



Kohtulahendite kogumik

ÜLDKOHTU OTSUS (esimene koda)

13. juuli 2018*

Avalik teenistus – EIP töötajad – Psühholoogilise ahistamise kaebus – Haldusjuurdlus – Mõiste „psühholoogiline ahistamine“ – Nõue, et käsitamaks etteheidetavat käitumist „psühholoogilise ahistamisena“, peab selline käitumine olema korduv – Selliselt käitunud isiku suhtes distsiplinaarmenetluse algatamisest keeldumine – Konfidentsiaalsuskohustus, mis käsitleb pooleliolevat haldusjuurdlust ning sellest tulenevalt ka menetluse lõpetamise otsust, millega tuvastatakse, et tegu oli psühholoogilise ahistamise juhtumiga

Kohtuasjas T-377/17,

SQ, Euroopa Investeerimispanka töötaja, esindajad: *avocat* N. Cambonie ja *avocat* P. Walter,

hageja,

versus

Euroopa Investeerimispank (EIP), esindajad: G. Faedo ja K. Carr, keda abistasid *avocat* B. Wägenbaur ja *barrister* J. Currall,

kostja,

mille ese on Euroopa Liidu Kohtu põhikirja artikli 50a lõike 1 ja EIP personalieeskirjade artikli 41 alusel esitatud hagi esiteks EIP presidendi 20. märtsi 2017. aasta otsuse osalise tühistamise ja teiseks hagejale tema ülemuse poolse psühholoogilise ahistamise ning EIP tegevusega väidetavalt tekitatud varalise ja mittevaralise kahju hüvitamise nõuetes,

ÜLDKOHUS (esimene koda),

koosseisus: president I. Pelikánová, kohtunikud P. Nihoul ja J. Svingens (ettekandja),

kohtusekretär: E. Coulon,

arvestades menetluse kirjalikku osa,

on teinud järgmise

* Kohtumenetluse keel: prantsuse.

otsuse

Õiguslik raamistik

- 1 Vastavalt ELTL artiklile 308 sisaldub Euroopa Investeerimispanka (edaspidi „EIP“ või „pank“) põhikiri sellele lepingule ja Euroopa Liidu lepingule lisatud protokollis nr 5, moodustades nende lahutamatu osa. Panga põhikirja käsitleva protokollis artikli 7 lõike 3 punktis h on sätestatud, et juhatajate nõukogu kinnitab panga kodukorra. 4. detsembril 1958. aastal vastu võetud ning hiljem korduvalt muudetud kodukorra artikli 31 kohaselt võtab panga töötajaid käsitlevad eeskirjad vastu panga direktorite nõukogu. 20. aprillil 1960 võttis panga direktorite nõukogu vastu panga personalieeskirjad (edaspidi „personalieeskirjad“).
- 2 Hagi aluseks olevate asjaolude suhtes kohaldatavas redaktsioonis, mis kehtestati panga direktorite nõukogu 4. juuni 2013. aasta otsusega ja mis jõustus sama aasta 1. juulil, on personalieeskirjade artiklis 41 sätestatud:

„Igat liiki individuaalsed vaidlused panga ja selle töötajate vahel lahendab Euroopa Liidu Kohus. Töötaja võib tema õigusi rikkuda võiva panga mistahes meetme peale esitada hagi kolme kuu jooksul.

Lisaks Euroopa [...] Kohtule hagi esitamisele ja enne selle hagi esitamist lahendatakse vaidlused, mis ei ole tekkinud artiklis 38 sätestatud meetmete võtmisest, vastastikuse kokkuleppe menetluse raames panga lepituskomisjonis.

Lepitusmenetluse avaldus tuleb esitada kolme kuu jooksul erimeelsuse aluseks olevate asjaolude asetleidmisest või erimeelsuse põhjustanud meetme teatavaks tegemisest [arvates].

Lepituskomisjon koosneb kolmest liikmest. Kui komisjon peab kokku tulema, nimetab ühe liikme panga president, teise asjaomane isik – need kaks liiget tuleb nimetada ühe nädala jooksul ühe poole poolt teisele taotluse esitamisest arvates. Kolmanda liikme, kes on komisjoni eesistujaks, nimetavad kaks esimest ühe nädala jooksul pärast kahe esimese liikme nimetamist. Eesistuja võib valida väljastpoolt pank. Kui kaks esimest liiget ei jõua nende nimetamisele järgneva nädala jooksul eesistuja nimetamise osas kokkuleppele, nimetab eesistuja Euroopa Liidu Kohtu president.

Lepitusmenetlus loetakse luhtunuks:

- kui Euroopa Kohtu president ei ole nimetanud [lepituskomisjoni eesistujat] nelja nädala jooksul panga presidendi poolt talle taotluse esitamisest arvates;
 - kui lepituskomisjon ei ole jõudnud lahenduseni, millega pooled nõustuvad, kahe nädala jooksul komisjoni moodustamisest arvates.“ [mitteametlik tõlge]
- 3 Panga juhatajate nõukogu võttis 1. augustil 2006 vastu panga töötajate eetikakoodeksi (edaspidi „eetikakoodeks“). Selle koodeksi artiklis 3.6 „Väärikus töö“ on sätestatud:

„Igasugune ahistamine või heidutamine on lubamatu. Iga töötaja, kes kannatab ahistamise või heidutamise all, võib vastavalt panga väärikus töö käsitlevale poliitikale kõnelda sellest [personaliosakonda juhtivale peadirektorile], ilma et seda saaks talle ette heita. Pank on kohustatud näitama asjaomase isiku suhtes üles hoolitsust ja pakkuma talle oma abi.“ [Siin ja edaspidi on osundatud eetikakoodeksit tsiteeritud mitteametlikus tõlkes.]

- 4 Mis puudutab konkreetset psühholoogilise ahistamise mõistet, siis on nimetatud koodeksi artiklis 3.6.1 täpsustatud:

„3. 6.1 Psühholoogiline ahistamine

Tegemist on olukorraga, kus ühe või mitme töötaja vaenulikud või sobimatud sõnad, hoiakud või teod, mis on suunatud mõne teise töötaja vastu, korduvad üsna pika aja jooksul. Solvav märkus või tüli, mille käigus öeldakse halvastujus olles ebameeldivusi, ei kujuta endast psühholoogilist ahistamist. Seevastu korrapärased vihahood, kiusamine, solvavad märkused või haavavad vihjed, mis korduvad regulaarselt nädalate või kuude vältel, annavad kahtlemata tunnistust ahistamisest tööl.

[...]“

- 5 Alates 2003. aastast kehtis pangas ka dokument „Väärrikust tööl käsitlev poliitika“ (edaspidi „väärrikuspoliitika“). Pealkirja „Heidutamine ja ahistamine: mis see on?“ all on väärrikuspoliitikas sätestatud:

„Ahistamine ja heidutamine võivad mõlemad esineda mitmesugustes vormides. Kumbki võib olla füüsiline või sõnaline ning avaldub sageli aja jooksul, kuigi esineda võib konkreetseid tõsiseid juhtumeid. Ei ole oluline, kas asjaomane käitumine on tahtlik või mitte. Määrav on see, et ahistamine ja heidutamine kujutavad endast soovimatut ja lubamatut käitumist, mis kahjustab ahistatu või heidutatu enesehinnangut ja -usaldust.

[...]“ [Siin ja edaspidi on osundatud väärrikuspoliitikat tsiteeritud mitteametlikus tõlkes.]

- 6 Väärrikuspoliitikas on heidutamise ja ahistamise juhtumite käsitlemiseks ette nähtud kaks asutusesisest menetlust: esiteks mitteametlik menetlus, kus asjaomane töötaja püüab saavutada probleemi lahendamist kompromissiga, ja teiseks ametlik uurimismenetlus (edaspidi „uurimismenetlus“), kus ta esitab ametlikult kaebuse, mida arutab kolmeliikmeline uurimiskomisjon (edaspidi „uurimiskomisjon“). Uurimiskomisjon peab läbi viima objektiivse ja sõltumatu uurimise ning esitama soovitusel panga presidendile, kes teeb lõpliku otsuse selle kohta, missugused meetmed võtta.
- 7 Uurimismenetluse kohta on väärrikuspoliitikas sätestatud:

„Teenistuja teeb juhtumi suuliselt või kirjalikult teatavaks [personaliosakonda juhtivale peadirektorile]. Kui viimane leiab, et tegemist ei ole otsese ja selge juhtumiga, mil tuleb võtta distsiplinaarmed, ning et juhtumi asjaolusid arvestades võib selle kvalifitseerida ahistamiseks, võib asjaomane teenistuja saavutada uurimismenetluse algatamise järgmisel viisil:

1. Ta palub [personaliosakonda juhtival peadirektoril] ametlikult ja kirjalikult algatada uurimismenetluse, näidates ära kaebuse eseme ja oletatava(d) ahistaja(d).

2.[Personaliosakonda juhtiv peadirektor] teeb töötajate esindajate nõusolekul hiljemalt 30. kalendripäeval pärast kaebuse saamist [panga] presidendile ettepaneku, missugune peaks olema komisjoni koosseis, ja määrab kindlaks uurimise alustamise kuupäeva.

3. [Personaliosakonda juhtiv peadirektor] teatab otsekohe asjaomase teenistuja kirja kättesaamisest, kinnitades [nii] uurimismenetluse algatamist. Lisaks:

a) palub ta asjaomasel teenistujal esitada oma kaebus märgukirja vormis ning saata [10] päeva jooksul, kui ta seda soovib, kinnises ümbrikus võimalikud tõendid,

b) palub ta teenistujal märgukirjas märkida, kas isikuid (nimesid nimetamata) võidakse kutsuda tunnistajana ütlusi andma,

- c) teatab ta, et pärast eespool nimetatud märgukirja kättesaamist informeeritakse oletatavat ahistajat kaebuse esemest ja et viimane saab selle kohta vajaliku teabe, kuid ei saa märgukirja ära kirja,
- d) teatab ta teenistujale, et kaebust ei saa tagasi võtta ning et [uurimis]menetlus tuleb lõpuni viia,
- e) teatab ta [kaebajale], et oletatavale ahistajale meenutakse, et kaebajale ei tohi teha ühelgi hetkel etteheiteid ning et mõlemad pooled peavad kaebust käsitlema täiesti konfidentsiaalsena (kiri, millele kantakse kuupäev ja mis saadetakse tagasi [personaliosakonda juhtivale peadirektorile] koos kättesaamisteatega),
- f) märgib ta, et uurimine algab 30 kalendripäeva jooksul ning et pooli teavitatakse kuupäevast [...] mil nad ükshaaval ära kuulatakse, nende õigusest kasutada esindajat või nõustajat ning komitee koosseisust.

4. Saanud kätte [kaebaja] märgukirja, [personaliosakonda juhtiv peadirektor]:

- a) saadab oletatavale ahistajale viivitamatult kirja, täpsustades kaebuse eset ja tuues ära kogu vajaliku teabe, ning palub viimasel saata [10] päeva jooksul kinnises ümbrikus kirjaliku vastuse, millele ta võib soovi korral lisada tõendavad dokumendid ja muud tõendid,
- b) palub isikul oma vastuses märkida, kas isikuid (nimesid nimetamata) kutsutakse tunnistajana ütlusi andma,
- c) meenutab oletatavale ahistajale, et kaebajale ei tohi teha ühelgi hetkel etteheiteid ning et mõlemad pooled peavad kaebust käsitlema täiesti konfidentsiaalselt (kiri, millele kantakse kuupäev ja mis saadetakse tagasi [personaliosakonda juhtivale peadirektorile] koos kättesaamisteatega),

[...]“.

8 Ära kuulamise kohta on vääriskuspoliitikaga seonduva uurimismenetluse korras sätestatud:

„Ära kuulamise eesmärk on teha täpselt kindlaks, mis toimus, ja koguda kokku faktilisi asjaolusid puudutavad andmed, mis võimaldavad koostada põhjendatud soovitusi [...]“

Uurimiskomisjonil on õigus toimida nii, nagu ta kohaseks peab. Reeglina toimub ära kuulamine mitme eraldi vestlusena, mis viiakse läbi järgmises järjekorras:

- kõigepealt [kaebaja];
- [kaebaja] kutsutud tunnistajad;
- oletatav ahistaja;
- oletatava ahistaja kutsutud tunnistajad;

[...]“.

9 Uurimistulemuse osas on vääriskuspoliitikaga seonduva uurimismenetluse korras sätestatud:

„Kui kõik pooled on ära kuulatud ja kõik muud võimalikud vajaminevad uurimistoimingud tehtud, peab uurimiskomisjon olema suuteline omavahel aru pidama ja pakkuma välja põhjendatud soovitusi. Tal ei ole otsustusõigust.“

Uurimiskomisjon võib esitada erinevaid soovitusi, mille kohaselt:

- tuleks juhtumi menetlus lõpetada, kuna pooled on saanud omavahel olukorra selgeks rääkida ning tulevikuks on leitud lahendus, millega mõlemad pooled nõustuvad;
- ei saa juhtumit käsitada heidutamise või ahistamisena, vaid töötulina, mille osas on vaja viia läbi põhjalikum uurimine või järelkontroll;
- tuleks kaebus rahuldamata jätta;
- tuleks võtta nõutavad meetmed, kui komisjon näitab ära, et kaebus ei ole põhjendatud ning on esitatud pahatahtlikult;
- tuleks alгатada distsiplinaarmenetlus [oletatava ahistaja suhtes].

Komisjon koostab kirjaliku soovituse viie päeva jooksul uurimise lõpetamisest arvates ning saadab selle [panga] presidendile otsuse tegemiseks.“

- 10 Panga presidendi poolt tehtava otsuse kohta on vääriskuspoliitikaga seonduva uurimismenetluse korras sätestatud:

„[Panga] presidendi otsuses peab olema täpsustatud, millised meetmed ja millise ajagraafiku alusel võetakse; nendeks meetmeteks võivad olla näiteks:

- distsiplinaarmenetluse algatamine [oletatava ahistaja suhtes],
- täiendava uurimise läbi viimine töökohaks olevas struktuuriüksuses või konkreetses allüksuses,
- lahendus, millega on ühiselt nõustunud mõlemad pooled.

Kui ahistamist ei tuvastata ning kehtivaid norme rikutud ei ole, tuleks mõlemale poolele tagada, et [uurimis]menetlus ei too nende jaoks kaasa ühtki negatiivset tagajärge.

[...]“

- 11 Pealkirja „Andmete säilitamine“ all on vääriskuspoliitikaga seonduva uurimismenetluse korras täpsustatud:

„Selleks, et kaitsta kõiki asjasse puutuvaid pooli, säilitatakse dokumente rangelt konfidentsiaalsetena ning teavet avaldatakse üksnes äärmisel vajadusel. Poliitika üle järelevalve teostamiseks ning selle ühetaolise ja õiglase kohaldamise tagamiseks säilitab [personaliteenistus] konfidentsiaalsena ja isikuandmete kaitse eest vastutava ametniku kontrolli all toimikud, mis sisaldavad nimesid, kuupäevi, kaebusi ja lahendusi.“

Vaidluse taust

- 12 Hageja SQ, kes on panga töötaja, asus 1. aprillil 2008 pangas tööle [konfidentsiaalne]¹ osakonna (edaspidi „vaidlusalune osakond“) [konfidentsiaalne] atašeenä.

1 Konfidentsiaalsed andmed kustutatud.

- 13 Aastal 2011 otsustas toona vaidlusalust osakonda juhtinud direktor, et hageja peab asuma tööle vahetult tema alluvusse ning sellega seoses anti hagejale lahendamiseks teatud konkreetset ülesanded. Samas juhtis hageja tegelikult alates 2011. aasta oktoobrist alates ühte meeskonda, mis 2013. ja 2014. aastal koosnes ühest kommunikatsioonispetsialistist, ühest täistööajaga assistendist ja ühest noorest spetsialistist.
- 14 Hageja väitel taotles vaidlusaluse osakonna toona ametis olnud direktor mitmel korral, et hageja roll ümber hinnataks, et hageja juhitud meeskond muudetakse struktuuriüksuseks ning et hagejast saaks sellest tulenevalt üksuse juht.
- 15 Pärast selle direktori lahkumist 2014. aasta oktoobris asus ametisse uus direktor (edaspidi „uus direktor“). Viimasele oli pank andnud ülesande vaidlusalune osakond ümber korraldada, kuna selle tegevus ei olnud rahuldav, muu hulgas põhjusel, et nappis vajalikke teadmisi ja oskusi – probleem, mis tuli lahendada väljastpoolt uute töötajate värbamise teel.
- 16 Hageja juhitud meeskonda vaidlusaluse osakonna ümberkorraldamisel alles ei jäetud. Samas taotles hageja mitmel korral uuel direktorilt edutult oma ametijuhendi ajakohastamist.
- 17 Läbipõlemise tagajärjel jäi hageja 2. juunil 2016 haiguspuhkusele.
- 18 Hageja vestles 8. septembril 2016 personali peadirektoraadi töösuhete ja haldusteenuste osakonna töösuhete ja tööheaolu talituse juhataja ning ühe personaliteenistuse spetsialistiga. Pärast seda vestlust saatis ta mõlemale oma vestluspartnerile e-kirja, milles kirjeldas uue direktori teatud käitumisakte, mis olid tema hinnangul käsitatavad psühholoogilise ahistamise ja soolise diskrimineerimisena. Selles e-kirjas palus ta leida olukorrale kiire ja kokkuleppeline lahendus, mis oleks võinud seisneda talle kaheks aastaks isiklikel põhjustel puhkuse andmises või tema nimetamises üksuse juhi ametikohale mõnes teises osakonnas.
- 19 Hageja esitas 26. oktoobril 2016 selleks ettenähtud vormil avalduse kaheks aastaks isiklikel põhjustel puhkuse saamiseks, mis oli tema hinnangul õigustatud sellega, et uus direktor teda psühholoogiliselt ahistas ning viis oma tegevuses ellu soolist diskrimineerimist. Hageja selgitas, et esiteks võimaldaks talle kaheks aastaks isiklikel põhjustel antav puhkus pangal uurida asjaolusid ning võtta meetmed, mis on vajalikud selleks, et uue direktori sellised käitumisaktid lõpeksid, ilma et hageja peaks kartma või kannatama võimalikke survemeetmeid. Teiseks võimaldaks isiklikel põhjustel võetav puhkus hagejal taastada usk oma juhtimisoskusesse eesmärgiga minna tööle mõnda ettevõttesse või ettevõtte asutada.
- 20 Samuti esitas hageja 26. oktoobril 2016 panga asutusesiseste eeskirjade alusel kaebuse (edaspidi „kaebus“), millega taotles esimese võimalusena seda, et tema suhtes toime pandud uue direktori käitumisaktid tunnistataks psühholoogiliseks ahistamiseks eetikakoodeksi artiklite 3.6 ja 3.6.1 tähenduses ning väarikust käsitlevate asutusesiseste eeskirjade rikkumiseks. Teise võimalusena leidis hageja, et need käitumisaktid olid vastuolus eetikakoodeksi artiklitega 1.1, 3.1, 3.3 ja 3.5.
- 21 Selsamal 26. oktoobril 2016 esitas hageja, lähtudes eetikakoodeksi artiklist 1.5.1 koosmõjus panga poolt 21. jaanuaril 2009 vastu võetud rikkumistest teatamise poliitikaga (edaspidi „rikkumistest teatamise poliitika“), rikkumisteate uue direktori käitumise kohta, mis tema hinnangul oli käsitatav võrdsete võimaluste tagamise kohustuse rikkumisena nimetatud koodeksi artikli 1.2 tähenduses ning soolise diskrimineerimisena sama koodeksi artikli 1.3 tähenduses (edaspidi „rikkumisteate“). Sisuliselt heitis hageja ette seda, et kuuest vaidlusaluses osakonnas juhtimisülesandeid täitnud naissoost töötajast asendati neli meesoost töötajatega. Uus direktor olevat nii enda ümber koondanud peamiselt mehi ning viljelenud eetikakoodeksiga vastuolus olevaid praktikaid.

Psühholoogilise ahistamisega seotud kaebus ja rikkumisteade

- 22 Selgitades, et tema karjäär seiskus järsult pärast uue direktori ametisse asumist, väitis hageja kaebuses, et uus direktor kasutas juhtimisvõtteid, mille eesmärk oli vaidlusaluse osakonna naisjuhtide väljavahetamine ning selle raames ka hageja „murdmine“, keda tema eelkäija oli täielikult usaldanud. Viies hageja üle vastutusega ametikohale, mille eesmärgid ei olnud selgelt määratletud, olevat uus direktor ta „isoleerinud“.
- 23 Hageja tõi välja ka selle, et uus direktor „lammutas“ varem hageja juhitud kolmest isikust koosneva meeskonna, seadis kahtluse alla nende kolme isikuga seonduva hageja tegevuse õiguspärasuse, kritiseeris korduvalt hagejat, andis teistele isikutele tööülesandeid, mille täitmine oleks põhimõtteliselt pidanud olema hageja kohustus, hoidis kinni hageja vastutusalas olevate tööülesannete täitmisega seotud informatsiooni, jättes iseäranis hageja kutsumata koosolekutele, kus valmistati ette tähtsat koosolekut panga presidendiga, ei andnud, vaatamata küsimisele, hageja tööalase tegevuse osas tagasisidet (*feedback*) ning tegutses mitmel korral pahatahtlikult, sealhulgas pärast hageja haiguspuhkusele jäämist.
- 24 Mis puudutab viimati nimetatut, siis oli uus direktor hagejat ühe hageja kolleegi ja sõbra ees agressiivsel toonil laimanud; ta oli kavatsenud taotleda personaliteenistusest hageja suunamist tervisekontrolli, kuigi hageja oli kõik tervisetõendid esitanud; ta oli määranud hageja aastaeesmärgid 2016. aasta juunikuus, kuigi hageja oli haiguspuhkusel, ning viimaks oli ta lasknud avaldada konkursiteate hageja ametikoha täitmiseks, kuigi hageja ei olnud personali peadirektoraati veel teavitanud sellest, et ta ei soovi pärast haiguspuhkuse lõppemist oma ametikohal jätkata.
- 25 Hageja väitis veel, et uus direktor karistas teda üksuse juhi ametikoha täitmisega seotud konkursil. Kuigi hageja kandideeris sellele töökohtale, olevat uus direktor teavitanud teda 29. juunil 2015, et tutvustab päeva lõpus vaidlusaluse osakonna uut struktuuri. Hoolimata hageja vestlusest üksuse juhi ametikoha konkursikomisjoniga, mis pidi toimuma järgmisel päeval ja mis pidanuks olema selle ametikoha saamisel otsustava tähtsusega, tutvustas uus direktor vaidlusaluse osakonna töötajatele uut teenistusstruktuuri, kus hageja ei olnud üksuse juht, mis asjaomase isiku hinnangul näitab, et uus direktor oli juba otsustanud hageja sellelt konkursilt kõrvaldada.
- 26 Lisaks süüdistas hageja uut direktorit muu hulgas koosolekute käigus tehtud sobimatutes, agressiivsetes, põlglikes ja süüdistavates väljaütlemistes, ebamõistlike, kummaliste ja segaste nõudmiste esitamises ning hageja kritiseerimises hageja selja taga. Konkreetselt oli uus direktor avaldanud, et panga töötajad ei peaks kaebama, kuna neil on vedanud, et neil on sellised töökohad ja palgad, nagu neil on. Ta olevat ka öelnud, et direktori ametikohale värbamisel ei saanud ta aru, et erinevalt sellest, mida ta võis teha oma eelmistel ametikohtadel, ei saa ta omatahtsi vallandada töötajaid, kes talle ei sobi.
- 27 Hageja heitis ette ka soovivat käitumist teatud töötajate suhtes, iseäranis isikute suhtes, kes olid töötanud ühes teises rahvusvahelises organisatsioonis, ja kelle värbamist uus direktor olevat soodustanud, ning teiselt poolt kriitilist suhtumist või huvipuudust nende töötajate, sealhulgas hageja töö suhtes, kes olid osakonnas tööl enne, kui tema direktori ametikohale asus.
- 28 Hageja esitas kaebuses pangale järgmised taotlused:
- esiteks algatada väärikust käsitlevate asutusesiseste normide alusel haldusjuurdlus, et uurida kaebuses välja toodud asjaolusid, kuulates seejuures ära hageja, tunnistajad, keda ta soovib kutsuda, ning kõik muud asjaolude kohta teavet omavad isikud;
 - teiseks tuvastada ametlikult, et neil asjaoludel oli tegemist hageja ning võimalik, et ka teiste töötajate psühholoogilise ahistamisega;

- kolmandaks otsustada personalieeskirjade artikli 38 alusel distsiplinaarmenetluse algatamine vastutavaks peetava isiku või isikute suhtes, iseäranis uue direktori suhtes, kui viimane ei otsusta omal soovil ametist lahkuda;
 - neljandaks rahuldada järgmised taotlused:
 - anda talle isiklikel põhjustel puhkust kaheks aastaks;
 - nimetada ta isiklikel põhjustel antud puhkuselt naastes üksuse juhi ametikohale kas vaidlusaluses osakonnas või juhul, kui vaidlusalust osakonda juhivad endiselt uus direktor, siis muus osakonnas;
 - teha talle ettepanek kohase rahalise hüvitise maksmise kohta, hüvitamiseks esiteks kaebuse aluseks olevate asjaolude tõttu talle tekkinud mittevaraline kahju ja teiseks varaline kahju, mis seisneb saamata jäänud töötasus tulenevalt sellest, et hagejat ei edutatud üksuse juhi ametikohale nagu vaidlusaluse osakonna eelmise direktori juhtimise ja kontrolli all saavutatud teenistusnäitajad oleksid lubanud eeldada.
- 29 Selsamal 26. oktoobril 2016 esitas hageja eetikakoodeksi artikli 1.5.1 alusel ka rikkumisteate, milles ta tõi välja uue direktori poolt 2015. ja 2016. aastal viljeletud poliitika, mida ka personali peadirektoraat kahtluse alla ei seadnud, ja mis näis endast kujutavat võrdsete võimaluste tagamise kohustuse rikkumist eetikakoodeksi artikli 1.2 tähenduses ja soolist diskrimineerimist selle koodeksi artikli 1.3 tähenduses.

Uurimismenetlus

- 30 Personali peadirektoraadi peadirektor ja personaliosakonna juhataja (edaspidi „personaliosakonna juhataja“) küsis 3. novembri 2016. aasta e-kirjas hagejalt, kas ta soovib uurimismenetluses kutsuda tunnistajaid ütlusi andma ning kas ta soovib ise koostada teate, millega teavitatakse uut direktorit teda puudutavast kaebusest, või nõustub ta sellega, et kommenteerib peadirektoraadi teenistuste poolt koostatud teate projekti. Hageja märkis sama aasta 6. novembri e-kirjas vastuseks, et vääriskuspoliitikaga seonduva uurimismenetluse korra artikli 3 punkti a ja artikli 4 punkti a kohaselt tuleb see teade peadirektoraadil koostada omal vastutusel, lähtudes hageja kaebusest ja selle kaebuse toetuseks esitatud tõenditest. Personali peadirektoraadi jurist saatis 9. novembri 2016. aasta e-kirjas hagejale kõnealuse teate projekti, tehes ettepaneku esitada soovi korral oma märkused, millest hageja sama aasta 11. novembri e-kirjas keeldus, korrates, et see oleks vastuolus kohaldatavate sätetega, mille kohaselt peab selle teate koostama personali peadirektoraat, mis tuleb saata isikule, kelle käitumine kaebusega kahtluse alla seatakse.
- 31 Hageja nõustaja võttis 17. novembril 2016 ühendust pangaga, et arutada võimaliku sõbraliku kokkuleppe tingimusi.
- 32 Panga peasekretär ja personaliosakonna juhataja kinnitasid 18. novembri 2016. aasta ühises kirjas, et on hageja esindaja eelmise päeva kirjas väljendatud taotlused kätte saanud. Sellega seoses teavitasid nad hagejat, et panga vastavusosakonnale oli pandud kohustus hageja väiteid kontrollida. Vaidluse võimaliku lahendamise kohta sõbraliku kokkuleppega märkisid nad, et pidades silmas pooleliolevaid haldusmenetlusi ning väidetavate asjaolude raskust, ei saa pank hageja taotlust rahuldada. Konkreetselt tema esitatud kahju hüvitamise taotlus näis nende hinnangul ennatlik, kuni väidetud asjaolude esinemine ei ole menetlustes tuvastamist leidnud.

- 33 Personaliosakonna juht ning töösuhete ja haldusteenuste osakonna juhataja teavitasid hagejat 22. novembri 2016. aasta kirjas, et pank otsustas rahuldada tema taotluse anda talle isiklikel põhjustel puhkust 1. detsembrist 2016 kuni 31. detsembrini 2018 ning seda üksnes hageja poolt välja toodud põhjusel, mis puudutas tema kava asuda tööle mõnesse ettevõttesse või asutada ettevõtte.
- 34 Väärikuspoliitika kohaselt nimetati 25. novembril 2016 uurimismenetluse raames moodustatud uurimiskomisjoni kolm liiget. Antud juhul olid nendeks üks õigusteaduse professor, üks Luksemburgi valitsuse juures töötav psühholoog ning selleks ajaks pensionil olev endine panga personalidirektor.
- 35 Hageja edastas 2. detsembril 2016 personali peadirektoraadile nende seitsme tunnistaja nimed, keda ta soovis, et uurimiskomisjon ära kuulaks, ning teavitas samas uurimiskomisjoni, et vestlusel abistavad teda tema nõustaja ning tema abikaasa.
- 36 Hagejale teatati sama aasta 5. detsembril, et nimekiri on edastatud uurimiskomisjonile, kes otsustab, kas taotlus rahuldada. Sellega seoses tehti hagejale ka ettepanek määrata väärikuspoliitika kohaselt üks isik, kes teda vestlusel uurimiskomisjoniga abistab, soovitades siiski välistada sellest valikust perekonnaliikmed.
- 37 Hageja esitas 5. detsembril 2016 täiendavad dokumendid, nimelt oma psühhiaatri aruande, mis tõendas, et tal tekkis läbipõlemine uue direktori poolt tema suhtes toime pandud käitumisaktide tõttu. Lisaks esitas ta sel kuupäeval ametliku taotluse, et õigusküsimustes võiks teda abistada tema nõustaja ning moraalselt tema abikaasa.
- 38 Hagejale teatati 9. detsembril 2016 uurimiskomisjoni otsusest kuulata tema taotletud seitsmest tunnistajast ära üksnes kolm ning keelduda hilinemise tõttu hageja 5. detsembril 2016 edastatud teabe toimikusse lisamisest. Lisaks teatati talle, et uurimiskomisjon nõustus sellega, et hagejat abistavad kaks tema poolt nimetatud isikut.
- 39 Hageja vaidlustas 12. detsembril 2016 uurimiskomisjoni selle menetlusliku otsuse. Järgnevast e-kirjavahetusest nähtub sisuliselt, et lõpuks nõustus uurimiskomisjon 2. detsembril 2016 esitatud dokumente uurima, hagejal lubati esitada toimikusse kirjalikud ütlused nendelt neljalt tunnistajalt, kelle ärakuulamisest uurimiskomisjon keeldus, ning hageja ja panga vastastikusel kokkuleppel otsustati, et uurimiskomisjoni istungid salvestatakse, ent salvestised hävitatakse pärast seda, kui panga president on asja kohta oma otsuse teinud.
- 40 Uurimiskomisjon kuulas hageja, uue direktori ja kolm hageja kutsutud tunnistajat ära 4. jaanuaril 2017. Hiljem palus uurimiskomisjon hagejal vastata veel ühele viimasele kirjalikule küsimusele, mida hageja tegi oma nõustaja 8. veebruari 2017. aasta e-kirjaga.
- 41 Hageja saatis 6. veebruaril 2017 oma nõustaja vahendusel panga presidendile ja veel kaheksale EIPs töötavale adressaadile kirja ja e-kirja, milles kaebas EIP rikkumistest teatamise poliitika puuduliku toimimise üle, kuivõrd ta ei olnud saanud vastust rikkumisteatele, mille ta tegi seonduvalt uue direktori tegevusega, mis tema hinnangul kujutas endast võrdsete võimaluste tagamise kohustuse rikkumist ja soolist diskrimineerimist. Selles kirjas palus ta panga presidendil see rikkumisteade läbi vaadata ning võtta vajalikud ajutised või lõplikud meetmed enne 1. märtsi 2017. Hageja leidis, et vajaduse korral on ta sunnitud rikkumistest teavitamise poliitika punkti III.2 alapunkti d kohaselt pöörduma Euroopa Liidu Ombudsmani poole.

Uurimisaruanne

- 42 Uurimiskomisjon kinnitas 15. märtsil 2017 oma aruande (edaspidi „aruanne“), milles ta leidis, et kaebuses hageja esile toodud asjaolude hulgas on kaks sellist, mis võivad objektiivselt olla käsitatavad psühholoogilise ahistamisena, nimelt esiteks see, et uus direktor andis ebaadekvaatse kirjaliku vastuse

hageja taotlustele tema uus roll vaidlusaluses osakonnas kindlaks määrata, ning teiseks see, et uus direktor jättis täitmata kohustuse määrata aasta varem koos hagejaga kindlaks viimase eesmärgid. Lisaks leidis uurimiskomisjon, et psühholoogilise ahistamisena käsitatavate käitumisaktide mõju raskendas uue direktori suutmatust teavitada hagejat adekvaatselt teatud ülesannete andmisest ning anda talle selget teavet.

- 43 Uurimiskomisjon käsitles ükshaaval kaebuses muus osas hageja esile toodud asjaolusid, ent ei leidnud, et muud asjaolud peale käesoleva kohtuotsuse eelmises punktis nimetatute oleksid hõlmatud mõistega „psühholoogiline ahistamine“.
- 44 Mis puutub hageja juhitud kolmeliikmelise meeskonna kaotamisse, siis tõi uurimiskomisjon välja, et see oli ette nähtud vaidlusaluse osakonna ümberkorralduskavas, mille oli heaks kiitnud panga juhatus. Mis puutub aga üksuse juhataja ametikoha täitmisesse, siis tões uurimiskomisjon, et uus direktor korraldas valikumenetluse, kuigi pangas võisid direktorid üksuse juhataja ametikoha täita ilma konkursikomisjonis toimuvat valikumenetlust läbimata. Selles olukorras leidis uurimiskomisjon, et kuigi võis olla kahetsusväärne, et uus direktor avaldas uue teenistusstruktuuri selle ametikoha täitmiseks hagejaga toimuva vestluse eelõhtul, ei olnud võimalik asuda seisukohale, et tegemist oleks olnud rikkumisega, eriti kuna hageja ei jäänud konkursil sellele ametikohale kandideerijate hulgas teisele kohale ning konkursikomisjon põhjendas tema kandidatuuri tagasilükkamise otsust tema esinemisega sellel vestlusel. Uurimiskomisjon leidis niisiis, et sellega seoses ei ole võimalik asuda seisukohale, et tegemist olnuks psühholoogilise ahistamisega.
- 45 Mis puutub asjaolusse, et uus direktor seadis kahtluse alla hageja rolli meeskonnajuhina vaidlusaluses osakonnas ning hageja kui ülemuse õiguse seada eesmärgid ja hinnata selle meeskonna kolme liiget, siis asus uurimiskomisjon seisukohale, et kuigi selline kahtluse püstitamine ja kriitika oli kohatu, nähtub, et see leidis aset vaid ühel korral, mistõttu seda ei saa käsitada psühholoogilise ahistamisena.
- 46 Mis puutub hageja tööülesannete määratlemisse vaidlusaluses osakonnas pärast ümberkorraldamist, siis leidis uurimiskomisjon, et ülemusena oli uuel direktoril kohustus hageja probleemiga tegeleda. Uurimiskomisjoni hinnangul ei olnud see, et uus direktor jättis hageja rolli ja aasta-eesmärgid täpsustamata, mitte üksnes märk halvast juhtimisest (*poor management*), vaid lisaks vähendas selle isiku, kellega nõnda käituti, eneseaustust ja -usaldust, kuivõrd ta oli mitmel korral sõnaselgelt nõuandeid ja konkreetseid juhiseid küsinud. Selles olukorras leidis uurimiskomisjon, et hageja ametikoha ülesannete ja talle seatud eesmärkide kohta õigel ajal teabe andmata jätmise kujutas endast psühholoogilist ahistamist.
- 47 Selle kohta, et uus direktor andis teistele isikutele teatud ülesandeid, mida varem täitis hageja, kes tookord töötas eelmise direktori otsealluvuses, tõi uurimiskomisjon välja, et pole selge, mil määral need ülesanded tegelikult teistele isikutele anti. Selles osas leidis uurimiskomisjon, et kuigi ülemuste ja alluvate vahelise adekvaatse teabevahetuse puudumine viitab „halvale juhtimisele“ (*poor management*), ei vasta see psühholoogilise ahistamise mõistele, isegi kui see võis raskendada hageja ametikoha ülesannete ja talle seatud eesmärkide kirjeldamata jätmises seisneva psühholoogilise ahistamise mõjusid.
- 48 Mis puutub uue direktori poolt väidetavat teabe kinni hoidmist, siis avaldas uurimiskomisjon selles osas kahetsust, ent leidis, et tegu ei olnud psühholoogilise ahistamisega.
- 49 Seoses sellega, et uus direktor ei reageerinud ega vastanud hageja e-kirjadele ja küsimustele, tõi uurimiskomisjon välja, et uus direktor korraldas mitu koosolekut, kus hageja kohal oli, mistõttu polnud võimalik tuvastada soovi hagejat kõrvale jätta. Seetõttu leidis uurimiskomisjon, et kõnealust käitumist ei saa käsitada psühholoogilise ahistamise vormina.

- 50 Seoses asjaoluga, et uus direktor kavatses nõuda, et hageja läbiks arstliku kontrolli, mida pangal on õigus nõuda töötajate pikaajalise töövõimetuse korral, leidis uurimiskomisjon, et uus direktor seda sammu ette ei võtnud, sest lõpuks ta hagejalt selle kontrolli läbimist ei nõudnud. Samuti leidis uurimiskomisjon, et selle puhul ei esinenud „ahistamise motiivi“.
- 51 Mis puutub sellesse, et hageja eesmärgid kehtestati ajal, mil ta oli haiguse tõttu töölt eemal, siis leidis uurimiskomisjon, et selle puhul „ahistamise motiivi“ ei esinenud, tuues välja, et panga meditsiiniteenistus oli soovitanud uuel direktoril ja asjasse puutuva talituse juhatajal hagejaga tema haiguspuhkuse ajal sel teemal mitte ühendust võtta. Samamoodi ei saanud hageja ette heita seda, et pank avaldas vaba ametikoha teate tema ametikoha täitmiseks, arvestades, et ta oli pikaajalisel haiguspuhkusel.
- 52 Mis puutub etteheitesse, et uus direktor kasutas kõnes agressiivset tooni, leidis uurimiskomisjon, et hageja pole seda väidet piisavalt tõendanud, eriti pidades silmas seda, et uue direktori hagejale saadetud e-kirjade toon oli pigem sõbralik või viisakas.
- 53 Mis puutub kohatusse kriitikasse, mida uus direktor hageja aadressil olevat teinud, siis leidis uurimiskomisjon, et need sõnavõtted ei kujutanud endast psühholoogilist ahistamist. Mis puutub asjaolusse, et uus direktor oli enneaegu lõpetanud panga peasekretäri asetäitja, hageja ning tema enda vahel toimunud kokkusaamise, siis leidis uurimiskomisjon, et uus direktor võis asuda seisukohale, et pidades silmas, milliseid elementaarseid küsimusi hageja selle kokkusaamise käigus esitas, ei olnud ta kõne all olnud teemaks piisavalt valmistunud. Kuna selline sündmus leidis siiski aset vaid ühe korra (*a single event*), „ei [nõustunud] uurimiskomisjon sellega, et tegemist oleks võinud olla ahistamisega“.
- 54 Uurimiskomisjon lükkas põhjendamatu tõttu tagasi ka hageja etteheited, mis puudutasid seda, et uus direktor oli hagejalt väidetavalt nõudnud teabe andmist, andmata piisavalt teavet selliste nõudmiste eesmärgi kohta või ilma, et need oleksid olnud kiireloomulised. Samamoodi, mis puutub uue direktori poolt kolleegide ees räägitut, mis käsitles ühelt poolt hageja isikut ning teiselt poolt panga töötingimusi, siis ei pidanud uurimiskomisjon hageja etteheiteid põhjendatuks.
- 55 Mis puutub asjaolusse, et uus direktor, olles vaidlusaluses osakonnas teadmiste ja oskuste nappusest tingitud probleemide lahendamise huvides kaasanud uusi töötajaid väljastpoolt, koondas oma tähelepanu neile isikutele, riskides sellega, et varem ametis olnud töötajad tunnevad end diskrimineerituna, siis leidis uurimiskomisjon, et isegi kui ta ei saanud hakkama olemasolevatele töötajatele olukorra adekvaatse selgitamisega, ei ole selline käitumine käsitatav psühholoogilise ahistamisena.
- 56 Mõõndes, et subjektiivselt oli hageja oma tööalase olukorra tõttu kannatanud ja kannatas jätkuvalt, jõudis uurimiskomisjon järeldusele, et uuele direktorile saab ette heita viletsat juhtimis- ja kommunikatsioonivõimet. Kuigi talle endale avaldati märkimisväärset survet vaidlusaluse osakonna tegevuse põhjalikuks ümberkorraldamiseks, tagades samas jätkuvalt igapäevaste ülesannete täitmise, leidis uurimiskomisjon, et ta oli kursis sellega, et hageja on rahulolematu meeskonna juhi ülesannete kaotamise tõttu, ning seepärast oleks ta pidanud kahekordistama oma pingutusi selleks, et teha selgeks, milline on hageja uus roll vaidlusaluses osakonnas. Seevastu ei andnud uus direktor talle uut ametikirjeldust enne, kui ta oli jäänud haiguspuhkusele. Tema juhtimisstiil ning see, et tal enam kui kahe aasta jooksul hageja suhtes mõistmist ei tekkinud, alandas uurimiskomisjoni hinnangul ka asjaomase isiku enesehinnangut, vähendas tema eneseusaldust ja tema tõhusust.
- 57 Aruande lõpus soovitas uurimiskomisjon panga presidendil esiteks nõuda, et uus direktor hageja ees ametlikult ja kirjalikus vormis vabandaks, ning teiseks paluda tal aru saada oma suhtumise mõjust teistele töötajatele ning seda EIP poolt osutatava erialase *coaching*'u abil, mis aitaks tal tegelikult mõista oma juhtimis- ja/või kommunikatsioonistiili mõju ja arendada suuremat mõistmist tema alluvuses olevate töötajate suhtes.

58 Uurimiskomisjon lisan, et panga president võiks soovida väärikuspoliitika alusel ametliku distsiplinaarmenetluse algatamist, kui uus direktor ei peaks ülalnimetatud meetmetele alluma või juhul, kui kolme aasta jooksul panga presidendi otsuse tegemisest peaks tema suhtes esitatama uus kaebus, mille uurimiskomisjon põhjendatuks tunnistab.

Vaidlustatud otsus ja selle rakendamise meetmed

59 EIP president teatas hagejale 20. märtsi 2017. aasta otsusega (edaspidi „vaidlustatud otsus“) uurimismenetluse lõpetamisest ning edastas hagejale uurimiskomisjoni aruande ja märkis, et on uuele direktorile teatanud, et algatab tema suhtes distsiplinaarmenetluse, kui tema suhtes esitatakse tulevikus uus kaebus, mille uurimiskomisjon põhjendatuks tunnistab. Lisaks teatas ta hagejale, et esiteks palus ta uuel direktoril hageja ees talle põhjustatud kannatuste eest ametlikult vabandada ning teiseks andis ta personaliteenistusele ülesande uurida võimalusi pakkuda uuele direktorile erialast *coaching*'ut seoses tema juhtimis- ja kommunikatsioonistiiliga.

60 EIP presidendile adresseeritud 23. märtsi 2017. aasta kirjas, mille ärakirja saatis ta e-postiga nimetatud presidendile ning EIP peasekretärile, töösuhete ja haldusteenuste osakonna direktorile ning suhete ja tööheaolu talituse juhatajale, leidis hageja, et vaidlustatud otsus ei ole õiguspärane, rõhutades esiteks, et see põhineb psühholoogilise ahistamise mõiste vääril tõlgendamisel ja vaidlusaluste faktiliste asjaolude poolikul ja osaliselt vastuolulisel või lausa vääril hindamisel, ning teiseks, et otsuses uue direktori suhtes ette nähtud sanktsioon on kohatu, arvestades käesoleval juhul kõne all olevate käitumisaktide raskust. Lisaks taotles ta seda, et EIP teenistused saadaksid talle hiljemalt 25. aprillil 2017 uue direktori kirjaliku vabanduse ning teeksid talle pakkumise tema varalise ja mittevaralise kahju hüvitamiseks.

61 Personaliosakonna juhataja ning töösuhete ja haldusteenuste osakonna direktori poolt ühiselt allkirjastatud 10. aprilli 2017. aasta kirjas teatasid nad hagejale vastuseks viimase nõustaja 8. märtsi 2017. aasta e-kirjale, et väärikuspoliitika kohane rikkumistest teatamise menetlus on pooleli ning selles etapis ei saa kõne alla tulla tema taotlus vaidluse sõbralikuks lahendamiseks. Lisaks töid allakirjutanud selles kirjas välja, et hageja nõustaja oli oma 6. veebruari 2017. aasta kirja, mida on käsitletud käesoleva kohtuotsuse punktis 41, saatnud paljudele isikutele, kuigi selle kirja sisu oli olemuselt äärmiselt konfidentsiaalne, ning see võib mõjutada EIP töötaja tööalast mainet. Niisiis teatasid nad nõustajale, et sellise tegevuse näol võib olla tegu uurimismenetluse seisukohast põhimõttelise tähtsusega konfidentsiaalsusnõuete rikkumisega ning see võib tekitada kahju hageja kolleegidele, kes on selle menetlusega seotud. Seetõttu teatati hageja nõustajale, et pank analüüsib õiguslikke võimalusi Luksemburgi ametivõimudele hagi esitamiseks selle olukorra lahendamiseks ja pangasiseste meetmete võtmiseks.

62 Hageja nõustaja taotles 13. aprilli 2017. aasta kirjas personaliosakonna juhatajalt esiteks seda, et ta võtaks enne 25. aprilli 2017 ametlikult tagasi oma sama aasta 10. aprilli kirjas esitatud ähvarduse võtta hageja suhtes asutusesiseseid meetmeid seoses väidetava konfidentsiaalsuskohustuse rikkumisega; teiseks seda, et uue direktori suhtes algatataks distsiplinaarmenetlus, kuna ta ei olnud endiselt täitnud kirjaliku vabanduse esitamise kohustust, ning kolmandaks hagejale tekitatud kahju hüvitamiseks pakkumise tegemist, mis vastaks ühe aasta palgale.

63 Pank edastas 9. mai 2017. aasta kirjaga hagejale 3. mai 2017. aasta kuupäeva kandva kirja, milles uus direktor teatas hagejale esiteks, et „tal on väga kahju nende kannatuste pärast, mida [hagejale] põhjustas see, et ta ei määratlenud selgelt 2015. aasta eesmärke ja [hageja] rolli [vaidlusaluses] osakonnas“; teiseks, et ta aktsepteerib uurimiskomisjoni järeldusi, milles leiti, et tegu oli psühholoogilise ahistamisega, ning kolmandaks, et ta loodab, et vaatamata sellele raskele kogemusele võiksid nad „panna aluse viljakale ja positiivsele koostööle tulevikus“. 9. mai 2017. aasta kirjas teatati hagejale uue direktori suhtes vaidlusaluses otsuses viidatud erialase *coaching*'u alustamisest.

64 Hageja esitas 2. juunil 2017 personalieeskirjade artikli 41 alusel lepitusmenetluse alustamise avalduse, milles ta taotles lepituskomisjonilt vaidlustatud otsuse osalist tühistamist, kuivõrd selles oli lubamatult vähendatud esiteks kõnealuse psühholoogilise ahistamise asjaolude raskust ja teiseks määratud käesoleval juhul liiga leebe karistus. Ta taotles ka hüvitist esiteks 121 992 euro ulatuses kahju eest, mis tekkis talle seoses kõnealuse psühholoogilise ahistamisega, teiseks 25 000 euro ulatuses mittevarelise kahju eest, mis tekkis juhtkonna õigusvastaste tegude tõttu ning kolmandaks 25 000 euro ulatuses kahju eest, mis tekkis seoses personaliosakonna juhataja poolt rikkumistest teatamise menetluse sõltumatuse põhimõtte väidetava rikkumisega ning samuti tema 10. aprilli 2017. aasta kirjas sisalduva ähvarduse või heidutusega.

Menetlus ja poolte nõuded

65 Hageja esitas käesoleva menetluse algatamiseks hagiavalduse, mis saabus Üldkohtu kantseleisse 15. juunil 2017.

66 Hageja palub Üldkohtul:

- tühistada osaliselt vaidlustatud otsus;
- mõista hagejale tekitatud mittevarelise kahju eest EIP-lt välja vastavalt 121 992 euro, 25 000 euro ja 25 000 euro suurune hüvitis;
- mõista kohtukulud välja EIP-lt.

67 EIP palub Üldkohtul:

- jätta hagi rahuldamata;
- mõista kohtukulud välja hagejalt.

68 Kuna pooled ei esitanud taotlust, et korraldataks kohtuistung suuliste seisukohtade ärakuulamiseks vastavalt Üldkohtu kodukorra artikli 106 lõikele 1, otsustas Üldkohus (esimene koda) kodukorra artikli 106 lõike 3 alusel lahendada kohtuasja ilma menetluse suulise osata, kuna ta leidis, et tal on kohtuasja toimikus olevate dokumentide põhjal piisavalt teavet.

Õiguslik käsitlus

Esialgsed märkused seoses panga teenistuskorra ning panka puudutavate kaebuste kohtueelse menetluskorra järgimisega

69 Kõigepealt tuleb märkida, et panga teenistujatele ei laiene Euroopa Liidu ametnike personalieeskirjad, mis on sätestatud nõukogu 29. veebruari 1968. aasta määruses (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 259/68, mida on viimati muudetud Euroopa Parlamendi ja nõukogu 22. oktoobri 2013. aasta määrusega (EL, Euratom) nr 1023/2013 (edaspidi „ametnike personalieeskirjad“), ega Euroopa Liidu muude teenistujate teenistustingimused, mida on nimetatud ELTL artiklites 270 ja 336.

70 Panga teenistujate suhtes kohaldatakse teistsugust õiguslikku režiimi, nimelt personalieeskirju, mis on vastu võetud panga kodukorra artikli 31 alusel, mis omakorda on vastu võetud ELLile ja ELTLile lisatud protokollis nr 5 artikli 7 lõike 3 punkti h alusel.

- 71 Mis puutub panga vastu esitatud nõuete kohtueelse lahendamise korda, siis erinevalt enne 1. juulit 2013 kehtinud regulatsioonist (27. aprilli 2012. aasta kohtuotsus *De Nicola vs. EIP*, T-37/10 P, EU:T:2012:205, punkt 75, ja 19. juuli 2017. aasta kohtuotsus *Dessi vs. EIP*, T-510/16, ei avaldata, EU:T:2017:525, punktid 21–34), on sestpeale personalieeskirjade artiklis 41 sätestatud, et enne selle sätte alusel panga vastu hagi esitamist on lepitusmenetlus kohustuslik.
- 72 Sellega seoses väidab hageja, nagu ta teatas 14. juuni 2017. aasta kirjas panga presidendile, et käesoleval juhul ei nimetanud EIP lepituskomitee liiget personalieeskirjade artiklis 41 sätestatud ühenädalase tähtaja jooksul, mis hakkas kulgema hageja poolt lepitusmenetluse alustamise avalduse esitamisest 2. juunil 2017.
- 73 Tunnistades oma 26. juuli 2017. aasta vastuskirjas, et ta selle tähtaja jooksul kõnealust liiget ei nimetanud, leidis panga president aga, et see ühenädalane tähtaeg on soovituslik ning panga poolt lepituskomitee liikme nimetamata jätmise ei saa olla samaväärne nende kahe, personalieeskirja artiklis 41 ammendavalt sätestatud asjaoluga, mille korral loetakse lepitusmenetlus luhtunuks. Kohtumenetluses ei vaidlustanud pank siiski käesoleva hagi vastuvõetavust nimetatud artiklis ette nähtud lepitusmenetluse läbimata jätmise argumendil.
- 74 Kuna see, et pank ei nimetanud liiget, kes pidi kuuluma lepituskomitee koosseisu ning seejärel kokkuleppel hageja poolt nimetatud liikmega valima komitee kolmanda liikme, välistas lepituskomitee nõuetekohase koosseisu, tuleb asuda seisukohale, et panga poolt personalieeskirjade artiklis 41 sätestatud ühenädalase tähtaja jooksul selle liikme nimetamata jätmise tõttu lepitusmenetlus luhtus.
- 75 Seetõttu tuleb asuda seisukohale, et vaidlustatud otsuse tühistamise ning sellega seotud kahju hüvitamise nõuete osas oli lepitusmenetlus hagi esitamise ajaks luhtunud, kuna pank ei olnud personalieeskirjade artiklis 41 selleks antud tähtaja jooksul nimetanud lepituskomiteesse oma liiget. Sellest järeldub, et hageja oli tegelikult taotlenud nende nõuetega seotud vaidluse lahendamist lepitusmenetluses enne hagi esitamist, mistõttu ei olnud hagi esitamine ühelgi juhul ennatlik.
- 76 Pärast neid täpsustusi tuleb nüüd üksteise järel käsitleda tühistamisnõudeid ja kahju hüvitamise nõudeid.

Vaidlustatud otsuse osalise tühistamise nõue

- 77 Esiteks täpsustab hageja, et tema esitatud tühistamisnõue puudutab vaidlustatud otsust üksnes esiteks osas, milles panga president keeldus psühholoogilise ahistamisena käsitamast hageja poolt esile toodud ning aruande punktides 20–25, 31, 34, 46, 50 ja 51 kirjeldatud käitumisakte (edaspidi „endiselt vaidluse all olevad käitumisaktid“); teiseks osas, milles ta keeldus uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse algatamisest, ning kolmandaks osas, milles ta otsustas, et vaidlustatud otsus jääb panga asepresidentide ees rangelt konfidentsiaalseks.
- 78 Selliselt formuleeritud tühistamisnõudes tugineb ta kolmele väitele, mis puudutavad vastavalt:
- esiteks õigusnormide rikkumist ja ilmseid hindamisvigu endiselt vaidluse all olevate käitumisaktide kvalifitseerimisel;
 - teiseks õigusnormide rikkumist seoses uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse algatamata jätmisega;
 - kolmandaks õigusnormide rikkumist ja ilmseid hindamisvigu seoses hageja kui kannatanu kohustusega hoida vaidlustatud otsuse konfidentsiaalsust.

Esimene väide, mis puudutab õigusnormide rikkumist ja ilmseid hindamisvigu endiselt vaidluse all olevate käitumisaktide kvalifitseerimisel

79 Esimeses väites, mis jaguneb kaheks eraldiseisvaks osaks, leiab hageja esiteks, et uurimiskomisjon rikkus õigusnorme, kui leidis, et teatud käitumisaktide kvalifitseerimiseks psühholoogiliseks ahistamiseks on vajalik, et need käitumisaktid oleksid korduvad, ning teiseks, et erinevalt seisukohast, millele asuti aruandes, on mõned endiselt vaidluse all olevad käitumisaktid käsitatavad psühholoogilise ahistamisena.

– Esimese väite esimene osa

80 Esimese väite esimeses osas leiab hageja, et aruande punktides 25, 34 ja 46 sisalduvad uurimiskomisjoni seisukohad, millega panga president vaidlustatud otsuses nõustus, on ekslikud, kuivõrd uurimiskomisjon keeldus neis punktides kõne all olnud käitumisakte psühholoogiliseks ahistamiseks kvalifitseerimast üksnes sellele viidates, et need leidsid aset vaid ühel korral.

81 Hageja leiab, et korduvuse nõude all eetikakoodeksi artikli 3.6.1 tähenduses ei peeta silmas sama teo kordumist, vaid seda, et võrdlemisi pika aja jooksul on avaldunud vaenulikkust erinevates tegudes või käitumisaktides, mis ei ole tingimata ja täpselt ühesugused. Mis tahes vastupidine tõlgendus viiks hageja hinnangul absurdini, kuna isikut, kelle suhtes on toime pandud mitu vaenulikku tegu, ei saaks käsitada psühholoogilise ahistamise all kannatanuna üksnes põhjusel, et need käitumisaktid ei olnud täpselt ühesugused.

82 Nii on panga president rikkunud õigusnorme, leides vaidlustatud otsuses, et käitumisaktid, mis seisnesid laimamises, teabe kinnihoidmises ja verbaalses agressiivsuses, mida on analüüsitud vastavalt aruande punktides 25, 34 ja 46, ei ole käsitatavad psühholoogilise ahistamisena ega saanud suurendada uurimiskomisjoni aruandes psühholoogilise ahistamisena tuvastatud käitumisaktide negatiivset mõju.

83 Enda väidetava laimamisega seoses toob hageja täiendavalt välja, et selline käitumine leidis aset 2016. aasta aprillis ja juunis. Seetõttu on panga president teinud ilmse hindamisvea, nõustudes omalt poolt uurimiskomisjoni tõdemusega, et laimamine leidis aset vaid ühel korral.

84 Pank leiab, et esimese väite esimene osa tuleb põhjendamatus tõttu tagasi lükata. Ta rõhutab, et vastupidi hageja seisukohale ei tulene töökohal väärikut käsitleva eetikakoodeksi punktis 3.6.1 sisalduvast psühholoogilise ahistamise mõistest mitte üksnes nõue, et etteheidetav käitumine oleks kordunud „võrdlemisi pika aja jooksul“, vaid ka nõue, et esile toodud käitumisaktid peavad olema „sobimatud“, see tähendab „lubamatud“, sarnaselt sellele, mis on sätestatud ametnike personalieeskirjade artiklis 12a kasutatud psühholoogilise ahistamise mõistet käsitlevas kohtupraktikas. Lisaks leiab pank, et nimetatud punktis 3.6.1 sätestatud „korduvuse“ tingimuse all on silmas peetud mitmel korral selliste tegude kordumist, mida tuleb lubamatutena käsitada just selle korduvuse tõttu. Sellega seoses leiab ta, et kohtupraktikaga vastuolus olev hageja seisukoht viiks selleni, et objektiivselt erinevad ja erinevatel aegadel aset leidnud teod muutuksid üheks psühholoogiliseks ahistamiseks.

85 Ühelgi juhul ei moodusta endiselt vaidluse all olevad käitumisaktid ühtset tervikut. Vastupidi, kuna need on üksteisest eraldiseisvad ja eristatavad, ei saa asuda seisukohale, et tegemist oleks ühtse käitumisega, mis on käsitatav psühholoogilise ahistamisena.

86 Hageja täiendavalt esitatud väite osas leiab pank, et see on faktiliselt ebaõige, kuna uus direktor kritiseeris hagejat kolmandate isikute ees ainult ühel korral.

87 Üldkohus tõdeb kõigepealt, et eetikakoodeksi artiklis 3.6.1 on psühholoogilist ahistamist määratletud nii, et tegemist on „olukorraga, kus ühe või mitme töötaja vaenulikud või sobimatud sõnad, hoiakud või teod, mis on suunatud mõne teise töötaja vastu, korduvad üsna pika aja jooksul“. Eetikakoodeksi

seada sätet tuleb tõlgendada koostoimes vääriskuspoliitika sättega, milles käsitletakse psühholoogilise ahistamise mõistet ja mille kohaselt ei „ole oluline, kas asjaomane käitumine on tahtlik või mitte [kuna] määrav on see, et ahistamine ja heidutamine kujutavad endast soovimatut ja lubamatut käitumist, mis kahjustab ahistatu või heidutatu enesehinnangut ja -usaldust“ (10. juuli 2014. aasta kohtuotsus CG vs. EIP, F-103/11, EU:F:2014:185, punkt 68).

- 88 Selles tähenduses, mis on psühholoogilise ahistamise mõistele antud vääriskuspoliitikas koosmõjus eetikakoodeksi artikliga 3.6.1, on panga ühe töötaja poolt teisele suunatud sõnad, hoiakud või teod käsitatavad „psühholoogilise ahistamisena“, kui need töid objektiivselt kaasa rünnaku isiku enesehinnangule ja -usaldusele (10. juuli 2014. aasta kohtuotsus CG vs. EIP, F-103/11, EU:F:2014:185, punkt 69).
- 89 Eetikakoodeksi artiklis 3.6.1 sisalduv psühholoogilise ahistamise mõiste nõuab, et selle mõiste alla kuulumiseks peavad vaenulikud või sobimatud sõnad, hoiakud või teod olema olnud korduvad ning seda lisaks „üsna pika aja jooksul“. Selles mõttes on see mõiste sarnane ametnike personalieeskirjade artiklis 12a sätestatud mõistega, mille kohaselt on „psühholoogiline ahistamine“ nende personalieeskirjade kohaldamisalasse kuuluvate isikute osas „sobimatu käitumine“, mille puhul peab olema tegemist füüsilise käitumise, kõne- või kirjakeele, žestide või muude tegevustega, mis leiavad aset „aja jooksul, on korduvad või süstemaatilised“, mis tähendab seda, et psühholoogilist ahistamist tuleb mõista kui protsessi, mis toimub tingimata aja jooksul ja eeldab korduvaid või pidevaid tegusid, mis on „tahtlikud“, erinevalt „kogemata asetleidvatest tegudest“ (vt 13. detsembri 2017. aasta kohtuotsus HQ vs. CPVO, T-592/16, EU:T:2017:897, punkt 101, ja 17. septembri 2014. aasta kohtuotsus CQ vs. parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, punktid 76 ja 77).
- 90 Seetõttu võib ametnike personalieeskirjade artiklit 12a puudutavas kohtupraktikas tehtud viide „protsessile, mis toimub tingimata aja jooksul ja eeldab korduvaid või pidevaid tegusid“ olla analoogia alusel asjakohane ka panga töötajate suhtes kohaldamisele kuuluva „psühholoogilise ahistamise“ mõiste kohaldamisel (vt analoogia alusel Euroopa Keskpanga (EKP) distsiplinaarmedetmete kohta 17. märtsi 2015. aasta kohtuotsus AX vs. EKP, F-73/13, EU:F:2015:9, punkt 103).
- 91 Sellega seoses tuleb ära märkida, et psühholoogilise ahistamise mõiste erineb seksuaalse ahistamise mõistest eetikakoodeksi artikli 3.6.2 tähenduses, mille kohaselt on see „mistahes seksuaalse iseloomuga lähenemiskatse või taotlus, mida isik, kellele see suunatud on, ilmselgelt soovinud ei ole, või seksuaalse alatooniga mistahes sõnaline väljendus, žest või käitumine, mis on samamoodi ilmselgelt pealetükkiv“ (vt analoogia alusel ka ametnike personalieeskirjade artikli 12a lõikes 4 toodud määratlust nende eeskirjade kohaldamisalasse kuuluvate isikute osas).
- 92 Kui tõdemus, et tegemist on seksuaalse ahistamisega, ei sõltu tingimata seksuaalse alatooniga soovimatu(te) käitumisakti(de) kordumisest, siis tõdemus, et tegemist on psühholoogilise ahistamisega, järeldub teatud käitumisaktide kogumi tuvastamisest ning selline tõdemus ei saa põhimõtteliselt tugineda üksiku käitumisakti tuvastamisel. Seetõttu ei ole psühholoogilise ahistamise mõistega põhimõtteliselt hõlmatud see, kui üks töötaja võis koosolekul või aruteludes teise töötajaga kogemata sobimatut tooni kasutada (vt analoogia alusel 17. septembri 2014. aasta kohtuotsus CQ vs. parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, punkt 95).
- 93 Nõue, mida pank õigeks peab, et „psühholoogilise ahistamisena“ kvalifitseerimine eeldab ühesuguste või samaliigiliste käitumisaktide kordumist aja jooksul, läheks aga vastuollu aja jooksul toimuva protsessi mõistega. Psühholoogiline ahistamine kui aja jooksul toimuva protsessi tulemus saab definitsiooni kohaselt tuleneda panga ühe töötaja poolt teise suhtes toime pandud erinevate käitumisaktide kogumist, mille hulka kuuluvad käitumisaktid eraldi võetuna ei pruugi tingimata olla iseenesest käsitatavad psühholoogilise ahistamisena, ent mis tervikuna ja kontekstis hinnates, sealhulgas aja jooksul nende kuhjumise tõttu, võivad olla sellised, mis „töid objektiivselt kaasa rünnaku [nende käitumisaktide adressaadiks oleva teise töötaja] enesehinnangule ja -usaldusele“ eetikakoodeksi artikli 3.6.1 tähenduses.

- 94 Analüüsid küsimust, kas hageja poolt esile toodud käitumisaktid on käsitatavad psühholoogilise ahistamisena, tuleb seetõttu neid asjaolusid ühe töötaja poolt teise suhtes toime pandud käitumisaktidega kujundatud töökeskkonna osadena analüüsida nii eraldi võetuna kui ka omavahelises koosmõjus (vt selle kohta analoogia alusel 17. septembri 2014. aasta kohtuotsus CQ vs. parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, punktid 81 ja 128).
- 95 Sellest järeldub, et vastupidi seisukohale, mille võttis uurimiskomisjon iseäranis oma aruande punktides 25, 34 ja 46, ei saa seda, et väidetav käitumine ei olnud eetikakoodeksi artikli 3.6.1 mõistes käsitatav „psühholoogilise ahistamisena“, järeldada ainuüksi sellest, et sellist käitumisakti on täheldatud vaid ühel korral. Vastupidi, uurimiskomisjon pidi analüüsima, kas selline käitumisakt nii eraldi võetuna kui ka koosmõjus teistega võis „objektiivselt kaasa [tuua] rünnaku [nende käitumisaktide adressaadiks oleva teise töötaja] enesehinnangule ja -usaldusele“ eetikakoodeksi artikli 3.6.1 tähenduses.
- 96 Kuna panga president jäi vaidlustatud otsuses uurimiskomisjoni poolt antud hinnangute juurde ning seega nõudis ekslikult, et „psühholoogilise ahistamise“ mõiste alla kuulumiseks peab käitumisakt olema kordunud samasugusena, jättes tähelepanuta erinevate käitumisaktide kumuleeruva mõju selliste käitumisaktide adressaadiks oleva isiku enesehinnangu ja -usalduse kahjustamise seisukohast, siis tuleb esimese väite esimese osaga nõustuda.

– *Esimese väite teine osa*

- 97 Esimese väite teises osas leiab hageja, et pank tegi ilmse hindamisvea, keeldudes endiselt vaidluse all olevaid käitumisakte psühholoogiliseks ahistamiseks kvalifitseerimast. Repliigis toob ta välja kaheksa endiselt vaidluse all olevate käitumisaktide hulka kuuluvat tegevust, mille osas leiti vaidlustatud otsuses ebaõigesti, et tegemist ei olnud psühholoogilise ahistamisega. Ta rõhutab ka, et vaidlusaluse osakonna ümberkorraldamise elluviimise vajadustega ei saa ühelgi juhul õigustada psühholoogilise ahistamisena käsitatavaid käitumisakte.
- 98 Pank palub esimese väite teise osa tagasi lükata, rõhutades, et sisemised probleemid vaidlusaluses osakonnas tekkisid enne seda, kui saabus uus direktor, kes „võeti tööle selleks, et ümberkorraldamine, mis oli juba otsustatud, korralikult läbi viia ning lõpetada olukord, kus selle osakonna teenistustes nappis vajalikke teadmisi ja oskusi (*skills shortage*)“.
- 99 Selleks, et võtta seisukoht esimese väite teise osa kohta, milles hageja vaidlustab hinnangu andmise erinevatele käitumisaktidele, mis tema hinnangul on ka eraldi võetuna objektiivselt käsitatavad psühholoogilise ahistamisena, tuleb esmalt analüüsida järgemööda kõiki neid käitumisakte ning selles kontekstis tuleb märkida, et eetikakoodeksi artiklis 3.6.1 toodud psühholoogilise ahistamise määratlus põhineb objektiivsel mõistel, mis – isegi kui see põhineb ametnike ja teenistujate tegude ja käitumise kvalifitseerimisel kontekstist lähtuvalt, mida ei ole alati lihtne läbi viia – ei tähenda siiski, et anda tuleb keerulisi hinnanguid, mis on sellist tüüpi, mis võivad tuleneda olemuselt majanduslikest (vt kaubanduse kaitsemeetmete kohta 7. mai 1991. aasta kohtuotsus Nakajima vs. nõukogu, C-69/89, EU:C:1991:186, punkt 86, ja 27. septembri 2007. aasta kohtuotsus Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, punkt 40), teaduslikest (vt Euroopa Kemikaaliameti (ECHA) otsuste kohta 7. märtsi 2013. aasta kohtuotsus Rütgers Germany jt vs. ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, punktid 98 ja 99) või ka tehnilistest (vt Ühenduse Sordiameti (CVPO) otsuste kohta 15. aprilli 2010. aasta kohtuotsus Schröder vs. CVPO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, punkt 77) mõistetest, mis õigustaksid administratsioonile hindamisruumi andmist, kui ta kohaldab käsitletavat mõistet. Seega kui väidetakse, et eiratud on eetikakoodeksi artiklit 3.6.1, tuleb uurida, kas pank tegi vea faktide hindamisel seoses selles sättes viidatud psühholoogilise ahistamise mõistega, mitte aga ilmse vea nende faktiliste asjaolude hindamisel.

- 100 Mis puutub hageja väidetavat „isoleerimist“, mis olevat väljendunud iseäranis selles, et uus direktor avaldas, et hageja ihaldatud üksuse juhataja ametikohta ei saa, siis tuleb märkida, et kaebuses väitis hageja vaid seda, et direktori otsusest esitleda uut teenistusstruktuuri 29. juuni 2015. aasta pärastlõunal ehk hageja ihaldatud ametikoha täitmiseks läbi viidava menetluse raames vestluse toimumise eelõhtul, võis järeldada, et uus direktor on kaudselt otsustanud, et hageja seda ametikohta ei saa. Hagis kinnitab ta aga palju kategoorilisemalt, et uus direktor teatas talle, et ta seda ametikohta ei saa.
- 101 Lisaks kõnealuse väite muutumisele leiab Üldkohus, et hageja ei ole tõendanud, et hoolimata sellest, et vastava otsuse pidi kollegiaalselt tegema konkursikomisjon, oli uus direktor üksuse juhataja ametikoha täitmist puudutava menetluse lõpptulemuse otsustanud juba enne vestlust ning avaldas hagejale 29. juunil 2015 toimunud kokkusaamisel või sel kokkusaamisel uue teenistusstruktuuri esitlemise kaudu, et hagejat sellele ametikohale ei nimetata.
- 102 Lisaks sellele toob Üldkohus välja, et 1. juulil 2015 ühele panga töötajale saadetud e-kirjas märkis hageja üksnes, et ta pole konkursi tulemuses kindel ning tõi selle kohta välja, et seoses asjaoluga, et ta oli uues struktuuris, mida direktor vaidlusalusele osakonnale peatselt tutvustama pidi, paigutatud ühele teatud ametikohale, oli uus direktor talle selgitanud, et pidi nii tegema selleks, et anda teenistusest tervikpilt, ent see ei mõjuta tema vestlust konkursikomisjoniga. See näitab pigem, et uus direktor ei olnud sellekohast otsust veel teinud. Igal juhul ei pidanud hageja vajalikuks seda ametikohta puudutanud konkursi tulemust vaidlustada, kuigi ta väidab, et see konkurss oli kallutatud ühe isiku kasuks, kes oli olnud uue direktori kolleeg ühes teises rahvusvahelises organisatsioonis.
- 103 Neil asjaoludel ei teinud panga president hindamisviga, kui ta uurimiskomisjoni aruandes esitatud käsitlemisega nõustudes leidis esiteks, et hageja ei olnud tõendanud, et valikumenetlus, kus hageja nii ehk naa ei jäänud teisele kohale ehk vahetult selle isiku järele, kes väidetavalt põhjendamatu isikliku soosingu tõttu ametikohale nimetati, ning kus ta ei suutnud näidata teatud küsimustes piisaval määral sellel ametikohal nõutavaid teadmisi, oleks olnud õigusvastane, ning teiseks, et seda ei saa käsitada psühholoogilise ahistamisena.
- 104 Teiseks, mis puutub otsusesse saata laiali kolmest isikust koosnev meeskond, mida ajal, kui vaidlusalust osakonda juhtis eelmine direktor, juhtis sellele direktorile vahetult allunud hageja, siis kordab Üldkohus, et samamoodi nagu liidu institutsioonidel ja ametitel on ka pangal õigus vabalt otsustada, kuidas oma haldusüksusi struktureerida, võttes arvesse tervet hulka tegureid, näiteks neile antud ülesannete laadi ja ulatust ning eelarvevõimalusi, samuti prioriteetide muutumist. See vabadus hõlmab õigust vabalt kaotada ametikohti ja muuta ametikohustuste jaotust töökorralduse suurema tõhususe huvides, samuti õigust jaotada ümber ametikohustusi, mida varem täitis kaotatud ametikohal töötav isik (vt selle kohta analoogia alusel 24. aprilli 2017. aasta kohtuotsus *HF vs. parlament*, T-584/16, EU:T:2017:282, punkt 103, ja 10. septembri 2014. aasta kohtuotsus *Tzikas vs. ERA*, F-120/13, EU:F:2014:197, punkt 82).
- 105 Nagu ka uurimiskomisjon sisuliselt märkis, kuigi uus direktor oleks pidanud võtma rohkem aega, et selgitada hagejale vajadust muuta ülesandeid, mida ta eelmise direktori alluvuses varem täitis, on seega samavõrd tõsi ka see, et pank oli vaidlusaluse osakonna ebapiisavate tulemuste tõttu selle osakonna ümberkujundamise otsustanud enne uue direktori ametisse nimetamist ning selle ümberkorraldamise raames varem hageja juhitud meeskonna kaotamine jäi pangale oma teenistuste töö korraldamiseks antud avara kaalutusõiguse piiresse, ja seda ei saa mõistlikult tõlgendada psühholoogilise ahistamisena uue direktori poolt, kes viib ellu panga otsustatud ümberkorraldusi.
- 106 Selles osas tuleb hageja etteheide niisiis tagasi lükata, ilma et oleks vaja rahuldada tema taotlust, et pangalt palutaks menetlust korraldava meetmena esitada uue direktori hindamisaruanded, tõendamaks, et viimase ülemused olid teadlikud probleemidest, mis tal vaidlusaluse osakonna

ümberkorraldamisel töötajatega tekkisid, ning kõik andmed, mis selle osakonna töötajad andsid „*business partners*’itele“ ja meditsiiniteenistusele seoses uue direktori käitumisega 2014. aasta oktoobrist 2016. aasta juunini.

- 107 Kolmandaks, mis puutub uue direktori poolt teenistuses tehtud märkustesse, mis puudutasid esiteks seda, et panga töötajad ei peaks kaebama oma töötingimuste üle, ja teiseks tema kahetsust, et ta ei saa töötajaid, kes talle ei sobi, omatahtsi vallandada, nagu see oli olnud tema eelmises töökohas väljaspool panka, siis leidis uurimiskomisjon oma aruandes, et sellised märkused ei näi olevat ebamõistlikud ning nendega seotud hageja etteheited ei ole põhjendatud „sel määral, et tegemist oleks ahistamisega“. Selline seisukoht ei ole iseenesest ekslik, kuna ükskõik kui käpardlikud need märkused teenistuse hea juhtimise seisukohast ka olid, pole tõendatud, et nendega oleks tingimata ja konkreetselt silmas peetud hagejat. Seetõttu ei saa neid käsitada tema suhtes esitatud ähvardustena.
- 108 Neljandaks, mis puutub sellesse, et uus direktor seadis kahtluse alla hageja rolli meeskonna juhina, kritiseerides või ka eitades iseäranis tema õigust määrata selle meeskonna kolmele liikmele eesmärged ja neid hinnata, siis tuleb korrata, et kuna institutsioonidel on avar kaalutusõigus oma tegevuse organisatsioonisisel korraldamisel, ei saa selle tegevuse korraldamisega seotud haldusotsused, isegi kui nendega on raske nõustuda, ega nende küsimustega seotud erimeelsused juhtkonnaga iseenesest tõendada psühholoogilise ahistamise esinemist (vt 17. septembri 2014. aasta kohtuotsus CQ vs. parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, punkt 98 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 109 Seetõttu, kuna meeskonna juhi funktsioon ei olnud pangas kohaldatavate normide alusel ametlikult kindlaksmääratud funktsioon ning hageja puhul oli tegemist vastutusega, mille oli talle usaldanud eelmine direktor, siis ei teinud panga president hindamisviga, kui ta selles osas uurimiskomisjoni seisukohaga nõustudes leidis, et see, et uus direktor seadis hageja pädevuse meeskonna juhina kahtluse alla, ei olnud käsitatav psühholoogilise ahistamise vormina, kuigi see oli sobimatu tulenevalt eetikakoodeksi artiklist 3.3, mille kohaselt „[ülemused] peavad kriitilisi märkusi väljendama avameelselt ja viisakalt, ilma lubamatute ähvarduste või vihjeteta“.
- 110 Viiendaks, mis puutub asjaolusse, et hagejat ei kutsutud osalema teatud koosolekutel, siis selline otsus võib jääda uuele direktorile vaidlusaluse osakonna töö korraldamisel antud kaalutusõiguse piiridesse ega ole seetõttu tingimata iseenesest käsitatav psühholoogilise ahistamisena.
- 111 Kuuendaks, mis puutub sellesse, et uus direktor katkestas poole pealt ühe nõupidamise, millest võtsid osa panga peasekretäri asetäitja, hageja ning ta ise, põhjusel, et hageja ei olnud selle nõupidamise esemeks olnud küsimuses end piisavalt ette valmistanud, siis selline käitumine samamoodi ei ole tingimata iseenesest käsitatav hageja psühholoogilise ahistamisena.
- 112 Seitsmendaks, mis puutub väitesse, et uus direktor soosis suhtlemisel tema juhtimise ajal vastselt värvatud töötajaid võrreldes isikutega, kes olid tööl tema ametisse asumise ajal, siis ei näi, et selline käitumine, mis on küll käsitatav halva juhtimisena, võiks iseenesest olla käsitatav hageja psühholoogilise ahistamisena.
- 113 Kaheksandaks, mis puutub viimaks hageja väitesse seoses sellega, et tema karjäär pärast vaidlusaluse osakonna eelmise direktori lahkumist ja uue direktori ametisse asumist järsult seiskus, siis tuleb märkida, et samamoodi nagu teenistuja edutamine ei luba välistada seda, et tema ülemus on teda psühholoogiliselt ahistanud või tema suhtes pahatahtlikult käitunud (16. septembri 2013. aasta kohtuotsus Faita vs. EMSK, F-92/11, EU:F:2013:130, punkt 89), siis asjaolu, et hageja tõus karjääriredelil väidetavalt aeglustus, ei ole tingimata iseenesest käsitatav psühholoogilise ahistamisena.

- 114 Eriti olukorras, kus hageja ei vaidlustanud neid muudatusi ega tema sestpeale väidetavalt aeglustunud karjääritõusuga seotud otsuseid, tuleb korrata, et väljaspool hindamis-, edutamise- ja konkursimenetlusi, kus ta saab teda puudutavaid otsuseid vaidlustada, ei saa teenistujal olla tekkinud õiguspärasest ootusest edasisele kiirele karjääritõusule või üksuse juhataja ametikohale nimetamisele, mida talle oli lubanud tema praeguse ülemuse eelkäija.
- 115 Eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb esimese väite teise osaga esiteks nõustuda selles osas, et endiselt vaidluse all olevate käitumisaktidega seoses ei võinud panga president võtta seisukohta, et need ei ole „psühholoogilise ahistamise“ mõistega hõlmatud, analüüsivõimata neid kogumis, ning teiseks lükata väite see osa tagasi ülejäänud osas, mis puudutab seda, millise hinnangu andis pank igale endiselt vaidluse all olevale käitumisaktile eraldi võetuna.

Teine väide, mis puudutab õigusnormide rikkumist seoses uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse algatamata jätmisega

- 116 Teises väites leiab hageja esimese võimalusena, et keeldudes uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse alustamisest, rikkus panga president nii väärikuspoliitikat kui ka personalieeskirjade artiklites 38–40 sätestatud distsiplinaarmenetluse norme. Sellega seoses leiab ta, et hoolimata psühholoogilise ahistamise tuvastamisest, ei kohaldanud panga president käesoleval juhul uue direktori suhtes ühtki karistust, isegi mitte kirjalikku noomitust. Ta piirdus üksnes asjaomase isiku ähvardamisega tema suhtes distsiplinaarmenetluse algatamisega juhul, kui selline tegevus kolme aasta jooksul kordub, järgides nõnda uurimiskomisjoni soovitusi. Leides, et tal on sellekohane põhjendatud huvi, on hageja seisukohal, et panga presidendi jaoks oli käesoleval juhul ainuvõimalik otsustada distsiplinaarmenetluse algatamine.
- 117 Väärikuspoliitikas on sätestatud ainult viis meetmete liiki, mille hulgas ei ole korduvuse korral distsiplinaarmenetluse algatamisega ähvardamist. Hageja leiab, tuginedes 13. juuli 2017. aasta kohtuotsuse OZ vs. EIP (T-607/16, ei avaldata, edasi kaevatud, EU:T:2017:495) punktile 68, et tegelikult on uurimiskomisjonil võimalik kas kaebus rahuldamata jätta või see rahuldada, ning viimasel juhul soovitada distsiplinaarjuurdlust, kuigi sellega seoses kinnitab hageja, et ei taotle uuele direktorile kõige rangema karistuse määramist.
- 118 Otsustades mitte ise määrata karistusena kirjalikku noomitust ega algatada distsiplinaarmenetlust personalieeskirjade artiklis 40 sätestatud ühises distsiplinaarkomisjonis (*joint committee*), läks panga president vastuollu nii väärikuspoliitika kui ka distsiplinaarmenetluse normide mõttega.
- 119 Igal juhul leiab hageja teise võimalusena, et isegi kui panga president võib kaalutusõiguse alusel otsustada, milliseid meetmeid uurimiskomisjoni aruande järel võtta, on käesoleval juhul võetud meetmed ilmselgelt ebapiisavad võrreldes etteheidetavate käitumisaktide või vähemalt nende käitumisaktide raskusega, mida aruandes psühholoogilise ahistamisena käsitati. Sellega seoses tugineb hageja panga meditsiinitöötaja arvamusele, mille kohaselt valitses 2013. aastast EIP-s psühholoogilist ahistamist soodustav töökultuur. Ka antud juhul aitas distsiplinaarmenetluse algatamata jätmine kaasa pangas ometi keelatud psühholoogilise ahistamise alatähtsustamisele. Lihtsalt distsiplinaarmenetlusega ähvardamine juhaks, kui tegevus peaks edasise kolme aasta jooksul korduma, ei täida neid ennetamise ja pärssimise eesmärke, mis haldussanktsiooniga reeglina seonduma peaksid.
- 120 Pank palub teise väite põhjendamata tõttu tagasi lükata, seades kahtluse alla hageja põhjendatud huvi olemasolu. Panga hinnangul ei ole ühelgi teenistujal põhjendatud huvi teise teenistuja, antud juhul uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse algatamise või distsiplinaarkaristuse määramise vastu.
- 121 Sisulises mõttes leiab pank, et ei väärikuspoliitikast ega ühestki muust pangas kohaldatavast sättest ei tulene distsiplinaarmenetluse algatamise kohustust, sealhulgas ka mitte psühholoogilise ahistamise tuvastamise korral. Sellega seoses on panga presidendil avar kaalutusõigus otsustamiseks, milliseid

meetmeid sellisel juhul võtta, samamoodi nagu on uurimiskomisjonil vabadus anda erinevaid soovitusi ja ta ei pea tingimata soovitama distsiplinaarmenetluse algatamist. Sisuliselt peab panga president proportsionaalsuse põhimõttest juhindudes kaaluma, millised meetmed tuleb tuvastatud ahistamise raskust arvestades selle järelmina võtta. Sellega seoses leiab pank, et erinevalt hageja seisukohast ei saanud panga president teha kirjalikku noomitust ilma ühise distsiplinaarkomitee poole pöördumata, sest komitee poole pöördumine kujutab endast olulist vorminõuet.

122 Igal juhul vaidleb pank vastu hageja argumendile, mille kohaselt olid käesoleval juhul võetud meetmed ebapiisavad, arvestades seda, kui rasked olid asjaolud, mille uurimiskomisjon tuvastas ja millega EIP president omalt poolt nõustus. Sellega seoses leiab pank, et psühholoogilise ahistamise all kannatanu ei saa nõuda, et panga presidendi võetavad meetmed oleksid kooskõlas pärssimise ja ennetamise eesmärkidega, kuna panga hinnangul viiks see selleni, et kannatanul on õigus tegutseda seaduse huvides, mis oleks vastuolus kohtupraktikaga.

123 Kolmanda võimalusena leiab pank, et kuigi käesoleval juhul oli tegemist psühholoogilise ahistamisega, ei olnud see sedavõrd raske, et oleks õigustanud uue direktori suhtes kohe distsiplinaarmenetluse algatamist. Kuigi subjektiivselt tajus hageja seda kindlasti raskena, iseloomustasid uue direktori käitumist tegelikult objektiivselt põhiliselt halb juhtimine ja ebapiisav kommunikatsioon.

124 Kõigepealt, kuivõrd hageja vaidlustab vaidlustatud otsuse põhjusel, et panga president ei võtnud kohast meedet vastusena hageja esitatud kaebusele, siis tuleb tagasi lükata panga argument, et hagejal pole selles osas põhjendatud huvi. See, et hageja saaks käesoleva hagiga vaidlustada tema kaebusele vastusena võetud meetmete kohasuse, on vaidlustatud otsuse tõhusa kohtuliku kontrolli seisukohast vältimatu. Selles osas on tähtsusetu, et seda tehes heidab ta pangale ette kolmanda isiku ehk käesoleval juhul uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse algatamata jätmist, arvestades, et vaidlust pole selles, et käesoleva väite raames ei tegutse hageja seaduse huvides, vaid tugineb tema endaga seotud etteheidetele.

– *Meetmed, mida uurimiskomisjon võib EIP-s kohaldatavate normide kohaselt psühholoogilise ahistamise ilmnemise korral soovitada ja mida panga president võib seejärel võtta*

125 Pärast selle täpsustuse tegemist tuleb korrata, et vääriskuspoliitikaga seonduva uurimismenetluse korra kohaselt „[uurimis]komisjon võib esitada erinevaid soovitusi, mille kohaselt:

- tuleks juhtumi menetlus lõpetada, kuna pooled on saanud omavahel olukorra selgeks rääkida ning tulevikuks on leitud lahendus, millega mõlemad pooled nõustuvad;
- ei saa juhtumit käsitada heidutamise või ahistamisena, vaid töötulina, mille osas on vaja viia läbi põhjalikum uurimine või järelkontroll;
- tuleks kaebus rahuldamata jätta;
- tuleks võtta nõutavad meetmed, kui [uurimis]komisjon näitab ära, et kaebus ei ole põhjendatud ning on esitatud pahatahtlikult;
- tuleks algatada distsiplinaarmenetlus [oletatava ahistaja suhtes]“.

126 Formaalselt ei ole vääriskuspoliitikas sõnaselgelt sätestatud, et kui uurimiskomisjon tuvastab uurimise tulemusena psühholoogilise ahistamise, peab ta tingimata soovitama distsiplinaarmenetluse algatamist, mis on vaid üks selles dokumendis sõnaselgelt sätestatud viiest soovitusel liigist.

- 127 Psühholoogilise ahistamise tuvastamise korral on kohaldatavad siiski vaid esimest ja viiendat liiki soovitusel, see tähendab soovitus juhtumi menetlus lõpetada, kuna pooled on saanud omavahel olukorra selgeks rääkida ning tulevikuks on leitud lahendus, millega mõlemad pooled nõustuvad, ning soovitus algatada distsiplinaarmenetlus.
- 128 Juhul kui pooled ei leia tulevikuks lahendust, millega nad nõustuvad, nagu see käesoleval juhul oli, sest vaidlustatud otsuse vaidlustamisega väljendas hageja selgelt oma mittenõustumist uurimiskomisjoni soovitatud ja panga presidendi võetud meetmetega, siis näib vääriskuspoliitika sõnastus viitavat sellele, et uurimiskomisjoni poolt psühholoogilise ahistamise tuvastamine peab põhimõtteliselt kaasa tooma soovitusel algatada distsiplinaarmenetlus.
- 129 Mis puudutab seda, millist liiki otsuseid saab panga president uurimiskomisjoni aruande alusel teha, siis on vääriskuspoliitikas sätestatud kolmest võimalikust meetmest koosnev loetelu. Nii on seal sätestatud, et „nendeks meetmeteks võivad olla näiteks distsiplinaarmenetluse algatamine [oletatava ahistaja suhtes], täiendava uurimise läbi viimine töökohaks olevas struktuuriüksuses või konkreetses allüksuses [või] lahendus, millega on ühiselt nõustunud mõlemad pooled“. Pidades silmas sõna „näiteks“ kasutamist, näib, et see loetelu ei ole ammendav.
- 130 Mis puudutab seda, milliste distsiplinaarkaristuste määramise võib panga president psühholoogilise ahistamise ilmnemise korral kohe otsustada, siis personalieeskirjade artiklis 38 on sätestatud sarnased distsiplinaarmeedmed nagu ametnike personalieeskirjade artiklis 86, mida täiendab eelnimetatud eeskirjade IX lisa ning mille kohaselt võib sõltuvalt asja raskusest kohaldada kolme distsiplinaarmeedet. Kui „kirjaliku noomituse“ võib määrata ilma, et tuleks pöörduda ühise distsiplinaarkomitee poole, mis on ametnike personalieeskirjades ette nähtud distsiplinaarnõukoguga sarnane organ, siis kahte ülejäänud karistust võib määrata pärast seda, kui on saadud arvamus ühiselt distsiplinaarkomisjonilt, mille koosseis on reguleeritud personalieeskirja artiklis 40. Need kaks meedet on „vallandamine mõjuval põhjusel ilma ette teatamata või ilma lahkumishüvitiseta“ ning „vallandamine mõjuval põhjusel ilma ette teatamata ja ilma lahkumishüvitiseta koos pensioniõiguste vähendamisega“.
- 131 Vastupidi panga väitele ei eelda panga presidendi poolt karistuse määramine personalieeskirjade artikli 38 sõnastuse kohaselt igal juhul ühise distsiplinaarkomisjoni poole pöördumist.

– Kõnealusel psühholoogilise ahistamise juhtumil võetud meetmete ebapiisavus

- 132 Käesoleval juhul soovitas uurimiskomisjon distsiplinaarmenetluse algatamist, ent seda vaid juhul, kui uus direktor rikub veel kord pangas kehtestatud psühholoogilise ahistamise keeldu. Kuna panga president uurimiskomisjoni sellisest soovitusel lähtus, tuleb, nagu hageja leiab, analüüsida, kas ta võis konkreetsel juhul sellise meetme võtta.
- 133 Niisiis tekivad küsimused panga presidendi kaalutusõiguse ulatusest otsustamisel, milline meede või millised meetmed võtta, kui uurimiskomisjon on tuvastanud psühholoogilise ahistamise, ning käesoleval juhul võetud meetmete kohasusest.
- 134 Kuivõrd pangas kohaldatavas normistikus analoogset mõistet sisaldavat sätet ei ole, tuleb eetikakoodeksi artikli 3.2.1 ja ametnike personalieeskirjade artikli 12a analoogseid eesmärke silmas pidades lähtuda kohtupraktikast, mis puudutab abistamiskohustust, mis on sätestatud ametnike personalieeskirjade artiklis 24, mille kohaselt „[l]iit aitab iga ametnikku, eelkõige menetluses sellise isiku vastu, kes esineb ähvarduste, solvavate või laimavate tegude või rünnakutega isiku või omandi vastu, mille all ametnik või tema pereliige kannatab ametniku ametiseisundi ja kohustuste tõttu“, ning teisalt „[l]iit kompenseerib ametnikule sellistel juhtudel kantud kahju niivõrd, kuivõrd töötaja ise ei ole teadlikult ega tõsise hooletuse tõttu kahju tekitanud ega ole saanud hüvitist kahju põhjustanud isikult“.

- 135 ELTL artiklis 336 nimetatud ametnike ja teenistujate puhul tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, et personalieeskirjade artikli 24 kohaldamisalasse kuuluvas olukorras võetavate meetmete osas on haldusorganitel liidu kohtu kontrolli all personalieeskirjade artikli 24 kohaldamise meetmete ja vahendite üle otsustamisel avar kaalutusõigus (25. oktoobri 2007. aasta kohtuotsus *Lo Giudice vs. komisjon*, T-154/05, EU:T:2007:322, punkt 137; 24. aprilli 2017. aasta kohtuotsus *HF vs. parlament*, T-570/16, EU:T:2017:283, punkt 48, ja 6. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus *CH vs. parlament*, F-132/14, EU:F:2015:115, punkt 89).
- 136 Lisaks sellele võib üldiselt institutsioon ahistamisega seonduvalt võtta ahistamise kaebuses nimetatud isiku suhtes – olgu tegemist oletatava ohvri ülemustega või mitte – distsiplinaar- või muid meetmeid üksnes juhul, kui ametnike personalieeskirjade artikli 24 alusel tehtud menetlustoimingute tulemusena selgub kindlalt, et ametniku või teenistuja süüdistatud isik on oma käitumisega kahjustanud teenistuse nõuetekohast toimimist või väidetava ohvri väarikust ja mainet (9. novembri 1989. aasta kohtuotsus *Katsoufros vs. Euroopa Kohus*, 55/88, EU:C:1989:409, punkt 16; 28. veebruari 1996. aasta kohtuotsus *Dimitriadis vs. kontrollikoda*, T-294/94, EU:T:1996:24, punkt 39, ja 6. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus *CH vs. parlament* F-132/14, EU:F:2015:115, punkt 90).
- 137 Nende kohtupraktikast tulenevate kaalutluste alusel tuleb asuda seisukohale, et töökohal väarikust käsitleva poliitika ellurakendamisel on panga presidendil avar kaalutusõigus otsustamiseks, millised meetmed uurimiskomisjoni aruandele järgnevalt võtta tuleb.
- 138 Kõnealusel juhul ei pidanud panga president vajalikuks kõnealusele direktorile kirjalikku noomitust teha. Peale selle ei ole pank enda kaitseks väitnud, et märkust, et uue direktori suhtes algatatakse distsiplinaarmenetlus, kui tema käitumine kolme aasta jooksul kordub, tuleks käsitleda noomitusega, või et see oleks kirjalikul kujul lisatud uue direktori haldustoimikusse. Lisaks pole vaidlust selles, et panga president ei otsustanud personalieeskirjade artiklite 38 ja 40 alusel kohe pöörduda ühise distsiplinaarkomisjoni poole.
- 139 Niisiis lõpuks piirdus panga president sellega, et reaktsioonina juhtumile, mille ta tunnistas psühholoogiliseks ahistamiseks, teatas ta selle poliitika kohaselt kaebuse esitanud isikule, et teda ahistanud töötajale teatati, et tema suhtes algatatakse distsiplinaarmenetlus vaid juhul, kui ta kolme aasta jooksul uuesti samamoodi käitub.
- 140 Üldkohus märgib esiteks, et selline meede, mida kohaldatakse ainult asjaomase isiku poolt samasuguse käitumise kordumise korral, tähendab seda, et karistus tõendatud psühholoogilise ahistamise eest sõltub uue taunitava käitumise tuvastamisest, samas kui sellise käitumise korral sõltub selle tuvastamine sellest, kas uus kannatanu otsustab väarikuspoliitika alusel kaebuse esitada või mitte.
- 141 Teisest küljest tuleb asuda seisukohale, arvestades eetikakoodeksi ja väarikuspoliitika eesmärke ning eriti seda, et panga poolt vastu võetud aktid kinnitavad, et mis tahes psühholoogiline ahistamine on olemuslikult raske, et käesoleva juhtumi asjaolusid arvestades olid panga presidendi võetud meetmed kõnealuse juhtumi raskusega võrreldes ebapiisavad ega olnud seega kohased vähemalt selles osas, mis puudutas kohest reageerimist panga presidendi poolt juba psühholoogilise ahistamisena tuvastatud käitumisaktidele.
- 142 Mõjutamata uut kogumis hindamist, mille pank Üldkohtu poolt esimese väite raames antud hinnanguid arvesse võttes teostama peab, ning ilma, et oleks vaja võtta seisukoht küsimuses, kas uurimiskomisjon oleks pidanud oma soovitude sõnastamisel arvesse võtma ka ülejäänud nelja töötaja poolt väidetavalt panga meditsiiniteenistusele esitatud kaebusi, ja lisaks ka küsimuses, kas sellekohane etteheide on käsitatav hageja isikliku olukorraga seotud etteheitega vastavalt kohtupraktikale, mis ei anna ametnikele ja teenistujatele õigust tegutseda seaduse või liidu institutsiooni või asutuse töötajate huvides (vt selle kohta 28. aprilli 2017. aasta kohtuotsus *HN vs. komisjon*, T-588/16, ei avaldata, EU:T:2017:292, punkt 90 ja seal viidatud kohtupraktika), tuleb seetõttu teise väitega nõustuda.

Kolmas väide, mis puudutab õigusnormide rikkumist ja ilmseid hindamisvigu seoses hageja kui kannatanu kohustusega hoida vaidlustatud otsuse konfidentsiaalsust

- 143 Kolmandas väites leiab hageja, et pank ei saa nõuda, et ta hoiaks vaidlustatud otsuse olemasolu fakti ja sisu konfidentsiaalsena muu hulgas panga juhtivtöötajate eest.
- 144 Ta möönab sellega seoses, et kaebuse esitamise ajal sisaldus väärikuspoliitikas kannatanu, väidetava ahistaja, tunnistajate ning teiste menetluses osalejate konfidentsiaalsuskohustus. Asjaosaliste maine kaitsmine on tõepoolest õigustatud, kuivõrd asjaolud ei ole tuvastatud. Hageja leiab siiski, et pärast uurimismenetluse lõppemist ei anna ükski õigusnorm panga presidendile õigust nõuda psühholoogilise ahistamise all kannatanult vaikimist, kuna selline nõue kaitseks selle isiku mainet, kelle käitumine kahtluse alla seati, kuigi on tuvastatud, et ta pani toime psühholoogilise ahistamise.
- 145 Hageja hinnangul tuleneb väärikuspoliitika olemusest, et psühholoogilise ahistamise all kannatanu või teisalt ka isik, keda on ekslikult peetud eeldatavaks ahistajaks, saaks tugineda uurimismenetluse tulemusele. Kannatanule on see vajalik eriti oma erialase usaldusväärsuse ja psühholoogilise tasakaalu taastamiseks. See eeldab aga tingimata seda, et kõik mõistaksid tema kaebuse põhjendatust ning kannatusi, mida ta pidi taluma. Käesoleval juhul on hagejal iseäranis huvi selgitada oma tulevasele ülemusele või oma tulevasele tööandjale neid objektiivseid põhjusi, miks tal tekkis läbipõlemine ning miks ta pidi oma karjääri katkestama ja kaheks aastaks isiklikel põhjustel puhkuse võtma. Seda toetavad ka 5. detsembri 2012. aasta kohtuotsuse *Z vs. Euroopa Kohus* punktid 257 ja 258 (F-88/09 ja F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Panga nõue hoida vaidlustatud otsuse konfidentsiaalsust kätkeb endas ka ilmselt hindamisviga, kuna selline otsus soodustab pangas psühholoogilist ahistamist, samas kui kehtivate eeskirjade kohaselt ning tulenevalt ka tema hoolsus- ja hoolitsemiskohustusest, peaks EIP hoolitsema selle eest, et kõnealune psühholoogilise ahistamise juhtum avalikuks tuleks, et ka teiste võimalike kannatanute, käesoleval juhul iseäranis selle küsimuse panga meditsiiniteenistuses töötanud nelja vaidlusaluse osakonna töötaja keelepaelad valla pääseksid.
- 147 Pank leiab, et kuivõrd kolmanda väite eesmärk on 10. aprilli 2017. aasta otsuse tühistamine, tuleks see vastuvõetamatusesse tõttu tagasi lükata. Ühelgi juhul ei saa asjaolu, et selles kirjas tuletati hagejale meelde konfidentsiaalsuse küsimust, tuua kaasa vaidlustatud otsuse tühistamist, kuna esiteks on see kiri koostatud vaidlustatud otsusest hiljem ning teiseks on tegemist vaidlustatud otsusega võrreldes täiendava ja eraldiseisva dokumendiga. Liiati ei kujutanud see hagejale konfidentsiaalsuskohustuse kohta tehtud elementaarne meeldetuletus endast talle uue konfidentsiaalsuskohustuse panemist ning igatahes oli see käesoleval juhul põhjendatud.
- 148 Selles osas tuleb meelde tuletada, et vaidlustatud akti õiguspärasust tuleb hinnata akti vastuvõtmise ajal esinenud faktilistest asjaoludest ja sel ajal kehtinud õigusnormidest lähtudes (7. veebruari 1979. aasta kohtuotsus *Prantsusmaa vs. komisjon*, 15/76 ja 16/76, EU:C:1979:29, punkt 7; 17. mai 2001. aasta kohtuotsus *IECC vs. komisjon*, C-449/98 P, EU:C:2001:275, punkt 87, ja 28. juuli 2011. aasta kohtuotsus *Agrana Zucker*, C-309/10, EU:C:2011:531, punkt 31).
- 149 Käesoleval juhul, nagu hageja õigesti rõhutab, on vaidlusalusele otsusele kantud suurtäheline märge „Rangelt konfidentsiaalne“ (*strictly confidential*), ent sellest ei saa siiski kohe järeldada, et selle märke tegemisega on panga president soovinud keelata hagejal teistele töötajatele selle otsuse olemasolu fakti või sisu avaldamise.
- 150 Selle vaidlusalusele otsusele tehtud märke tähenduse mõistmiseks tuleb viidata ühekorraga nii panga personalieeskirjade artiklile 9 kui väärikuspoliitikaga seotud uurimismenetluse korrale. Nimetatud artiklis 9 on sätestatud, et isikutele, kes ei tööta pangas, „ei või panga töötajad ilma eelneva loata avaldada ega avalikustada [...] pangaga või selle tegevusega seonduvat teavet ja dokumente“. Väärikuspoliitikas on aga sätestatud, et „kõigil uurimisse ja istungitele kaasatud isikutel, sealhulgas

assistentidel ja tunnistajatel, [...] on teabe konfidentsiaalsuse hoidmise kohustus“. Lisaks on seal sätestatud, et „[s]elleks, et kaitsta kõiki asjasse puutuvaid pooli, säilitatakse dokumente rangelt konfidentsiaalsetena ning teavet avaldatakse üksnes äärmisel vajadusel“.

- 151 Tuleb niisiis tõdeda, et lisades vaidlustatud otsusele suurtähtkirjas märke „Rangelt konfidentsiaalne“, soovis panga president keelata hagejal ülalviidatud sätteid silmas pidades vaidlustatud otsuse olemasolu fakti ja selle sisu avaldamise nii väljaspool panka töötavatele isikutele kui ka teistele panga töötajatele ja juhtivtöötajatele. See tõdemus vastab ka sellele, mida pank sisuliselt kostja vastuses väitis.
- 152 Vastupidi sellele, mida väidab hageja, ei toeta seda seisukohta aga tingimata asjaolu, et 10. aprilli 2017. aasta kirjas – millele oli kantud suurtähtedes märke „Isiklik ja konfidentsiaalne“ (*Personal and confidential*), ent mille tühistamist hageja käesoleval juhul ei taotle – leiti, et on võimalik asuda seisukohale, et hageja rikkus konfidentsiaalsusnõudeid, kui saatis mitmele adressaadile 6. veebruari 2017. aasta e-kirja, mille sisu oli „äärmiselt konfidentsiaalne, kuna see muu hulgas mõjuta[ks] EIP ühe töötaja erialast mainet“. Uurimiskomisjoni menetlus oli tõepoolest sel kuupäeval veel pooleli. Niisiis kehtis hageja suhtes sel kuupäeval väärikuspoliitikas sätestatud konfidentsiaalsuskohustus, kuna uurimismenetlus oli pooleli, ning seda isegi juhul kui ta soovis käsitleda üksnes seda rikkumisteadet, mille ta rikkumistest teavitamise poliitika alusel esitanud oli.
- 153 Seevastu kinnitab 9. mai 2017. aasta kirja sisu, et kandes vaidlustatud otsusele märke „Rangelt konfidentsiaalne“, soovis panga president keelata hagejal vaidlustatud otsuse olemasolu fakti ja selle sisu avaldamise nii väljaspool panka töötavatele isikutele kui ka teistele panga töötajatele ja juhtivtöötajatele. Nimelt tuletati 9. mai 2017. aasta kirjas hagejale meelde, et nagu ta teab, käsitatakse kõiki väärikuspoliitika menetlusega seotud dokumente kõige rangemalt konfidentsiaalsetena ning hageja ei tohi vaidlustatud otsuse täitmiseks koostatud uue direktori vabanduskirja kolmandatele isikutele avaldada ega avalikustada.
- 154 Niisiis tuleb kindlaks teha, kas panga president või panga teenistused võisid vaidlustatud otsusele ja uue direktori vabanduskirjale omistada sellise konfidentsiaalsuse taseme, mille tõttu on hagejal keelatud avaldada kolmandatele isikutele teavet nende dokumentide olemasolu ja sisu kohta.
- 155 Selles osas tuleb märkida, et väärikuspoliitika uurimismenetluse korra punkti 3 alapunktis d on sätestatud, et kui teenistuja esitab kaebuse, siis „ta ei saa seda tagasi võtta ja uurimismenetlus tuleb lõpuni viia“.
- 156 Haldusjuurdلuse lõpuleviimise tähtsus tuleneb ka sellest, et ühelt poolt võib see, kui pank tuvastab psühholoogilise ahistamise sellise haldusjuurdلuse tulemusel, mis võib olla läbi viidud sellise pädevusega asutusest eraldiseisva instantsi abil nagu uurimiskomisjon, juba ise omada ahistamise ohvriks langenud ametniku või teenistuja terapeutilises taastumisprotsessis kasulikku mõju, ning ohver võib seda lisaks kasutada liikmesriigi kohtusse pöördumiseks. Teiselt poolt võib haldusjuurdلuse lõpule viimine vastupidi võimaldada väidetava ohvri väited ümber lükata, võimaldades nii heastada ülekohtu, mida selline süüdistus, kui see osutub alusetuks, võis põhjustada isikule, keda juurdلuse raames käsitati eeldatava ahistajana (vt analoogia alusel 6. oktoobri 2015. aasta kohtuotsus CH vs. parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, punktid 123 ja 124 ning seal viidatud kohtupraktika).
- 157 Kui psühholoogilise ahistamise ohvriks langenud panga töötajale pannakse kohustus sellisest ahistamisest vaikida, on selle tagajärjeks lisaks sellele, et viimane ei pruugi olla võimeline põhjendama oma võimalikku töölt puudumist psühholoogilise ahistamisega seotud haigestumise tõttu, ka see, et asjaomane isik ei saa kasutada uurimiskomisjoni ja panga presidendi poolt vastavalt aruandes ja vaidlustatud otsuses tuvastatud iseäranis liikmesriigi kohtule võimaliku hagi esitamise korral teda ahistanud isiku vastu.

- 158 Pangas kohaldatavate normide selline tõlgendamine läheks vastuollu eetikakoodeksi ja väärikuspoliitika eesmärgiga ennetada ja karistada mis tahes psühholoogilist ahistamist liidu institutsioonides ja organites, samas kui psühholoogiline ahistamine, mis mõjutab selle ohvriks langenud isiku tervist ja inimväarikust, kujutab endast töötaja õiguste rikkumist Euroopa Liidu põhiõiguste harta artikli 31 tähenduses.
- 159 Kõigist eeltoodud kaalutlustest tulenevalt tuleb kolmanda väitega nõustuda ning seetõttu vaidlustatud otsus tühistada selles ulatuses, mis on kajastatud käesoleva kohtuotsuse punktides 115 ja 142 ning kolmanda väite käsitlemisel.

Kahju hüvitamise nõuded

- 160 Hageja on esitanud kolm kahju hüvitamise nõuet, mida tuleb käsitleda järgemööda.
- 161 Pank taotleb kahju hüvitamise nõuete rahuldamata jätmist, leides, et ta ei ole mingil moel õigusvastaselt käitunud.

Vaidlustatud otsuses psühholoogilise ahistamisena tuvastatud käitumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitamine

- 162 Hageja hinnangul tekitas uue direktori poolne psühholoogiline ahistamine talle kahju, mille pank on kohustatud hüvitama, kuna uus direktor pani käitumisaktid, mille psühholoogiliselt ahistava iseloomu uurimiskomisjon ja panga president tuvastasid, toime ametiülesannete teostamisel. Esimese võimalusena nõuab hageja enda mainele ja tervisele tekitatud kahju eest, mis on tõendatud tema psühhiaatri arstitõendiga, hüvitisena 121 992 eurot, mis vastab tema ühe aasta brutopalgale ehk poolele palgasummast, mille ta oleks teeninud, kui ta ei oleks olnud sunnitud toona eeldatavast ahistajast eemale pääsemiseks kaheaastast isiklikel põhjustel puhkust taotlema.
- 163 Teise võimalusena leiab ta, et uue direktori käitumise tõttu hüvitisena välja mõistetav summa ei tohiks olla väiksem kui viimasele 2015. ja 2016. aastal, ehk ajal, mil ta hagejat psühholoogiliselt ahistas, makstud tulemustasude summa. Hagejale tekitatud kahju suuruse selline hindamine võimaldaks vältida seda, et asjasse puutuvat isikut tasustatakse tema poolt toime pandud taunitavate tegude eest, mille uurimiskomisjon ja panga president sellistena tuvastanud on. Selle teise võimalusena esitatud taotluse lahendamiseks palub hageja Üldkohtul kohustada EIP-d teatama nende tulemustasude summa, kas menetlust korraldava meetmena või kohtuistungil, mille korraldamist ta siiski lõpuks ei taotlenud.
- 164 Pank palub kahju hüvitamise nõude rahuldamata jätta, tuues välja, et hageja nõue ei tugine ühelgi arstitõendil, millest nähtuks usaldusväärselt seos tuvastatud ahistamise ja hageja tervisele tekkinud väidetava kahju vahel. Enda hinnangul järgis ta kohaldamisele kuuluvat menetluskorda ning tegi seda õigel ajal. Iseäranis väidab ta, et hageja ei ole ära näidanud, milles seisnes panga õigusvastane tegevus.
- 165 Sellega seoses tuleb meelde tuletada, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt peab EIP lepinguvälise kahju hüvitamise kohustuse tekkimiseks olema täidetud hulk tingimusi, nimelt etteheidetava käitumise õigusvastasus, tegeliku kahju tekkimine ning põhjusliku seose olemasolu väidetava käitumise ja väidetavalt tekkinud kahju vahel (vt 1. juuni 1994. aasta kohtuotsus komisjon vs. Brazzelli Lualdi jt, C-136/92 P, EU:C:1994:211, punkt 42 ja seal viidatud kohtupraktika).
- 166 Lisaks sellele tuleneb väljakujunenud kohtupraktikast, mis on *mutatis mutandis* kohaldatav ka EIP ja selle töötajate vaheliste vaidluste suhtes, et liidu ja tema teenistujate vahelistes kohtuvaidlustes, sõltumata töösuhte osas kohaldamisele kuuluvatest õigusnormidest, juhindutakse spetsiifilistest erinormidest võrreldes nendega, mis tulenevad liidu lepinguvälisest vastutust reguleerivatest üldpõhimõtetest vastavalt ELTL artiklile 268 ja ELTL artikli 340 teisele lõigule. Erinevalt mis tahes

muust nende sätete alusel tegutsevast üksikisikust, on liidu ametnik või teenistuja seotud institutsiooni või asutusega, olles viimasest sõltuvuses töösuhte kaudu, mis hõlmab spetsiifilist vastastikuste õiguste ja kohustuste tasakaalu, mis väljendub institutsiooni kohustuses hoolitseda asjaomase isiku eest. Selle tasakaalu eesmärk on eeskätt kaitsta institutsioonide ja nende teenistujate vahelist usaldussuhet, mis on vajalik selleks, et tagada kodanike jaoks avalikes huvides neile institutsioonidele antud ülesannete nõuetekohane täitmine. Sellest tuleneb, et tegutsedes tööandjana, kannab liit suuremat vastutust, mis väljendub kohustuses hüvitada tööandjana tegutsedes oma töötajale õigusvastase tegevusega tekitatud mis tahes kahju (16. detsembri 2010. aasta kohtuotsus komisjon vs. Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, punkt 46, mis jäeti uuesti läbi vaatamata 8. veebruari 2011. aasta kohtuotsusega komisjon vs. Petrilli (uuesti läbivaatamine), C-17/11 RX, EU:C:2011:55, ja 12. juuli 2012. aasta kohtuotsus komisjon vs. Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, punkt 103), ja mitte ainult see kahju, mis on tekitatud piisavalt selgelt üksikisikutele õigusi andva õigusnormi rikkumisega, nagu see on ELTL artikli 268 ja artikli 340 teise lõigu alusel esitatud hagide puhul.

- 167 Kui üks käesoleva kohtuotsuse punktis 165 meenutatud tingimustest ei ole täidetud, tuleb hagi täielikult rahuldamata jätta ilma, et oleks vaja käsitleda teisi kahju hüvitamise tingimusi (9. septembri 1999. aasta kohtuotsus Lucaccioni vs. komisjon, C-257/98 P, EU:C:1999:402, punkt 14).
- 168 Mis puudutab hagejale uue direktori tegevusega väidetavalt tekitatud kahju, siis tuleb rõhutada, et kuigi see tegevus toimus viimase poolt ametiülesannete täitmisel, võib see hageja poolt pädevale liikmesriigi kohtule esitatava hagi alusel ikkagi kaasa tuua asjaomase isiku isikliku vastutuse, olgugi et erinevalt ametnike personalieeskirjade artiklist 24 ei näe EIP-s kohaldatavad normid ette abistamiskohustust, mis paneks pangale kohustuse hagejat sellise hüvitise saamise võimaluse otsimisel eeskätt rahaliselt abistada ja vajaduse korral vastutada ühe tema teenistuja poolt teisele teenistujale tekitatud kahju eest solidaarselt (vt ametnike personalieeskirjade artiklis 24 sätestatud abistamiskohustuse ulatuse kohta 12. detsembri 2013. aasta kohtuotsus CH vs. parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, punkt 57).
- 169 Nõnda vastutab pank ühe oma teenistuja käitumise eest teise teenistuja suhtes vaid juhul, kui sellist käitumist olid nõudnud kõrgemalseisvad ülemused, mis antud juhul nii ei olnud.
- 170 Sellest järeldub, et panga tegevuse õigusvastasuse tingimus ei ole täidetud selle kahju puhul, mis tekkis hagejale väidetavalt uue direktori „psühholoogiliselt ahistava“ käitumisega ja mis kuulub sellisena hüvitamisele asjaomase isiku vastu liikmesriigi kohtule esitatava hagi alusel.
- 171 Hageja ei saa ka põhjendatult väita, et pank ei rakendanud nõuetekohaselt asutusesiseseid menetlusi, kuna käesoleval juhul viis pank lõpuni väärikuspoliitikas ette nähtud menetluse ning kuigi panga president ei kohaldanud sellega seoses kõiki vajalikke järelemeid, tuvastas ta vaidlustatud otsuses psühholoogilise ahistamise esinemise seonduvalt uuele direktorile ette heidetud teatud käitumisaktidega.
- 172 Sellest järeldub, et hageja ei ole tõendanud panga eksimust seoses uue direktori poolt hageja psühholoogilise ahistamisega väidetavalt tekitatud kahjuga.
- 173 Igal juhul ei ole käesoleval juhul täidetud ka rikkumise ja väidetava kahju vahelise põhjusliku seose tingimus.
- 174 Toimikust nähtub, et isiklikel põhjustel puhkust taotledes tugines hageja kahele põhjusele, millest üheks oli tema soov hoida uurimismenetluse ajal vaidlusalusest osakonnast eemal. Seevastu ei nähtu, et ta oleks taotlenud pangalt ajutist üleviimist teisele ametikohale, vähemalt samade ametiülesannetega, kuigi ta näitas valmisolekut nõustuda sõbraliku kokkuleppe alusel edutamiseiga üksuse juhataja ametigruppi kuuluvale ametikohale mõnes teises osakonnas.

175 Pidades silmas ka asjaolu, et juhtkond rahuldab tema taotluse üksnes teisel põhjusel, mis puudutas oma ettevõtte asutamist või mõnda teise ettevõttesse tööle minemist, siis näib, et kahe aasta jooksul pangast sissetuleku saamata jäämine, nagu ka tema sellega seonduv mittevaraline kahju, on põhjuslikus seoses tema enda otsusega võtta isiklikel põhjustel puhkus.

176 Eelnevast tuleneb, et vaidlustatud otsuses tuvastatud ahistamisega seotud mittevaralise kahju hüvitamise nõue tuleb rahuldamata jätta, ilma et oleks vaja arutleda uuele direktorile makstud tulemustasude summat käsitleva hageja poolt taotletud teabe asjakohasuse üle.

Vaidlustatud otsuse õigusvastasusest sõltumatu mittevaralise kahju hüvitamine

177 Hageja väidab, et talle tekkis mittevaraline kahju, mis on sõltumatu vaidlustatud otsuse õigusvastasusest ja mida ei hüvita täielikult üksnes selle otsuse tühistamine.

178 See mittevaraline kahju, mille suuruseks hindab ta *ex aequo et bono* 25 000 eurot, on tekkinud esiteks uurimiskomisjoni ja panga presidendi otsusest mitte uurida kõiki laiduväärseid tegusid, mille uus direktor oli toime pannud ja mille olid välja toonud veel neli vaidlusaluse osakonna töötajat; teiseks sellest, et pank ei võtnud meetmeid hageja erialase maine taastamiseks, ja iseäranis keelust avaldada kohtueelse ja kohtumenetluse ajal ükskõik kellele pangas, et ta oli psühholoogilise ahistamise ohver; kolmandaks ebaõiglus- ja vaevatundest, mis tal tekkisid tulenevalt sellest, et ta oli oma õiguste kaitseks sunnitud algatama need menetlused, sealhulgas lepitusmenetluse, ja neljandaks sellest, et uus direktor esitas oma vabandused hilinenult. Ta toob välja selle, et pangal ei ole kalduvust lahendada vaidlusi sõbralikult, kuna viimane ei nõustunud pakkuma talle üksuse juhi ametikohta teises osakonnas ega hüvitist.

179 Pank vaidleb vaidlustatud otsuse õigusvastasusest sõltumatu mittevaralise kahju tekkimisele vastu, rõhutades iseäranis, et tal ei olnud kohustust viia läbi hageja poolt psühholoogilise ahistamise ohvritena nimetatud nelja isikut puudutavat uurimismenetlust, kuna need isikud ei esitanud selles osas kaebust ning hagejal ei ole mis tahes põhjendatud huvi kolmandate isikute huvides tegutseda. Teiseks, hageja kaebuse detailsuse ja ammendavuse astet silmas pidades ei olnud uurimiskomisjonil kohustust uurida rohkem kui väidete aluseks olevaid asjaolusid. Mis puudutab hageja mainet ja talle pandud kohustust hoida vaidlustatud otsuse konfidentsiaalsust, siis ei näe pank, milles seisneb hageja mittevaraline kahju, eriti kuna pangal on õigus kasutada asutusesiseseid või -väliseid kaebevõimalusi juhul, kui tema töötajad või kolmandad isikud pangas kohaldatavaid konfidentsiaalsuseeskirju rikuvad. Seoses uue ametikoha pakkumata jätmisega meenutab pank, et hageja oli isiklikel põhjustel puhkusel ning tema eesmärk ei olnud seega peatselt tööle naasta, mistõttu talle ka ühtki tööpakkumist ei tehtud.

180 Sellega seoses tuleb korrata, et väljakujunenud kohtupraktika kohaselt kujutab õigusvastase otsuse, nagu vaidlustatud otsus, tühistamine iseendast adekvaatset ja põhimõtteliselt piisavat hüvitist igasuguse mittevaralise kahju eest, mida see otsus võis põhjustada. See ei ole siiski nii juhul, kui hageja tõendab, et ta kandis mittevaralist kahju, mis on tühistamise aluseks olnud õigusvastasusest eraldiseisev ja mida ei ole võimalik tühistamisega täielikult hüvitada (vt selle kohta 31. märtsi 2004. aasta kohtuotsus *Girardot vs. komisjon*, T-10/02, EU:T:2004:94, punkt 131; 19. mai 2015. aasta kohtuotsus *Brune vs. komisjon*, F-59/14, EU:F:2015:50, punkt 80, ja 16. mai 2017. aasta kohtuotsus *CW vs. parlament*, T-742/16 RENV, ei avaldata, EU:T:2017:338, punkt 64).

181 Mis puudutab käesoleval juhul uurimiskomisjoni ja panga presidendi otsust mitte uurida kõiki laiduväärseid tegusid, mille uus direktor oli toime pannud ja mille olid välja toonud veel neli vaidlusaluse osakonna töötajat, siis tuleb meenutada, et panga presidendil on avar kaalutusõigus otsustamiseks, milliseid meetmeid psühholoogilise ahistamise ilmnemise korral võtta.

- 182 Kuigi väärrikuspoliitikaga seotud uurimismenetluse korras sõnaselgelt nimetatud meetmete hulgas on „täiendava uurimise läbi viimine töökohaks olevas struktuuriüksuses või konkreetses allüksuses“, ei saa väita, pidades silmas selles etapis vaidlustatud otsuses psühholoogilise ahistamisena tuvastatud käitumisakte ning ilma, et see mõjutaks juhtumi uut uurimist pärast käesoleva kohtuotsuse kuulutamist, et panga president oleks käesoleval juhul ületanud oma kaalutusõiguse piire, otsustades selles etapis mitte laiendada uurimist uue direktori käitumisele muude isikute suhtes peale hageja.
- 183 Mis puudutab hagejale pandud keeldu avalikustada teavet ühelt poolt vaidlusaluse otsuse ja teiselt poolt uue direktori vabanduskirja olemasolu fakti ja sisu kohta, siis tuleb asuda seisukohale, et kuigi uurimismenetluse kestel oli hagejal konfidentsiaalsuse hoidmise kohustus, mis hõlmas kohustust olla mõõdukas ja ettevaatlik e-kirjade saatmisel mitmele adressaadile, kes otseselt uurimismenetlusse või rikkumistest teavitamise menetlusse kaasatud ei olnud, ei võinud pank temalt pärast uurimismenetluse lõppemist siiski nõuda, et ta jätkaks vaikimist seoses psühholoogilise ahistamisega, mille osas oli panga president ometi ise tuvastanud, et hageja oli selle ohver.
- 184 Selle vaidlustatud otsusega seotud õigusvastase tegevusega pandi hagejale lubamatult kohustus teatud aja jooksul vaikida, mistõttu sel teemal suhtlemise keeld põhjustas talle mittevaralise kahju, mida ei saa täielikult hüvitada üksnes vaidlustatud otsuse tühistamisega (vt selle kohta 7. veebruari 1990. aasta kohtuotsus Culin vs. komisjon, C-343/87, EU:C:1990:49, punkt 28).
- 185 Mis puutub sellesse, et pangal ei ole kalduvust lahendada vaidlusi sõbralikult, siis tuleb märkida, et sõltumata personalieeskirjade artikli 41 kohaselt ette nähtud lepitusmenetluse olemasolust, ei saa psühholoogilise ahistamise ohver institutsioonilt nõuda, et pangas kohaldatavate sätete kohaselt keelatud psühholoogiline ahistamine hüvitataks mingisuguse konkreetse ametikoha andmisega, iseäranis mitte sellise ametikoha andmisega, nagu seda on üksuse juhataja ametikoht, mille saab täita kandidaatide teeneid arvestava valikumenetluse alusel, milles võivad osaleda kõigi selle institutsiooni teenistujad. Samamoodi, isegi kui ta oleks võinud lepitamise huvides ja eriti lepitusmenetluse raames nõnda toimida, ei pidanud pank käesoleval juhul pakkuma hagejale tema ja uue direktori vahelise tüli lahendamiseks hüvitist.
- 186 Mis puutub vabanduskirja, mis edastati hagejale 9. mail 2018 ehk vähem kui kaks kuud pärast vaidlustatud otsuse tegemist, siis mõistagi oleks selle võinud edastada kiiremini. Selline viivitus on aga suhteline ega anna alust väitmaks, et tegemist on õigusvastase tegevusega, millega kaasneb panga vastutus.
- 187 Eeltoodud kaalutlusi silmas pidades leiab Üldkohus, et hagejale tekitatud mittevaralist kahju, mida vaidlustatud otsuse tühistamisega täielikult hüvitada ei saa, õiglaselt hinnates tuleb selle suuruseks *ex æquo et bono* määrata 10 000 eurot.

Personaliosakonna juhataja väidetava õigusvastase tegevusega tekitatud mittevaralise kahju hüvitamine

- 188 Hageja hinnangul tegi personaliosakonna juhataja 10. aprilli 2017. aasta kirjaga kaks viga, mis põhjustasid hagejale kahju, mille hüvitamist ta taotleb. Esiteks paljastas selle kirja sõnastus vastuolu vastavusosakonna peadirektori „Suuniste“ artikliga 2, mille kohaselt peab ta oma juurdlusi läbi viima panga teistest peadirektoraatidest ja osakondadest sõltumatult. See paljastab esiteks selle, et personaliosakonna juhataja oli rikkumistest teavitamise menetluse käigu ja selle raames võetud meetmetega kursis, ning teiseks selle, et personaliosakonna juhataja asus teostama panga presidendi ja asepresidentide pädevust rikkumistest teavitamise menetluse ilmsete puudujääkide üle järelevalve teostamisel.
- 189 Teiseks leiab hageja esimese võimalusena, et personaliosakonna juhataja ähvardas tema nõustajat ja teda ennast kättemaksuga või heidutas neid väärrikust ja rikkumistest teavitamist käsitleva brošüüri tähenduses, mis võis teda kui psühholoogilise ahistamise ohvrit heidutada oma õiguste teostamisel

iseäranis oma ahistaja suhtes. Teise võimalusena näeb hageja personaliosakonna juhataja 10. aprilli 2017. aasta kirjas öeldus panga hoolsus- ja hoolitsemiskohustuse rikkumist, mis viis selleni, et personaliosakonna juhataja hakkas otsima võimalusi esitada nõudeid hageja ja tema nõustaja vastu. Sellega seoses leiab hageja, et selles kirjas sisalduvad väited tema poolt uurimismenetlusega seotud konfidentsiaalsuskohustuse võimaliku rikkumise kohta ei olnud millegagi põhjendatud ning olid tegelikult täiesti alusetud. Hageja ei näe konkreetselt ühtki põhjust, miks tema 6. veebruari 2017. aasta kirjas sisaldunud teave oleks pidanud olema panga presidendi ja asepresidentide suhtes konfidentsiaalne või kuidas see võinuks kahjustada uue direktori mainet, kuivõrd viimane on hageja suhtes toime pandud psühholoogilises ahistamises süüdi tunnistatud.

190 Leides, et personaliosakonna juhataja käitumine pani ta ebakindlasse ja tema jaoks murettekitavasse olukorda, mis soodustas usalduse kaotust panga erapooletusse, kuivõrd selle juhid olid näidanud, et nad püüavad iga hinna eest pigem kaitsta uue direktori mainet kui aidata hagejal kui psühholoogilise ahistamise ohvril oma erialast mainet taastada, nõuab ta seeläbi talle tekitatud mittevaralise kahju seest vähemalt 25 000 euro suurust hüvitist.

191 Pank leiab esimese võimalusena, et 10. aprilli 2017. aasta kirjaga seotud kahju hüvitamise nõue on vastuvõetamatu, kuna selle kirjaga, mis puudutab rikkumistest teavitamise menetlust, mis on vaidlustatud otsuse tegemiseni viinud uurimismenetlusest eraldiseisev, ei pandud ühtki vaidlustatud otsuse konfidentsiaalsusega seotud kohustust. Seega ei ole tegemist vaidlustatava aktiga ning see ei kujuta endast sellist ametialast eksimust, mis võiks anda aluse kahju hüvitamiseks. Liati on sellekohane hüvitise nõue ennatlik ja igal juhul leiab pank teise võimalusena, et see on põhjendamatu.

192 Üldkohus meenutab sellega seoses kõigepealt, et erinevalt panga seisukohast ei too asjaolu, et 10. aprilli 2017. aasta kirja ei ole vaidlustatud, kaasa käesoleva kahju hüvitamise nõude vastuvõetamatust, kuna vaidlust pole selles, et hageja süüdistab EIP-d tegevuses, millega võib kaasneda vastutus, ning et liati ei sõltu personalieeskirjade artikli 41 kohaselt sellise kahju hüvitamise nõude esitamine selle kirja tühistamise nõude esitamisest ega sellise tühistamismõude vastuvõetavusest.

193 Järgnevalt leiab Üldkohus, et igal juhul tuleb see kahju hüvitamise nõue sisuliselt tagasi lükata, ilma et oleks vaja kindlaks teha, kas selle nõude puhul, mis sisaldus hageja poolt 14. juunil 2017 esitatud teises lepitusmenetluse alustamise taotluses, oli järgitud personalieeskirjade artiklist 41 tulenevat kohusust taotleda vaidluse lahendamist lepitusmenetluses enne käesoleva hagi esitamist ehk enne 15. juunit 2017.

194 Üldkohus leiab, et personaliosakonna juhataja ning töösuhete ja haldusteenuste osakonna direktori ühiselt allkirjastatud 10. aprilli 2017. aasta kirja kolm esimest lõiku on sõnastatud üldises toonis, eesmärgiga kinnitada hagejale, et rikkumistest teavitamise menetlus on käimas ning et panga teenistused püüavad tegutseda vastavalt pangas kohaldatavatele sätetele.

195 Erinevalt hageja väidetust, ei saa selle üldise sõnastuse alusel süüdistada personaliosakonna juhatajat vastavusosakonna peadirektori sõltumatuse rikkumises selle rikkumisteate menetlemisel, mille hageja rikkumistest teavitamise poliitika alusel esitas, ega järeldada, et personaliosakonna juhataja oli teadlik rikkumisest teavitamise menetluse käigust ja selle raames võetud meetmetest, ega seda, et personaliosakonna juhataja on asunud teostama panga presidendi ja asepresidentide pädevust rikkumistest teavitamise menetluse ilmselgete puudujääkide üle järelevalve teostamisel.

196 Mis puutub sellesse, et personaliosakonna juhataja teavitas hagejat sellest, et pank jätab endale õiguse analüüsida õiguslikke võimalusi oma nende huvide kaitsmiseks, mis seonduvad muu hulgas pangas kehtestatud konfidentsiaalsusnõuete rikkumisega, siis tuleb välja tuua, et 6. veebruaril 2017, mil hageja saatis mitmele adressaadile oma e-kirja, oli tema kaebuse alusel alustatud uurimismenetlus veel pooleli, mistõttu hagejal oli konfidentsiaalsuskohustus isegi siis, kui ta soovis esitada rikkumisteadet, mille menetlus on pealegi samuti konfidentsiaalne.

- 197 Kuigi hiljem tunnistas panga president hageja kaebuse osaliselt põhjendatuks ja sellest tulenevalt ei saanud e-kirja saatmine uue direktori erialast mainet alusetult mõjutada, oli selles olukorras personaliosakonna juhatajal siiski õigus juhtida hageja ja tema nõustaja tähelepanu sellele, et kaebuse esitaja staatus psühholoogilise ahistamise asjaoludega seotud uurimismenetluses või eetikakoodeksi rikkumise kohta rikkumisteate esitaja staatus ei vabasta hagejat kehtivast konfidentsiaalsuskohustusest, mida kohaldatakse vahet tegemata ning eesmärgiga kaitsta kõiki asjaosalisi, nii väidetavat ohvrit kui ka tunnistajaid ja eeldatavat ahistajat, mis tahes õigustamatu erialase mainekahju eest, ning seda kogu uurimismenetluse kestel.
- 198 Viimaks ei saa 10. aprilli 2017. aasta kirjast ka järeldada panga või selle teenistuste erapoolikust hageja poolt esitatud rikkumisteate menetluses, mis oli käesoleva hagi esitamise ajal veel käimas.
- 199 Kõiki eeltoodud kaalutlusi arvesse võttes tuleb osaliselt rahuldada tühistamisnõue ning osaliselt kahju hüvitamise nõue, mõistes pangalt hageja kasuks välja talle tekitatud mittevarelise kahju eest 10 000 eurot.

Kohtukulud

- 200 Üldkohtu kodukorra artikli 134 lõike 3 kohaselt jäävad kummagi poole kohtukulud tema enda kanda, kui osa nõudeid rahuldatakse ühe poole, osa teise poole kasuks. Kui kohtuasja asjaolud seda õigustavad, võib Üldkohus siiski otsustada, et lisaks enda kohtukulude kandmisele mõistetakse poolelt välja ka osa teise poole kohtukuludest.
- 201 Kuna tühistamisnõue kuulub põhilises osas rahuldamisele ning kuna pank, jättes personalieeskirjade artiklis 41 sätestatud tähtaja jooksul nimetamata oma liikme lepituskomiteesse, sundis hagejat selle nõudega seotud õiguste tõhusaks kaitseks kohtu poole pöörduma, näib kohane otsustada, et panga kanda jäävad tema enda kohtukulud ning temalt tuleb välja mõista pool hageja kohtukuludest.

Esitatud põhjendustest lähtudes

ÜLDKOHUS (esimene koda)

otsustab:

- 1. Tühistada osaliselt Euroopa Investeerimispannga (EIP) presidendi 20. märtsi 2017. aasta otsus, kuivõrd seal on väärtalt kohaldatud mõistet „psühholoogiline ahistamine“, kuivõrd sellega ei nähtud ette EIPs tuvastatud psühholoogilise ahistamise juhtumi osas kohest distsiplinaarmenetluse algatamist ning kuivõrd sellega pandi otsuse adressaadile kohustus hoida psühholoogilist ahistamist puudutava uurimismenetluse tulemuse konfidentsiaalsust.**
- 2. Muus osas jätta tühistamisnõue rahuldamata.**
- 3. Mõista EIP-lt SQ-le tekitatud mittevaralise kahju eest välja hüvitis 10 000 eurot.**
- 4. Jätta kahju hüvitamise nõue muus osas rahuldamata.**
- 5. Jätta EIP kohtukulud tema enda kanda ja mõista temalt välja pool SQ kohtukuludest.**
- 6. Jätta SQ kanda pool tema kohtukuludest.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 13. juulil 2018 Luxembourgis.

Allkirjad

Sisukord

Õiguslik raamistik	1
Vaidluse taust	5
Psühholoogilise ahistamisega seotud kaebus ja rikkumisteade	7
Uurimismenetlus	8
Uurimisaruanne	9
Vaidlustatud otsus ja selle rakendamise meetmed	12
Menetlus ja poolte nõuded	13
Õiguslik käsitlus	13
Esialgsed märkused seoses panga teenistuskorra ning panku puudutavate kaebuste kohtueelse menetluskorra järgimisega	13
Vaidlustatud otsuse osalise tühistamise nõue	14
Esimene väide, mis puudutab õigusnormide rikkumist ja ilmseid hindamisvigu endiselt vaidluse all olevate käitumisaktide kvalifitseerimisel	15
– Esimese väite esimene osa	15
– Esimese väite teine osa	17
Teine väide, mis puudutab õigusnormide rikkumist seoses uue direktori suhtes distsiplinaarmenetluse algatamata jätmisega	20
– Meetmed, mida uurimiskomisjon võib EIP-s kohaldatavate normide kohaselt psühholoogilise ahistamise ilmnemise korral soovitada ja mida panga president võib seejärel võtta	21
– Kõnealusel psühholoogilise ahistamise juhtumil võetud meetmete ebapiisavus	22
Kolmas väide, mis puudutab õigusnormide rikkumist ja ilmseid hindamisvigu seoses hageja kui kannatanu kohustusega hoida vaidlustatud otsuse konfidentsiaalsust	24
Kahju hüvitamise nõuded	26
Vaidlustatud otsuses psühholoogilise ahistamisena tuvastatud käitumisega tekitatud mittevaralise kahju hüvitamine	26
Vaidlustatud otsuse õigusvastasusest sõltumatu mittevaralise kahju hüvitamine	28
Personaliosakonna juhataja väidetava õigusvastase tegevusega tekitatud mittevaralise kahju hüvitamine	29
Kohtukulud	31