



Zbornik sudske prakse

PRESUDA OPĆEG SUDA (prvo vijeće)

13. srpnja 2018.*

„Javna služba – Osoblje EIB-a – Pritužba zbog uznemiravanja – Upravna istraga – Pojam ‚uznemiravanje‘ – Zahtjev da prigovoreno ponašanje mora biti ponovljeno da bi predstavljalo ‚uznemiravanje‘ – Odbijanje pokretanja stegovnog postupka protiv počinitelja tih ponašanja – Obveza povjerljivosti u pogledu postojanja upravnog istražnog postupka koji je u tijeku i, posljedično, u pogledu odluke o zatvaranju postupka kojom je utvrđeno postojanje slučaja uznemiravanja”

U predmetu T-377/17,

SQ, član osoblja Europske investicijske banke, kojeg zastupaju N. Cambonie i P. Walter, odvjetnici,

tužitelj,

protiv

Europske investicijske banke (EIB), koju zastupaju G. Faedo i K. Carr, u svojstvu agenata, uz asistenciju B. Wägenbaura, odvjetnika, i J. Currall, *barrister*,

tuženika,

povodom zahtjeva, podnesenog na temelju članka 50.a stavka 1. Statuta Suda Europske unije i članka 41. Pravilnika o osoblju EIB-a, s jedne strane, za djelomično poništenje odluke od 20. ožujka 2017. predsjednika EIB-a i, s druge strane, za naknadu neimovinske i imovinske štete koju je tužitelj navodno pretrpio zbog uznemiravanja od strane svojeg nadređenog i zbog ponašanja EIB-a,

OPĆI SUD (prvo vijeće)

u sastavu: I. Pelikánová, predsjednica, P. Nihoul i J. Svenningsen (izvjestitelj), suci,

tajnik: E. Coulon,

uzimajući u obzir pisani dio postupka,

donosi sljedeću

* Jezik postupka: francuski

Presudu

Pravni okvir

- 1 U skladu s člankom 308. UFEU-a, statut Europske investicijske banke (EIB ili u daljnjem tekstu: Banka) utvrđen je u Protokolu br. 5 koji je priložen UFEU-u i UEU-u i koji čini njihov sastavni dio. Člankom 7. stavkom 3. točkom (h) tog protokola o Statutu Banke predviđa se da Vijeće guvernera odobrava poslovnik Banke. Člankom 31. tog poslovnika, koji je odobren 4. prosinca 1958. i zatim više puta izmijenjen, predviđa se da pravilnike o osoblju Banke donosi Upravno vijeće. U tom pogledu, Upravno vijeće Banke donijelo je 20. travnja 1960. Pravilnik o osoblju Banke (u daljnjem tekstu: Pravilnik o osoblju).
- 2 U verziji mjerodavnoj za predmetni spor, koja proizlazi iz Odluke Upravnog vijeća Banke od 4. lipnja 2013. i koja je stupila na snagu 1. srpnja iste godine, člankom 41. Pravilnika o osoblju određuje se:

„Sve vrste pojedinačnih sporova između Banke i članova njezina osoblja iznose se pred Sud Europske unije. Svaki postupak člana osoblja protiv Bankine mjere kojom mu se može nanijeti šteta treba pokrenuti u roku od tri mjeseca.

Osim tužbe pred Sudom [...] i prije njezina podnošenja, sporovi, osim onih nastalih u pogledu mjera predviđenih člankom 38., podliježu postupku mirnog rješavanja pred Bankinim povjerenstvom za mirenje.

Zahtjev za mirenje treba podnijeti u roku od tri mjeseca [od] nastanka činjenica ili priopćenja mjera koje su predmet spora.

Povjerenstvo za mirenje sastoji se od triju članova. Kada treba okupiti povjerenstvo, predsjednik Banke imenuje jednog člana, a zainteresirana osoba drugog u roku od tjedan dana nakon što jedna stranka podnese drugoj zahtjev. Trećeg člana, koji predsjeda povjerenstvom, imenuju prva dva člana u roku od tjedana dana nakon što su imenovana prva dva člana. Tog se člana može odabrati izvan Banke. Ako se prva dva člana u roku od tjedan dana od svojeg imenovanja ne mogu dogovoriti o imenovanju predsjednika, to čini predsjednik Suda Europske unije.

Ovisno o slučaju, smatra se da postupak mirenja nije uspio:

- ako u roku od četiri tjedana nakon što mu predsjednik Banke podnese zahtjev predsjednik Suda ne imenuje predsjednika [povjerenstva za mirenje];
 - ako u roku od dva tjedana od svojeg osnivanja povjerenstvo za mirenje ne postigne dogovor koji prihvaćaju obje stranke.”
- 3 Upravno vijeće Banke donijelo je 1. kolovoza 2006. Kodeks ponašanja osoblja Banke (u daljnjem tekstu: Kodeks ponašanja). Člankom 3.6. tog kodeksa, naslovljenim „Dostojanstvo na radnom mjestu”, predviđa se:

„Neprihvatljiv je bilo kakav oblik uznemiravanja ili zastrašivanja. Svaka žrtva uznemiravanja ili zastrašivanja može, u skladu s Bankinom politikom dostojanstva na radnom mjestu, o tome izvijestiti [glavnog] direktora [i voditelja Odjela za osoblje], čemu nije moguće prigovoriti. Banka je dužna pokazati brižljivost prema osobi o kojoj je riječ i ponuditi joj svoju potporu.”
 - 4 Konkretno, što se tiče pojma uznemiravanja, člankom 3.6.1. navedenog kodeksa pojašnjava se:

„3. 6.1. Uznemiravanje

Riječ je o ponavljanju neprijateljskih ili neumjesnih izjava, ponašanja odnosno postupaka, koje tijekom dovoljno dugog razdoblja jedan ili više članova osoblja izražava ili pokazuje prema drugom članu. Jedna neuljudna primjedba, jedna prepirka koju prate neugodne riječi izrečene u afektu ne ukazuju na uznemiravanje. Suprotno tome, redoviti izljevi bijesa, neukusno zadirkivanje, neuljudne izjave ili uvredljivo aludiranje, koji se tjednima ili mjesecima redovito ponavljaju nedvojbeno su pokazatelji uznemiravanja na radnom mjestu.

[...]”

- 5 Međutim, Banka je od 2003. također donijela „Politiku poštovanja dostojanstva na radnom mjestu” (u daljnjem tekstu: Politika dostojanstva na radnom mjestu). Pod naslovom „Što su to zastrašivanje i uznemiravanje?”, Politikom dostojanstva na radnom mjestu određuje se:

„Uznemiravanje i zastrašivanje mogu se pojaviti u brojnim oblicima. Psihičke ili verbalne prirode, često se manifestiraju kontinuirano, iako su mogući i pojedinačni ozbiljni incidenti. Je li predmetno postupanje namjerno ili ne nije relevantno. Odlučujuće je to da su uznemiravanje i zastrašivanje nepoželjna i neprihvatljiva ponašanja koja štete samopoštovanju i samopouzdanju osobe koja im je izložena.

[...]”

- 6 U Politici dostojanstva na radnom mjestu predviđena su dva interna postupka namijenjena ispitivanju slučajeva zastrašivanja i uznemiravanja, to jest, s jedne strane, neformalni postupak u kojem član osoblja o kojem je riječ traži mirno rješenje problema i, s druge strane, formalni istražni postupak (u daljnjem tekstu: istražni postupak) u kojem podnosi službenu pritužbu koju ispituje tročlani istražni odbor (u daljnjem tekstu: istražni odbor). Taj je istražni odbor ovlašten provesti objektivnu i neovisnu istragu i dati preporuku predsjedniku Banke koji konačno odlučuje o mjerama koje treba poduzeti.
- 7 U pogledu istražnog postupka u Politici dostojanstva na radnom mjestu određeno je sljedeće:

„Član osoblja usmenim ili pisanim putem o predmetu obavještava [glavnog direktora i voditelja Odjela za osoblje]. Ako potonji ocijeni da nije riječ o neposrednom i jasnom slučaju utjecanja stegovnim mjerama i da je, imajući u vidu okolnosti koje ga obilježavaju, predmet moguće kvalificirati kao uznemiravanje, član osoblja o kojem je riječ može pokrenuti istražni postupak na sljedeći način:

1. Pisanim putem upućuje službeni zahtjev [glavnom direktoru i voditelju Odjela za osoblje] za otvaranje istražnog postupka, navodeći predmet pritužbe i identitet navodnog ili navodnih uznemiravatelja.
2. [Glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje], u sporazumu s predstavnicima osoblja, predlaže [p]redsjedniku [Banke] sastav odbora i utvrđuje datum početka istrage, najkasnije 30 kalendarskih dana nakon primitka pritužbe.
3. [Glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje] odmah potvrđuje primitak pritužbe člana osoblja o kojem je riječ, potvrđujući [mu] [tako] otvaranje istražnog postupka. K tome:
 - (a) zahtijeva od člana osoblja da svoju pritužbu podnese na memorandumu i da mu u roku od [deset] dana, ako to želi, u povjerljivom pismu dostavi eventualne dokazne elemente ili dokumente,
 - (b) zahtijeva od člana osoblja da na svojem memorandumu navede mogu li se pozvati svjedoci (bez navođenja imena),

- (c) upozorava da će nakon primitka gore navedenog memoranduma navodni uznemiravatelj biti obaviješten o predmetu pritužbe i da će u tom smislu dobiti potrebne obavijesti, ali neće primiti presliku memoranduma,
- (d) obavještava člana osoblja da ne može povući pritužbu i da se [istražni] postupak mora provesti do kraja,
- (e) obavještava [podnositelja pritužbe] da će navodni uznemiravatelj biti upozoren na to da [ga] ne smije ni u kojem trenutku napadati te da pritužba mora biti ispitana uz strogu povjerljivost obiju strana (obavijest koja će biti datirana i vraćena [glavnom direktoru i voditelju Odjela za osoblje] s potvrdom o primitku),
- (f) napominje da će istraga započeti u roku od 30 kalendarskih dana i da će obje strane biti obaviještene o datumu [...] njihova pojedinačnog saslušanja, njihova prava na zastupnika ili pratnju i sastavu odbora.

4. Kada [glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje] primi memorandum [podnositelja pritužbe]:

- (a) bez odgode šalje obavijest navodnom uznemiravatelju, navodeći predmet pritužbe i sve potrebne podatke, zahtijevajući od njega da mu u roku od [deset] dana dostavi u povjerljivom pismu svoj pisani odgovor, ako to želi, s popratnim dokumentima ili dokazima,
- (b) zahtijeva od osobe da u svojem odgovoru navede hoće li biti pozvani svjedoci (bez navođenja imena),
- (c) podsjeća navodnog uznemiravatelja na to da podnositelj pritužbe ni u jednom trenutku ne smije biti napadnut i da pritužba mora biti ispitana uz strogu povjerljivost obiju stranaka (obavijest koja će biti datirana i vraćena [glavnom direktoru i voditelju Odjela za osoblje] s potvrdom o primitku),

[...]”

- 8 U pogledu saslušanja, istražni postupak u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu određuje se kako slijedi:

„Saslušanje ima za cilj točno utvrditi što se dogodilo i prikupiti činjenični materijal koji će omogućiti donošenje obrazloženog mišljenja [...]

Odbor ima pravo odabrati način postupanja koji smatra prikladnim. Načelno, saslušanje se odvija u obliku niza odvojenih sastanaka koji se održavaju prema sljedećem redoslijedu:

- prije svih [podnositelj pritužbe];
- svjedoci koje eventualno predloži [podnositelj pritužbe];
- navodni uznemiravatelj;
- svjedoci koje eventualno predloži navodni uznemiravatelj;

[...]”

- 9 Što se tiče ishoda istrage, istražnim postupkom u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu predviđa se:

„Nakon što su sve stranke saslušane i sve druge potrebne istražne radnje provedene, odbor bi trebao biti u mogućnosti razmotriti i dati obrazloženu preporuku. Odbor nije ovlašten donositi odluku.

Odbor može dati različite preporuke kako bi se:

- od predmeta odustalo jer su obje stranke mogle pojasniti svoj položaj te je pronađeno rješenje za ubuduće koje je prihvatljivo objema strankama;
- predmet smatralo sukobom na radnom mjestu koji treba dodatno ispitati ili pratiti, a ne zastrašivanjem ili uznemiravanjem;
- odbilo pritužbu;
- donijele potrebne mjere u slučaju da odbor dokaže da je pritužba neosnovana i zlonamjerna;
- pokrenuo stegovni postupak [protiv navodnog uznemiravatelja].

Pisana preporuka odbora sastavlja se u roku od pet dana od završetka istrage te se upućuje [p]redsjedniku [Banke] na odlučivanje.”

- 10 U pogledu odluke koju donosi predsjednik Banke, istražnim postupkom u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu određuje se:

„U Odluci [p]redsjednika [Banke] moraju se navesti eventualne mjere koje treba poduzeti te hodogram njihove provedbe; takve su mjere, na primjer:

- provođenje stegovnog postupka [protiv uznemiravatelja],
- pokretanje dodatnih istraga u konkretnoj radnoj jedinici ili odjelu,
- rješenje koje su stranke suglasno prihvatile.

Ako se ne utvrdi uznemiravanje i ako nije povrijeđeno nijedno pravilo na snazi, valja osigurati da [istražni] postupak nema nikakve negativne posljedice ni za jednu od stranaka.

[...]”

- 11 Pod naslovom „Čuvanje podataka”, istražnim postupkom u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu pojašnjava se:

„Kako bi se zaštitile sve dotične stranke, spisi se strogo povjerljivo čuvaju te se informacije otkrivaju samo u prijeko potrebnim slučajevima. [Služba za ljudske potencijale] čuva, u povjerljivosti i pod nadzorom osobe ovlaštene za zaštitu osobnih podataka, spise koji sadržavaju imena, datume, pritužbe i ishode u svrhu praćenja Politike i osiguravanja dosljednosti i pravičnosti.”

Okolnosti spora

- 12 Tužiteljica, SQ, članica osoblja Banke, stupila je 1. travnja 2008. u službu Banke kao ataše [*povjerljivo*]¹ u odjelu [*povjerljivo*] (u daljnjem tekstu: predmetni odjel).
- 13 Direktor koji je u to vrijeme bio zadužen za predmetni odjel odlučio je 2011. da tužiteljicu treba izravno pridružiti njegovim službama te su joj, na temelju toga povjereni konkretni spisi. Nadalje, tužiteljica je od listopada 2011. zapravo bila voditelj tima koji se 2013. i 2014. sastojao od službenika za komunikacije, asistenta zaposlenog na puno radno vrijeme i mladog zaposlenika koji je nedavno diplomirao.
- 14 Prema tvrdnjama tužiteljice, direktor predmetnog odjela koji je tada obavljao dužnosti više je puta tražio da se njezina uloga preispita, da se tim kojim je upravljala pretvori u jedinicu i da ona stoga postane voditeljica jedinice.
- 15 U listopadu 2014., nakon odlaska direktora, novi je direktor stupio na dužnost (u daljnjem tekstu: novi direktor). Njemu je Banka, među ostalim, povjerala restrukturiranje predmetnog odjela jer pružene usluge nisu bile zadovoljavajuće, kao i zbog manjka kompetencija koji se morao nadoknaditi vanjskim suradnicima.
- 16 U okviru restrukturiranja predmetnog odjela tim koji je vodila tužiteljica nije zadržan. Nadalje, tužiteljica je više puta bezuspješno od novog direktora zatražila da se njezin opis posla ažurira.
- 17 Tužiteljica je 2. lipnja 2016. uzela bolovanje zbog *burn out* sindroma.
- 18 Tužiteljica je 8. rujna 2016. razgovarala s načelnikom Ureda za odnose sa zaposlenicima i dobrobit na radnom mjestu Odjela za odnose sa zaposlenicima i upravne službe Glavne uprave za osoblje, kao i s načelnikom Službe za ljudske potencijale. Nakon tog razgovora poslala je tim dvama sugovornicima poruku elektroničke pošte u kojoj je opisala određena ponašanja novog direktora koja su, prema njezinu mišljenju, predstavljala uznemiravanje i diskriminaciju na temelju spola. U toj je poruci, među ostalim, zatražila da se ta situacija riješi na miran i brz način, tako da joj se odobri dvogodišnji dopust za osobne potrebe ili da je se u drugom odjelu imenuje voditeljicom jedinice.
- 19 Tužiteljica je 26. listopada 2016. putem obrasca predviđenog u tu svrhu podnijela zahtjev za dvogodišnji dopust za osobne potrebe koji je, prema njezinu mišljenju, bio opravdan činjenicom da ju je novi direktor uznemiravao i provodio politiku diskriminacije na temelju spola. Stoga je, s jedne strane, tužiteljica objasnila da bi dvogodišnji dopust za osobne potrebe omogućio Banci da ispita činjenice i poduzme mjere potrebne za okončanje postupanja novog direktora a da ona pritom ne mora strahovati od eventualnih mjera osвете ili ih snositi. S druge strane, navedeni dopust za osobne potrebe omogućio bi joj da vrati pouzdanje u svoje upraviteljske sposobnosti tako da se pridruži nekom poduzeću ili da ga osnuje.
- 20 Tužiteljica je također 26. listopada 2016., na temelju internih pravila Banke, podnijela pritužbu (u daljnjem tekstu: pritužba) kojom je prijavila da ponašanje novog direktora prema njoj najprije predstavlja uznemiravanje u smislu članka 3.6. i 3.6.1. Kodeksa ponašanja i povredu internih pravila o poštovanju dostojanstva. Podredno, tužiteljica je smatrala da su tim ponašanjem povrijeđeni članci 1.1., 3.1., 3.3. i 3.5. Kodeksa ponašanja.
- 21 Tužiteljica je 26. listopada 2016., na temelju članka 1.5.1. Kodeksa ponašanja, u vezi s „Politikom prijavljivanja” koju je Banka donijela 21. siječnja 2009. (u daljnjem tekstu: Politika prijavljivanja), prijavila i ponašanje novog direktora kojim se, prema njezinu mišljenju, narušava politika jednakih

1 Povjerljivi podaci su izostavljeni.

mogućnosti, u smislu članka 1.2. navedenog kodeksa, te se uvodi diskriminacija na temelju spola, u smislu članka 1.3. istog kodeksa (u daljnjem tekstu: prijavljivanje). U biti, tužiteljica je prigovorila da su, od šest ženskih članica osoblja predmetnog odjela, koje su bile na upraviteljskim položajima, četiri dobile otkaz u korist muških članova osoblja. Novi se direktor tako većinom okružio muškarcima te je primijenio prakse koje su protivne Kodeksu ponašanja.

Pritužba o uznemiravanju i prijavljivanje

- 22 Objasnivši da je njezina karijera naglo zaustavljena nakon što je novi direktor stupio na dužnost, tužiteljica je u pritužbi tvrdila da je novi direktor primijenio prakse kojima se nastojao riješiti ženskih upraviteljica u predmetnom odjelu i, u tom kontekstu, „udaljiti” tužiteljicu koja je uživala potpuno povjerenje njegova prethodnika. Novi direktor je tužiteljicu, time što ju je postavio na radno mjesto bez odgovornosti i bez jasno definiranih ciljeva, stavio izvan središta zbivanja.
- 23 Tužiteljica je zatim navela da je novi direktor „razdvojio” tročlani tim kojim je prethodno upravljala, dovodio je u pitanje vjerodostojnost tužiteljice pred tim trima osobama te ju je više puta kritizirao, poslove koji su načelno trebali pripasti njoj davao je drugim osobama, nije joj davao informacije o postupanju sa spisima za koje je ona bila zadužena, pri čemu je osobito nije pozivao na pripreme sastanke za važan sastanak s predsjednikom Banke, nije joj davao povratne informacije o njezinom radu iako je novi direktor bio zadužen za davanje takvih povratnih informacija (*feedback*) te je činio brojna zlonamjerna djela, uključujući nakon njezina bolovanja.
- 24 U potonjem pogledu, novi je direktor, među ostalim, ocrnio tužiteljicu u agresivnom tonu pred njezinom kolegicom i prijateljicom; želio je od Službe za ljudske potencijale zatražiti da se tužiteljicu podvrgne liječničkom pregledu unatoč liječničkim potvrdama koje je predočila; utvrdio je godišnje ciljeve tužiteljice tijekom lipnja 2016., iako je bila na bolovanju i, naposljetku, objavio je natječaj za radno mjesto tužiteljice, iako ona još nije obavijestila Glavnu upravu za osoblje da ne namjerava ponovno preuzeti svoje dužnosti po povratku s bolovanja.
- 25 Tužiteljica je također tvrdila da ju je novi direktor stavio u nepovoljniji položaj u okviru postupka odabira za radno mjesto voditelja jedinice. Naime, iako je bila kandidat za to radno mjesto, novi direktor obavijestio je tužiteljicu 29. lipnja 2015. da će do kraja dana predstaviti novi organigram predmetnog odjela. Međutim, zanemarivši intervju tužiteljice s povjerenstvom za odabir u pogledu radnog mjesta voditelja jedinice koji se trebao odviti sljedećega dana i na kojem se uobičajeno trebalo odlučiti o dodjeli tog radnog mjesta, novi direktor predstavio je osoblju predmetnog odjela novi organigram službe na kojem tužiteljica nije bila na radnom mjestu voditelja jedinice, što je, prema njezinu mišljenju, pokazivalo da je novi direktor već odlučio da je isključena iz tog postupka odabira.
- 26 Osim toga, tužiteljica je tvrdila da je imao neprimjerene, agresivne, omalovažavajuće i optužujuće izjave, uključujući na sastancima, iznosio je nerazumne, pretjerane i zbunjujuće zahtjeve, kao i kritike protiv nje u njezinoj odsutnosti. Osobito, novi direktor izjavio je da se zaposlenici Banke ne bi trebali žaliti jer su sretni da imaju radna mjesta i plaće koje imaju. Nadalje, rekao je da tijekom svojeg zaposlenja na radno mjesto direktora nije shvatio da, za razliku od onoga što je mogao na svojim ranijim položajima, ne može na svoju volju otpuštati zaposlenike koji mu ne odgovaraju.
- 27 Tužiteljica je također ukazala, s jedne strane, na iskazivanje naklonosti određenim članovima osoblja, osobito osobama koje su radile za drugu međunarodnu organizaciju i kojima je novi direktor pomogao da se zaposle te, s druge strane, na kritičko i nezainteresirano ponašanje prema radu osoblja, među ostalim onog koji je obavljala tužiteljica, koje je već bilo u službi u odjelu prije njegova stupanja na dužnost kao direktora.

28 Tužiteljica je u svojoj pritužbi od Banke tako zahtijevala da:

- kao prvo, naloži pokretanje upravne istrage, u skladu s internim pravilima o poštovanju dostojanstva, radi ispitivanja činjenica iznesenih u pritužbi, uključujući saslušanjem tužiteljice, svjedoka koje je namjeravala navesti i svih drugih osoba koje su bile upoznate s činjenicama;
- kao drugo, službeno utvrdi da su te činjenice predstavljale uznemiravanje tužiteljice i, ovisno o slučaju, prema drugim zaposlenicima;
- kao treće, odluči, na temelju članka 38. Pravilnika o osoblju, o pokretanju stegovnog postupka protiv osobe ili osoba koje treba smatrati odgovornima, osobito protiv novog direktora ako ne odluči sam dati otkaz;
- kao četvrto, prihvati sljedeće zahtjeve:
 - odobriti joj dvogodišnji dopust za osobne potrebe;
 - imenovati je, po njezinu povratku s dopusta za osobne potrebe, na radno mjesto voditelja jedinice u predmetnom odjelu ili u drugom odjelu ako će za predmetni odjel ostati zadužen novi direktor;
 - predložiti joj prikladnu novčanu naknadu, s jedne strane, za neimovinsku štetu koju je pretrpjela zbog činjenica navedenih u njezinoj pritužbi i, s druge strane, za imovinsku štetu koja je nastala zbog izgubljene zarade jer nije bila promaknuta na radno mjesto voditelja jedinice kao što se moglo naslutiti iz njezina rada pod vodstvom i prema ocjeni prethodnog direktora predmetnog odjela.

29 Tužiteljica je 26. listopada 2016., na temelju članka 1.5.1. Kodeksa ponašanja, podnijela prijavu u kojoj je navela politiku novog direktora, koja se provodila 2015. i 2016. te koju Glavna uprava za osoblje nije dovela u pitanje, kojom se narušavaju jednake mogućnosti, u smislu članka 1.2. Kodeksa ponašanja, te se uvodi diskriminacija na temelju spola, u smislu članka 1.3. tog kodeksa

Istražni postupak

- 30 Porukom elektroničke pošte od 3. studenoga 2016., glavni direktor i voditelj Odjela za osoblje Glavne uprave za osoblje (u daljnjem tekstu: voditelj Odjela za osoblje) među ostalim je tužiteljicu pitao namjerava li navesti svjedoke koji će sudjelovati u istražnom postupku i želi li, što se tiče obavještavanja novog direktora o postojanju pritužbe u pogledu njega, sama sastaviti tu obavijest ili će samo komentirati nacrt obavijesti koji izrade njegove službe. Tužiteljica je porukom elektroničke pošte od 6. studenoga 2016. u odgovoru navela da je, u skladu s člankom 3. točkom (a) i člankom 4. točkom (a) Pravila o istražnom postupku u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu, samo navedena glavna uprava odgovorna za sastavljanje obavijesti na temelju pritužbe tužiteljice i dokaza koje je priložila toj pritužbi. Porukom elektroničke pošte od 9. studenoga 2016., pravnik iz Glavne uprave za osoblje prosljedio je tužiteljici nacrt predmetne obavijesti, pri čemu ju je pozvao da dostavi eventualna očitovanja, što je tužiteljica odbila učiniti ponavljajući u poruci elektroničke pošte od 11. studenoga 2016. da bi takvo postupanje bilo protivno primjenjivim odredbama kojima se Glavnoj upravi za osoblje povjerava izrada te obavijesti koju treba prosljediti osobi protiv koje je pritužba usmjerena.
- 31 Savjetnik tužiteljice kontaktirao je Banku 17. studenoga 2016. kako bi raspravili o uvjetima eventualnog mirnog dogovora.

- 32 Glavni tajnik Banke i voditelj Odjela za osoblje potvrdili su 18. studenoga 2016. u zajedničkom pismu primitak zahtjeva tužiteljice navedenih u dopisu njezina savjetnika od prethodnog dana. U tom su kontekstu obavijestili tužiteljicu o tome da je Uprava za sukladnost Banke zadužena za ispitivanje tvrdnji tužiteljice. Što se tiče mogućnosti mirnog rješavanje spora, naveli su da, s obzirom na upravne postupke koji se vode i ozbiljnosti iznesenih činjenica, Banka ne može prihvatiti zahtjev tužiteljice. Osobito, u pogledu zahtjeva za naknadu štete koji je podnijela, bilo je očito, prema njihovu mišljenju, da je preuranjen jer postupcima još nije utvrđena vjerodostojnost iznesenih činjenica.
- 33 Dopisom od 22. studenoga 2016., voditelj Odjela za osoblje i direktor Odjela za odnose sa zaposlenicima i upravne usluge obavijestili su tužiteljicu da je Banka odlučila prihvatiti njezin zahtjev za dopust za osobne potrebe u razdoblju od 1. prosinca 2016. do 31. prosinca 2018., i to isključivo zato što je tužiteljica iznijela svoju namjera da se pridruži nekom poduzeću ili da ga osnuje.
- 34 Sva tri člana istražnog odbora sastavljenog u okviru istražnog postupka imenovani su 25. studenoga 2016. u skladu s Politikom dostojanstva na radnom mjestu. Bili su to profesor prava, psiholog koji radi u luksemburškoj vladi i tada umirovljeni, bivši direktor ljudskih potencijala u Banci.
- 35 Tužiteljica je Glavnoj upravi za osoblje 2. prosinca 2016. prosljedila imena sedam svjedoka koje je željela da istražni odbor sasluša te je već obavijestila istražni odbor da će saslušanju s njom nazočiti njezin savjetnik, kao i suprug.
- 36 Obaviještena je 5. prosinca 2016. da je taj popis prosljeđen istražnom odboru koji će odlučiti o tom zahtjevu. Tužiteljica je, u tom kontekstu, također bila pozvana da odredi, u skladu s Politikom dostojanstva na radnom mjeru, samo jednu osobu koja će nazočiti saslušanju pred istražnim odborom te joj je, međutim, preporučeno da ne odabere članove obitelji.
- 37 Tužiteljica je 5. prosinca 2016. dostavila dodatne dokumente, osobito izvješće njezina psihijatra kojim se potvrđuje da je doživjela iscrpljenost uzrokovanu poslom zbog ponašanja novog direktora kojem je bila izložena. Nadalje, na taj isti dan službeno je zatražila nazočnost svojeg savjetnika zbog pravne podrške i svojeg supruga zbog moralne podrške.
- 38 Tužiteljica je 9. prosinca 2016. osobito obaviještena o odluci istražnog odbora o saslušanju samo triju od sedam svjedoka koje je ona predložila i o odbijanju, zbog nepravodobnosti, da se u spis ulože informacije koje je prosljedila 5. prosinca 2016. Nadalje, obaviještena je da je istražni odbor prihvatio nazočnost obiju osoba koje je navela.
- 39 Tužiteljica je 12. prosinca 2016. osporavala tu postupovnu odluku istražnog odbora. Iz razmjene naknadnih poruka elektroničke pošte proizlazi da je istražni odbor u biti konačno pristao ispitati dokumente koje je dostavila 2. prosinca 2016., da je tužiteljici odobreno da u spis uloži pisana svjedočenja četiriju svjedoka koje je istražni odbor odbio saslušati i da su Banka i tužiteljica zajedno odlučili da će se saslušanja pred istražnim odborom snimati, ali da će se te snimke uništiti kada predsjednik Banke donese odluku o predmetnom slučaju.
- 40 Istražni odbor saslušao je 4. siječnja 2017. tužiteljicu, novog direktora i tri svjedoka koje je navela tužiteljica. Naknadno, taj je odbor pozvao tužiteljicu da odgovori na posljednje pisano pitanje, što je učinila porukom elektroničke pošte svojeg savjetnika od 8. veljače 2017.
- 41 Posredstvom svojeg savjetnika tužiteljica je, međutim, 6. veljače 2017. predsjedniku Banke, kao i osam drugih adresata koji rade u EIB-u, poštom i elektroničkim putem, uputila dopis u kojem je istaknula nedostatke Politike prijavljivanja EIB-a jer još nije primila odgovor na prijavu koju je podnijela o politici novog direktora koja, prema njezinu mišljenju, obuhvaća narušavanje jednakih mogućnosti i diskriminaciju na temelju spola. Taj je dopis zaključila tako da je pozvala predsjednika Banke da ispita

navedenu prijavu i da poduzme predviđene zaštitne ili konačne mjere prije 1. ožujka 2017. Po potrebi, tužiteljica je smatrala da će, u skladu s točkom III.2. podtočkom (d) Politike prijavljivanja, biti primorana obratiti se europskom ombudsmanu.

Izvešće o istrazi

- 42 Istražni odbor donio je 15. ožujka 2017. svoje izvješće (u daljnjem tekstu: izvješće) u kojem je smatrao da se, među činjenicama koje je tužiteljica navela u pritužbi, dva elementa mogu objektivno smatrati uznemiravanjem: s jedne strane, činjenica da je novi direktor dao neprikladan pisani odgovor na zahtjeve tužiteljice da se utvrdi njezina nova uloga u predmetnom odjelu i, s druge strane, to da novi direktor nije ispunio svoju obvezu da s tužiteljicom utvrdi njezine ciljeve godinu dana unaprijed. Nadalje, istražni odbor smatrao je da je učinak tih ponašanja koja predstavljaju uznemiravanje bio pogoršan time što novi direktor tužiteljicu nije prikladno obavijestio o dodjeli određenih zadataka, niti joj je dao jasne informacije.
- 43 U preostalom dijelu, istražni odbor pojedinačno je ispitao elemente koje tužiteljica navodi u svojoj pritužbi, ali nije smatrao, osim onih navedenih u prethodnoj točki presude, da su obuhvaćeni pojmom „uznemiravanje”.
- 44 Što se tiče ukidanja tročlanog tima za koji je bila zadužena tužiteljica, istražni odbor osobito je istaknuo da je ono bilo predviđeno u planu reorganizacije predmetnog odjela koji je odobrio direktor Banke. Nadalje, u pogledu zapošljavanja na radno mjesto voditelja jedinice, istražni odbor utvrdio je da je u tom pogledu novi direktor proveo postupak odabira, iako su direktori u Banci mogli položaj voditelja jedinice dodijeliti bez provođenja postupka odabira pred povjerenstvom. U tim okolnostima, istražni odbor smatrao je da, iako je novi direktor nažalost objavio novi organigram službe dan prije intervjua tužiteljice za predmetno radno mjesto voditelja jedinice, ne može utvrditi nepravilnost u tom pogledu, tim više što tužiteljica tijekom postupka odabira nije bila drugoizabrana za to radno mjesto i što je povjerenstvo za odabir svoju odluku o odbijanju njezine kandidature opravdao njezinom izvedbom na intervjuu. Stoga je zaključio da se uznemiravanje ne može uvažiti u tom pogledu.
- 45 Što se tiče okolnosti da je novi direktor doveo u pitanje ulogu tužiteljice kao voditeljice tima u predmetnom odjelu te hijerarhijskog prava tužiteljice da utvrđuje ciljeve i ocjenjuje tri člana tog tima, istražni odbor utvrdio je da, iako su ta ispitivanja i kritike novog direktora bili neumjesni, čini se da su izneseni samo jednom prilikom, tako da se ne mogu smatrati uznemiravanjem.
- 46 U pogledu utvrđivanja dužnosti tužiteljice u okviru predmetnog odjela nakon njegova restrukturiranja, istražni odbor smatrao je da je novi direktor, kao hijerarhijski nadređeni, imao obvezu odgovoriti na pitanja tužiteljice. Tako je, prema mišljenju istražnog odbora, neprecizno utvrđenje nove uloge i godišnjih ciljeva tužiteljice pokazatelj lošeg upravljanja (*poor management*), ali je, osim toga, time narušeno samopoštovanje i samopouzdanje osobe prema kojoj se tako ponaša kada je ona više puta izričito zatražila savjete i konkretne upute. U tim okolnostima, istražni odbor zaključio je da izostanak pravodobnog priopćenja informacija o opisu radnog mjesta tužiteljice i ciljeva koji joj se dodjeljuju predstavlja uznemiravanje.
- 47 Što se tiče činjenice da je novi direktor drugim osobama dodijelio zadatke koji su prije bili povjereni tužiteljici, koja je tada bila izravno podređena prethodnom direktoru, istražni odbor istaknuo je da nije jasno u kojoj su mjeri ti zadaci stvarno povjereni drugim osobama. U tom pogledu, iako je smatrao da je nepostojanje odgovarajuće komunikacije između nadređenih i podređenih pokazatelj „lošeg upravljanja” (*poor management*), ipak je smatrao da ono ne odgovara definiciji uznemiravanja, iako je moglo pogoršati učinak uznemiravanja koji je proizašao iz izostanka opisa radnog mjesta tužiteljice i dodijeljenih ciljeva.

- 48 U pogledu navodnog zadržavanja informacija od strane novog direktora, istražni odbor nije ga odobravao, ali je smatrao da ne predstavlja uznemiravanje.
- 49 Što se tiče izostanka reakcije i komentara novog direktora na poruke elektroničke pošte i pitanja tužiteljice, istražni odbor istaknuo je da je taj direktor održao brojne sastanke u nazočnosti tužiteljice tako da se ne može prihvatiti pokušaj isključivanja tužiteljice. Stoga je istražni odbor smatrao da se navedeno ponašanje ne može smatrati oblikom uznemiravanja.
- 50 U pogledu činjenice da je novi direktor namjeravao od tužiteljice tražiti da se podvrgne liječničkom pregledu kao legitimnom instrumentu koji je Banci na raspolaganju pri postupanju s dugotrajnim bolovanjima, istražni odbor utvrdio je da novi direktor nije tako postupio jer konačno nije od tužiteljice zahtijevao da se podvrgne takvom pregledu. Stoga je istražni odbor zaključio da to ne predstavlja „uznemiravanje”.
- 51 Što se tiče utvrđivanja ciljeva tužiteljice tijekom njezina bolovanja, istražni odbor, koji je istaknuo da je liječnička služba Banke preporučila novom direktoru i uključenom načelniku ureda da ne kontaktiraju tužiteljicu u tom pogledu tijekom njezina bolovanja, smatrao je da to ne predstavlja „uznemiravanje”. Jednako tako, tužiteljica nije mogla Banci prigovoriti to što je objavila da je njezino radno mjesto slobodno jer je bila na dugotrajnom bolovanju.
- 52 U pogledu prigovora o tome da se novi direktor agresivno izražavao, istražni odbor smatrao je da tužiteljica nije dovoljno dokazala tu tvrdnju, osobito s obzirom na prijateljski ili bar ljubazan sadržaj poruka elektroničke pošte koje je novi direktor uputio tužiteljici.
- 53 Što se tiče neprimjerenih kritika koje je novi direktor uputio tužiteljici, istražni odbor smatrao je da iznesene primjedbe ne predstavljaju uznemiravanje. U pogledu činjenice da je novi direktor prerano prekinuo sastanak održan između zamjenika glavnog tajnika Banke, tužiteljice i njega samog, istražni odbor smatrao je da je novi direktor mogao smatrati, s obzirom na osnovna pitanja koja je postavila na sastanku, da se tužiteljica u tu svrhu nije pripremila. Međutim, budući da se to dogodilo samo jednom (*a single event*), „istražni odbor n[ije] mo[gao] prihvatiti da to može predstavljati uznemiravanje”.
- 54 Istražni odbor također je odbio kao neosnovane prigovore tužiteljice o navodnim zahtjevima za informacije koje joj je novi direktor uputio bez dostatnih informacija o svrsi tih zahtjeva ili koji nisu bili hitni. Jednako tako, što se tiče primjedbi koje je novi direktor iznio pred drugim kolegama, s jedne strane, o tužiteljici i, s druge strane, o radnim uvjetima Banke, istražni odbor smatrao je da su prigovori tužiteljice neosnovani.
- 55 U pogledu okolnosti da je novi direktor, kako bi manjak stručnosti predmetnog odjela nadoknadio zapošljavanjem novih vanjskih zaposlenika, svoju pažnju posvetio tim osobama, uz rizik da će se osoblje koje je prije stupilo na dužnost osjećati diskriminirano, istražni odbor utvrdio je da, iako nije uspio situaciju primjereno objasniti ranije zaposlenom osoblju, takvo ponašanje novog direktora ne predstavlja uznemiravanje.
- 56 Budući da priznaje da je tužiteljica subjektivno patila i nastavila patiti zbog svoje poslovne situacije, istražni odbor zaključio je da se novog direktora može kritizirati zbog njegovih slabih upraviteljskih i komunikacijskih sposobnosti. Ipak, iako je i sam bio pod znatnim pritiskom da provede temeljito restrukturiranje predmetnog odjela i pritom osigura kontinuitet svakodnevnog poslovanja, istražni odbor smatrao je da je bio svjestan nezadovoljstva koje je tužiteljica osjećala zbog gubitka svojeg položaja voditeljice tima i da je zato trebao udvostručiti napore da pojasni njezinu novu ulogu u predmetnom odjelu. Međutim, novi direktor nije joj, naprotiv, dostavio novi opis njezina radnog mjesta prije nego što je otišla na bolovanje. Stoga su njegov način upravljanja i nedostatak senzibilnosti prema tužiteljici tijekom više od dvije godine smanjili, prema mišljenju istražnog odbora, njezino samopoštovanje, samopouzdanje i učinkovitost.

- 57 U skladu sa svojim izvješćem, istražni odbor preporučio je predsjedniku Banke, s jedne strane, da od novog direktora zahtijeva da se službeno i pisano ispriča tužiteljici te, s druge strane, da od njega zatraži da uzme u obzir utjecaj njegova ponašanja na druge članove osoblja, i to uz pohađanje profesionalne obuke u okviru EIB-a koji će mu pomoći da stvarno razumije učinak svojeg načina upravljanja i/ili komuniciranja te da razvije veću empatiju prema osoblju za koje je nadležan.
- 58 Istražni odbor dodao je da bi predsjednik Banke mogao službeno pokrenuti stegovni postupak, na temelju Politike dostojanstva na radnom mjestu, u slučaju da novi direktor ne postupi u skladu s gore navedenim mjerama ili ako se protiv njegova podnese nova pritužba u roku od tri godine nakon odluke predsjednika Banke koju istražni odbor proglasi osnovanom.

Pobijana odluka i njezine provedbene mjere

- 59 Odlukom od 20. ožujka 2017. (u daljnjem tekstu: pobijana odluka), predsjednik EIB-a obavijestio je tužiteljicu o zatvaranju istražnog postupka te joj je, prosljeđivši joj izvješće istražnog odbora, priopćio da je novi direktor obaviješten da će, ako se u budućnosti protiv njegova podnese nova pritužba koju istražni odbor proglasi osnovanom, pokrenuti protiv njega stegovni postupak. Nadalje, obavijestio je tužiteljicu o činjenici, s jedne strane, da je od novog direktora zatražio da joj se službeno ispriča za patnju koju joj je nanio i, s druge strane, da je zadužio Službu za ljudske potencijale da ispita mogućnosti profesionalne obuke novog direktora o načinu upravljanja i komuniciranja.
- 60 Dopisom od 23. ožujka 2017., upućenim predsjedniku EIB-a i, preslikom u poruci elektroničke pošte, navedenom predsjedniku i glavnom tajniku EIB-a, direktoru Odjela za odnose sa zaposlenicima i upravne usluge i načelniku Ureda za odnose sa zaposlenicima i dobrobit na radnom mjestu, tužiteljica je osporavala zakonitost pobijane odluke, pri čemu je istaknula, s jedne strane, da se ta odluka temeljila na primjeni pogrešno protumačenog pojma uznemiravanja te na manjkavoj i djelomično kontradiktornoj, ili čak pogrešnoj analizi spornih činjenica te, s druge strane, da je sankcija predviđena tom odlukom protiv novog direktora neprimjerena s obzirom na težinu ponašanja o kojima je riječ u ovom slučaju. Nadalje, zatražila je da joj službe EIB-a najkasnije do 25. travnja 2017. dostave pisanu ispriku novog direktora te da joj predlože eventualnu ponudu za naknadu imovinske i neimovinske štete.
- 61 Dopisom od 10. travnja 2017., koji su potpisali voditelj Odjela za osoblje i direktor Odjela za odnose sa zaposlenicima i upravne usluge, oni su u odgovoru na poruku elektroničke pošte savjetnika tužiteljice od 8. ožujka 2017. obavijestili tu tužiteljicu da se vodi postupak prijavljivanja na temelju Politike dostojanstva na radnom mjestu i da se u toj fazi njezin zahtjev za mirno rješavanje spora stoga ne može uzeti u obzir. Nadalje, u okviru te razmjene dopisa, oba su potpisnika istaknula da je savjetnik tužiteljice dopis od 6. veljače 2017., naveden u točki 41. ove presude, uputio brojnim osobama, iako je predmet tog dopisa bio iznimno povjerljiv te je mogao utjecati na poslovni ugled člana osoblja EIB-a. Stoga su obavijestili navedenog savjetnika da je taj potez mogao predstavljati povredu temeljnih pravila o povjerljivosti u kontekstu istražnog postupka i prouzročiti štetu kolegama tužiteljice koji su uključeni u taj postupak. Prema tome, savjetnik tužiteljice obaviješten je o činjenici da je Banka ispitala pravne mogućnosti eventualnih postupaka koji se mogu pokrenuti pred luksemburškim tijelima u svrhu rješavanja te situacije, kao i eventualne interne mjere Banke.
- 62 Dopisom od 13. travnja 2017., savjetnik tužiteljice tražio je od voditelja Odjela za osoblje, kao prvo, da do 25. travnja 2017. službeno povuče svoju prijetnju, iznesenu u dopisu od 10. travnja 2017., da će protiv tužiteljice poduzeti interne mjere zbog navodne povrede obveze povjerljivosti, kao drugo, da pokrene stegovni postupak protiv novog direktora jer još uvijek nije izvršio kaznu koja obuhvaća podnošenje pisma isprike i, kao treće, da sastavi ponudu naknade štete tužiteljice u iznosu od jednogodišnje plaće.

- 63 Dopisom od 9. svibnja 2017., Banka je tužiteljici prosljedila dopis od 3. svibnja 2017., u kojem je novi direktor tužiteljici osobito naveo, kao prvo, da mu je „stvarno žao za patnju koju joj je prouzročio [s]vojim nejasnim utvrđivanjem ciljeva iz 2015. i utvrđivanjem njezine nove uloge u [predmetnom] odjelu”; kao drugo, da prihvaća zaključke istražnog odbora u pogledu utvrđenja postojanja uznemiravanja i, kao treće, da se nada da će, unatoč tom teškom iskustvu, moći „postaviti temelje buduće uspješne i pozitivne suradnje”. U dopisu od 9. svibnja 2017., tužiteljica je obaviještena o početku profesionalne obuke novog direktora koja je navedena u pobijanoj odluci.
- 64 Dopisom od 2. lipnja 2017., tužiteljica je na temelju članka 41. Pravilnika o osoblju podnijela zahtjev za mirenje, u kojem je od povjerenstva za mirenje zatražila da djelomično ponište pobijanu odluku u dijelu u kojem je pogrešno umanjena, s jedne strane, ozbiljnost činjenica o predmetnom uznemiravanju i, s druge strane, ozbiljnost sankcija koje u tom slučaju treba odrediti. Također je zatražila, kao prvo, naknadu štete koju je pretrpjela zbog predmetnog uznemiravanja u iznosu od 121 992 eura; kao drugo, naknadu neimovinske štete koju je pretrpjela zbog pogrešaka koje je počinila uprava u iznosu od 25 000 eura i, kao treće, naknadu štete koja je nastala zato što je voditelj Odjela za osoblje navodno povrijedio neovisnost postupka prijavljivanja te zbog prijetnje i zastrašivanja sadržanih u dopisu od 10. travnja 2017., i to u iznosu od 25 000 eura.

Postupak i zahtjevi stranaka

- 65 Tužbom podnesenom tajništvu Općeg suda 15. lipnja 2017. tužiteljica je pokrenula ovaj postupak.
- 66 Tužiteljica od Općeg suda zahtijeva da:
- djelomično poništi pobijanu odluku;
 - naloži EIB-u plaćanje naknade, redom, u iznosu od 121 992 eura, 25 000 eura i 25 000 eura za naknadu neimovinske štete koju je pretrpjela;
 - naloži EIB-u snošenje troškova.
- 67 EIB od Općeg suda zahtijeva da:
- odbije tužbu;
 - naloži tužiteljici snošenje svih troškova.
- 68 Budući da stranke nisu zahtijevale održavanje rasprave na temelju članka 106. stavka 1. Poslovnika Općeg suda, Opći sud (prvo vijeće) odlučio je, smatrajući da je na temelju sadržaja spisa predmet dovoljno razjašnjen, u skladu s člankom 106. stavkom 3. Poslovnika, presuditi bez provođenja usmenog dijela postupka.

Pravo

Uvodne napomene o sustavu zapošljavanja Banke i poštovanju predsudskog postupka koji se odnosi na tužbe protiv Banke

- 69 Uvodno, valja podsjetiti da članovi osoblja Banke ne podliježu Pravilniku o osoblju za dužnosnike Europske unije, koji proizlazi iz Uredbe Vijeća (EEZ, Euratom, EZUČ) br. 259/68 od 29. veljače 1968., kako je zadnje izmijenjena Uredbom (EU, Euratom) br. 1023/2013 Europskog parlamenta i Vijeća od 22. listopada 2013. (u daljnjem tekstu: Pravilnik o osoblju za dužnosnike), ni Uvjetima zaposlenja ostalih službenika Europske unije, čiji se propisi navode u člancima 270. i 336. UFEU-a.

- 70 Naime, na članove osoblja Banke primjenjuju se drukčiji normativni tekstovi, u ovom slučaju Pravilnik o osoblju koji je donesen na temelju članka 31. Poslovnika Banke, koji je pak donesen na temelju članka 7. stavka 3. točke (h) Protokola br. 5 koji je priložen UEU-u i UFEU-u.
- 71 Što se tiče predsudskog postupka koji se odnosi na predmete pokrenute protiv Banke, za razliku od slučajeva prije 1. srpnja 2013. (presude od 27. travnja 2012., De Nicola/EIB, T-37/10 P, EU:T:2012:205, t. 75. i od 19. srpnja 2017., Dessi/EIB, T-510/16, neobjavljena, EU:T:2017:525, t. 21. do 34.), člankom 41. Pravilnika o osoblju sada se predviđa da je obvezno pokretanje postupka mirenja prije podnošenja tužbe protiv Banke na temelju te odredbe.
- 72 U tom pogledu, tužiteljica je tvrdila, kao što je obavijestila predsjednika Banke dopisom od 14. lipnja 2017., da EIB u ovom slučaju nije imenovao člana povjerenstva za mirenje u roku od tjedan dana koji je predviđen u članku 41. Pravilnika o osoblju i koji je tekao otkad je tužiteljica podnijela zahtjev za mirenje 2. lipnja 2017.
- 73 Iako je u odgovoru od 26. srpnja 2017. priznao da nije u tom roku proveo imenovanje, predsjednik Banke tvrdio je, međutim, da je taj rok od tjedan dana bio samo indikativan, tako da to što Banka nije imenovala člana povjerenstva za mirenje ne može odgovarati jednom od dvaju razloga zbog kojih nije uspio postupak mirenja koji su taksativno navedeni u članku 41. Pravilnika o osoblju. Tijekom sudske faze Banka međutim nije osporavala dopuštenost ove tužbe zbog nepoštovanja postupka mirenja iz tog članka.
- 74 U tom pogledu, budući da je time što Banka nije imenovala člana koji je trebao biti dio povjerenstva za mirenje i koji je zatim, zajedno s članom kojeg imenuje tužiteljica, trebao odabrati trećeg člana tog povjerenstva spriječeno svako redovno osnivanje povjerenstva za mirenje, valja utvrditi da je time što Banka nije imenovala tog člana u roku od tjedan dana koji je predviđen u članku 41. Pravilnika o osoblju onemogućen postupak mirenja.
- 75 Prema tome, u ovom slučaju te što se tiče zahtjeva za poništenje pobijane odluke i s njim povezanog zahtjeva za naknadu štete, valja utvrditi da je na dan podnošenja tužbe postupak mirenja stvarno onemogućen jer Banka nije imenovala svojeg člana povjerenstva za mirenje u roku koji joj je određen u članku 41. Pravilnika o osoblju. Iz toga slijedi da je tužiteljica u pogledu spora o tim zahtjevima stvarno tražila pokretanje postupka mirenja prije podnošenja tužbe, koja stoga, u svakom slučaju, nije preuranjena.
- 76 S obzirom na ta pojašnjenja, sada valja redom ispitati zahtjev za poništenje i zahtjev za naknadu štete.

Zahtjev za djelomično poništenje pobijane odluke

- 77 Uvodno, tužiteljica pojašnjava da se njezin zahtjev za poništenje odnosi na pobijanu odluku samo u dijelovima u kojima je predsjednik Banke, kao prvo, odbio kvalificirati kao uznemiravanje prakse koje je navela tužiteljica i koje su nabrojene u točkama 20. do 25., 31., 34., 46., 50. i 51. izvješća (u daljnjem tekstu: ponašanja koja su još uvijek sporna); kao drugo, odbio pokrenuti stegovni postupak protiv novog direktora i, kao treće, naložio da pobijana odluka ostaje strogo povjerljiva u odnosu na potpredsjednike Banke.
- 78 Stoga, u prilog svojem zahtjevu za poništenje koji je tako opisan tužiteljica navodi tri tužbena razloga koji se redom temelje na:
- kao prvo, pogreškama koje se tiču prava i očitim pogreškama u ocjeni pri kvalifikaciji ponašanja koja su još uvijek sporna;

- kao drugo, pogrešci koja se tiče prava u pogledu nepokretanja stegovnog postupka protiv novog direktora;
- kao treće, pogreškama koje se tiču prava i očitim pogreškama u ocjeni u pogledu obveze tužiteljice, kao žrtve, da zadrži pobijanu odluku povjerljivom.

Prvi tužbeni razlog koji se temelji na pogreškama koje se tiču prava i očitim pogreškama u ocjeni pri kvalifikaciji ponašanja koja su još uvijek sporna

79 Prvim tužbenim razlogom tužiteljica tvrdi, u okviru dvaju zasebnih dijelova, s jedne strane, da je istražni odbor počinio pogrešku koja se tiče prava time što je smatrao da je, kako bi se određena ponašanja koja su još uvijek sporna mogla kvalificirati kao uznemiravanje, potrebno da se ta ponašanja ponavljaju i, s druge strane, da, suprotno onome što je utvrđeno u izvješću, određena ponašanja koja su još uvijek sporna objektivno predstavljaju uznemiravanje.

– Prvi dio prvog tužbenog razloga

80 U prilog prvom dijelu prvog tužbenog razloga tužiteljica tvrdi da su utvrđenja istražnog odbora, navedena u točkama 25., 34. i 46. izvješća te koja je predsjednik Banke potvrdio u pobijanoj odluci, pogrešna jer je istražni odbor, da bi odbio kvalificirati ponašanja o kojima je riječ u tim točkama kao uznemiravanje, samo istaknuo da su se dogodila samo jednom.

81 Međutim, tužiteljica tvrdi da se, u smislu članka 3.6.1. Kodeksa ponašanja, zahtjev ponavljanja ne odnosi na ponovno činjenje istog djela, nego na dugotrajni neprijateljski pristup, tijekom dovoljno dugog razdoblja, iz kojeg proizlazi više postupaka ili ponašanja koji nisu nužno i strogo isti. Svako drugo tumačenje dovelo bi do ishoda, koji je prema njezinu mišljenju apsurdan, da se osoba prema kojoj se neprijateljski postupka ne može smatrati žrtvom uznemiravanja samo zato što ta ponašanja nisu strogo identična.

82 Stoga je time što je u pobijanoj odluci isključio da ponašanja ocrnjivanja, zadržavanja informacija i verbalne agresije, kako su redom ispitana u točkama 25., 34. i 46. izvješća, mogu predstavljati uznemiravanje ili da mogu pogoršati ponašanja uznemiravanja utvrđena u izvješću istražnog odbora predsjednik Banke počinio pogrešku koja se tiče prava.

83 Podredno, tužiteljica ističe, što se tiče ocrnjivanja kojem tvrdi da je bila podvrgnuta, da se takvo ponašanje također dogodilo u travnju i lipnju 2016. Stoga je time što je preuzeo utvrđenje istražnog odbora, prema kojem se ponašanje ocrnjivanja dogodilo samo jednom, predsjednik Banke počinio očitu pogrešku u ocjeni u tom pogledu.

84 Banka zahtijeva da se prvi dio prvog tužbenog razloga odbije kao neosnovan. Suprotno tvrdnji tužiteljice, Banka ističe da se definicijom uznemiravanja sadržanoj u točki 3.6.1. Kodeksa ponašanja, koja se odnosi na dostojanstvo na radnom mjestu, ne zahtijeva samo da se prigovoreno ponašanje ponavlja „tijekom dovoljno dugog razdoblja”, nego se također zahtijeva da su navedeni postupci „neumjesni” u smislu da su „neprimjereni”, kao što je predviđeno i sudskom praksom koja se odnosi na pojam uznemiravanja iz članka 12.a Pravilnika o osoblju za dužnosnike. Nadalje, Banka tvrdi da se uvjet „ponavljanja”, iz navedene točke 3.6.1., odnosi na ponavljanje istih postupaka koji su se dogodili više puta i koji se, zbog tog ponavljanja, stoga mogu kvalificirati kao neprimjereni. U tom pogledu, Banka smatra da tužiteljica svojim stajalištem, koje je suprotno sudskoj praksi, nastoji objektivno različite i vremenski udaljene postupke prikazati kao jedinstveno ponašanje uznemiravanja.

85 U svakom slučaju, ponašanja koja su još uvijek sporna ne čine cjelinu. Naprotiv, upravo zbog njihove zasebne i pojedinačne prirode nije moguće utvrditi da su ponašanja koja predstavljaju uznemiravanje jedinstvena.

- 86 Što se tiče tvrdnje koju je tužiteljica podredno iznijela, Banka tvrdi da ona nije činjenično osnovana jer je novi direktor samo jednom kritizirao tužiteljicu pred trećom osobom.
- 87 Uvodno, Opći sud utvrđuje da je u članku 3.6.1. Kodeksa ponašanja uznemiravanje definirano kao „ponavljanje neprijateljskih ili neumjesnih izjava, ponašanja odnosno postupaka, koje tijekom dovoljno dugog razdoblja jedan ili više članova osoblja izražava ili pokazuje prema drugom članu”. Tu odredbu Kodeksa ponašanja treba tumačiti zajedno s odredbom Politike dostojanstva na radnom mjestu, koja nudi definiciju uznemiravanja i prema kojoj pitanje je li „predmetno postupanje namjerno ili ne nije relevantno [s obzirom na to da je odlučujuće] načelo to da su uznemiravanje i zastrašivanje nepoželjna i neprihvatljiva ponašanja koja štete samopoštovanju i samopouzdanju osobe koja im je izložena” (presuda od 10. srpnja 2014., CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, t. 68.).
- 88 Prema tome, u smislu definicije uznemiravanja iz Politike dostojanstva na radnom mjestu, u vezi s člankom 3.6.1. Kodeksa ponašanja, izjave, ponašanja ili postupci jednog člana osoblja Banke prema drugom članu tog osoblja predstavljaju „uznemiravanje” kada objektivno nanose štetu samopoštovanju i samopouzdanju te druge osobe (presuda od 10. srpnja 2014., CG/BEI, F-103/11, EU:F:2014:185, t. 69.).
- 89 Definicija pojma „uznemiravanje” sadržana u članku 3.6.1. Kodeksa ponašanja usto zahtijeva ponavljanje, „tijekom dovoljno dugog razdoblja”, neprijateljskih ili neumjesnih izjava, ponašanja ili postupaka kako bi ih se moglo obuhvatiti tim pojmom. S tog stajališta, ta je definicija analogna definiciji iz članka 12.a Pravilnika o osoblju za dužnosnike, kojim se određuje da „uznemiravanje”, u pogledu dužnosnika i članova osoblja na koje se primjenjuje taj pravilnik, znači „neprimjereno postupanje” koje se izražava ponašanjem, usmenim ili pisanim izjavama, postupcima i gestama koji su „trajni, ponavljaju se ili su sustavni”, što znači da uznemiravanje treba smatrati procesom koji se nužno odvija u nekom razdoblju i pretpostavlja postojanje ponovljenih ili neprekinutih postupanja koja su „namjerna”, za razliku od „slučajnih” (vidjeti presude od 13. prosinca 2017., HQ/OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, t. 101. i od 17. rujna 2014., CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, t. 76. i 77.).
- 90 Prema tome, to upućivanje u sudskoj praksi koja se odnosi na članak 12.a Pravilnika o osoblju za dužnosnike na „[proces] koji se nužno odvija u nekom razdoblju i pretpostavlja postojanje ponovljenih ili neprekinutih postupanja” također se može, po analogiji, primijeniti u svrhu primjene pojma „uznemiravanje” primjenjivog na članove osoblja Banke (vidjeti po analogiji, u pogledu stegovnog postupka Europske središnje banke (ESB), presudu od 17. ožujka 2015., AX/ESB, F-73/13, EU:F:2015:9, t. 103.).
- 91 U tom pogledu, valja istaknuti da se pojam uznemiravanja razlikuje od pojma „spolno uznemiravanje”, u smislu članka 3.6.2. Kodeksa ponašanja, koji je definiran kao „svako prilaženje ili prijedlozi spolne naravi usmjereno prema osobi koja to očito ne želi ili svaka izjava, gesta ili ponašanje spolne naravi koje je također očito nametljivo” (vidjeti po analogiji također definiciju iz članka 12.a stavka 4. Pravilnika o osoblju za dužnosnike u pogledu dužnosnika i članova osoblja na koje se primjenjuje navedeni pravilnik).
- 92 Naime, dok utvrđenje spolnog uznemiravanja ne ovisi nužno o ponavljanju jednog ili više neželjenih ponašanja spolne naravi, utvrđenje uznemiravanja pak proizlazi iz utvrđenja svih ponašanja te načelno ne može postojati na temelju utvrđenja jednog pojedinačnog ponašanja. Zato činjenica da je član osoblja slučajno upotrijebio neprimjereni ton na sastancima ili u raspravama s drugim članom osoblja načelno nije obuhvaćena pojmom uznemiravanje (vidjeti po analogiji presudu od 17. rujna 2014., CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, t. 95.).
- 93 Ipak, zahtijevati, kao što to predlaže Banka u ovom slučaju, da kvalifikacija „uznemiravanja” ovisi o ponavljanju istih ponašanja ili ponašanja iste vrste u nekom razdoblju, bilo bi protivno tom pojmu procesa koji se odvija u nekom razdoblju. Naime, budući da proizlazi iz takvog procesa, uznemiravanje

po definiciji može biti posljedica niza različitih ponašanja jednog člana osoblja Banke prema drugom članu, koji zasebno ne bi nužno predstavljali uznemiravanje, ali za koje se, ocijenjene zajedno i u danom kontekstu, uključujući njihovu brojnost u nekom razdoblju, može smatrati da „objektivno nanose štetu samopoštovanju i samopouzdanju [tog drugog člana osoblja]” kojem su upućena navedena ponašanja u smislu članka 3.6.1. Kodeksa ponašanja.

- 94 Zato, kada se razmotri pitanje predstavljaju li ponašanja koja navodi tužitelj uznemiravanje, te činjenice valja ispitati zasebno i zajedno kao elemente cjelokupne radne okoline koju čine ponašanja jednog člana osoblja prema drugom članu tog osoblja (vidjeti u tom smislu i po analogiji presudu od 17. rujna 2014., CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, t. 81. i 128.).
- 95 Iz toga slijedi, suprotno utvrđenjima istražnog odbora, osobito u točkama 25., 34. i 46. njegovog izvješća, da se poricanje ponašanja koje navodno predstavlja „uznemiravanje” u smislu članka 3.6.1. Kodeksa ponašanja ne može temeljiti na samoj okolnosti da se to ponašanje dogodilo samo jednom. Naprotiv, na istražnom je odboru da ispita je li to isto ponašanje, zasebno i zajedno s drugim ponašanjima, moglo „objektivno nan[ijeti] štetu samopoštovanju i samopouzdanju [tog člana osoblja]” kojem su upućena navedena ponašanja u smislu članka 3.6.1. Kodeksa ponašanja.
- 96 Budući da je u pobijanoj odluci predsjednik Banke preuzeo ocjene istražnog odbora i stoga pogrešno zahtijevao da, kako bi ga se moglo obuhvatiti pojmom „uznemiravanje”, isto ponašanje mora biti ponovljeno, a da pritom nije uzeo u obzir kumulativni učinak različitih ponašanja na štetu samopoštovanja i samopouzdanja osobe kojoj su upućena takva ponašanja, prvi dio prvog tužbenog razloga treba prihvatiti.

– *Drugi dio prvog tužbenog razloga*

- 97 Drugim dijelom prvog tužbenog razloga tužiteljica tvrdi da je, time što je odbila kvalificirati ponašanja koja su još uvijek sporna kao uznemiravanje, Banka počinila očitu pogrešku u ocjeni. U replici, međutim, navodi osam praksi, koje su dio ponašanja koja su još uvijek sporna, koje u pobijanoj odluci pogrešno nisu priznate kao uznemiravanje. Također naglašava da restrukturiranje predmetnog odjela ni u kojem slučaju nije moglo opravdati ponašanja uznemiravanja u svrhu njegove provedbe.
- 98 Banka zahtijeva da se drugi dio prvog tužbenog razloga odbije, pri čemu ističe da su poteškoće unutar predmetnog odjela prethodile dolasku novog direktora, koji je „zaposlen kako bi proveo restrukturiranje o kojem je već odlučeno i kako bi stao na kraj manjku vještina koje su potrebne u toj službi (*skills shortage*)”.
- 99 U svrhu odlučivanja o osnovanosti drugog dijela prvog tužbenog razloga, u kojem tužiteljica dovodi u pitanje ocjenu različitih ponašanja koja, čak i razmatrana zasebno, objektivno predstavljaju, prema njezinu mišljenju, uznemiravanje, najprije valja redom ispitati svako od tih navodnih ponašanja i, u tom kontekstu, istaknuti da se pojam „uznemiravanje” iz članka 3.6.1. Kodeksa ponašanja temelji na objektivnom pojmu koji, iako se temelji na kontekstualnoj kvalifikaciji postupaka i ponašanja dužnosnika i članova osoblja koju nije uvijek lako provesti, ipak ne obuhvaća provedbu složenih ocjena, kao što su one koje mogu proizaći iz pojmova ekonomske (vidjeti, što se tiče mjera gospodarske zaštite, presude od 7. svibnja 1991., Nakajima/Vijeće, C-69/89, EU:C:1991:186, t. 86. i od 27. rujna 2007., Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, t. 40.), znanstvene (vidjeti, za odluke Europske agencije za kemikalije (ECHA), presude od 7. ožujka 2013., Rütgers Germany i dr./ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, t. 98. i 99.) ili pak tehničke prirode (vidjeti, za odluke Ureda Zajednice za biljnu raznolikost (CPVO), presudu od 15. travnja 2010., Schröder/CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, t. 77.), u pogledu kojih je opravdano upravi dodijeliti marginu prosudbe u primjeni predmetnog pojma. Stoga, zbog tvrdnje da je povrijeđen članak 3.6.1. Kodeksa ponašanja valja ispitati je li Banka počinila pogrešku u ocjeni činjenica s obzirom na definiciju uznemiravanja iz te odredbe, a ne očitu pogrešku u ocjeni tih činjenica.

- 100 Kao prvo, što se tiče navodne strategije kojom je tužiteljica „stavljena *ad acta*”, koja je osobito izražena u tome da je novi direktor izjavio da tužiteljica neće dobiti radno mjesto voditelja jedinice koje je željela, valja istaknuti da je tužiteljica u pritužbi samo tvrdila da se iz odluke novog direktora da predstavi novi organigram službe u poslijepodne 29. lipnja 2015., odnosno dan prije intervjua u okviru natječajnog postupka za radno mjesto voditelja jedinice koje je htjela tužiteljica, može samo zaključiti da je implicitno odlučio da tužiteljica neće dobiti to radno mjesto. Ipak, u tužbi odlučnije tvrdi da ju je novi direktor obavijestio da neće dobiti to radno mjesto.
- 101 Osim tog razvoja predmetne tvrdnje, Opći sud smatra da tužiteljica nije dokazala da je, neovisno o činjenici da je tu odluku povjerenstvo za odabir trebalo donijeti zajednički, novi direktor prije intervjua već odlučio o ishodu postupka zapošljavanja na radno mjesto voditelja jedinice i da joj je otkrio informaciju da neće dobiti to radno mjesto tijekom ili zbog predstavljanja novog organigrama službe na sastanku od 29. lipnja 2015.
- 102 Nadalje, Opći sud ističe da je, u dopisu koji je 1. srpnja 2015. uputila članu osoblja Banke, tužiteljica samo navela da nije imala povjerenja u ishod postupka odabira te je, u tom kontekstu, otkrila da joj je novi direktor objasnio, što se tiče činjenice da se u novom organigramu koji će predstaviti predmetnom odjelu nalazi na određenom radnom mjestu, da je to morao učiniti kako bi u potpunosti prikazao službu, ali da to neće imati utjecaj na njezin intervju s povjerenstvom. Međutim, to prije dokazuje da novi direktor još nije donio odluku u tom pogledu. U svakom slučaju, tužiteljica nije smatrala potrebnim osporiti ishod postupka zapošljavanja na to radno mjesto, iako tvrdi da je taj postupak bio pristran u korist osobe koja je bila bivši kolega novog direktora u drugoj međunarodnoj organizaciji.
- 103 U tim okolnostima, predsjednik Banke, time što je preuzeo analizu iz izvješća istražnog odbora, nije počinio pogrešku u ocjeni kada je utvrdio, s jedne strane, da tužiteljica nije dokazala da je postupak odabira u kojem u svakom slučaju nije bila ni drugoizabrana, odnosno odmah iza osobe koja je navodno izabrana zbog naklonosti, i nije uspjela dokazati da je dovoljno savladala određena znanja potrebna za to radno mjesto te da se, s druge strane, ta tvrdnja nije mogla smatrati uznemiravanjem.
- 104 Jednako tako, kao drugo, što se tiče odluke o ukidanju tima od samo tri člana kojim je prije upravljala tužiteljica kada je predmetni odjel bio pod vodstvom prethodnog direktora kojem je ona izravno odgovarala, Opći sud podsjeća da, kao i institucije i agencije Unije, Banka ima slobodu strukturiranja svojih upravnih odjela, pri čemu uzima u obzir sve čimbenike, poput naravi i opsega poslova koji su joj dodijeljeni te proračunskih mogućnosti, kao i mijenjanje svojih prioriteta. U interesu postizanja veće učinkovitosti organizacije posla, ta sloboda znači ukidanje radnih mjesta i mijenjanje dodijeljenih poslova u okviru zadržanih radnih mjesta, kao i moć preraspodjele poslova koje je prethodno obavljao zaposlenik čije je radno mjesto ukinuto (vidjeti u tom smislu i po analogiji presude od 24. travnja 2017., HF/Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, t. 103. i od 10. rujna 2014., Tzikas/AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, t. 82.).
- 105 Stoga, kao što je u biti istaknuo istražni odbor, iako je novi direktor trebao uzeti više vremena da tužiteljici objasni potrebnu mijenjanja poslova za koje je ona prije bila zadužena pod vodstvom prethodnog direktora, Banka je o reorganizaciji predmetnog odjela ipak odlučila prije stupanja na dužnost novog direktora zbog nedovoljne učinkovitosti tog odjela te je stoga ukidanje tima kojim je prije upravljala tužiteljica, koje je bilo posljedica provedbe tog restrukturiranja, bilo u diskrecijskoj ovlasti Banke u okviru organizacije njezinih službi i ne može se razumno tumačiti kao uznemiravanje koje je novi direktor izvršio u okviru restrukturiranja predmetnog odjela o kojem je odlučila Banka.
- 106 Prigovor tužiteljice stoga treba odbiti u tom pogledu, a da pritom nije potrebno ispuniti njezin zahtjev da se od Banke traži da, na temelju mjere upravljanja postupkom, dostavi izvješća o imenovanju novog direktora kako bi se utvrdilo da su njegovi nadređeni bili obaviješteni o poteškoćama na koje je naišao u pogledu osoblja u okviru restrukturiranja predmetnog odjela, kao i sve druge informacije koje su od zaposlenika tog odjela prikupili poslovni partneri (*business partners*) i liječničke službe u pogledu ponašanja novog direktora od listopada 2014. do lipnja 2016.

- 107 Kao treće, što se tiče primjedbi koje je u službi iznio novi direktor, s jedne strane, u pogledu činjenice da se zaposlenici Banke ne bi trebali žaliti o svojim radnim uvjetima i, s druge strane, o tome da mu je žao da ne može na svoju volju otpuštati zaposlenike koji mu ne odgovaraju, kao što je to bio slučaj s bivšim službenicima izvan Banke, istražni odbor u svojem je izvješću zaključio da takve primjedbe nisu nerazumne i da su prigovori tužiteljice u njihovu pogledu „neosnovani kao tvrdnje o uznemiravanju”. Takav zaključak sam po sebi nije pogrešan jer nije utvrđeno da su se te primjedbe, iako neprimjerene za dobro vođenje službe, nužno i konkretno odnosile na tužiteljicu. Stoga se ne mogu smatrati ni prijetnjama iznesenima protiv nje.
- 108 Kao četvrto, što se tiče činjenice da je novi direktor doveo u pitanje ulogu tužiteljice kao voditeljice tima, osobito kritizirajući, ili čak uskraćujući joj pravo na utvrđivanje ciljeva trima članovima tog tima i na njihovu procjenu, valja podsjetiti da, s obzirom na široku diskrecijsku marginu koju imaju institucije pri organizaciji svojih službi, ni upravne odluke o pitanjima organizacije službi, iako su teško prihvatljive, ni neslaganja s upravom o tim istim pitanjima ne mogu sami po sebi dokazati postojanje uznemiravanja (vidjeti presudu od 17. rujna 2014., CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, t. 98. i navedenu sudsku praksu).
- 109 Prema tome, budući da dužnost voditelja tima nije bila službeno definirana u pravilima primjenjivima u Banci te je, u slučaju tužiteljice, to bila odgovornost koju joj je povjerio prethodni direktor, predsjednik Banke, koji je preuzeo utvrđenje istražnog odbora u tom pogledu, nije počinio pogrešku u ocjeni time što je smatrao da to što je novi direktor dovodio u pitanje autoritet tužiteljice kao voditeljice tima, iako je bilo neprimjereno, u ovom slučaju s obzirom na članak 3.3. Kodeksa ponašanja prema kojem „[k]ritike [nadređenih] trebaju biti upućene jasno i iskreno, bez prikrivenih naznaka, ni prijetnji”, ne predstavlja oblik uznemiravanja.
- 110 Kao peto, što se tiče okolnosti da tužiteljica nije bila pozvana da sudjeluje na određenim sastancima, sama takva odluka može biti u diskrecijskoj ovlasti novog direktora pri organizaciji poslova predmetnog odjela i stoga ne predstavlja nužno uznemiravanje.
- 111 Jednako tako, kao šesto, što se tiče činjenice da je novi direktor prerano prekinuo sastanak održan između zamjenika glavnog tajnika Banke, tužiteljice i njega samog, zbog nepripremljenosti tužiteljice u pogledu predmeta tog sastanka, takvo ponašanje samo po sebi ne predstavlja nužno uznemiravanje tužiteljice.
- 112 Kao sedmo, što se tiče tvrdnje prema kojoj je novi direktor u svojim odnosima dao prednost osobama novozaposlenima u njegovoj nadležnosti na štetu osobama koje su već bile u službi tijekom njegova stupanja na dužnost, samo to ponašanje, koje prije ukazuje na loše upravljanje, ne može se smatrati uznemiravanjem tužiteljice.
- 113 Naposljetku, kao osmo, što se tiče tvrdnje tužiteljice o naglom zastoju njezine karijere nakon odlaska prethodnog direktora predmetnog odjela i stupanja novog direktora na dužnost, treba istaknuti da, kao što okolnost da je član osoblja promaknut ne može značiti to da nije bio žrtva uznemiravanja ili zlonamjernog ponašanja od strane svojeg nadređenog (presuda od 16. rujna 2013., Faita/EGSO, F-92/11, EU:F:2013:130, t. 89.), činjenica da se karijera tužiteljice navodno sporije razvijala ne predstavlja nužno uznemiravanje.
- 114 Osobito, u kontekstu u kojem tužiteljica nije osporavala svoja ocjenjivanja, ni odluke o njezinu tada navodno sporijem napredovanju, valja podsjetiti da, izvan postupaka ocjenjivanja, promaknuća i odabira u kojima se mogu osporavati odluke koje se odnose na njega odnose, član osoblja ne može imati legitimna očekivanja da će se njegova karijera neprestano brzo razvijati ili da će stupiti na dužnost voditelja jedinice koju mu je jamčio prethodnik njegova sadašnjeg nadređenog.

115 S obzirom na prethodna razmatranja, s jedne strane, valja djelomično prihvatiti drugi dio prvog tužbenog razloga u dijelu u kojem predsjednik Banke nije mogao zaključiti da ponašanja koja su još uvijek sporna nisu obuhvaćena pojmom „uznemiravanje” a da ih nije zajedno ispitaio i, s druge strane, taj dio valja odbiti u preostalom dijelu koji se odnosi na ocjenu koju je Banka zasebno provela u pogledu svakog od ponašanja koja su još uvijek sporna.

Drugi tužbeni razlog koji se temelji na pogrešci koja se tiče prava u pogledu nepokretanja stegovnog postupka protiv novog direktora

116 U prilog drugom tužbenom razlogu, tužiteljica najprije tvrdi da je, time što je odbio u predmetnom slučaju pokrenuti stegovni postupak protiv novog direktora, predsjednik Banke povrijedio Politiku dostojanstva na radnom mjestu, kao i stegovni postupak iz članaka 38. do 40. Pravilnika o osoblju. U tom pogledu tvrdi da, u predmetnom slučaju i neovisno o priznavanju uznemiravanja, predsjednik Banke nije donio nijednu sankciju protiv novog direktora, čak ni pisanu opomenu. Naime, samo mu je zaprijetio da će stegovni postupak pokrenuti protiv njega ako u roku od tri godine ponovi uznemiravanje, u skladu s preporukama istražnog odbora. Međutim, prema mišljenju tužiteljice, koja smatra da u tom pogledu ima pravni interes, predsjednik Banke u predmetnom je slučaju mogao samo odlučiti pokrenuti stegovni postupak.

117 Osobito, Politikom dostojanstva na radnom mjestu predviđalo se samo pet mjera među kojima nije bila prijetnja stegovnim postupkom u slučaju ponovljenog uznemiravanja. Zapravo, prema mišljenju tužiteljice, koja se u tom pogledu oslanja na točku 68. presude od 13. srpnja 2017., OZ/EIB (T-607/16, neobjavljena, u žalbenom postupku, EU:T:2017:495), istražni odbor mogao je samo odbiti ili prihvatiti pritužbu i, u potonjem slučaju, preporučiti stegovne postupke, iako u tom pogledu tužiteljica tvrdi da nije zahtijevala da se novom direktoru nužno izrekne najteža sankcija.

118 Stoga, time što, na svojoj razini nije donio sankciju u obliku pisane opomene ili odlučio pokrenuti stegovni postupak pred zajedničkim stegovnim povjerenstvom (*joint committee*) predviđenim u članku 40. Pravilnika o osoblju, predsjednik Banke povrijedio je *ratio legis* Politike dostojanstva na radnom mjestu, kao i odredbe o stegovnom postupku.

119 U svakom slučaju, tužiteljica podredno smatra da, čak i da predsjednik Banke ima diskrecijsku ovlasti u pogledu mjera koje treba donijeti nakon izvješća istražnog odbora, mjere poduzete u predmetnom slučaju svakako su očito nedovoljne s obzirom na ozbiljnost navedenih ponašanja ili, barem, onih za koje je u izvješću utvrđeno da predstavljaju uznemiravanje. U tom pogledu, također se oslanja na vještačenje službenog liječnika Banke, prema kojem je u EIB-u od 2013. postojala kultura kojom se poticalo uznemiravanje. Stoga se nepokretanjem postupka u predmetnom slučaju pridonosi banalizaciji uznemiravanja, koje je ipak zabranjeno u Banci. Osobito, samom prijetnjom pokretanja stegovnog postupka u slučaju ponovljenog uznemiravanja u roku od tri godine ne može se ispuniti uobičajena svrha upravne sankcije koja uključuje sprječavanje i odvratanje.

120 Banka zahtijeva da se drugi tužbeni razlog odbije kao neosnovan, pri čemu dovodi u pitanje pravni interes tužiteljice. Naime, prema mišljenju Banke, ni jednom članu osoblja ne bi bilo u interesu da se protiv drugog člana osoblja, u ovom slučaju novog direktora, pokrene stegovni postupak ili da mu se izrekne stegovna mjera.

121 U pogledu merituma, Banka tvrdi da se ni Politikom dostojanstva na radnom mjestu, ni ijednom drugom primjenjivom odredbom ne određuje obveza pokretanja stegovnog postupka, čak ni u slučaju dokazanog uznemiravanja. Naime, predsjednik Banke u tom pogledu raspolaže širokom diskrecijskom ovlašću pri utvrđivanju mjera koje se primjenjuju u takvom slučaju, jednako kao što istražni odbor može iznositi različite preporuke, ali nije nužno dužan preporučiti pokretanje stegovnog postupka. U biti, ovdje je riječ o tome da predsjednik Banke poštuje načelo proporcionalnosti između ozbiljnosti utvrđenog uznemiravanja i potrebnih mjera koje posljedično treba donijeti. U tom kontekstu, Banka

smatra da, suprotno onome što tvrdi tužiteljica, njezin predsjednik nije bio ovlašten izreći sankciju pisane opomene bez pokretanja postupka pred zajedničkim stegovnim povjerenstvom, pri čemu je pokretanje tog postupka, naprotiv, bitan postupovni zahtjev.

122 U svakom slučaju, Banka odbija argumentaciju tužiteljice prema kojoj su mjere donesene u predmetnom slučaju bile nedovoljne s obzirom na ozbiljnost činjenica koje je utvrdio istražni odbor i preuzeo predsjednik EIB-a. U tom pogledu, Banka smatra da žrtva uznemiravanja ne može zahtijevati poštovanje cilja odvratanja i sprječavanja pri utvrđivanju mjera koje predsjednik Banke donosi u utvrđenom slučaju uznemiravanja te žrtve jer bi joj se, i dalje prema mišljenju Banke, time dalo pravo da postupa u interesu zakonitosti, što bi bilo protivno sudskoj praksi.

123 Još podređnije, Banka smatra da predmetni slučaj, iako predstavlja uznemiravanje, nije ozbiljan slučaj koji bi opravdao trenutno pokretanje stegovnog postupka protiv novog direktora. Naime, iako je točno da ga tužiteljica subjektivno doživljava ozbiljnim, ponašanje novog direktora zapravo je objektivno obilježeno, u biti, lošim upravljanjem i nedovoljnom komunikacijom.

124 Uvodno, budući da tužiteljica osporava pobijanu odluku jer ona nije prikladna mjera predsjednika Banke u odgovoru na njezinu pritužbu, valja odbiti argumentaciju Banke o tome da tužiteljica u tom pogledu nema pravni interes. Naime, zahtjevima djelotvornog sudskog nadzora pobijane odluke svojstveno je da tužiteljica u okviru ove tužbe može osporavati prikladnost mjera donesenih u odgovoru na njezinu pritužbu. Okolnost da, ipak, Banci prigovara da nije pokrenula stegovni postupak protiv treće osobe, u ovom slučaju novog direktora, u tom pogledu nema utjecaja jer je nesporno da, u okviru ovog tužbenog razloga, tužiteljica ne postupa u interesu zakonitosti te, naprotiv, ističe prigovore koji su joj osobni.

– Mjere koje, na temelju propisa primjenjivog na EIB, može preporučiti istražni odbor i posljedično donijeti predsjednik Banke u utvrđenom slučaju uznemiravanja

125 S obzirom na to pojašnjenje, valja podsjetiti da, u skladu s istražnim postupkom u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu, „[istražni o]dbor može dati različite preporuke kako bi se:

- od predmeta odustalo jer su obje stranke mogle pojasniti svoj položaj te je pronađeno rješenje za ubuduće koje je prihvatljivo objema strankama;
- predmet smatralo sukobom na radnom mjestu koji treba dodatno ispitati ili pratiti, a ne zastrašivanjem ili uznemiravanjem;
- odbilo pritužbu;
- donijele potrebne mjere u slučaju da [istražni] odbor dokaže da je pritužba neosnovana i zlonamjerna;
- pokrenuo stegovni postupak [protiv uznemiravatelja]”.

126 Službeno, Politikom dostojanstva na radnom mjestu ne predviđa se izričito da istražni odbor, kada nakon svoje istrage utvrdi postojanje uznemiravanja, nužno mora preporučiti pokretanje stegovnog postupka, koji je samo jedan od pet vrsta preporuka koje su izričito predviđene tim propisom.

127 Ipak, u takvom slučaju utvrđenog uznemiravanja, primjenjive su samo prva i peta vrsta preporuka, odnosno preporuka da se od predmeta odustane jer su obje stranke mogle pojasniti svoj položaj te je pronađeno rješenje za ubuduće koje je prihvatljivo objema strankama ili preporuka da se pokrene stegovni postupak.

- 128 Ako se ne pronađe rješenje za ubuduće koje je prihvatljivo objema strankama, što je slučaj u ovom predmetu jer je pri osporavanju pobijane odluke tužiteljica jasno izrazila da se ne slaže s mjerama koje je predložio istražni odbor i koje je primijenio predsjednik Banke, iz teksta Politike dostojanstva na radnom mjestu proizlazi da, ako istražni odbor utvrdi uznemiravanje, načelno bi trebao preporučiti pokretanje stegovnog postupka.
- 129 Što se tiče vrsta odluke koju predsjednik Banke može donijeti na temelju izvješća koje sastavi istražni odbor, Politikom dostojanstva na radnom mjestu navode se tri eventualne mjere koje treba donijeti. Stoga se u toj politici navodi da su „takve su mjere, na primjer: provođenje stegovnog postupka [protiv uznemiravatelja], pokretanje dodatnih istraga u konkretnoj radnoj jedinici ili odjelu [ili] rješenje koje su stranke suglasno prihvatile”. Budući da je upotrijebljen izraz „na primjer”, očito je da taj popis nije taksativan.
- 130 Što se tiče stegovnih mjera o kojima može neposredno odlučiti predsjednik Banke u utvrđenom slučaju uznemiravanja, člankom 38. Pravilnika o osoblju predviđa se stegovni postupak, sličan onom koji je predviđen u članku 86. Pravilnika o osoblju za dužnosnike, koji je dopunjen Prilogom IX. navedenom pravilniku, u skladu s kojim se tri stegovne mjere mogu donijeti ovisno o ozbiljnosti slučaja. Dok se prva mjera, „pisani ukor”, može donijeti bez intervencije zajedničkog stegovnog povjerenstva, koje je slično stegovnom povjerenstvu predviđenom Pravilnikom o osoblju za dužnosnike, druge dvije mjere mogu se donijeti tek nakon što zajedničko stegovno povjerenstvo, čiji je sastav uređen člankom 40. Pravilnika o osoblju, donese mišljenje. Te posljednje dvije mjere jesu „otkaz zbog teške povrede dužnosti bez otkaznog roka i sa otpremninom ili bez nje” i „otkaz zbog teške povrede dužnosti bez otkaznog roka, ni otpremnine i sa smanjenim mirovinskim pravima”.
- 131 U tom pogledu, suprotno tvrdnjama Banke, s obzirom na tekst članka 38. Pravilnika o osoblju, da bi predsjednik Banke izrekao sankciju u svakom slučaju nije potrebno pokretanje postupka pred zajedničkim stegovnim povjerenstvom.

– Narav i dostatnost mjera donesenih u slučaju utvrđenog uznemiravanja

- 132 U ovom slučaju, istražni odbor preporučio je pokretanje stegovnog postupka, ali samo ako novi direktor ponovi uznemiravanje i pritom povrijedi zabranu uznemiravanja unutar Banke. Budući da je predsjednik Banke potvrdio takvu preporuku istražnog odbora, valja ispitati je li, kao što tvrdi tužiteljica, tu mjeru mogao preuzeti u ovom slučaju.
- 133 Stoga se postavlja pitanje o margini prosudbe predsjednika banke pri utvrđivanju mjere ili mjera koje mora poduzeti u slučaju uznemiravanja koje utvrdi istražni odbor, kao i o prikladnosti mjera donesenih u ovom slučaju.
- 134 U tom pogledu, budući da se normativnim tekstovima primjenjivima na Banku ne predviđaju odredbe koje sadržavaju sličan koncept, valja se nadahnuti, s obzirom na slične ciljeve članka 3.2.1. Kodeksa ponašanja i članka 12.a Pravilnika o osoblju za dužnosnike, sudskom praksom o dužnosti pružanja pomoći koja proizlazi iz članka 24. Pravilnika o osoblju za dužnosnike, u skladu s kojim, s jedne strane, „Unija pomaže svakom dužnosniku, posebno u postupcima protiv počinitelja prijetnji, uvreda, klevete i širenja klevete te svih vrsta napada usmjerenih na osobu ili imovinu dužnosnika ili člana njegove obitelji zbog njegova položaja ili poslova” i, s druge strane, „[u] tim slučajevima Unija solidarno nadoknađuje dužnosniku štetu koju dužnosnik nije uzrokovao namjerno ili teškom nepažnjom i koju ne može nadoknaditi od počinitelja”.
- 135 U tom pogledu, što se tiče dužnosnika i članova osoblja na koje se primjenjuju propisi iz članka 336. UFEU-a, prema ustaljenoj sudskoj praksi, što se tiče mjera koje treba primijeniti u situaciji obuhvaćenoj člankom 24. Pravilnika o osoblju za dužnosnike, uprava pod nadzorom suda Unije raspolaže širokom diskrecijskom ovlašću prilikom izbora mjera i sredstava za primjenu članka 24. Pravilnika o osoblju za

dužnosnike (presude od 25. listopada 2007., *Lo Giudice/Komisija*, T-154/05, EU:T:2007:322, t. 137.; od 24. travnja 2017., *HF/Parlament*, T-570/16, EU:T:2017:283, t. 48. i od 6. listopada 2015., *CH/Parlament*, F-132/14, EU:F:2015:115, t. 89.).

- 136 Nadalje, u području uznemiravanja, institucija općenito ne može primijeniti stegovne ili druge mjere protiv navodnog uznemiravatelja, neovisno radi li se o nadređenima pretpostavljene žrtve ili ne, osim ako se na temelju naloženih istražnih radnji, na temelju članka 24. Pravilnika o osoblju za dužnosnike sa sigurnošću ne utvrdi da osoba koju je dužnosnik ili drugi službenik optužio postupajući na način koji šteti dobrom funkcioniranju službe ili dostojanstvu i ugledu navodne žrtve (presude od 9. studenoga 1989., *Katsoufros/Sud*, 55/88, EU:C:1989:409, t. 16.; od 28. veljače 1996., *Dimitriadis/Revizorski sud*, T-294/94, EU:T:1996:24, t. 39. i od 6. listopada 2015., *CH/Parlament*, F-132/14, EU:F:2015:115, t. 90.).
- 137 Na temelju tih razmatranja u pogledu sudske prakse, valja utvrditi da u svrhu provedbe Politike dostojanstva na radnom mjestu predsjednik Banke raspolaže širokom diskrecijskom ovlašću pri utvrđivanju mjera koje treba poduzeti nakon izvješća koje je sastavio istražni odbor.
- 138 U ovom slučaju, predsjednik Banke nije smatrao potrebnim dotičnom direktoru dati pisani ukor. Uostalom, Banka u odgovoru na tužbu nije tvrdila da to što će se taj direktor izložiti disciplinskim mjerama ako ponovi uznemiravanje u roku od tri godine treba analizirati kao ukor, niti da je to u pisanom obliku zabilježeno u upravnom spisu novog direktora. Osim toga, nesporno je da predsjednik Banke nije odlučio neposredno pokrenuti postupak pred zajedničkim stegovnim povjerenstvom na temelju članaka 38. i 40. Pravilnika o osoblju.
- 139 Stoga, konačno, u odgovoru na slučaj koji je on ipak utvrdio kao uznemiravanje, predsjednik Banke samo je priopćio osobi koja je podnijela pritužbu na temelju te politike da je član osoblja koji ju je uznemiravao obaviješten o činjenici da će se izložiti stegovnim mjerama samo ako u roku od tri godine ponovi uznemiravanje.
- 140 Međutim, Opći sud istaknuo je, s jedne strane, da takva mjera, primjenjiva samo ako dotična osoba ponovi uznemiravanje, podrazumijeva da će sankcioniranje ponašanja utvrđenog uznemiravanja ovisiti samo o utvrđenju novog kažnjivog ponašanja, iako će to utvrđenje ovisiti, ako je primjenjivo, o eventualnoj odluci nove žrtve da podnese ili ne podnese pritužbu na temelju Politike dostojanstva na radnom mjestu.
- 141 S druge strane, s obzirom na ciljeve Kodeksa ponašanja i Politike dostojanstva na radnom mjestu i, osobito, ozbiljnost svih ponašanja uznemiravanja utvrđenih u tim tekstovima koje je donijela Banka, valja utvrditi da, uzimajući u obzir okolnosti ovog slučaja, mjere koje je donio predsjednik Banke bile su nedovoljne i, stoga, neprikladne u odnosu na ozbiljnost predmetnog slučaja, barem što se ticalo neposrednih mjera koje je trebalo poduzeti protiv ponašanja za koja je predsjednik Banke već utvrdio da predstavljaju uznemiravanje.
- 142 Stoga, ne dovodeći u pitanje novo cjelokupno ispitivanje koje će Banka morati provesti s obzirom na ocjene Općeg suda u okviru prvog tužbenog razloga, pri čemu nije potrebno odlučiti o tome je li istražni odbor pri sastavljanju svojih preporuka trebao više uzeti u obzir navodne pritužbe četiriju drugih članova osoblja iznesenih pred liječničkom službom Banke, ni o tome predstavljaju li takve tvrdnje prigovor koji je osoban tužiteljici u smislu sudske prakse kojom se dužnosnicima i članovima osoblja ne dodjeljuje pravo da postupaju u interesu zakonitosti ili osoblja institucije ili agencije Unije (vidjeti u tom smislu presudu od 28. travnja 2017., *HN/Komisija*, T-588/16, neobjavljena, EU:T:2017:292, t. 90. i navedenu sudsku praksu), valja prihvatiti drugi tužbeni razlog.

Treći tužbeni razlog koji se temelji na pogreškama koje se tiču prava i očitim pogreškama u ocjeni u pogledu obveze tužiteljice, kao žrtve, da zadrži pobijanu odluku povjerljivom

- 143 U prilog trećem tužbenom razlogu, tužiteljica tvrdi da je Banka od nje nije mogla zahtijevati da čuva povjerljivost postojanja i sadržaja pobijane odluke, uključujući u pogledu upravljačkog osoblja Banke.
- 144 U tom pogledu, priznaje da u fazi podnošenja pritužbe Politika dostojanstva na radnom mjestu sadržava obvezu povjerljivosti koja se određuje žrtvi, navodnom uznemiravatelju, svjedocima, kao i drugim sudionicima u postupku. Naime, legitimno je zaštititi ugled različitih suučesnika dok se činjenice ne dokažu. Međutim, tužiteljica smatra da, kada se istražni postupak okonča, nijedna pravna odredba ne ovlašćuje predsjednika Banke da od osobe za koju je utvrđeno da je žrtva uznemiravanja zahtijeva da o tom uznemiravanju ne govori jer bi se takvim zahtjevom pogodovalo zaštititi ugleda osobe protiv koje je pokrenut postupak, iako je utvrđeno da počinila postupke uznemiravanja.
- 145 Stoga je, prema mišljenju tužiteljice, svojstveno Politici dostojanstva na radnom mjestu da se osoba za koju je utvrđeno da je žrtva uznemiravanja ili, u obrnutom slučaju, osoba koja je pogrešno dovedena u pitanje kao navodni uznemiravatelj može pozvati na ishod istražnog postupka. U pogledu žrtve, to osobito vrijedi za ponovno uspostavljanje njezina poslovnog integriteta i psihološke ravnoteže. Međutim, to je nužno uvjetovano time da svi priznaju osnovanost njezine pritužbe i patnje kojoj je bila izložena. U predmetnom slučaju, tužiteljici je osobito bilo u interesu da svojem budućem nadređenom ili budućem poslodavcu može objasniti objektivne razloge iz kojih je podlegla iscrpljenosti uzrokovanoj poslom te je morala prekinuti svoju karijeru dvogodišnjim dopustom za osobne potrebe. To je potkrijepljeno točkama 257. i 258. presude od 5. prosinca 2012., Z/Sud (F-88/09 i F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Zahtjev Banke da se očuva povjerljivost pobijane odluke također je očita pogreška u ocjeni jer se tom odlukom pogoduje uznemiravanju u Banci, iako je, s obzirom na primjenjiva pravila, EIB dužan, također na temelju svoje obveze dužne pažnje i brižnog postupanja, osigurati da se otkrije postojanje predmetnog slučaja uznemiravanja kako bi se dala sloboda govora potencijalnim žrtvama, osobito, u ovom slučaju, s obzirom na to da su se druge četiri osobe u predmetnom odjelu u tom pogledu obratile službenom liječniku Banke.
- 147 Banka tvrdi da, u dijelu u kojem se zahtijeva poništenje odluke od 10. travnja 2017., treći tužbeni razlog treba odbaciti kao nedopušten. U svakom slučaju, okolnost da se u tom dopisu tužiteljicu podsjetilo na pitanje povjerljivosti ne može dovesti do poništenja pobijane odluke, s jedne strane, jer je riječ o djelu koje se dogodilo nakon te odluke i, s druge strane, jer je riječ o elementu koji je dodatan i zaseban u odnosu na navedenu odluku. Osim toga, time što se tužiteljicu podsjetilo na to da je dužna očuvati povjerljivost nije uvedena nova obveza povjerljivosti i to je, u svakom slučaju, opravdano u ovom slučaju.
- 148 U tom pogledu, valja podsjetiti da se zakonitost pobijanog akta mora ocjenjivati s obzirom na činjenične i pravne elemente koji su postojali na dan donošenja akta (presude od 7. veljače 1979., Francuska/Komisija, 15/76 i 16/76, EU:C:1979:29, t. 7.; od 17. svibnja 2001., IECC/Komisija, C-449/98 P, EU:C:2001:275, t. 87. i od 28. srpnja 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, t. 31.).
- 149 U ovom slučaju, kao što pravilno ističe tužiteljica, na pobijanoj odluci velikim slovima stoji napomena „Strogo povjerljivo” (*strictly confidential*) a da se iz toga ne može odmah zaključiti da je tom napomenom predsjednik Banke namjeravao tužiteljici zabraniti da drugim članovima osoblja otkrije postojanje i sadržaj te odluke.
- 150 Kako bi se shvatio doseg te napomene na pobijanoj odluci, valja istodobno uputiti na članak 9. Pravilnika o osoblju Banke i na istražni postupak u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu. U tom pogledu, tim člankom 9. predviđa se da, osobama koje nisu dio Banke, „[č]lanovi osoblja ne mogu,

bez prethodnog odobrenja, priopćiti ili otkriti informacije ili dokumente [...] koji se odnose na Banku ili na njezinu djelatnost". Politikom dostojanstva na radnom mjestu predviđa se pak da „sve stranke koje sudjeluju u istrazi i na saslušanjima, uključujući pomoćnike i svjedoke, [...] imaju obvezu povjerljivosti". Osim toga, njome se predviđa da se, „[k]ako bi se zaštitile sve dotične stranke, spisi [...] strogo povjerljivo čuvaju te se informacije otkrivaju samo u prijeko potrebnim slučajevima”.

- 151 Stoga valja priznati da je predsjednik Banke, time što je velikim slovima na pobijanu odluku stavio napomenu „Strogo povjerljivo”, namjeravao tužiteljici zabraniti da, s obzirom na gore navedene odredbe, otkrije postojanje i sadržaj pobijane odluke osobama koje nisu dio Banke, kao i članovima osoblja i upravljačkom osoblju Banke. To utvrđenje uostalom odgovara onome što Banka u biti tvrdi u svojem odgovoru na tužbu.
- 152 U tom pogledu, suprotno tvrdnjama tužiteljice, to utvrđenje nije nužno potkrijepljeno činjenicom da je u dopisu od 10. travnja 2017., koje je velikim slovima sadržavalo napomenu „Osobno i povjerljivo” (*Personal and confidential*), ali za koje tužiteljica međutim ne traži poništenje u ovom slučaju, utvrđeno da se može smatrati da je tužiteljica povrijedila pravila povjerljivosti time što je više adresata poslala poruku elektroničke pošte od 6. veljače 2017., čiji je predmet bio „iznimno povjerljive naravi jer [je], među ostalim, utje[cao] na poslovni ugled člana osoblja EIB-a”. Naime, na taj je dan postupak pred istražnim odborom bio u tijeku. Stoga je na navedeni dan tužiteljica imala obvezu povjerljivosti predviđenu Politikom dostojanstva na radnom mjestu dok je istražni postupak u tijeku, čak i kada je samo namjeravala spomenuti prijavljivanje koje je provela na temelju Politike prijavljivanja.
- 153 Suprotno tomu, sadržaj dopisa od 9. svibnja 2017. potvrđuje da je, navođenjem napomene „Strogo povjerljivo” na pobijanoj odluci, predsjednik Banke namjeravao tužiteljici zabraniti otkrivanje postojanja i sadržaja pobijane odluke osobama koje nisu dio Banke, i drugim članovima osoblja i upravljačkog osoblja Banke. Naime, u dopisu od 9. svibnja 2017., tužiteljicu se podsjetilo da se, kao što je sama znala, sa svim dokumentima o postupku dostojanstva na radnom mjestu mora postupati strogo povjerljivo i da pismo isprike novog direktora, koje je sastavio u skladu s izvršenjem pobijane odluke, tužiteljica ne smije otkriti ili objaviti trećim osobama.
- 154 Stoga valja utvrditi jesu li predsjednik Banke ili njegove službe mogli za pobijanu odluku i pismo isprike novog direktora utvrditi razinu povjerljivosti kojom se tužiteljici zabranjuje da trećim osobama otkrije postojanje tih dokumenata i njihov sadržaj.
- 155 U tom pogledu, valja istaknuti da se točkom 3. podtočkom (d) istražnog postupka u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu predviđa da, kada član osoblja podnese pritužbu, „[više] ne može povući [tu] pritužbu i da se postupak mora provesti do kraja”.
- 156 U tom pogledu, upravnu istragu važno je provesti sve do njezina kraja osobito, s jedne strane, jer eventualno priznanje Banke, nakon upravne istrage, eventualno provedene uz pomoć zasebnog tijela, kao što je istražni odbor, da je postojalo uznemiravanje može samo po sebi imati povoljan učinak u terapijskom procesu oporavka uznemiravanog dužnosnika ili člana osoblja i žrtva će ga, osim toga, moći upotrijebiti za eventualnu tužbu pred nacionalnim sudom. S druge strane, provođenje upravne istrage sve do njezina kraja može, naprotiv, omogućiti opovrgavanje optužbi navodne žrtve, omogućujući prema tome ispravljanje svih povreda koje je takva optužba, ako se dokaže da je bila neutemeljena, mogla uzrokovati osobi koja se smatrala možebitnim uznemiravateljem tijekom istražnog postupka (vidjeti po analogiji presudu od 6. listopada 2015., CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, t. 123. i 124. i navedena sudska praksa).
- 157 Međutim, ako se članu osoblja Banke koji je žrtva uznemiravanja naloži da ne govori o postojanju takvog uznemiravanja, to bi imalo za posljedicu, osim činjenice da više nužno ne bi mogla opravdati eventualna bolovanja povezana s uznemiravanjem, da se dotična osoba ne bi mogla pozvati na ta utvrđenja istražnog odbora i predsjednika Banke, u izvješću odnosno pobijanoj odluci, osobito u okviru eventualne tužbe podnesene nacionalnom sudu protiv osobe koja ju je uznemiravala.

- 158 Takvo tumačenje propisa primjenjivog na Banku bilo bi protivno cilju, koji se nastoji postići Kodeksom ponašanja i Politikom dostojanstva na radnom mjestu, da se spriječi i sankcionira svako uznemiravanje u institucijama i agencijama Unije, iako uznemiravanje, s obzirom na to da utječe na zdravlje i dostojanstvo osobe koja je njegova žrtva, predstavlja povredu prava radnika u smislu članka 31. Povelje Europske unije o temeljnim pravima.
- 159 Iz svih prethodnih razmatranja proizlazi da treći tužbeni razlog treba prihvatiti i da stoga, u okviru onoga što je utvrđeno u točkama 115. i 142. ove presude i u okviru razmatranja trećeg tužbenog razloga, treba poništiti pobijanu odluku.

Zahtjev za naknadu štete

- 160 Tužiteljica podnosi tri zahtjeva za naknadu štete koje valja redom ispitati.
- 161 Banka pak zahtijeva da se odbije zahtjev za naknadu štete, pri čemu osporava da je počinila bilo kakvu pogrešku.

Naknada imovinske štete prouzročene praksama uznemiravanja utvrđenima u pobijanoj odluci

- 162 Prema mišljenju tužiteljice, prakse uznemiravanja novog direktora nanijele su joj štetu koju je Banka dužna nadoknaditi jer su se ponašanja novog direktora, za koja su istražni odbor i predsjednik Banke utvrdili da predstavljaju uznemiravanje, dogodila u okviru izvršavanja njegovih dužnosti. Tužiteljica tako najprije zahtijeva, za štetu koja je nanesena njezinu ugledu i zdravlju, koja je dokazana liječničkom potvrdom njezina psihijatra, naknadu u iznosu od 121 992 eura, koji odgovara jednogodišnjoj bruto plaći, odnosno polovini plaće koju bi primila da nije bila primorana zatražiti dvogodišnji dopust za osobne potrebe kako bi se na navedeno razdoblje udaljila od svojeg uznemiravatelja.
- 163 Podredno, smatra da iznos naknade štete koji zahtijeva zbog ponašanja novog direktora ne može biti manji od bonusa za uspješnost koje je potonji direktor primio 2015. i 2016., kada je uznemiravao tužiteljicu. Naime, takav način procjene njezine štete omogućuje izbjegavanje da dotičnoj osobi štete nadoknadi Banka za kažnjiva djela koja je počinio direktor i koja su kao takva priznali istražni odbor i predsjednik Banke. U svrhu odlučivanja o tom podrednom zahtjevu, tužiteljica je pozvala Opći sud da EIB-u naloži da ga obavijesti o iznosu tog bonusa za uspješnost u okviru mjere upravljanja postupkom ili na raspravi koju međutim konačno nije zahtijevala.
- 164 Banka zahtijeva da se odbije zahtjev za naknadu štete, pri čemu ističe da se zahtjev tužiteljice ne temelji ni na jednom vjerodostojnom liječničkom dokumentu kojim se utvrđuje veza između uznemiravanja i navodne štete nanesene njezinom zdravlju. Također smatra da je pravodobno postupila u skladu s primjenjivim postupcima. Osobito, tvrdi da tužiteljica nije dokazala koju je pogrešku počinila Banka.
- 165 U tom pogledu, valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, da bi postojala izvanugovorna odgovornost EIB-a, mora se ispuniti nekoliko uvjeta, to jest njegovo postupanje mora biti nezakonito, mora se pretrpjeti stvarna šteta i mora postojati uzročna veza između postupanja i štete na koju se poziva (vidjeti presudu od 1. lipnja 1994., Komisija/Brazzelli Lualdi i dr., C-136/92 P, EU:C:1994:211, t. 42. i navedenu sudsku praksu).
- 166 Nadalje, prema ustaljenoj sudskoj praksi primjenjivoj *mutatis mutandis* na sporove između EIB-a i članova njegova osoblja, sporovi između Unije i njezinih članova osoblja, neovisno o sustavu zapošljavanja koji se primjenjuje na njegove članove osoblja, provode se prema posebnim pravilima koja su specifična u odnosu na pravila koja proizlaze iz općih načela kojima se uređuje izvanugovorna odgovornost Unije u okviru članka 268. i članka 340. drugog stavka UFEU-a. Naime, za razliku od

svakog drugog pojedinca koji postupa na temelju potonjih odredbi, dužnosnika ili člana osoblja Unije s institucijom ili agencijom, u kojoj je zaposlen, povezuje radnopravni odnos, koji uključuje ravnotežu posebnih i uzajamnih prava i obveza, koja se odražava u dužnosti brižnog postupanja institucije prema dotičnoj osobi. Ta je ravnoteža u biti namijenjena očuvanju odnosa povjerenja koji mora postojati između institucija i njihovih članova osoblja kako bi se građanima zajamčilo dobro obavljanje zadaća od općeg interesa koje su povjerene institucijama. Iz toga slijedi da, kada postupa kao poslodavac, Unija ima veću odgovornost koja se odražava u obvezi naknade štete prouzročene njezinu osoblju bilo kakvom nezakonitosti koju počini u svojstvu poslodavca (presuda od 16. prosinca 2010, Komisija/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, t. 46., koja nije preispitana odlukom o preispitivanju od 8. veljače 2011., Komisija/Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55 i presuda od 12. srpnja 2012., Komisija/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, t. 103.), a ne samo, kao što je to slučaj s tužbama podnesenima na temelju članka 268. i članka 340. drugog stavka UFEU-a, za dovoljno ozbiljne povrede pravnog pravila čiji je cilj dodjeljivanje prava pojedincima.

- 167 Osim toga, ako jedan od tih triju uvjeta, navedenih u točki 165. ove presude, nije ispunjen, tužbu treba odbiti u cijelosti a da pritom nije potrebno ispitati jesu li ispunjeni drugi uvjeti za izvanugovornu odgovornost (presuda od 9. rujna 1999., Lucaccioni/Komisija, C-257/98 P, EU:C:1999:402, t. 14.).
- 168 Što se tiče štete koju je tužiteljica navodno pretrpjela zbog ponašanja novog direktora, valja istaknuti da, iako je ta ponašanja počinio u okviru izvršavanja svojih dužnosti, ipak se može utvrditi osobna odgovornost tog direktora u okviru tužbe koju tužiteljica može podnijeti pred nadležnim nacionalnim sudom, iako se, u tom pogledu, za razliku od slučaja na temelju članka 24. Pravilnika o osoblju za dužnosnike, pravilima primjenjivima na EIB ne predviđa obveza pružanja pomoći kojom se Banci nalaže da pomogne tužiteljici, osobito financijski, u takvom zahtjevu za naknadu štete i da je solidarno odgovorna, ovisno o slučaju, za štetu koju je jedan od njezinih članova osoblja nanio drugom članu (vidjeti, u pogledu dužnosti pružanja pomoći na temelju članka 24. Pravilnika o osoblju za dužnosnike, presuda od 12. prosinca 2013., CH/Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, t. 57.).
- 169 Stoga se odgovornost Banke može utvrditi na temelju ponašanja jednog od njezinih članova osoblja prema drugom članu samo ako je to ponašanje zahtijevalo nadređeno tijelo, što ovdje nije slučaj.
- 170 Iz toga slijedi da uvjet nezakonitost ponašanja Banke nije ispunjen u pogledu štete koju je tužiteljica navodno pretrpjela zbog ponašanja „uznemiravanja” koje je pripisivo novom direktoru i kao takvo se može nadoknaditi putem tužbe koju tužiteljica može podnijeti pred nacionalnim sudom.
- 171 Osim toga, tužiteljica ne može razumno tvrditi da Banka nije provela svoje interne postupke, dok je, u predmetnom slučaju, postupak predviđen Politikom dostojanstva na radnom mjestu provela do kraja te je, u pobijanoj odluci, iako nije poduzeo sve mjere koje su bile predviđene, predsjednik Banke priznao postojanje uznemiravanja koje se odnosilo na neka od ponašanja koja su stavljena na teret novom direktoru.
- 172 Iz toga slijedi da tužiteljica nije dokazala da je Banka počinila pogrešku u pogledu štete koju je navodno pretrpjela jer ju je novi direktor uznemiravao.
- 173 U svakom slučaju, ni uvjet postojanja uzročne veze između pogreške i navodne štete nije ispunjen u ovom slučaju.
- 174 Naime, iz spisa proizlazi da je tužiteljica u svojem zahtjevu za dopust za osobne potrebe navela dva razloga od kojih se jedan odnosio na njezinu želju da se udalji od predmetnog odjela tijekom istražnog postupka. Suprotno tomu, nije zatražila Banku da je se privremeno premjesti u drugu službu, barem na iste dužnosti, iako se pokazala voljom, na temelju mirnog rješavanja spora, prihvatiti promaknuće na radno mjesto u funkcijskoj skupini voditelja jedinice u drugom odjelu.

- 175 Stoga, s obzirom na činjenicu da je uprava njezin zahtjev prihvatila samo s obzirom na drugi razlog, odnosno da osnuje vlastito poduzeće ili da se pridruži drugom poduzeću, očito je da su njezin izostanak prihoda od Banke tijekom dvogodišnjeg razdoblja, kao i njezina neimovinska šteta u tom pogledu posljedica njezine odluke da uzme dopust za osobne potrebe.
- 176 Iz prethodno navedenog proizlazi, a da pritom nije potrebno ispitati relevantnost informacija koje je tužiteljica zatražila u pogledu iznosa bonusa za uspješnost koji je primio novi direktor, da treba odbiti zahtjev za naknadu štete koji proizlazi iz praksi uznemiravanja utvrđenih u pobijanoj odluci.

Naknada neimovinske štete koja se može odvojiti od nezakonitosti pobijane odluke

- 177 Tužiteljica tvrdi da je pretrpjela neimovinsku štetu koja se može odvojiti od nezakonitosti pobijane odluke i koja se ne može u potpunosti nadoknaditi samim poništenjem te odluke.
- 178 Ta neimovinska šteta koju ona *ex æquo et bono* procjenjuje na iznos od 25 000 eura proizlazi, kao prvo, iz odluke istražnog odbora i predsjednika Banke da se ne pokrene istraga svih kažnjivih praksi koje je počinio novi direktor i koje su navela četiri druga člana predmetnog odjela; kao drugo, iz toga što Banka nije poduzela mjere da ponovno uspostavi poslovni ugled tužiteljice i, osobito, da zabrani da se tijekom prethodnog i sudskog postupka bilo kome unutar Banke otkrije da je bila žrtva uznemiravanja; kao treće, iz osjećaja nepravde i boli s kojom je bila suočena jer je, da bi joj se priznala prava, morala pokrenuti te postupke, uključujući postupak mirenja, i, kao četvrto, iz činjenica da novi direktor nije pravodobno dostavio svoje isprike. Također navodi nedostatak sklonosti Banke da spor riješi mirnim putem jer nije pristala ponuditi joj radno mjesto voditelja jedinice u drugom odjelu, ni naknadu štete.
- 179 Banka osporava postojanje neimovinske štete koja se može odvojiti od navodnih nezakonitosti pobijane odluke, pri čemu osobito ističe da nije imala obvezu provesti istražni postupak u pogledu četiriju osoba koje tužiteljica navodi kao žrtve uznemiravanja jer te osobe nisu podnijele pritužbu u tom smislu i jer tužiteljica nije imala nikakav pravni interes u pogledu trećih osoba. Usto, s obzirom na stupanj preciznosti i sveobuhvatnosti pritužbe tužiteljice, istražni odbor nije bio obavezan istraživati izvan okvira navedenih činjenica. Što se tiče ugleda tužiteljice i obveze da očuva povjerljivost pobijane odluke, Banka ne shvaća zašto je tužiteljica pretrpjela neimovinsku štetu, osobito, jer Banka može upotrebljavati unutarnje i vanjske pravne lijekove ako članovi njezina osoblja ili treće osobe povrijede pravila povjerljivosti koja se primjenjuju unutar Banke. U pogledu nepredlaganja novog radnog mjesta, Banka podsjeća da je tužiteljica bila na dopustu za osobne potrebe i da stoga nije mogla preuzeti kratkoročan posao, čime je opravdano da joj nije ponuđeno nijedno drugo zaposlenje.
- 180 U tom pogledu, valja podsjetiti da, prema ustaljenoj sudskoj praksi, poništenje nezakonitog akta, kao što je pobijana odluka, može samo po sebi predstavljati dostatnu naknadu štete i načelno dostatnu za sve neimovinske štete koju je taj akt mogao prouzročiti. To ne bi bio slučaj kada bi tužitelj dokazao da je pretrpio neimovinsku štetu koja se može odvojiti od nezakonitosti na kojoj se temelji poništenje i koja se ne može u potpunosti popraviti tim poništenjem (vidjeti u tom smislu presude od 31. ožujka 2004., Girardot/Komisija, T-10/02, EU:T:2004:94, t. 131.; od 19. svibnja 2015., Brune/Komisija, F-59/14, EU:F:2015:50, t. 80. i od 16. svibnja 2017., CW/Parlament, T-742/16 RENV, neobjavljena, EU:T:2017:338, t. 64.).
- 181 U ovom slučaju, što se tiče izbora istražnog odbora i predsjednika Banke da se ne pokrene istražni postupak o svim kažnjivim praksama koje je novi direktor počinio i koje su navela druga četiri člana predmetnog odjela, valja podsjetiti da predsjednik Banke ima široku diskrecijsku ovlast pri utvrđivanju mjera koje treba poduzeti u utvrđenom slučaju uznemiravanja.
- 182 Stoga, iako je „pokretanje dodatnih istraga u konkretnoj radnoj jedinici ili odjelu” među mjerama koje su izravno navedene u istražnom postupku u vezi s politikom dostojanstva na radnom mjestu, ne može se prihvatiti, s obzirom na ponašanja uznemiravanja koja su u toj fazi utvrđena u pobijanoj

odluci i ne dovodeći u pitanje novo ispitivanje slučaja nakon objave ove presude, da je predsjednik Banke u ovom slučaju prekoračio granice svoje diskrecijske ovlasti, time što je u toj fazi odlučio da neće proširiti istragu na ponašanja novog direktora prema drugim osobama, osim tužiteljice.

- 183 Što se tiče zabrane tužiteljici da otkrije postojanje i sadržaj, s jedne strane, pobijane odluke i, s druge strane, pisma isprike novog direktora, valja utvrditi da, iako je tužiteljica tijekom istražnog postupka imala obvezu povjerljivosti, koja podrazumijeva obvezu da s mjerom i oprezom šalje poruke elektroničke pošte više adresata koji nisu izravno uključeni u istražni postupak ili postupak prijavljivanja, ipak Banka od nje nije mogla zahtijevati da, kada se završi istražni postupak, i dalje ne govori o uznemiravanju za koje je čak sam predsjednik Banke priznao da je bila žrtva.
- 184 Tom nezakonitošću pobijane odluke tužiteljici se naložilo neopravdano razdoblje čuvanja tajne, tako da joj je takva zabrana govorenja o tom pitanju nanijela neimovinsku štetu koja se ne može u potpunosti nadoknaditi samim poništenjem pobijane odluke (vidjeti u tom smislu presudu od 7. veljače 1990., Culin/Komisija, C-343/87, EU:C:1990:49, t. 28.).
- 185 Što se tiče navodne nesklonosti Banke da spor riješi mirnim putem, treba utvrditi da, neovisno o postojanju postupka mirenja predviđenog na temelju članka 41. Pravilnika o osoblju, žrtva uznemiravanja ne može imati pravo od institucije zahtijevati da to uznemiravanje zabranjeno odredbama primjenjivima unutar Banke nadoknadi dodjelom konkretnog radnog mjesta, ni, osobito, zaposlenja na mjesto kao što je voditelj jedinice koje se može popuniti postupkom odabira prema zaslugama kandidata koji je otvoren svim članovima osoblja te institucije. Jednako tako, iako u svrhu mirenja može predvidjeti takav postupak, osobito u okviru postupka mirenja, Banka u ovom slučaju nije dužna tužiteljici predložiti naknadu štete u svrhu rješavanja spora između nje i novog direktora.
- 186 U pogledu pisma isprike koje je tužiteljici proslijeđeno 9. svibnja 2018., odnosno manje od dva mjeseca od pobijane odluke, točno je da se to pismo moglo brže sastaviti i proslijediti. Ipak, takvo je kašnjenje i dalje relativno te ne opravdava utvrđenje da je Banka počinila pogrešku zbog koje je odgovorna.
- 187 S obzirom na prethodna razmatranja, Opći sud smatra da je pravedno ocijenio neimovinsku štetu, koju je tužiteljica pretrpjela i koju nije moguće u potpunosti nadoknaditi poništenjem pobijane odluke, time što ju je *ex æquo et bono* utvrdio na iznos od 10 000 eura.

Naknada neimovinske štete koja proizlazi iz navodnih pogrešaka koje je počinio voditelj Odjela za osoblje

- 188 Prema mišljenju tužiteljice, svojim dopisom od 10. travnja 2017. voditelj Odjela za osoblje počinio je dvije različite pogreške koje su joj nanijele štetu za koju traži naknadu. Kao prvo, tekst tog dopisa upućuje na povredu članka 2. „Opisa poslova” glavnog direktora Uprave za sukladnost, koji svoje istrage treba provoditi neovisno o drugim glavnim upravama i odjelima Banke. Naime, iz tog dopisa proizlazi, s jedne strane, da je voditelj Odjela za osoblje bio upoznat s napretkom i mjerama poduzetima u okviru postupka prijavljivanja, kao i, s druge strane, da si je voditelj Odjela za osoblje prisvojio ovlasti predsjednika i potpredsjednikâ Banke pri nadziranju očitih nepravilnosti u postupku prijavljivanja.
- 189 Kao drugo, tužiteljica, najprije, smatra da je voditelj Odjela za osoblje zaprijetio osvetom ili da je počinio djelo zastrašivanja protiv njezina savjetnika i nje same u smislu Politike dostojanstva na radnom mjestu i Politike prijavljivanja, kojim ju je pokušao odvratiti, kao žrtvu uznemiravanja, od korištenja svojih prava, osobito protiv njezina uznemiravatelja. Podredno, tužiteljica smatra da izjave voditelja Odjela za osoblje sadržane u dopisu od 10. travnja 2017. predstavljaju povredu obveze dužne pažnje i brižnog postupanja koje ima Banka, pri čemu je ta povreda nastala time što je voditelj Odjela za osoblje tražio načine da tuži tužiteljicu i njezina savjetnika. U tom kontekstu, tužiteljica tvrdi da tvrdnje sadržane u tom dopisu o tome da je ona potencijalno povrijedila svoje obveze na temelju

povjerljivosti istražnog postupka nisu uopće potkrijepljene i da su zapravo neosnovane. Tužiteljica ne vidi nijedan razlog zbog kojeg bi informacije sadržane u njezinu dopisu od 6. veljače 2017. trebale biti povjerljive u odnosu na predsjednika i potpredsjednikâ Banke, ni ikakvo potencijalno narušavanje ugleda novog direktora jer je on priznao da je kriv za ponašanja koja predstavljaju uznemiravanje prema tužiteljici.

- 190 Budući da smatra da su je ponašanja voditelja Odjela za osoblje dovela u položaj nesigurnosti i ozbiljne zabrinutosti koji je pridonio gubitku povjerenja u nepristranost Banke, čije su odgovorne osobe tako dokazale da pod svaku cijenu žele zaštititi ugled novog direktora, umjesto da joj kao žrtvi uznemiravanja pomognu da ponovno uspostavi vlastiti poslovni ugled, tužiteljica traži iznos od najmanje 25 000 eura na ime naknade neimovinske štete koju je tako pretrpjela.
- 191 Banka najprije zahtijeva da se zahtjev za naknadu štete u pogledu dopisa od 10. travnja 2017. proglašeni nedopuštenim jer taj dopis, koji se odnosi na postupak prijavljivanja i koji je odvojen od istražnog postupka koji je doveo do donošenja pobijane odluke, ne nalaže nikakvu obvezu povjerljivosti u odnosu na potonju odluku. Stoga taj dopis nije akt koji se može pobijati i ne ukazuje na pogrešku službe koja može dovesti do naknade štete. Tako je zahtjev za naknadu štete u tom pogledu preuranjen i, u svakom slučaju, Banka podredno tvrdi da je neosnovan.
- 192 U tom pogledu, Opći sud najprije podsjeća, suprotno tvrdnjama Banke, da okolnost da dopis od 10. travnja 2017. nije akt koji negativno utječe na dotičnu osobu ne može dovesti do nedopuštenosti ovog zahtjeva za naknadu štete jer je nesporno da je tužiteljica pripisala EIB-u ponašanje kojim se može utvrditi njegova odgovornost i da, osim toga, na temelju članka 41. Pravilnika o osoblju, takav zahtjev ne ovisi o podnošenju zahtjeva za poništenje tog dopisa, ni o dopuštenosti takvog zahtjeva za poništenje.
- 193 Zatim, Opći sud smatra da, u svakom slučaju, taj zahtjev za naknadu štete treba odbiti kao neosnovan a da pritom nije potrebno utvrditi poštuje li se tim zahtjevom, koji je obuhvaćen drugim zahtjevom za mirenje koji je tužiteljica podnijela 14. lipnja 2017., obveza iz članka 41. Pravilnika o osoblju da se spor podvrgne postupku mirenja prije datuma podnošenja ove tužbe, odnosno 15. lipnja 2017.
- 194 Naime, Opći sud utvrđuje da su prva tri odlomka dopisa od 10. travnja 2017., koji su potpisali voditelj Odjela za osoblje i direktor Odjela za odnose sa zaposlenicima i upravne usluge, općenito sastavljena kako bi tužiteljicu uvjerali u činjenicu da postupak prijavljivanja teče svojim tokom i da službe Banke nastoje postupiti u skladu s odredbama primjenjivima u toj Banci.
- 195 Suprotno tvrdnjama tužiteljice, tim se općenitim sadržajem dopisa voditelju Odjela za osoblje ne može pripisati povreda neovisnosti glavnog direktora Uprave za sukladnost pri razmatranju prijave koju je tužiteljica podnijela na temelju Politike prijavljivanja, niti zaključiti da je taj voditelj Odjela za osoblje znao pojedinosti o napretku i mjerama poduzetima u okviru postupka prijavljivanja, kao ni da je prisvojio ovlasti koje imaju predsjednik i potpredsjednici Banke pri nadziranju eventualnih očitih nepravilnosti u postupku prijavljivanja.
- 196 Što se tiče činjenice da ju je voditelj Odjela za osoblje obavijestio o činjenici da Banka zadržava pravo ispitivanja pravne mogućnosti da zaštiti svoje interese, uključujući one koji se odnose na poštovanje pravila povjerljivosti primjenjiva u Banci, valja istaknuti da je, kada je tužiteljica svoj dopis od 6. veljače 2017. uputila više adresata, u tijeku istražni postupak koji je pokrenut na temelju njezine pritužbe, tako da je tužiteljica imala obvezu povjerljivosti, čak i kada je namjeravala spomenuti prijavljivanje čiji je postupak, uostalom, također bio povjerljiv.
- 197 U tim okolnostima, iako je kasnije predsjednik Banke proglasio pritužbu tužiteljice djelomično osnovanom te stoga slanje te poruke elektroničke pošte nije moglo neopravdano narušiti poslovni ugled novog direktora, voditelj Odjela za osoblje međutim je legitimno mogao privući pozornost tužiteljice i njezina savjetnika na činjenicu da joj status podnositeljice pritužbe u istražnom postupku

o navodnim činjenicama uznemiravanja ili status podnositeljice prijave protiv ponašanja kojim je povrijeđen Kodeks ponašanja ne omogućuje da se oslobodi primjenjivih obveza povjerljivosti, bez razlike i u svrhu zaštite od svakog neopravdanog narušavanja poslovnog ugleda svih suučesnika, kako navodne žrtve, tako i svjedoka i navodnog uznemiravatelja, i to tijekom cijelog trajanja istražnog postupka.

- 198 Naposljetku, na temelju sadržaja dopisa od 10. travnja 2017. ne može se zaključiti da su Banka ili njezine službe bile pristrane pri razmatranju, i dalje na dan podnošenja ove tužbe, prijave tužiteljice.
- 199 S obzirom na sva prethodna razmatranja, valja djelomično prihvatiti zahtjev za poništenje i djelomično prihvatiti zahtjev za naknadu štete, tako da se Banci naloži da tužiteljici na ime pretrpljene neimovinske štete isplati iznos od 10 000 eura.

Troškovi

- 200 U skladu s člankom 134. stavkom 3. Poslovnika, ako stranke djelomično uspiju u svojim zahtjevima, svaka stranka snosi vlastite troškove. Međutim, ako se to čini opravdanim u danim okolnostima, Opći sud može odlučiti da, osim vlastitih troškova, jedna stranka snosi i dio troškova druge stranke.
- 201 U predmetnim okolnostima, budući da je zahtjev za poništenje u bitnome prihvaćen i da je Banka, time što nije imenovala svojeg člana povjerenstva za mirenje u roku od tjedan dana iz članka 41. Pravilnika o osoblju, primorala tužiteljicu da iskoristi svoje pravo na pravni lijek kako bi ostvarila svoja prava u pogledu navedenih zahtjeva, treba odlučiti da će Banka snositi vlastite troškove te joj naložiti snošenje polovine troškova tužiteljice.

Slijedom navedenoga,

OPĆI SUD (prvo vijeće),

proglašava i presuđuje:

- 1. Odluka od 20. ožujka 2017. predsjednika Europske investicijske banke (EIB) djelomično se poništava, u dijelu u kojem je primijenjena pogrešna definicija pojma „uznemiravanje”, u kojem ne predviđa neposredne stegovne mjere za utvrđeni slučaj uznemiravanja u EIB-u i u kojem adresatu te odluke nalaže obvezu povjerljivosti koja je protivna svrsi istražnog postupka koji se odnosi na navodni slučaj uznemiravanja.**
- 2. Zahtjev za poništenje u preostalom se dijelu odbija.**
- 3. EIB-u se nalaže da osobi SQ na ime neimovinske štete koju je pretrpjela isplati iznos od 10 000 eura.**
- 4. Zahtjev za naknadu štete u preostalom se dijelu odbija.**
- 5. EIB snosi vlastite troškove te mu se nalaže snošenje polovine troškova osobe SQ.**
- 6. SQ snosi polovinu vlastitih troškova.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Objavljeno na javnoj raspravi u Luxembourggu 13. srpnja 2018.

Potpisi

Sadržaj

Pravni okvir	1
Okolnosti spora	6
Pritužba o uznemiravanju i prijavljivanje	7
Istražni postupak	8
Izješće o istrazi	10
Pobijana odluka i njezine provedbene mjere	12
Postupak i zahtjevi stranaka	13
Pravo	13
Uvodne napomene o sustavu zapošljavanja Banke i poštovanju preudsuskog postupka koji se odnosi na tužbe protiv Banke	13
Zahtjev za djelomično poništenje pobijane odluke	14
Prvi tužbeni razlog koji se temelji na pogreškama koje se tiču prava i očitim pogreškama u ocjeni pri kvalifikaciji ponašanja koja su još uvijek sporna	15
– Prvi dio prvog tužbenog razloga	15
– Drugi dio prvog tužbenog razloga	17
Drugi tužbeni razlog koji se temelji na pogrešci koja se tiče prava u pogledu nepokretanja stegovnog postupka protiv novog direktora	20
– Mjere koje, na temelju propisa primjenjivog na EIB, može preporučiti istražni odbor i posljedično donijeti predsjednik Banke u utvrđenom slučaju uznemiravanja	21
– Narav i dostatnost mjera donesenih u slučaju utvrđenog uznemiravanja	22
Treći tužbeni razlog koji se temelji na pogreškama koje se tiču prava i očitim pogreškama u ocjeni u pogledu obveze tužiteljice, kao žrtve, da zadrži pobijanu odluku povjerljivom	24
Zahtjev za naknadu štete	26
Naknada imovinske štete prouzročene praksama uznemiravanja utvrđenima u pobijanoj odluci	26
Naknada neimovinske štete koja se može odvojiti od nezakonitosti pobijane odluke	28
Naknada neimovinske štete koja proizlazi iz navodnih pogrešaka koje je počinio voditelj Odjela za osoblje	29
Troškovi	31