οποίας οι υπεύθυνοι κατέδειξαν κατά τον τρόπο αυτό ότι επιδίωκαν να προστατεύσουν πάση θυσία τη φήμη του νέου διευθυντή και όχι να τη συνδράμουν να αποκαταστήσει τη δική της επαγγελματική φήμη ως θύμα ηθικής παρενοχλήσεως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα αξιώνει ποσό τουλάχιστον 25 000 ευρώ προς ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που ισχυρίζεται ότι υπέστη εκ του λόγου τούτου.
- 191 Η Τράπεζα ζητεί, κατά κύριο λόγο, να κριθεί απαράδεκτο το αίτημα αποζημιώσεως που συνδέονται με το από 10 Απριλίου 2017 έγγραφο, στο μέτρο που το έγγραφο αυτό, που έχει ως αντικείμενο τη διαδικασία αναφοράς, η οποία είναι διακριτή από τη διαδικασία έρευνας που κατέληξε στην έκδοση της προσβαλλομένης αποφάσεως, δεν επιβάλλει καμία υποχρέωση εμπιστευτικότητας ως προς την προσβαλλόμενη απόφαση. Επομένως, δεν συνιστά πράξη δυνάμενη να προσβληθεί και δεν στοιχειοθετεί πταίσμα περί την υπηρεσία λόγω του οποίου θα μπορούσε να επιδικαστεί αποζημίωση. Επομένως, ως προς το σημείο αυτό, το αίτημα αποζημιώσεως είναι πρόωρο και, εν πάση περιπτώσει, η Τράπεζα υποστηρίζει, επικουρικώς, ότι είναι αβάσιμο.
- 192 Συναφώς, το Γενικό Δικαστήριο υπενθυμίζει, εκ προοιμίου, ότι, εν αντιθέσει προς όσα υποστηρίζει η Τράπεζα, το γεγονός ότι το από 10 Απριλίου 2017 έγγραφο δεν συνιστά βλαπτική πράξη δεν μπορεί να συνεπάγεται το απαράδεκτο του εξεταζόμενου αιτήματος χρηματικής ικανοποίησης, καθόσον δεν αμφισβητείται ότι η προσφεύγουσα-ενάγουσα καταλογίζει στην ΕΤΕΠ συμπεριφορά ικανή να στοιχειοθετήσει την ευθύνη της και ότι, εξάλλου, βάσει του άρθρου 41 του κανονισμού του προσωπικού, τέτοιο αίτημα δεν εξαρτάται από την υποβολή αιτήματος για ακύρωση του εν λόγω εγγράφου ούτε από το παραδεκτό τέτοιου αιτήματος ακυρώσεως.
- 193 Εν συνεχεία, το Γενικό Δικαστήριο εκτιμά ότι, εν πάση περιπτώσει, το ως άνω αίτημα χρηματικής ικανοποίησης πρέπει να απορριφθεί επί της ουσίας, χωρίς να χρειάζεται να διαπιστωθεί εάν αυτό, καθόσον καλύπτεται από το δεύτερο αίτημα συμβιβασμού που κατέθεσε η προσφεύγουσα-ενάγουσα στις 14 Ιουνίου 2017, υποβλήθηκε με τήρηση της προβλεπόμενης κατά το άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού υποχρέωσης να υπαχθεί η διαφορά στη διαδικασία συμβιβασμού πριν από την ημερομηνία ασκήσεως της υπό κρίση προσφυγής-αγωγής, ήτοι πριν από τις 15 Ιουνίου 2017.

- 194 Συγκεκριμένα, το Γενικό Δικαστήριο διαπιστώνει ότι οι τρεις πρώτες παράγραφοι του από 10 Απριλίου 2017 εγγράφου, το οποίο συνυπέγραψαν ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού και ο διευθυντής της διευθύνσεως εργασιακών σχέσεων και διοικητικών υπηρεσιών, είναι διατυπωμένες με γενικούς όρους προκειμένου να καθυστερήσουν την προσφεύγουσα-ενάγουσα και να την ενημερώσουν για το γεγονός ότι η διαδικασία αναφοράς ευρισκόταν σε εξέλιξη και ότι οι υπηρεσίες της Τράπεζας κατέβαλλαν κάθε προσπάθεια για να συμμορφωθούν προς τις εφαρμοστέες εντός της διατάξεις.
- 195 Εν αντιθέσει προς όσα υποστηρίζει η προσφεύγουσα-ενάγουσα, η γενική αυτή διατύπωση δεν καθιστά δυνατόν, αφενός, να καταλογιστεί στον επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού παράβαση της ανεξαρτησίας του γενικού διευθυντή κανονιστικής συμμορφώσεως κατά την εξέταση της αναφοράς της προσφεύγουσας-ενάγουσας βάσει της πολιτικής περί αναφοράς, ούτε, αφετέρου, να συναχθεί ότι ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού είχε λάβει γνώση των λεπτομερειών της προόδου και των ληφθέντων μέτρων στο πλαίσιο της διαδικασίας αναφοράς, κατά μείζονα δε λόγο ότι οικειοποιήθηκε τις εξουσίες του προέδρου και των αντιπροέδρων της Τράπεζας όσον αφορά την εποπτεία ενδεχόμενων πρόδηλων δυσλειτουργιών της διαδικασίας αναφοράς.
- 196 Όσον αφορά το γεγονός ότι ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού ενημέρωσε την προσφεύγουσα-ενάγουσα για το γεγονός ότι η Τράπεζα διατηρούσε το δικαίωμα να εξετάσει τις νομικές δυνατότητες προασπίσεως των συμφερόντων της, περιλαμβανομένων εκείνων που αφορούν την τήρηση των εφαρμοστέων εντός της κανόνων περί εμπιστευτικότητας, επισημαίνεται ότι, όταν η προσφεύγουσα-ενάγουσα απέστειλε το από 6 Φεβρουαρίου 2017 ηλεκτρονικό μήνυμα σε πλείονες αποδέκτες, η διαδικασία έρευνας που είχε κινηθεί βάσει της καταγγελίας της ευρισκόταν σε εξέλιξη και, επομένως, η προσφεύγουσα-ενάγουσα υπείχε υποχρέωση εμπιστευτικότητας, έστω και αν πρόθεσή της ήταν να κάνει απλώς λόγο για την αναφορά, η διαδικασία της οποίας επίσης υπόκειται, κατά τα λοιπά, σε καθεστώς εμπιστευτικότητας.
- 197 Υπό τις συνθήκες αυτές, μολοντί, μεταγενέστερα, ο πρόεδρος της Τράπεζας δέχθηκε την καταγγελία της προσφεύγουσας-ενάγουσας ως μερικώς βάσιμη και, επομένως, η αποστολή του ηλεκτρονικού αυτού μηνύματος δεν επηρέασε αδικαιολόγητα την επαγγελματική φήμη του νέου διευθυντή, εντούτοις, ο επικεφαλής της διευθύνσεως προσωπικού μπορούσε θεμιτώς να επιστήσει την προσοχή της προσφεύγουσας-ενάγουσας και του δικηγόρου της στο ότι η ιδιότητα του καταγγέλλοντος σε διαδικασία έρευνας που αφορά προβαλλόμενα περιστατικά ηθικής παρενοχλήσεως ή η ιδιότητα του αναφέροντος συμπεριφορά η οποία παραβαίνει τον κώδικα συμπεριφοράς δεν απαλλάσσει το πρόσωπο αυτό από τις υποχρεώσεις εμπιστευτικότητας οι οποίες ισχύουν, αδιακρίτως και με σκοπό να αποφευχθεί κάθε αδικαιολόγητη προσβολή της επαγγελματικής φήμης όλων των πρωταγωνιστών, τόσο για τον φερόμενο ως παθόντα όσο και για τους μάρτυρες και τον φερόμενο ως παρενοχλούντα, και τούτο καθ' όλη τη διάρκεια της διαδικασίας έρευνας.
- 198 Τέλος, από το περιεχόμενο του από 10 Απριλίου 2017 εγγράφου δεν μπορεί εξάλλου να συναχθεί μεροληψία της Τράπεζας ή των υπηρεσιών της όσον αφορά την εξέταση, η οποία ευρισκόταν ακόμη σε εξέλιξη κατά την ημερομηνία ασκήσεως της υπό κρίση προσφυγής-αγωγής, της αναφοράς της προσφεύγουσας-ενάγουσας.
- 199 Λαμβανομένων υπόψη των σκέψεων που προεκτέθηκαν, το αίτημα ακυρώσεως και τα αιτήματα αποζημιώσεως πρέπει να γίνουν μερικώς δεκτά και η Τράπεζα πρέπει να υποχρεωθεί να καταβάλει στην προσφεύγουσα-ενάγουσα, προς ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη, ποσό 10 000 ευρώ.

### **Επί των δικαστικών εξόδων**

- 200 Κατά το άρθρο 134, παράγραφος 3, του Κανονισμού Διαδικασίας, σε περίπτωση μερικής ήττας των διαδίκων, κάθε διάδικος φέρει τα δικαστικά έξοδά του. Πάντως, αν τούτο δικαιολογείται από τις περιστάσεις της συγκεκριμένης υποθέσεως, το Γενικό Δικαστήριο μπορεί να αποφασίσει ότι ένας διάδικος φέρει, πέραν των δικαστικών εξόδων του, και μέρος των εξόδων του αντιδίκου.

201 Υπό τις περιστάσεις της υπό κρίση υποθέσεως, στο μέτρο που το αίτημα ακυρώσεως έγινε κατά το μεγαλύτερο μέρος δεκτό και που, παραλείποντας να ορίσει το μέλος της στην επιτροπή συμβιβασμού εντός της προβλεπόμενης στο άρθρο 41 του κανονισμού του προσωπικού προθεσμίας μίας εβδομάδας, η Τράπεζα ανάγκασε την προσφεύγουσα-ενάγουσα να ασκήσει το δικαίωμα προσφυγής προκειμένου να μπορέσει να προασπίσει τα δικαιώματά της σε σχέση με το εν λόγω αίτημα, παρίσταται ενδεδειγμένο να κριθεί ότι η Τράπεζα θα φέρει τα δικαστικά της έξοδα και θα καταδικαστεί στο ήμισυ των δικαστικών εξόδων της προσφεύγουσας-ενάγουσας.

Για τους λόγους αυτούς,

ΤΟ ΓΕΝΙΚΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ (πρώτο τμήμα)

αποφασίζει:

- 1) Ακυρώνει μερικώς την απόφαση του προέδρου της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ), της 20ής Μαρτίου 2017, κατά το μέρος που εφαρμόζει εσφαλμένο ορισμό της έννοιας της «ηθικής παρενοχλήσεως», δεν προβλέπει την άμεση λήψη πειθαρχικών μέτρων για αποδεδειγμένη περίπτωση ηθικής παρενοχλήσεως εντός της ΕΤΕπ και επιβάλλει στον αποδέκτη της υποχρέωση εμπιστευτικότητας η οποία αντιβαίνει προς τους σκοπούς της διαδικασίας έρευνας για προβαλλόμενη περίπτωση ηθικής παρενοχλήσεως.
- 2) Απορρίπτει, κατά τα λοιπά, το αίτημα ακυρώσεως.
- 3) Υποχρεώνει την ΕΤΕπ να καταβάλει στην SQ το ποσό των 10 000 ευρώ προς ικανοποίηση της ηθικής βλάβης που υπέστη.
- 4) Απορρίπτει, κατά τα λοιπά, τα αιτήματα αποζημιώσεως.
- 5) Η ΕΤΕπ φέρει τα δικαστικά της έξοδα και καταδικάζεται στο ήμισυ των εξόδων στα οποία υποβλήθηκε η SQ.
- 6) Η SQ φέρει το ήμισυ των δικαστικών εξόδων της.

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Δημοσιεύθηκε σε δημόσια συνεδρίαση στο Λουξεμβούργο στις 13 Ιουλίου 2018.

(υπογραφές)

## Περιεχόμενα

Το νομικό πλαίσιο .....	1
Ιστορικό της διαφοράς .....	6
Επί της σχετικής με ηθική παρενόχληση καταγγελίας και της αναφοράς .....	8
Επί της διαδικασίας έρευνας .....	9
Επί της εκθέσεως έρευνας .....	11
Επί της προσβαλλομένης απόφασης και των μέτρων για την εφαρμογή της .....	14
Διαδικασία και αιτήματα των διαδίκων .....	16
Σκεπτικό .....	16
Προκαταρκτικές παρατηρήσεις επί του καθεστώτος απασχολήσεως εντός της Τράπεζας και επί της τηρήσεως της προ της ασκήσεως προσφυγής διαδικασίας η οποία εφαρμόζεται σε σχέση με προσφυγές κατά της Τράπεζας .....	16
Επί του αιτήματος μερικής ακυρώσεως της προσβαλλομένης απόφασης .....	17
Επί του πρώτου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορά πλάνη περί το δίκαιο και πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως ως προς τον χαρακτηρισμό των νυν επίδικων συμπεριφορών .....	18
– Επί του πρώτου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως .....	18
– Επί του δεύτερου σκέλους του πρώτου λόγου ακυρώσεως .....	21
Επί του δεύτερου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορά πλάνη περί το δίκαιο λόγω μη κινήσεως πειθαρχικής διαδικασίας κατά του νέου διευθυντή .....	24
– Επί των μέτρων που δύναται, βάσει των εφαρμοστέων στην ΕΤΕπ κανόνων, να εισηγηθεί η επιτροπή έρευνας και που δύναται να λάβει, εν συνεχεία, ο πρόεδρος της Τράπεζας σε περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως .....	26
– Επί της φύσεως και της επάρκειας των μέτρων που λήφθηκαν στη συγκεκριμένη περίπτωση αποδεδειγμένης ηθικής παρενοχλήσεως .....	27
Επί του τρίτου λόγου ακυρώσεως, ο οποίος αφορά πλάνη περί το δίκαιο και πρόδηλη πλάνη εκτιμήσεως όσον αφορά την υποχρέωση της προσφεύγουσας-ενάγουσας, ως θύματος, να τηρήσει εμπιστευτική την προσβαλλόμενη απόφαση .....	29
Επί των αιτημάτων αποζημιώσεως .....	32
Επί της ικανοποίησης της ηθικής βλάβης που απορρέει από τις πρακτικές παρενοχλήσεως που διαπιστώθηκαν με την προσβαλλόμενη απόφαση .....	32
Επί της ικανοποίησης της ηθικής βλάβης η οποία μπορεί να διαχωριστεί από τις παρανομίες που ενέχει η προσβαλλόμενη απόφαση .....	34
Επί της ικανοποίησης της ηθικής βλάβης που απορρέει από τα σφάλματα στα οποία φέρεται να υπέπεσε ο επικεφαλής της διεύθυνσεως προσωπικού .....	36



Επί των δικαστικών εξόδων ..... 38