



## Határozatok Tára

A TÖRVÉNYSZÉK ÍTÉLETE (első tanács)

2018. július 13.\*

„Közszolgálat – Az EBB személyi állománya – Lelki zaklatás miatti panasz – Igazgatási vizsgálat – A »lelki zaklatás« fogalma – A »lelki zaklatás« megállapításának feltételeként a felrótt magatartás ismételt jellegének előírása – Az e magatartások elkövetőjével szemben fegyelmi eljárás megindításának megtagadása – Folyamatban lévő, és lelki zaklatás megvalósulását megállapító határozattal lezárult igazgatási vizsgálati eljárás megtörténtére vonatkozó titoktartási kötelezettség”

A T-377/17. sz. ügyben,

**SQ**, az Európai Beruházási Bank személyi állományának tagja (képviselek: N. Cambonie és P. Walter ügyvédek)

felperesnek

az **Európai Beruházási Bank (EBB)** (képviselek: G. Faedo és K. Carr, meghatalmazotti minőségben, segítőik: B. Wägenbaur ügyvéd és J. Currall barrister)

alperes ellen

egyrészt az EBB elnöke 2017. március 20-i határozatának részleges megsemmisítése, másrészt a felperest a felettese részéről ért lelki zaklatás és az EBB magatartása miatt állítólagosan ért nem vagyoni és vagyoni kár megtérítése érdekében benyújtott, az Európai Unió Bírósága alapokmánya 50a. cikkének (1) bekezdésére és az EBB személyi állományra vonatkozó előírásainak 41. cikkére alapított kérelme tárgyában,

A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács),

tagjai: I. Pelikánová elnök, P. Nihoul és J. Svenningsen (előadó) bírák,

hivatalvezető: E. Coulon,

tekintettel az eljárás írásbeli szakaszára,

meghozta a következő

\* Az eljárás nyelve: francia.

## Ítéletet

### Jogi háttér

- 1 Az EUMSZ 308. cikknek megfelelően az Európai Beruházási Bank (EBB, a továbbiakban: Bank) alapokmányát az e Szerződéshez és az EU-Szerződéshez csatolt 5. sz. jegyzőkönyv állapítja meg, amely e Szerződéseknek szerves részét képezi. A Bank alapokmányáról szóló e jegyzőkönyv 7. cikke (3) bekezdésének h) pontja kimondja, hogy a Kormányzótanács hagyja jóvá a Bank eljárási szabályzatát. Ennek, az 1958. december 4-én jóváhagyott és többször módosított belső szabályzatnak a 31. cikke kimondja, hogy a Bank személyi állományára vonatkozó előírásokat az Igazgatótanács fogadja el. Ezzel összefüggésben 1960. április 20-án az Igazgatótanács elfogadta a Bank személyi állományra vonatkozó előírásokat (a továbbiakban személyi állományra vonatkozó előírások).
- 2 A személyi állományra vonatkozó előírásoknak az Igazgatótanács 2013. június 4-én elfogadott és 2013. július 1-jén hatályba lépett határozatából eredő, a jogvita időpontjában alkalmazandó változata a 41. cikkében előírja:

„A Bank és a személyi állománya közötti egyedi jogvitákra az Európai Unió Bírósága rendelkezik hatáskörrel. A személyi állomány tagjai a Bank nekik sérelmet okozó intézkedésével szemben három hónapon belül indíthatnak eljárást.

A [...] Bíróság[...] előtt indított kereset mellett, ennek benyújtását megelőzően, valamennyi jogvita esetében – a 38. cikkben szabályozott intézkedésekre vonatkozó jogviták kivételével – egyeztetési eljárást kell lefolytatni a Bank egyeztető bizottsága előtt.

Az egyeztetés iránti kérelmet a tények bekövetkezésétől vagy a jogvita tárgyát képező intézkedés közlésétől [számított] három hónapon belül kell benyújtani.

Az egyeztető bizottság három tagból áll. Ha a bizottságnak össze kell ülnie, egyik tagját a Bank elnöke, másik tagját az érdekelt jelöli ki az e tárgyban az egyik fél részéről a másiknak címzett kérelemtől számított egy héten belül. A harmadik tagot, a bizottság elnökét az előzőek szerint kijelölt két tag jelöli ki a saját kijelölését követő egy héten belül. A bizottság elnöke a Bankon kívüli személy is lehet. Ha a két elsőként választott tag a kijelölésüket követő egy héten belül nem tud megállapodni az elnök kijelöléséről, e célból az Európai Unió Bíróságának elnöke jár el.

Az egyeztetési eljárást az esettől függően eredménytelennek kell tekinteni, ha:

- a Bíróság elnöke a Bank elnöke által e tárgyban benyújtott kérelemtől számított négy héten belül nem jelöli ki a[z egyeztető bizottság] elnökét;
  - a felállítását követő két héten belül az egyeztető bizottság nem készíti el a két fél által elfogadott szabályzatát.”
- 3 2006. augusztus 1-jén a Bank Igazgatótanácsa elfogadta a magatartási kódexét (a továbbiakban: magatartási kódex). E kódexnek a „Munkahelyi méltóság” címet viselő 3.6. cikke kimondja:

„A zaklatás vagy megfélemlítés semmilyen formája nem fogadható el. Bárki, aki zaklatás vagy megfélemlítés áldozatául esik, a Bank munkahelyi méltóságra vonatkozó szabályzatának megfelelően és büntetéstől való félelem nélkül azt a főigazgatónak, egyben a személyzeti osztály vezetőjének a tudomására hozhatja. A Bank köteles gondoskodni az érintett személyről és segítséget felajánlani.”

- 4 A lelki zaklatás fogalmát az említett kódex 3.6.1. cikke a következők szerint pontosítja:

„Lelki zaklatás

Meglehetősen hosszú időtartamon belül ellenséges vagy illetlen megjegyzések, cselekedetek vagy viselkedés ismétlődése a személyi állomány egy vagy több tagja részéről a személyi állomány valamely tagjával szemben. Valamely kényelmetlen megjegyzés vagy vita során, a pillanat hevében elhangzó barátságtalan szavak nem minősülnek lelki zaklatásnak. Azonban a rendszeres dühkitörések, sanyargatás, barátságtalan megjegyzések vagy sértő célzások, melyek heteken vagy hónapokon keresztül rendszeresen ismétlődnek, kétségtelenül a munkahelyi zaklatás jelei.

[...]”

- 5 Ugyanakkor a Bank 2003 óta rendelkezik „munkahelyi méltóságról szóló szabállyal” (a továbbiakban: munkahelyi méltóságról szóló szabályzat). A munkahelyi méltóságról szóló szabályzat „Megfélemlítés és zaklatás, miről van szó?” cím alatt kimondja:

„A zaklatás és a megfélemlítés többféle formában jelenhet meg. Lehetnek fizikaiak vagy verbálisak, megnyilvánulásuk gyakran időben elhúzódik, még akkor is, ha néhány esetben komoly incidensek fordulnak elő. Annak, hogy a szóban forgó magatartás szándékos-e, vagy sem, nincs jelentősége. A döntő tényező az, hogy a zaklatás és a megfélemlítés olyan nemkívánatos és elfogadhatatlan magatartás, amely sérti az érintett személy önbecsülését és csökkenti önbizalmát.

[...]”.

- 6 A munkahelyi méltóságról szóló szabályzat két belső eljárást hoz létre a megfélemlítési és zaklatási esetek intézése céljából, vagyis egyrészt egy informális eljárást, melynek során a személyi állomány érintett tagja békés megoldást keres a problémára, másrészt alakszerű vizsgálati eljárást (a továbbiakban: vizsgálati eljárás), melynek során e személy hivatalosan panaszt tesz, melyet három személyből álló vizsgálóbizottság (a továbbiakban: vizsgálóbizottság) intéz. E vizsgálóbizottság feladata, hogy objektív és független vizsgálatot folytasson le, majd ajánlást ad a Bank elnöke részére, aki végül dönt a meghozandó intézkedésekről.

- 7 A vizsgálati eljárást illetően a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat kimondja:

„Az alkalmazott írásban vagy szóban [a főigazgatónak, egyben a személyzeti osztály vezetőjének] tudomására hozza az ügyet. Amennyiben ez úgy véli, hogy nem olyan esetről van szó, amely egyértelműen és azonnal fegyelmi intézkedések alkalmazását igényli, és az eset körülményeit tekintve az ügyet zaklatásnak lehet minősíteni, az érintett alkalmazott az alábbi módon indíthatja el a vizsgálati eljárást:

1. Hivatalos írásbeli kérelemben kéri [a főigazgatótól, egyben a személyzeti osztály vezetőjétől] a vizsgálati eljárás megindítását, megjelölve a panasz tárgyát és a zaklatást feltételezhetően elkövető személyek személyazonosságát.
2. A[...] [főigazgató, egyben a személyzeti osztály vezetője] legkésőbb a panasz kézhezvételétől számított 30 naptári napon belül a személyi állomány képviselőinek egyetértésével javaslatot tesz a [Bank] [e]lnökének a bizottság összetételére és meghatározza a vizsgálat kezdő időpontját.

3. A[...] [főigazgató, egyben a személyzeti osztály vezetője] azonnal visszaigazolja az érintett alkalmazott feljegyzésének átvételét, [így] megerősítve [számára] a vizsgálati eljárás megindítását. Másfelől:

- a) felhívja az érintett alkalmazottat, hogy feljegyzésben adja elő panaszát és belátása szerint [tíz] napon belül nyújtsa be az esetleges, bizalmasan kezelendő bizonyítékokat és bizonyító erejű iratokat,
- b) felhívja az alkalmazottat, hogy feljegyzésében (nevek nélkül) jelölje meg, vannak-e tanúként meghallgatható személyek,
- c) jelzi, hogy a fent említett feljegyzés kézhezvételét követően a feltételezett zaklatót tájékoztatják a panasz tárgyáról és e tekintetben megkapja a szükséges tájékoztatást, de a feljegyzésről nem kap másolatot,
- d) tájékoztatja az alkalmazottat, hogy a panasz nem vonható vissza és a [vizsgálati] eljárást végig le kell folytatni,
- e) tájékoztatja a [panaszost], hogy a feltételezett zaklatót figyelmeztetni fogják arra, hogy nem léphet kapcsolatba [a panaszossal], és hogy a panaszt mindkét félnek szigorúan bizalmasan kell kezelnie (a dátummal ellátott feljegyzést tértivevénnyel továbbítják a [főigazgatónak, egyben a személyzeti osztály vezetőjének]),
- f) jelzi, hogy a vizsgálat 30 naptári napon belül megkezdődik, és mindkét felet tájékoztatni fogja az egyedi meghallgatása időpontjáról [...], a képviselőt vagy kíséret igénybevételéhez való jogáról, továbbá a bizottság összetételéről.

4. A [panaszos] feljegyzésének kézhezvételekor a [főigazgató, egyben a személyzeti osztály vezetője]:

- a) haladéktalanul feljegyzést küld a feltételezett zaklatónak, pontosítva a panasz tárgyát és minden szükséges információt, és felhívja, hogy [tíz] napon belül bizalmas megjelöléssel küldjön írásbeli választ, kívánsága szerint csatolva az igazoló iratokat vagy bizonyítékokat,
- b) felhívja ezt a személyt, hogy válaszában (nevek nélkül) jelölje meg, vannak-e tanúként meghallgatható személyek,
- c) emlékezteti a feltételezett zaklatót, hogy nem léphet fel [a panaszos] ellen, és hogy a panaszt mindkét félnek szigorúan bizalmasan kell kezelnie (a dátummal ellátott feljegyzést tértivevénnyel továbbítják az [főigazgatónak, egyben a személyzeti osztály vezetőjének]),

[...]”.

8 A meghallgatást illetően a munkahelyi méltóságról szóló szabályzaton alapuló vizsgálat eljárási rendje a következőképpen fogalmaz:

„A meghallgatás célja az események pontos megállapítása és tények összegyűjtése az indokolással ellátott ajánlás elkészítéséhez [...]

A bizottságnak lehetősége van az általa megfelelőnek ítélt módon eljárni. Általánosságban a meghallgatás egy sor különálló megbeszélés formájában történik, melyek sorrendje a következő:

- mindenekelőtt [a panaszos;]
- [a panaszos] által esetlegesen említett tanúk;

- a feltételezett zaklató;
- a feltételezett zaklató által esetlegesen említett tanúk;

[...]”.

- 9 A vizsgálat eredményét illetően a munkahelyi méltóságról szóló szabályzaton alapuló vizsgálat eljárási rendje kimondja:

„Az összes fél meghallgatását és minden egyéb esetleg szükséges vizsgálat elvégzését követően a bizottságnak készen kell állnia az ügy megvitatására és indoklással ellátott ajánlás megtételére. A bizottság nem rendelkezik döntéshozatali jogkörrel.

A bizottság különféle ajánlásokat fogalmazhat meg, melyek arra irányulnak, hogy:

- az eljárás megszűnjön, mivel a felek tisztázták a helyzetet, és olyan megoldást találtak a jövőre nézve, amely mind a két fél számára elfogadható;
- az ügy nem megfélemlítési vagy zaklatási esetnek, hanem munkahelyi konfliktusnak minősüljön, amely alaposabb vizsgálatot vagy felülvizsgálatot igényel;
- a panasz elutasításra kerüljön;
- amennyiben a bizottság megbizonyosodik arról, hogy a panasz alaptalan és rosszindulatú volt, meg kell hozni a szükséges intézkedéseket;
- [a feltételezett zaklatóval szemben] fegyelmi eljárás induljon.

A bizottság az írásbeli ajánlását a vizsgálat befejezését követő öt napon belül elkészíti, és a [Bank] [e]lnöke részére határozathozatalra megküldi.”

- 10 A Bank elnökének határozatát illetően a munkahelyi méltóságról szóló szabályzaton alapuló vizsgálat eljárási rendje kimondja:

„A [Bank] [e]lnökének határozata tartalmazza a meghozandó esetleges intézkedéseket, valamint ezek időpontját; ilyen lehet például:

- [a zaklatóval szemben] fegyelmi eljárás megindítása,
- további kiegészítő vizsgálat elrendelése egy adott munkahelyi egységen vagy osztályon belül,
- a felek közös egyetértésével elfogadott megoldás.

Ha a zaklatás nem állapítható meg, és nem került sor a hatályos szabályok megszegésére, a két felet biztosítani kell arról, hogy a [vizsgálati] eljárás számukra semmilyen negatív következménnyel nem jár majd.

[...]”

- 11 A munkahelyi méltóságról szóló szabályzaton alapuló vizsgálat eljárási rendje „Az adatok megőrzése” cím alatt pontosítja, hogy:

„Az összes érintett fél védelme érdekében az iratokat a leghigorúbban bizalmas módon kell kezelni, és az információk csak a legszükségesebb esetekben oszthatók meg. [A Humánerőforrás-osztály] bizalmas módon, és a személyes adatok védelmével megbízott tisztviselő felügyelete mellett, a szabályzat nyomán követése, az egységesség és tisztesség biztosítása érdekében köteles megőrizni a neveket, időpontokat, panaszokat és eredményeket tartalmazó iratokat.”

### A jogvita előzményei

- 12 A felperes SQ, a Bank személyi állományának tagja, 2008. április 1-jén [*bizalmas*]<sup>1</sup> beosztásban állt a Bank alkalmazásába, ahol a [*bizalmas*] osztálynál (a továbbiakban: szóban forgó osztály) helyezték el.
- 13 2011-ben a szóban forgó osztály vezetésével megbízott akkori igazgató úgy döntött, hogy közvetlenül a saját szolgálatához osztja be a felperest, és e címen különleges dokumentumokat bízott rá. Egyébként 2011 októberétől kezdve a felperes ténylegesen egy csoport vezetését látta el, amely 2013-ban és 2014-ben egy tájékoztatásért felelős munkatársból, egy teljes munkaidőben dolgozó asszisztensből és egy friss diplomás munkatársból állt.
- 14 A felperes szerint a szóban forgó osztály ez időben hivatalban lévő igazgatója több alkalommal kérte feladatainak újraértékelését, a felperes által irányított csoport egységgé történő átalakítását és ennek következtében a felperes egységvezetővé való kinevezését.
- 15 2014 októberében a korábbi igazgató távozásakor egy új igazgató (a továbbiakban: új igazgató) lépett hivatalba. Ez utóbbit bízta meg a Bank többek között a szóban forgó osztály átszervezésével, azzal az indokkal, hogy ezen osztály munkája nem kielégítő, többek között a szakértelem hiánya miatt, amelyet kívülről történő munkaerő-felvétellel kell orvosolni.
- 16 A szóban forgó osztály átszervezése során a felperes által vezetett csoport megszűnt. Ugyanakkor a felperes több alkalommal sikertelenül kérte az új igazgatótól munkaköri leírásának naprakésszé tételét.
- 17 2016. június 2-án a felperes kiegészítés következtében betegszabadságra került.
- 18 2016. szeptember 8-án a felperes találkozott a Személyzeti Főigazgatóság munkavállalói kapcsolatok és adminisztratív szolgálatok osztálya munkavállalói kapcsolatokért és a munkajólétért felelős részlegének a vezetőjével, valamint a Humánerőforrás-osztály egy képviselőjével. E találkozó eredményeként a felperes e két tárgyalópartnere részére elektronikus levelet küldött, amelyben leírta az új igazgató egyes cselekményeit, amelyek véleménye szerint lelki zaklatásnak és nem alapuló hátrányos megkülönböztetésnek minősülnek. Ebben az elektronikus levélben többek között e helyzet békés és gyors megoldását kérte, amely vagy a felperes részére kétéves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadság (a továbbiakban: személyes okokkal indokolt szabadság) engedélyezésében, vagy egy másik osztályon belüli egység vezetőjévé való kinevezésében valósulhatna meg.
- 19 2016. október 26-án a felperes egy e célra szolgáló formanyomtatványon kétéves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadság iránti kérelmet nyújtott be, amelyet azzal indokolt, hogy lelki zaklatásnak volt kitéve az új igazgató részéről, és hogy ez utóbbi nem alapuló hátrányos megkülönböztetéssel járó gyakorlatot folytatott. Így egyfelől a felperes kifejtette, hogy egy kétéves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadság lehetővé tenné a Bank számára a tények feltárását és az új igazgató által tanúsított magatartás olyan módon történő megszüntetéséhez szükséges intézkedések meghozatalát,

1 Kitakart bizalmas adatok.

amely kizárja, hogy a felperesnek megtorlástól kelljen tartania vagy azt el kelljen szenvednie. Másfelől az említett személyes okokkal indokolt szabadság hozzáegítheti a felperest ahhoz, hogy visszanyerje vezetői képességeibe vetett bizalmát egy vállalkozásba történő belépéssel vagy vállalkozás alapításával.

- 20 Szintén 2016. október 26-án a felperes a Bank belső szabályai alapján panaszt (a továbbiakban: panasz) nyújtott be, amely elsődlegesen az új igazgató vele szemben tanúsított magatartásának a magatartási kódex 3.6 és 3.6.1. cikke értelmében vett lelki zaklatásként, és a méltóság tiszteletben tartására vonatkozó belső szabályok megsértéseként történő minősítésére irányult. Másodsorban a felperes úgy vélte, hogy ezek a cselekmények sértik a magatartási kódex 1.1., 3.1., 3.3. és 3.5. cikkét.
- 21 Ugyancsak 2016. október 26-án a felperes a magatartási kódexnek a Bank 2009. január 21-én elfogadott „értéscsökkentési szabályzatával” (a továbbiakban: értéscsökkentési szabályzat) együttesen értelmezett 1.5.1. cikke alapján bejelentést tett az új igazgató magatartásával kapcsolatban, amely véleménye szerint az említett kódex 1.2. cikke értelmében sérti az esélyegyenlőséget, és ugyanezen kódex 1.3. cikke szerinti nem alapuló hátrányos megkülönböztetést valósít meg (a továbbiakban: bejelentés). A felperes lényegében azt kifogásolta, hogy a szóban forgó osztály személyi állományának vezetői feladatokat ellátó hat női tagja közül négyet a személyi állomány férfi tagjaira cseréltek fel. Az új igazgató ily módon lényegében férfiakkal vette körbe magát, és a magatartási kódexszel ellentétes gyakorlatot vezetett be.

### ***A lelki zaklatásra vonatkozó panaszról és a bejelentésről***

- 22 A felperes, miután kifejtette, hogy előmenetele drasztikus hirtelenséggel megakadt az új igazgató hivatalba lépését követően, panaszában arra hivatkozott, hogy az új igazgató olyan gyakorlatot vezetett be, amely a női vezetőknek a szóban forgó osztályról történő eltávolítására, és ezzel összefüggésben az új igazgató elődjének teljes bizalmát élvező felperes „megtörésére” irányult. Az új igazgató „félreállította” a felperest azáltal, hogy egy minden felelősséget nélkülöző olyan munkakörbe helyezte át, amelynek céljai nem voltak egyértelműen meghatározva.
- 23 A felperes emellett arra hivatkozott, hogy az új igazgató ellehetlenítette az általa korábban vezetett három személyt, e személyek felé kétségbe vonta a felperes legitimitását, ismételt kritikákat fogalmazott meg vele szemben, a főszabály szerint a felperes feladatkörébe tartozó munkákat más személyeknek osztott ki, a felperes felelősségi körébe tartozó ügyiratok kezelésére vonatkozó információkat tartott vissza, többek között elmulasztotta meghívni a Bank elnökével közös, fontos tárgyalást előkészítő megbeszélésekre, nem jelzett vissza a felperes szakmai teljesítményéről, pedig azok e visszacsatolás szempontjából az új igazgatóhoz tartoztak (*feedback*) és – részben a felperes betegszabadsága idején – számos rosszindulatú cselekményt valósított meg.
- 24 E betegszabadsággal kapcsolatban az új igazgató többek között agresszív hangnemben megalázta a felperest egy kollégája és barátja előtt; azt tervezte, hogy a felperes által benyújtott orvosi igazolások ellenére kezdeményezi a Humán erőforrás-osztálynál a felperes egészségügyi állapotának felülvizsgálatát; a felperes éves célkitűzéseit 2016 júniusában határozta meg, annak ellenére, hogy az betegszabadságon volt, és végül pályázatot írt ki a felperes munkakörének betöltésére, holott ez utóbbi még nem is tájékoztatta a Személyzeti Főigazgatóságot arról, hogy betegszabadsága leteltével nem tervez munkába állni.
- 25 A felperes arra is hivatkozik, hogy az új igazgató egy egységvezetői álláshelyre kiírt kiválasztási eljárás keretében büntette őt. Ugyanis, noha a felperes jelentkezett erre az állásra, az igazgató 2015. június 29-én arról tájékoztatta őt, hogy a nap végén bemutatja a szóban forgó osztály új szervezeti ábráját. Márpedig az új igazgató, figyelmen kívül hagyva a felperesnek az egységvezetői beosztás tárgyában másnapra kitűzött, a kiválasztási bizottsággal való találkozáját – amely alapvetően meghatározó volt e munkakör betöltése szempontjából –, bemutatta a szóban forgó osztály személyi állományának az

osztály új szervezeti ábráját, amelyben nem szerepelt a felperes egységvezetőként, ezáltal az érintett személy szerint azt bizonyította, hogy az új igazgató már döntött a felperesnek a kiválasztási eljárásból való kizárásáról.

- 26 Emellett a felperes felrója az új igazgatónak, hogy – többek között a megbeszéléseken – oda nem illő, agresszív, lenéző és vádló megjegyzéseket használt, értelmetlen, komolytalan és zavaros kéréseket fogalmazott meg, és távollétében kritizálta őt. Az új igazgató különösen azt nyilvánította ki, hogy a Bank alkalmazottjai ne panaszkodjanak, hiszen szerencsések, hogy ilyen munkájuk és fizetésük van. Emellett elmondta, az igazgatói munkakörbe történő kinevezése során nem értette, hogy a korábbi beosztásai idején tapasztaltakkal ellentétben nem válhat meg tetszése szerint azoktól az alkalmazottaktól, akiket nem talál megfelelőnek.
- 27 A felperes azt is előadta egyfelől, hogy az új igazgató előnyben részesítette a személyi állomány egyes tagjait, nevezetesen azokat, akik korábban egy másik nemzetközi szervezetnél dolgoztak, és akiket ezen igazgató támogatásával vettek fel, másfelől kritikus vagy érdektelen hozzáállást tanúsított a személyi állomány azon tagjai, köztük a felperes munkájával szemben, akik az igazgatói hivatalba lépése előtt már az osztályon dolgoztak.
- 28 Ennek megfelelően a felperes azt kérte a panaszában, hogy a Bank:
- elsősorban, a méltóság védelmére vonatkozó belső szabályoknak megfelelően indítson igazgatási vizsgálatot a panaszban előadott tények feltárása, ideértve a felperes, az általa meghallgatni kért tanúk, és a tényekről ismerettel rendelkező egyéb személyek meghallgatása céljából;
  - másodsorban, állapítsa meg hivatalosan, hogy ezek a tények a felperes, és bizonyos esetekben más munkavállalók személye ellen irányuló lelki zaklatást valósítottak meg;
  - harmadsorban a személyi állományra vonatkozó előírások 38. cikke alapján indítson fegyelmi eljárást a felelősségre vonható személlyel/személyekkel, különösen az új igazgatóval szemben, amennyiben ez utóbbi nem dönt úgy, hogy saját maga kezdeményezi a lemondását;
  - negyedsorban adjon helyt a következő kérelmeknek:
    - kétéves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadságot engedélyezzen számára;
    - a személyes okokkal indokolt szabadságáról való visszatérésekor vagy a szóban forgó osztályon belül, vagy, amennyiben ez utóbbi osztály továbbra is az új igazgató vezetése alatt áll, másik osztályon belül nevezze ki egységvezetőnek;
    - megfelelő pénzbeli kártalanítást ajánljanak fel számára, amely egyfelől a panaszában előadott tények következtében őt ért nem vagyoni kár, másfelől a szóban forgó osztály korábbi igazgatójának vezetése alatt és az általa adott értékelés alapján előrelátható egységvezetői kinevezés elmaradásából eredő jövedelemkiesésnek megfelelő vagyoni kár megtérítésére irányul.
- 29 Ugyancsak 2016. október 26-án a felperes a magatartási kódex 1.5.1. cikke alapján bejelentést tett, hivatkozva az új igazgató által 2015-ben és 2016-ban követett, a Személyzeti Főigazgatóság által nem vitatott gyakorlatra, amely megsértette a magatartási szabályzat 1.2. cikke szerinti esélyegyenlőséget, és ugyanezen kódex 1.3. cikkének értelmében vett nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést valósított meg.



### *A vizsgálati eljárásról*

- 30 2016. november 3-i elektronikus levelében a Személyzeti Főigazgatóság főigazgatója, egyben személyzeti osztályának a vezetője (a továbbiakban: a személyzeti osztály vezetője) többek között azt kérdezte a felperestől, hogy kéri-e tanúk beidőzését a vizsgálati eljárás keretében, és saját maga kívánja-e megfogalmazni azt a feljegyzést, amely tájékoztatja az új igazgatót a vele szemben benyújtott panaszról, vagy megelégszik a személyzeti osztály által elkészített feljegyzés véleményezésével. Erre adott november 6-i válaszában a felperes jelezte, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat tárgyában lefolytatásra kerülő vizsgálati eljárásra vonatkozó eljárási rend 3. cikkének a) pontja és 4. cikkének a) pontja értelmében az említett főigazgató feladata és kizárólagos felelőssége, hogy a felperes panasza és az e panasz alátámasztására benyújtott bizonyítékok alapján elkészítse a feljegyzést. 2016. november 9-i elektronikus levelében a Személyzeti Főigazgatóság egyik jogásza megküldte a felperes részére a kérdéses feljegyzés tervezetét, és felhívta, hogy tegye meg észrevételeit, amit a felperes az ezt követő, november 11-i elektronikus levelében megtagadott, ismét rámutatva, hogy egy ilyen eljárás ellentétes lenne az alkalmazandó rendelkezésekkel, amelyek a személyzeti főigazgatót bízzák meg ennek, a panaszban kifogásolt személy részére megküldendő feljegyzésnek az elkészítésével.
- 31 2016. november 17-én a felperes ügyvédje kapcsolatba lépett a Bankkal egy esetleges egyezség útján történő megállapodás részleteinek megtárgyalása céljából.
- 32 2016. november 18-án a Bank főtitkára és a személyzeti osztály vezetője közös levelében igazolta a felperesnek az ügyvédje előző napon kelt levelében szereplő kérelmei kézhezvételét. Ezzel összefüggésben tájékoztatták a felperest, hogy a Bank Megfelelési Igazgatósága kapott megbízást a felperes állításainak kivizsgálására. A jogvita esetleges egyezség útján történő rendezésére vonatkozóan e tisztségviselők jelezték a felperesnek, hogy tekintettel a folyamatban lévő igazgatási eljárásokra és az állítólagos tények súlyosságára, a Bank nem tehet eleget a felperes ezen egyezséggel kapcsolatos kérésének. A felperes által megfogalmazott kártérítés iránti kérelemre vonatkozóan különösen azt fejtették ki, hogy véleményük szerint ez mindaddig idő előtti, amíg az eljárások nem állapítják meg az állítólagos tények esetleges valódiságát.
- 33 2016. november 22-i levelében a személyzeti osztály vezetője és a munkavállalói kapcsolatok és adminisztratív szolgálatok osztályának vezetője értesítette a felperest, hogy a Bank, kizárólag a felperes valamely vállalkozásba történő belépésre vagy vállalkozás alapítására irányuló szándékára tekintettel, helyt adott a kétéves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadság iránti kérelemnek a 2016. december 1-je és 2018. december 31-e közötti időszakra.
- 34 2016. november 25-én a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatnak megfelelően három tagot, egy jogi egyetemi tanárt, egy, a luxemburgi kormány mellett dolgozó pszichológust és a Bank egyik korábbi, jelenleg már nyugdíjas humán erőforrás-igazgatóját neveztek ki a vizsgálati eljárás keretében megalakult vizsgálóbizottságba.
- 35 2016. december 2-án a felperes átadta a Személyzeti Főigazgatóságnak annak a hét tanúnak a nevét tartalmazó listát, akiknek meghallgatását a vizsgálóbizottságtól kéri, egyben már ekkor tájékoztatta a vizsgálóbizottságot, hogy a megbeszélésen ügyvédje és házastársa kíséretében jelenik meg.
- 36 Ezt követően, december 5-én a felperest tájékoztatták arról, hogy ezt a listát a vizsgálóbizottság megkapta, és úgy határozott, hogy helyt ad e kérésnek. Egyúttal felszólították a felperest, hogy ezzel kapcsolatban a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatnak megfelelően egyetlen személyt nevezzen meg, aki a vizsgálóbizottsággal folytatott megbeszélésen segíteni fogja, javasolva, hogy választása ne családtagra essen.

- 37 2016. december 5-én a felperes kiegészítő iratokat nyújtott be, többek között pszichiátere beszámolóját, amelyben ez utóbbi tanúsította, hogy a felperesnél az új igazgató vele szemben alkalmazott magatartása következtében kiégés állapítható meg. Emellett, ugyanezen a napon hivatalosan kérelmezte, hogy ügyvédje jogi téren, házastársa pedig lelkileg támogathassa.
- 38 2016. december 9-én a felperest többek között tájékoztatták a vizsgálóbizottság azon döntéséről, mely szerint a felperes által javasoltak közül csak három tanút fog meghallgatni, és elkészttség miatt nem csatolja az ügyirathoz a 2016. december 6-án benyújtott információkat. Tájékoztatta továbbá arról, hogy a vizsgálóbizottság elfogadta, hogy a felperest az általa megnevezett két személy támogassa.
- 39 2016. december 12-én a felperes kifogást nyújtott be a vizsgálóbizottság ezen eljárási határozatával szemben. Az ezt követő elektronikus levelezés lényegéből kiderül, hogy a vizsgálóbizottság végül beleegyezett, hogy megvizsgálja a 2016. december 2-án benyújtott iratokat, engedélyezte, hogy a felperes az ügyirathoz csatolja annak a négy tanúnak az írásbeli tanúvallomását, akiknek meghallgatását a vizsgálóbizottság megtagadta, és a Bankkal és a felperessel egyetértésben úgy határozott, hogy az előtte lefolytatott meghallgatásokat rögzíti, azonban, miután a Bank elnöke meghozza az ügyről rendelkező határozatát, az említett felvételeket megsemmisíti.
- 40 2017. január 4-én a vizsgálóbizottság meghallgatta a felperest, az új igazgatót és a felperes által beidézni kért három tanút. Végül a vizsgálóbizottság felhívta a felperest, hogy egy utolsó kérdésre írásban válaszoljon, amit ez utóbbi az ügyvédje által írt 2017. február 8-i elektronikus levél útján meg is tett.
- 41 Ugyanakkor 2017. február 6-án a felperes ügyvédje közvetítésével, postai úton és elektronikus levélben is levelet küldött a Bank elnökének és az EBB nyolc másik munkavállalójának, amelyben az EBB értesítési szabályzatával kapcsolatos olyan hibás működésre mutatott rá, mint az, hogy még mindig nem kapott választ az új igazgatónak az esélyegyenlőséget megsértő és a nemen alapuló hátrányos megkülönböztetést megvalósító gyakorlatára vonatkozó bejelentésére. E levelét azzal zárta, hogy megkérte a Bank elnökét az említett bejelentés kivizsgálására, valamint olyan megelőző vagy végleges intézkedések elfogadására, amelyeket még 2017. március 1-je előtt végre kell hajtani. A felperes úgy vélte, hogy adott esetben az értesítési szabályzat III.2 pontjának d) alpontja alkalmazásában kénytelen lesz az európai ombudsmanhoz fordulni.

### *A vizsgálati jelentésről*

- 42 2017. március 15-én a vizsgálóbizottság elfogadta a jelentését (a továbbiakban: jelentés), amelyben megállapította, hogy a felperes által a panaszában hivatkozott tények közül objektíven kettőt lelki zaklatást megvalósító tényezőnek lehet tekinteni, egyfelől azt, hogy az új igazgató nem megfelelő írásbeli választ adott a felperes azon kérelmeire, amelyek a szóban forgó osztályon betöltött új szerepének meghatározására irányultak, másfelől azt, hogy az új igazgató elmulasztotta egy évre előre meghatározni a felperes célkitűzéseit. Másfelől a vizsgálóbizottság megállapítása szerint e lelki zaklatást megvalósító magatartások hatásait súlyosbította, hogy az új igazgató nem volt képes megfelelően tájékoztatni a felperest egyes feladatok kiosztásáról, és nem közölt vele egyértelmű információkat.
- 43 Egyebekben a vizsgálóbizottság egyenként megvizsgálta a felperes által a panaszában hivatkozott tényeket, azonban úgy látta, hogy azok a jelen ítélet előző pontjában említett két tényező kivételével nem tartoznak a „lelki zaklatás” fogalmába.
- 44 A felperes vezetése alá tartozó háromtagú csoport megszüntetésére vonatkozóan a vizsgálóbizottság többek között megjegyezte, hogy ezt a szóban forgó osztálynak a Bank vezetősége által jóváhagyott átszervezési terve írta elő. Másfelől az egységvezetői munkakör betöltésére vonatkozóan a vizsgálóbizottság megállapította, hogy az új igazgató munkaerő-kiválasztási eljárásához folyamodott, holott a Bankon belül az igazgatók az egységvezetői kinevezésről bizottság előtt lefolytatott kiválasztási eljárás nélkül is dönthettek. Ilyen körülmények között a vizsgálóbizottság úgy vélte, hogy noha

sajnálatos lehet, hogy az új igazgató a felperesnek a szóban forgó egységvezetői munkakör tárgyában kitűzött találkozáját megelőző napon ismertette az osztály új szervezeti ábráját, mégsem állapíthatott meg ezzel kapcsolatos szabálytalanságot, annál is inkább, mivel a felperes ezen a kiválasztási eljárásán nem is a második helyen állt, és a kiválasztási bizottság a megbeszélésen nyújtott teljesítménye alapján elvetette a pályázatát. Így a vizsgálóbizottság arra a következtetésre jutott, hogy e tekintetben nem állapítható meg lelki zaklatás.

- 45 Azon körülménnyel kapcsolatban, hogy az új igazgató kétségbe vonta a felperes egységvezetői szerepét a szóban forgó osztályon belül, valamint a célok meghatározására és e csoport tagjainak értékelésére fennálló hivatali előjogait, a vizsgálóbizottság leszögezte, hogy még ha az új igazgató e kérdései és kritikái helytelenek voltak is, úgy tűnik, ezek csak egy alkalommal hangoztak el, így nem tekinthetők a lelki megaláztatást megvalósító cselekményeknek.
- 46 Azon feladatok meghatározására vonatkozóan, amelyeket a felperesnek a szóban forgó osztályon belül az átszervezést követően végeznie kellett, a vizsgálóbizottság megállapította, hogy az új igazgató hivatali felettesként köteles volt választ adni a felperes aggodalmaira. Így a vizsgálóbizottság szerint a felperes új feladatköre és éves célkitűzései meghatározásának hiánya nem csak a hibás vezetést (*poor management*) jelezte, de emellett lerombolta az e magatartással érintett személy önbecsülését és önbizalmát, amikor ez a személy több alkalommal kifejezetten tanácsot és iránymutatást kért. Ilyen körülmények között a vizsgálóbizottság arra a következtetésre jutott, hogy lelki zaklatásnak minősül a felperes munkakörére és a számára kijelölt célokra vonatkozó információk részére megfelelő időben történő közlésének elmulasztása.
- 47 Azon tényre vonatkozóan, hogy az új igazgató más személyekre osztott néhány olyan feladatot, amelyet korábban a közvetlenül az előző igazgató irányítása alá vont felperes látott el, a vizsgálóbizottság megjegyezte, hogy nem egyértelmű, e feladatokat milyen mértékben bízták ténylegesen más személyekre. E tekintetben, noha úgy vélte, hogy a felettes és a beosztottja közötti megfelelő kommunikáció hiánya „hibás vezetésre” (*poor management*) világít rá, ugyanakkor megállapította, hogy ez mégsem felel meg a lelki zaklatás fogalmának, még akkor sem, ha hozzájárulhatott a felperes munkaköre és a számára kijelölt célok meghatározásának hiányából eredő lelki zaklatás hatásainak súlyosbításához.
- 48 Az információknak az új igazgató általi állítólagos visszatartását a vizsgálóbizottság megvizsgálta, de úgy látta, hogy ez nem valósított meg lelki zaklatást.
- 49 Azzal kapcsolatban, hogy az új igazgató nem reagált, és nem nyilvánított véleményt a felperes elektronikus leveleire és kérdéseire, a vizsgálóbizottság megjegyezte, hogy ez az igazgató számos ülést tartott, amelyen a felperes is részt vett, így ez utóbbi kizárásának megkísérlése nem állja meg a helyét. Ennélfogva a vizsgálóbizottság szerint a hivatkozott magatartás nem minősíthető lelki zaklatásnak.
- 50 Arra vonatkozóan, hogy az új igazgató azt tervezte, hogy felkéri a felperest, vesse magát alá egy orvosi vizsgálatnak, ami a Bank rendelkezésére álló egyik jogszerű eszköz az elhúzódó megbetegedések megakadályozására, a vizsgálóbizottság megállapította, hogy az új igazgató nem kezdett bele ebbe a folyamatba, mivel végül nem követelte meg e vizsgálat elvégzését a felperestől. Így a vizsgálóbizottság arra a következtetésre jutott, hogy ez nem tekinthető a „zaklatás megállapítására szolgáló indoknak”.
- 51 A felperes célkitűzéseinek a betegség miatti távolléte alatti elfogadására vonatkozóan a vizsgálóbizottság, megjegyezve, hogy a Bank orvosi szolgálata azt tanácsolta az új igazgatónak, és az érintett osztályvezetőnek, hogy betegszabadsága idején ne lépjenek kapcsolatba a felperessel e tárgyban, úgy vélte, hogy ez nem minősül „zaklatás megállapítására szolgáló indoknak”. Ugyanígy, tekintettel a hosszan tartó betegszabadságára, a felperes nem róhatta fel a Banknak azt sem, hogy meghirdette a megüresedett munkakörét.

- 52 Azon kifogásra vonatkozóan, hogy az új igazgató agresszív nyelvezetet használt, a vizsgálóbizottság megállapította, hogy a felperes nem bizonyította kellőképpen ezt az állítását, tekintettel többek között az új igazgató által a felperes részére küldött elektronikus levelek inkább barátságos, vagy legalábbis udvarias hangnemére.
- 53 Az új igazgató részéről a felperessel szemben elhangzott helytelen kritikákra vonatkozóan a vizsgálóbizottság úgy vélte, hogy az alkalmazott kifejezések nem valósítanak meg lelki zaklatást. Azzal kapcsolatban, hogy az új igazgató idő előtt félbeszakított egy általa, a Bank főtitkárhelyettese és a felperes által folytatott megbeszélést, a vizsgálóbizottság megállapította, hogy az új igazgató a felperes által az ülésen feltett alapkérdésekre tekintettel úgy vélhette, hogy felkészületlen volt. Ezáltal, szem előtt tartva, hogy erre a jelenségre csak egyszer került sor (*a single event*), „a vizsgálóbizottság ezt nem tekint[het] lelki zaklatásnak”.
- 54 A vizsgálóbizottság megalapozatlanság miatt elutasította a felperes azon kifogásait is, amelyek arra vonatkoztak, hogy az új igazgató állítólag anélkül kért tőle információkat, hogy ennek céljáról vagy sürgős jellegéről elegendő tájékoztatást közölt volna. Ugyanígy, a felperesnek azon kifogásait sem találta megalapozottnak a vizsgálóbizottság, amelyek az új igazgató által más munkatársak előtt a felperesről és a Banknál fennálló munkakörülményekről tett kijelentésekre vonatkoztak.
- 55 Azon körülményt illetően, hogy az új igazgató, aki a szóban forgó osztályról hiányzó szakértelmet újonnan felvett külsősök felvételével igyekezett pótolni, a figyelmét e személyekre összpontosította, ami annak a veszélyével járt, hogy a régebb óta ott dolgozó személyi állomány hátrányos helyzetben érzi magát, a vizsgálóbizottság megállapította, hogy, noha nem sikerült megfelelő magyarázatot adnia a meglévő személyi állomány helyzetére, az új igazgató e magatartása nem tekinthető lelki zaklatásnak.
- 56 A vizsgálóbizottság, elismerve, hogy a felperesnek szubjektíven folyamatos szenvedéssel járt a szakmai helyzete, arra a következtetésre jutott, hogy kifogásolni lehet az új igazgató gyenge vezetői és kommunikációs képességeit. Ugyanakkor a vizsgálóbizottság úgy vélte, hogy jöllehet az új igazgató maga is jelentős nyomás alatt állt a szóban forgó osztály méretének átalakítása során, miközben biztosítania kellett a napi működőképességet, tisztában volt a felperesnek az egységvezetői feladatai elvesztése miatti elégedetlenségével, és hogy emiatt fokozott erőfeszítéseket kellett volna tennie a felperesnek a szóban forgó osztályon betöltött szerepének tisztázása érdekében. Márpedig az új igazgató ezzel ellentétben elmulasztotta a betegszabadsága előtt átadni a felperes részére a munkaköri leírását. Így a vizsgálóbizottság szerint az új igazgató által majdnem két éven át tanúsított vezetői stílus és a felperes felé mutatott empátia hiánya csökkentette az érintett személy önbizalmát és hatékonyságát.
- 57 Jelentése végén a vizsgálóbizottság javasolta a Bank elnökének, hogy egyfelől kötelezze az új igazgatót hivatalos és írásos bocsánatkérésre a felperessel szemben, másfelől szólítsa fel arra, hogy egy az EBB által biztosított szakmai tanácsadó támogatásával vegye számításba magatartásának a többi alkalmazottra kifejtett hatásait, e szakértő segítségével ténylegesen tudatosítsa magában vezetői és/vagy kommunikációs stílusának hatásait, és fokozottabb empátiát fejlesszen ki magában az irányítása alá helyezett személyek irányában.
- 58 A vizsgálóbizottság hozzátette, hogy a Bank elnöke a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat címén fegyelmi eljárást kezdeményezhet, amely hivatalosan akkor indítható, amennyiben az új igazgató nem tesz eleget a fent említett intézkedéseknek, vagy a Bank elnökének határozathozatalától számított három éven belül újabb panaszt nyújtanak be vele szemben, és azt a vizsgálóbizottság megalapozottnak találja.

### *A megtámadott határozatról és a végrehajtását szolgáló intézkedésekről*

- 59 2017. március 20-i határozatával (a továbbiakban: megtámadott határozat) az EBB elnöke tájékoztatta a felperest a vizsgálati eljárás befejezéséről, és eljuttatta hozzá a vizsgálóbizottság jelentését, egyben jelezte, hogy tájékoztatta az új igazgatót arról, hogy amennyiben a jövőben új, megalapozott panaszt nyújtanak be ellene, fegyelmi eljárást indít vele szemben. Emellett tájékoztatta a felperest arról, hogy egyrészt felkérte az új igazgatót, hogy hivatalosan és írásban kérjen bocsánatot tőle a neki okozott sérelemért, másrészt arról, hogy megbízta a Humánerőforrás-osztályt, vizsgálja meg, az új igazgató részére vezetői és kommunikációs stílusával kapcsolatban milyen szakmai tanácsadás biztosítható.
- 60 Az EBB elnökének címzett, és elektronikus levélben az említett elnök, az EBB főtitkára, a munkavállalói kapcsolatok és adminisztratív szolgálatok osztály vezetője, valamint a munkavállalói kapcsolatokért és a munkajólétért felelős részleg vezetője részére másolatban megküldött 2017. március 23-i levelében a felperes vitatta a megtámadott határozat jogszerűségét, kiemelve egyfelől, hogy ez a határozat a lelki zaklatás fogalmára vonatkozó téves értelmezés alkalmazásán, és a vitatott tények rendszertelen és részben ellentmondásos, sőt téves elemzésén alapul, másfelől, hogy az e határozatban az új igazgatóval szemben előírt szankció a szóban forgó magatartás súlyosságát figyelembe véve nem megfelelő. Másfelől azt kéri, hogy legkésőbb 2017. április 25-ig az EBB osztályai küldjék meg részére az új igazgató írásbeli bocsánatkérését, és tegyenek az őt ért vagyoni és nem vagyoni károk megtérítésére vonatkozó javaslatot.
- 61 A személyzeti osztály vezetője és a munkavállalói kapcsolatok és adminisztratív szolgálatok osztály vezetője által közösen aláírt 2017. április 10-i levélben e két vezető a felperes 2017. március 8-i elektronikus levelére válaszul tájékoztatta ez utóbbit arról, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat alapján megindult az értesítési eljárás, és ebben a szakaszban a jogvita békés rendezése nem vehető számításba. Másfelől e levelezés keretében a két aláíró megjegyezte, hogy a felperes ügyvédje a jelen ítélet 41. pontjában szereplő 2017. február 6-i levelét több személynek címezte, annak ellenére, hogy e levél tárgya szigorúan bizalmas jellegű volt, és hogy ez a levél az EBB személyi állományába tartozó személy szakmai megítélését érinthette. Ennek megfelelően tájékoztatták az említett ügyvédet, hogy az eljárása a vizsgálati eljárásra vonatkozó alapvető titoktartási szabályokat sérthetett, és ezáltal kárt okozhatott a felperes ezen eljárással érintett munkatársai számára. Következésképpen a felperes ügyvédjét tájékoztatták arról, hogy a Bank megvizsgálja a luxemburgi hatóságok előtti esetleges jogi fellépés, és a Bankon belüli esetleges belső intézkedések lehetőségét e helyzet orvoslása érdekében.
- 62 2017. április 13-i levelében a felperes ügyvédje többek között elsősorban arra kérte a személyzeti osztály vezetőjét, hogy 2017. április 25-ig hivatalosan vonja vissza a korábbi, április 10-i levelében közölt, a titoktartási kötelezettség megszegése címén a felperessel szemben alkalmazott belső fellépésre vonatkozó fenyegetését, másodsorban, azzal az indokkal, hogy az új igazgató továbbra sem teljesítette a bocsánatkérő levél elkészítésére irányuló kötelezettségét, arra kérte, indítsa meg a fegyelmi eljárást ez utóbbival szemben, harmadsorban arra, küldje meg a felperes egyéves munkabérének megfelelő mértékű kártérítés megfizetésére vonatkozó ajánlatát.
- 63 2017. május 9-i levelében a Bank továbbította az új igazgató 2017. május 3-i levelét, amelyben ez utóbbi többek között azt közölte a felperessel, hogy először is „igazán sajnálja a felperesnek azáltal okozott sérelmeket, hogy nem határozta meg egyértelműen a 2015. év célkitűzéseit és a [szóban forgó] osztályon betöltött szerepét”, másodsorban elfogadja a vizsgálóbizottságnak a lelki zaklatás fennállására vonatkozó végkövetkeztetéseit, harmadszor reméli, hogy e fájdalmas tapasztalat ellenére képesek lesznek arra, hogy „lefektess[ék] egy későbbi gyümölcsöző és pozitív együttműködés alapjait”. A 2017. május 9-i levélben a felperest a megtámadott határozatban említett, az új igazgató részére biztosított szakmai tanácsadásról is tájékoztatták.
- 64 A felperes 2017. június 2-i levelében a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikke alapján egyeztetés iránti kérelmet nyújtott be, amelyben kérte az egyeztető bizottságtól, hogy részlegesen semmisítse meg a megtámadott határozatot, mivel ez utóbbi egyfelől tévesen minimálisnak értékelte a

szóban forgó lelki zaklatást megvalósító tények súlyosságát, másfelől túl enyhe szankciót szabott az ügyben. A felperes elsősorban a lelki zaklatás következtében elszenvedett kár címén 121 992 euró összegű kártérítés, másodsorban az igazgatás hibái következtében elszenvedett nem vagyoni kár címén 25 000 euró kártérítés, és harmadsorban a személyzeti osztály vezetője által az értesítési eljárás függetlenségének állítólagos megsértése és a 2017. április 10-i levélben szereplő fenyegetés vagy megfélemlítés miatt bekövetkezett kára címén 25 000 euró összegű kártérítés megfizetését is kérte.

### **Az eljárás és a felek kérelmei**

- 65 A Törvényszék Hivatalához 2017. június 15-én benyújtott keresetlevelével a felperes előterjesztette a jelen keresetet.
- 66 A felperes keresetében azt kéri, hogy a Törvényszék:
- részlegesen semmisítse meg a megtámadott határozatot;
  - kötelezze az EBB-t arra, hogy az általa elszenvedett nem vagyoni kár miatt kártérítésként fizessen a részére 121 992 euró, 25 000 euró és 25 000 euró összeget;
  - az EBB-t kötelezze a költségek viselésére.
- 67 Az EBB azt kéri, hogy a Törvényszék:
- utasítsa el a keresetet;
  - a felperest kötelezze a költségek viselésére.
- 68 Tekintve, hogy a felek nem kérték tárgyalás megtartását az eljárási szabályzat 106. cikkének (1) bekezdése alapján, a Törvényszék (első tanács), mivel úgy vélte, hogy az ügy iratai alapján elegendő információval rendelkezik, úgy határozott, hogy a keresetről az eljárási szabályzat 106. cikkének (3) bekezdése értelmében az eljárás szóbeli szakaszának mellőzésével határoz.

### **A jogkérdésről**

#### ***Előzetes észrevételek a Bank saját foglalkoztatási rendszeréről és a Bankot érintő keresetekkel kapcsolatos, pert megelőző eljárásra vonatkozó követelmények tiszteletben tartásáról***

- 69 Előzetesen emlékeztetni kell arra, hogy a Bank alkalmazottai nem tartoznak sem az Európai Unió tisztviselőire vonatkozó, a legutóbb a 2013. október 22-i 1023/2013/EU, Euratom európai parlamenti és tanácsi rendelettel módosított, az Európai Unió tisztviselőinek személyzeti szabályzatáról szóló, 1968. február 29-i 259/68/EGK, Euratom, ESZAK tanácsi rendeletből eredő szabályzat (a továbbiakban: személyzeti szabályzat), sem az Európai Unió egyéb alkalmazottaira vonatkozó alkalmazási feltételekről szóló, az EUMSZ 270. cikkben és az EUMSZ 336. cikkben említett szövegek hatálya alá.
- 70 A Bank alkalmazottaira ugyanis eltérő normarendszer, jelen esetben a Banknak az EU-Szerződéshez és az EUM-Szerződéshez csatolt 5. sz. jegyzőkönyv 7. cikke (3) bekezdésének h) pontja alapján elfogadott eljárási szabályzata 31. cikke alapján elfogadott személyi állományra vonatkozó előírások vonatkoznak.
- 71 A 2013. július 1-jét megelőző esetekkel ellentétben (2012. április 27-i De Nicola kontra EBB ítélet, T-37/10 P, EU:T:2012:205, 75. pont; 2017. július 19-i Dessi kontra EBB ítélet, T-510/16, nem tették közzé, EU:T:2017:525, 21–34. pont) a Bankot érintő ügyekre vonatkozó pert megelőző eljárást illetően

a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikke előírja, hogy a továbbiakban az e rendelkezés alapján a Bankkal szemben indított kereset benyújtását megelőzően kötelező jelleggel egyeztetési eljárást kell indítani.

- 72 Ezzel összefüggésben a felperes arra hivatkozott, hogy, amint arról a Bank elnökét a 2017. június 14-i levelében tájékoztatta, az EBB ebben az ügyben a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikkében meghatározott, a felperes egyeztetés iránti kérelmének 2017. június 2-i benyújtását követő egy héten belül nem jelölte ki az egyeztető bizottság tagját.
- 73 A Bank elnöke, miközben 2017. július 26-i válaszelevelében elismerte, hogy e határidőn belül nem intézkedett e kijelölésről, ugyanakkor azt állította, hogy az egyhetes határidő csak tájékoztató jellegű, így az egyeztető bizottság tagjának a Bank részéről elmulasztott kijelölése nem tartozik az egyeztetési eljárás sikertelenségének okai közé, amelyek kimerítő felsorolását a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikke sorolja fel. A peres szakaszban a Bank azonban nem vitatta a jelen kereset e cikkben szereplő egyeztetési eljárás követelményének be nem tartásán alapuló részének elfogadhatóságát.
- 74 E tekintetben, mivel a Bank nem jelölte ki az egyeztető bizottság egy tagját, akinek a felperes által kijelölt taggal közös egyetértésben ki kellett volna választania a bizottság harmadik tagját, és ez ténylegesen megakadályozta a teljes egyeztető bizottság rendes megalakulását, meg kell állapítani, hogy e tag kijelölésére a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikke értelmében nyitva álló egyhetes határidőnek a Bank általi elmulasztása meghiúsítja az egyeztetési eljárást.
- 75 Következésképpen a jelen ügyben, továbbá a megtámadott határozat megsemmisítése és az ehhez kapcsolódó kártérítések iránti kereseti kérelmekre vonatkozóan meg kell jegyezni, hogy a kereset benyújtásának időpontjában az egyeztetési eljárás ténylegesen meghiúsult amiatt, hogy a Bank a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikkében számára előírt határidőn belül nem jelölte ki az egyeztető bizottságba általa delegált tagot. Ennek következtében a felperes az e kereseti kérelmekre vonatkozó jogvitát ténylegesen olyan, a kereset benyújtását megelőző egyeztetési eljárásnak vetette alá, amely semmiképpen sem tekinthető idő előttinek.
- 76 E pontosítások mellett először a megsemmisítésre irányuló, azután a kártérítésekre vonatkozó kereseti kérelmeket kell megvizsgálni.

#### ***A megtámadott határozat részleges megsemmisítésére irányuló kérelmekről***

- 77 Előzetesen a felperes pontosítja, hogy a megsemmisítésre irányuló kérelmei a megtámadott határozatot annyiban érintik, amennyiben elsősorban a Bank megtagadta a felperes által ismertetett, és a jelentés 20–25., 31., 34., 46., 50. és 51. pontjában szereplő cselekmények (a továbbiakban: továbbra is vitatott magatartások) lelki zaklatásként történő minősítését, másodsorban megtagadta a fegyelmi eljárás megindítását az új igazgatóval szemben, és harmadszor elrendelte a megtámadott határozat szigorúan bizalmas kezelését a Bank alelnökeivel szemben.
- 78 Ennek megfelelően, az ilyen módon körülírt kereseti kérelmei alátámasztására három jogalapra hivatkozik, a következők szerint:
- először, a továbbra is vitatott magatartások minősítésével kapcsolatos téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibákra;
  - másodsor, az új igazgatóval szembeni fegyelmi eljárás megindításának elmaradásával összefüggő téves jogalkalmazásra;

- harmadszor, a felperesnek mint áldozatnak a megtámadott határozat bizalmas jellegének megőrzésére irányuló kötelezettségével kapcsolatos téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibákra.

*A továbbra is vitatott magatartások minősítésével kapcsolatos téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibákra alapított első jogalapról*

- 79 Az első jogalap keretében a felperes két külön részben egyfelől arra hivatkozik, hogy a vizsgálóbizottság tévesen értelmezte a jogot, amikor megállapította, hogy némely, továbbra is vitatott magatartás lelki zaklatásként történő minősítéséhez e magatartásoknak ismétlődőnek kellett volna lenniük, másfelől arra, hogy a jelentés megállapításával ellentétben egyes továbbra is vitatott magatartások objektíven lelki zaklatást valósítottak meg.

*– Az első jogalap első részéről*

- 80 Az első jogalap első részének alátámasztására a felperes előadja, hogy a vizsgálóbizottságnak a jelentés 25., 34. és 46. pontjában szereplő, és a Bank elnöke által a megtámadott határozatban jóváhagyott megállapításai tévesek, mivel az e pontokban tárgyalt magatartások lelki zaklatásként való minősítésének megtagadásával kapcsolatban a vizsgálóbizottság meglegedett annak megállapításával, hogy e magatartásokra csak egyszer került sor.
- 81 Márpedig a felperes szerint a magatartási kódex 3.6.1. cikke értelmében az ismétlődés követelménye nem egy azonos cselekmény megismétlődésére, hanem egy viszonylag hosszú időszakon belül több, nem szükségszerűen és szigorúan azonos cselekményből vagy magatartásból eredő ellenséges megnyilvánulásra vonatkozik. Minden ezzel ellentétes értelmezés a felperes szerint arra az abszurd eredményre vezethet, hogy egy olyan személy, aki több ellenséges cselekmény célpontja, pusztán azzal az indokkal, hogy szigorúan véve nem azonos magatartásokról van szó, nem tekinthető lelki zaklatás áldozatának.
- 82 Így a Bank elnöke tévesen alkalmazta a jogot, amikor a megtámadott határozatban kizárta, hogy a jelentés 25., 34. és 46. pontjában vizsgált megalázó magatartások, az információk visszatartása és a verbális agresszió lelki zaklatást valósíthat meg, vagy súlyosbíthatták a vizsgálóbizottság által a jelentésében megállapított lelki zaklatáshoz vezető magatartásokat.
- 83 A teljesség kedvéért az állítólag őt ért megaláztatással kapcsolatban a felperes megjegyzi, hogy erre 2016 áprilisában és júniusában is sor került. Így a Bank elnöke nyilvánvaló értékelési hibát követett el azáltal, hogy egyetértett a vizsgálóbizottság azon megállapításával, mely szerint a megalázó magatartás csak egyetlen alkalommal valósult meg.
- 84 A Bank kéri az első jogalap első részének mint megalapozatlannak az elutasítását. Rámutat, hogy a felperes állításával ellentétben a lelki zaklatásnak a magatartási kódex munkahelyi méltóságra vonatkozó 3.6.1. cikkében szereplő meghatározása nem csak azt követeli meg, hogy a felrótt magatartás „meglehetősen hosszú időtartamon belül” ismétlődő legyen, de – a személyzeti szabályzat 12a. cikkében szereplő lelki zaklatás fogalmára vonatkozó ítélkezési gyakorlatban előírtakhoz hasonlóan – azt is, hogy a hivatkozott cselekedetek a kifejezés „nem helyénvaló” értelmében véve „illetlenek” legyenek. Másfelől a Bank fenntartja, hogy az említett 3.6.1 pontban szereplő „ismétlődésre” vonatkozó feltétel több alkalommal észlelt, azonos típusú cselekményekre vonatkozik, amelyek ezen ismétlődés miatt minősülnek helytelenek. Ezzel összefüggésben úgy véli, hogy a felperesnek az ítélkezési gyakorlattal ellentétes álláspontja objektíven eltérő, és az időben is elkülönülő cselekményeket próbál egyetlen lelki zaklatásnak minősülő magatartássá alakítani.



- 85 Mindenesetre a továbbra is vitatott magatartások nem alkotnak egységet. Épp ellenkezőleg, pontosan ezek elszigetelt és elkülönülő jellege miatt nem állapítható meg a jelen ügyben, hogy e magatartások összessége lelki zaklatást valósít meg.
- 86 A felperes által a teljesség kedvéért megfogalmazott állításra vonatkozóan a Bank arra hivatkozik, hogy ez minden ténybeli alapot nélkülöz, mivel az új igazgató csak egyszer kritizálta a felperest harmadik személy előtt.
- 87 A Törvényszék előzetesen megállapítja, hogy a magatartási kódex 3.6.1. cikke a lelki zaklatást úgy határozza meg, mint „meglehetősen hosszú időtartamon belül ellenséges vagy illetlen megjegyzések, cselekedetek vagy viselkedés ismétlődése a személyi állomány egy vagy több tagja részéről a személyi állomány valamely tagjával szemben”. A magatartási kódex e rendelkezését a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatnak a zaklatás meghatározására vonatkozó rendelkezésével együtt kell értelmezni, amelynek értelmében annak a ténynek, hogy „a szóban forgó magatartás szándékos-e, vagy sem, nincs jelentősége[, mivel] a döntő tényező az, hogy a zaklatás és a megfélemlítés olyan nemkívánatos és elfogadhatatlan magatartás, amely sérti az érintett személy önbecsülését és csökkenti önbizalmát” (2014. július 10-i CG kontra EBB ítélet, F-103/11, EU:F:2014:185, 68. pont).
- 88 Következésképpen a lelki zaklatás fogalmának a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatban szereplő, a magatartási kódex 3.6.1. cikkével együttesen értelmezett meghatározása értelmében a Bank személyi állományának egy tagja részéről a személyi állomány valamely tagjával szemben alkalmazott megjegyzések, cselekedetek vagy viselkedés akkor minősülnek „lelki zaklatásnak”, ha bekövetkezésükkor objektíven e személy önbecsülésének vagy önbizalmának sérelmével járnak (2014. július 10-i CG kontra EBB ítélet, F-103/11, EU:F:2014:185, 69. pont).
- 89 A „lelki zaklatás” fogalmának a magatartási kódex 3.6.1. cikkében szereplő meghatározása ahhoz, hogy az ellenséges vagy illetlen megjegyzések, cselekedetek vagy viselkedés e fogalomba tartozzanak, megköveteli, hogy ismétlődő jellegűek legyenek, ráadásul „meglehetősen hosszú időtartamon” keresztül tartsanak. Ebből a szempontból ez a meghatározás a személyzeti szabályzat 12a. cikkében található meghatározáshoz hasonló, amely a „lelki zaklatást” az e szabályzat hatálya alá tartozó tisztviselők és alkalmazottak esetében „helytelen magatartásként” határozza meg, ami először is olyan magatartás, szóbeli vagy írott nyelvhasználat, gesztusok vagy más cselekvések útján valósul meg, amelyek „egy időszak során ismétlődően vagy rendszeresen” fordulnak elő – ami azt vonja magával, hogy a lelki zaklatás az időben szükségszerűen folyamatként jelenik meg, és ismétlődő vagy folyamatos cselekvést feltételez –, és amelyek „szándékosak”, nem pedig „véletlenszerűek” (lásd: 2017. december 13-i HQ kontra CPVO ítélet, T-592/16, EU:T:2017:897, 101. pont; 2014. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 76. és 77. pont).
- 90 Következésképpen a személyzeti szabályzat 12a. cikkére vonatkozó ítélkezési gyakorlatban „az időben szükségszerűen folyamatként [megjelenő], és ismétlődő vagy folyamatos cselekvést feltételez[ő]” folyamatra történő ilyen hivatkozás analógia útján a „lelki zaklatás” fogalmának a Bank alkalmazottjaira vonatkozó értelemben vett alkalmazása céljából is átvehető (az Európai Központi Bank [EKB] fegyelmi rendszerére vonatkozóan analógia útján lásd: 2015. március 17-i AX kontra EKB ítélet, F-73/13, EU:F:2015:9, 103. pont).
- 91 Ezzel kapcsolatban meg kell említeni, hogy a lelki zaklatás fogalmát meg kell különböztetni a „szexuális zaklatásnak” a magatartási kódex 3.6.2 pontjában található fogalmától, mely meghatározása szerint „minden, a címzettje számára nyilvánvalóan nemkívánatos szexuális jellegű ajánlattétel vagy kérés, illetve minden nyilvánvalóan terhes szexuális megjegyzés, gesztus vagy magatartás (a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó tisztviselők és alkalmazottak vonatkozásában lásd analógia útján még az e szabályzat 12a. cikkének (4) bekezdésében alkalmazott meghatározást).

- 92 Amíg ugyanis a szexuális zaklatás megállapítása nem függ szükségképpen a nemkívánatos szexuális magatartás vagy magatartások megisméltőlődésétől, a lelki zaklatás megállapítása több magatartás észlelésének eredménye, és főszabály szerint nem alapulhat egyetlen elszigetelt magatartás megállapításán. Ebből az okból következően főszabály szerint nem tartozik a lelki zaklatás fogalmába az, ha a személyi állomány egyik tagja egy ülésen vagy egy megbeszélésen véletlenül nem megfelelő hangvételt használ a személyi állomány egy másik tagjával szemben (lásd analógia útján: 2017. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 95. pont).
- 93 Ugyanakkor, a Bank javaslatának megfelelően a „lelki zaklatásként” minősítés feltételeként hasonló, vagy azonos típusú magatartások ismétlődésének megkövetelése ellentétes ezen időbeli folyamat fogalmával. A lelki zaklatást ugyanis meghatározása szerint egy ilyen folyamat eredményeként a Bank személyi állományának egyik tagja által egy másik taggal szemben megvalósított több különböző magatartás idézheti elő, amelyek önmagukban, egymástól elválasztva nem valósítanak meg szükségszerűen lelki zaklatást, de összességében és összefüggéseikben, többek között időbeli felhalmozódásukra tekintettel értékelve tekinthetők olyan magatartásnak, amely „sérti [...] az önbecsülését és csökkentti önbizalmát [a személyi állomány azon tagjának]”, aki ellen a magatartási kódex 3.6.1. cikke értelmében az említett magatartás irányul.
- 94 Éppen ezért annak a kérdésnek a vizsgálata során, hogy valamely felperes által hivatkozott magatartások lelki zaklatást valósítanak-e meg, e tényeket egyenként és összességükben, a személyi állomány egyik tagja által a személyi állomány másik tagjával szemben létrehozott általános munkakörnyezet részeként kell vizsgálni (lásd ebben az értelemben és analógia útján: 2014. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 81. és 128. pont).
- 95 Ebből következően, a vizsgálóbizottság által – különösen a jelentése 25., 34. és 46. pontjában – tett megállapításokkal ellentétben kizárólag abból a körülményből, hogy egy állítólagos magatartásra csak egyszer került sor, nem lehet a magatartási kódex 3.6.1. cikke értelmében vett „lelki zaklatás” hiányára következtetni. Épp ellenkezőleg, a vizsgálóbizottság feladata annak vizsgálata, hogy ez a magatartás önmagában és más magatartásokkal együttesen „objektíven sért[heti-e] [...] az önbecsülését és csökkent[heti-e az] önbizalmát [a személyi állomány azon tagjának]”, aki ellen a magatartási kódex 3.6.1. cikke értelmében az említett magatartás irányul.
- 96 Mivel a Bank elnöke a megtámadott határozatban átvette a vizsgálóbizottság megállapításait, és ennél fogva ahhoz, hogy egy magatartás a „lelki zaklatás” fogalmába tartozzon, tévesen szabta feltételül e magatartás változatlan formában történő megisméltőlődését anélkül, hogy figyelembe vette volna az eltérő magatartások halmozott hatását az ilyen magatartással érintett személy önbecsülésére és önbizalmára, az első jogalap első részének helyt kell adni.

– Az első jogalap második részéről

- 97 Az első jogalap második részének keretében a felperes arra hivatkozik, hogy a Bank nyilvánvaló értékelési hibát követett el, amikor a továbbra is vitatott magatartásokat nem minősítette lelki zaklatásnak. Válaszában ugyanakkor a felperes nyolc olyan, a továbbra is vitatott magatartások körébe tartozó cselekményre hivatkozik, amelyeket a megtámadott határozatban a Bank elnöke tévesen nem nyilvánított a lelki zaklatást megvalósító ténynek. Arra is rámutat, hogy a szóban forgó osztály átszervezésének végrehajtása semmiképpen sem szolgálhat a lelki zaklatást megvalósító magatartások indokául.
- 98 A Bank kéri az első jogalap második részének elutasítását, kiemelve, hogy a szóban forgó osztály belső nehézségei már azelőtt fennálltak, mielőtt az új igazgató megérkezett volna, akit „a korábban már eldöntött átszervezés sikeres megvalósítása és az osztályon belüli hiányzó szakértelem (*skills shortage*) pótlása érdekében vettek fel”.

- 99 Ahhoz, hogy az első jogalap második részének – amelyben a felperes kétségbe vonja az értékelését azoknak a különböző magatartásoknak, amelyek szerinte akár egyenként is objektíven lelki zaklatást valósítanak meg – megalapozottságában dönten lehessen, mindenekelőtt egyesével meg kell vizsgálni az állítólagos magatartásokat, és ebben az összefüggésben meg kell jegyezni, hogy a „lelki zaklatásnak” a magatartási kódex 3.6.1. cikke értelmében vett fogalma egy olyan objektív fogalom alapul, amely még ha a tisztviselők és alkalmazottak cselekményeinek és magatartásának a konkrét körülményekből kiinduló, néha nem egyszerű minősítésén alapul is, mégsem jelenti azt, hogy ugyanannyira bonyolult értékeléseket kellene végezni, mint a gazdasági (a kereskedelmi védőintézkedésekkel kapcsolatban lásd: 1991. május 7-i Nakajima kontra Tanács ítélet, C-69/89, EU:C:1991:186, 86. pont; 2007. szeptember 27-i Ikea Wholesale ítélet, C-351/04, EU:C:2007:547, 40. pont), a tudományos (az Európai Vegyianyag-ügynökség [ECHA] határozataiban lásd: 2013. március 7-i Rütgers Germany és társai kontra ECHA ítélet, T-94/10, EU:T:2013:107, 98. és 99. pont) vagy éppen a műszaki (a Közösségi Növényfajta-hivatal [CPVO] határozataiban lásd: 2010. április 15-i Schröder kontra CPVO ítélet, C-38/09 P, EU:C:2010:196, 77. pont) fogalmak esetén, amelyek az adminisztráció számára mérlegelési jogkör biztosítását indokolják a szóban forgó fogalom alkalmazását illetően. Ennélfogva a magatartási kódex megsértésére vonatkozó állítás esetén nem azt kell vizsgálni, hogy a Bank nyilvánvalóan tévesen értékelte-e a tényeket, hanem azt, hogy lelki zaklatásnak az e rendelkezésben szereplő meghatározását figyelembe véve tévedett-e ezen tények értékelése során.
- 100 Először is meg kell jegyezni, hogy a felperes „félreállítására” irányuló állítólagos stratégiára vonatkozóan, amely többek az új igazgató részéről adott azon tájékoztatásban nyilvánult meg, mely szerint a felperes nem fogja megkapni a kívánt egységvezetői beosztást, a felperes a panaszában csak arra utalt, hogy kizárólag az új igazgató azon döntéséből következett arra, hogy hallgatólagosan eldöntötte: nem őt bízza meg ezzel a munkakörrel, hogy az osztály új szervezeti ábráját 2015. június 29-én, a felperes által megszerezni kívánt egységvezetői munkakör betöltésére irányuló eljárás keretében szervezett megbeszélés napja előtti délutánon mutatja be. Ugyanakkor, a keresetében kategorikusan azt állítja, hogy az új igazgató tájékoztatta arról, hogy nem kapja meg ezt a beosztást.
- 101 Amellett, hogy a felperes így megváltoztatta ezt az állítását, a Törvényszék úgy véli, a felperes nem tudta bizonyítani, hogy az új igazgató annak ellenére, hogy ezt a döntést egy kiválasztási bizottságnak közös döntéssel kellett volna meghoznia, már a megbeszélés előtt eldöntötte az egységvezetői munkakör betöltésére irányuló eljárás eredményét, és a 2015. június 29-i ülésen az új szervezeti ábra bemutatása során, illetve által közölte a felperessel azt az információt, mely szerint nem vele tölti be ezt a munkakört.
- 102 Másfelől a Törvényszék rámutat, hogy a felperes által a Bank személyi állomány egy tagja részére küldött 2015. július 1-jei elektronikus levélben a felperes csak azt jelezte, hogy nem bízik a kiválasztási eljárás eredményében, és ezzel kapcsolatban megjegyezte, az új igazgató azzal kapcsolatban, hogy az általa a szóban forgó osztálynak bemutatni tervezett új szervezeti ábrán a felperes egy bizonyos munkakörben fog szerepelni, elmagyarázta ez utóbbi számára, hogy az osztály egységes képének kialakítása érdekében kellett így eljárnia, de ez semmilyen hatással nincs a bizottsággal tervezett megbeszélésére. Márpedig ez inkább azt mutatja, hogy az új igazgató még nem döntött ebben a kérdésben. Mindenesetre a felperes nem látta szükségesnek az e munkakörre vonatkozó felvételi eljárás eredményének kifogásolását, noha állítása szerint ez az eljárás elfogult volt egy olyan személy javára, aki az új igazgató munkatársa volt egy másik nemzetközi szervezetnél.
- 103 Ilyen körülmények között a Bank elnöke a vizsgálóbizottság jelentésében szereplő elemzés átvételével nem követett el értékelési hibát akkor, amikor megállapította egyfelől, hogy a felperes nem bizonyította a kiválasztási eljárás szabálytalan jellegét, amelyben egyébként az állítólag részrehajlóan kinevezett személy utáni második helyet sem szerezte meg, és nem tudta bizonyítani azt sem, hogy az e munkakör betöltéséhez szükséges ismeretekkel megfelelően rendelkezik, másfelől, amikor megállapította, hogy ez a magatartás nem minősül lelki zaklatásnak.

- 104 Ugyanígy, másodszor, azon három személyre lecsökkentett csoport ellehetetlenítésével kapcsolatban, amely korábban, a szóban forgó osztálynak az előző igazgató általi vezetése idején az ez utóbbi közvetlen irányítása alá vont felperes vezetése alá tartozott, a Törvényszék emlékeztet arra, hogy az Unió intézményeihez és ügynökségeihez hasonlóan a Bank is szabadon alakíthatja ki az igazgatási egységeit, figyelembe véve olyan tényezők összességét, mint a rájuk bízott feladatok jellege és terjedelme, valamint a költségvetési lehetőségek, vagy ugyanígy a prioritások alakulása. E szabadság magában foglalja egyrészt álláshelyek megszüntetését és a megtartott munkakörök feladatai kiosztásának megváltoztatását annak érdekében, hogy a munkaszervezés hatékonyabb legyen, ugyanígy a megszüntetett álláshelyet betöltő személy által korábban ellátott feladatok újbóli kiosztását (lásd ebben az értelemben analógia útján: 2017. április 24-i HF kontra Parlament ítélet, T-584/16, EU:T:2017:282, 103. pont; 2014. szeptember 10-i Tzikas kontra ERA ítélet, F-120/13, EU:F:2014:197, 82. pont).
- 105 Ennélfogva, amint azt lényegében a vizsgálóbizottság megjegyezte, még ha az új igazgatónak több időt is kellett volna áldoznia arra, hogy elmagyarázza a felperesnek az előző igazgató vezetése alatt a felperes által ellátott feladatok átalakításának szükségességét, ez nem változtat azon, hogy a Bank már az új igazgató hivatalba lépése előtt elhatározta a szóban forgó osztály átszervezését a nem kielégítő teljesítménye miatt, és azon sem, hogy ezáltal a Bankot az osztályok kialakításának keretében megillető széles mérlegelési jogkörbe tartozott a korábban a felperes által vezetett csoport ezen átszervezés részét képező megszüntetése, így az a tény, hogy az új igazgató végrehajtotta a szóban forgó osztálynak a Bank által elhatározott átszervezését, ésszerűen nem értelmezhető lelki zaklatás körébe tartozóként.
- 106 Következésképpen a felperes erre vonatkozó kifogását el kell utasítani, és azon kérelmének sem szükséges helyt adni, hogy a Törvényszék pervezető intézkedésként szólítsa fel a Bankot az új igazgató értékelő jelentéseinek benyújtására annak megállapítása érdekében, hogy ez utóbbi felettese tudtak a szóban forgó osztály átszervezésének keretében felmerült, a személyi állománnyal kapcsolatos gondjairól, valamint azon információk benyújtására, amelyeket a „business partnerek” és az orvosi szolgálatok szereztek be az új igazgató 2014 októbere és 2016 júniusa közötti magatartására vonatkozóan ezen osztály munkavállalóitól.
- 107 Harmadszor, az új igazgató részéről az osztályon belül elhangzott azon megjegyzésekkel kapcsolatban, melyek szerint egyfelől a Bank alkalmazottai nem panaszkodhatnak a munkafeltételeikre, másfelől sajnálja, hogy a Bankon kívüli korábbi munkahelyeitől eltérően nem válhat meg tetszése szerint azoktól az alkalmazottaktól, akiket nem talál megfelelőnek, a vizsgálóbizottság megállapította, hogy ezek a megjegyzések nem tűnnek ésszerűtlennek, és hogy a felperes ezzel kapcsolatos kifogásai „nem alapozzák meg a lelki zaklatás megállapítását”. Ez a végkövetkeztetés önmagában nem volt téves, mivel nem volt megállapítható, hogy ezek a megjegyzések, noha elég szerencsétlenek egy osztály megfelelő működése szempontjából, szükségszerűen és személyesen csak a felperesre vonatkoztak. Ennélfogva ezek sem tekinthetőek az ez utóbbival szemben alkalmazott fenyegetéseknek.
- 108 Negyedszer, arra vonatkozóan, hogy az új igazgató, többek között a felperes kritizálásával, sőt a háromtagú csoportja céljainak meghatározására és értékelésére irányuló jogosultsága megvonásával kétségbe vonta a felperes egységvezetői szerepét, emlékeztetni kell arra, hogy az intézmények belső szervezeti kérdésekre vonatkozó széles mérlegelési jogkörére tekintettel sem az igazgatási határozatok – még ha nehezen is elfogadhatók –, sem az adminisztrációval szembeni, e kérdésekkel kapcsolatos nézetkülönbség nem alkalmas önmagában arra, hogy bizonyítsa a lelki zaklatás fennállását (lásd: 2014. szeptember 17-i CQ kontra Parlament ítélet, F-12/13, EU:F:2014:214, 98. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 109 Következésképpen, mivel a Bankon belül alkalmazandó szabályok hivatalosan nem határozták meg az egységvezetői munkakört, és a felperes esetében az előző igazgató bízta meg ezzel a feladattal, a Bank elnöke nem követett el értékelési hibát, amikor jóváhagyva a vizsgálóbizottság ezzel kapcsolatos megállapítását elfogadta, hogy a felperes egységvezetői hatáskörének ilyen kétségbe vonása, noha egyetlen

volt, a jelen ügyben a magatartási kódex 3.3. cikke alapján, mely szerint „[a vezetőknek] kritikai észrevételeiket nyíltan és őszintén kell kifejezniük, anélkül, hogy azok rejtett célzásokat vagy fenyegetéseket tartalmaznának”, nem valósított meg lelki zaklatást.

- 110 Ötödször, ami azt a körülményt illeti, hogy a felperest nem hívták meg bizonyos ülésekre, egy ilyen döntés az új igazgatónak a szóban forgó osztály munkavégzésének szervezésével kapcsolatos mérlegelési jogkörébe tartozik, és ezáltal önmagában nem valósít meg szükségképpen lelki zaklatást.
- 111 Ugyanígy, hatodszor, azzal a ténnyel kapcsolatban, hogy az új igazgató idő előtt félbeszakított egy általa, a Bank főtitkárhelyettese és a felperes által folytatott megbeszélést a felperesnek az ülés tárgyában való felkészületlensége miatt, megállapítható, hogy egy ilyen magatartás önmagában nem valósít meg szükségképpen a felperessel szembeni lelki zaklatást.
- 112 Hetedszer, azt az állítást illetően, mely szerint a vezetése alatt újonnan felvett személyekkel fennálló kapcsolatait előnybe helyezte a hivatalba lépése idején már az osztályon dolgozó személyek hátrányára, önmagában ez a magatartás inkább vezetői gyengeségnek tűnik, nem pedig a felperessel szembeni lelki zaklatásnak.
- 113 Végül nyolcadszor, a felperes azon állításával kapcsolatban, mely szerint a korábbi igazgatónak a szóban forgó osztály éléről történt távozását, és az új igazgató hivatalba lépését követően előmenetele drasztikus hirtelenséggel megakadt, hangsúlyozni kell, hogy éppúgy, ahogy egy alkalmazott előléptetése sem zárhatja ki, hogy ezen alkalmazott a felettese részéről megvalósított zaklatás vagy rosszindulatú cselekmények sértettje legyen (2013. szeptember 16-i Faita kontra EGSZB ítélet, F-92/11, EU:F:2013:130, 89. pont), a felperes szakmai előmenetelének lelassulása sem jelenthet önmagában szükségképpen lelki zaklatást.
- 114 Különösen egy olyan helyzetben, amikor a felperes nem vitatta a rá vonatkozó értékeléseket, sem az állítólag lelassult előmenetelére vonatkozó döntéseket, emlékeztetni kell arra, hogy egy alkalmazott az értékelési, előléptetési és kiválasztási eljárásokon kívül, amelynek keretében vitathatja az őt érintő döntéseket, nem bízhat jogosan abban, hogy előmenetele folyamatosan gyors ütemben halad, vagy abban, hogy olyan egységvezetői beosztásba jut el, amelynek megszerzéséről a jelenlegi hivatali felettesének elődje biztosította.
- 115 A fenti megfontolásokra tekintettel egyfelől részben helyt kell adni az első jogalap második részének, amennyiben a Bank elnöke a továbbra is vitatott magatartások összefüggéseikben történő vizsgálata nélkül nem állapíthatta meg, hogy ezek a magatartások nem tartoznak a „lelki zaklatás” fogalmába, másfelől el kell utasítani e második rész ezt meghaladó részét, amely a továbbra is vitatott magatartásoknak a Bank által egyenként megvalósított egymástól elkülönített értékelésére vonatkozik.

*Az új igazgatóval szembeni fegyelmi eljárás megindításának elmaradásával összefüggő téves jogalkalmazáson alapuló második jogalapról*

- 116 Második jogalapja alátámasztására a felperes elsődlegesen arra hivatkozik, hogy a Bank megsértette a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatot és a személyi állományra vonatkozó előírások 38–40. cikkét, amikor nem indított fegyelmi eljárást az új igazgatóval szemben. Ezzel összefüggésben előadja, hogy a jelen ügyben a lelki zaklatás elismerése ellenére a Bank elnöke semmilyen szankciót, még egy írásbeli figyelmeztetést sem alkalmazott az új igazgatóval szemben. A vizsgálóbizottság ajánlásait követve ugyanis megelégedett azzal a fenyegetéssel, mely szerint fegyelmi eljárást indít az érintett személlyel szemben abban az esetben, ha három éven belül megismétli a cselekményét. Márpedig az önmagát e tárgyban érdekelt félnek tekintő felperes szerint a Bank elnökének a jelen ügyben kizárólag a fegyelmi eljárás megindítására lett volna lehetősége.

- 117 Közelebbről, a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat csak ötféle intézkedést tartalmaz, amelyek között nem szerepel a fegyelmi eljárás visszaesés esetére történő kilátásba helyezése. A felperes szerint, aki ezzel kapcsolatban a 2017. július 13-i OZ kontra EBB ítélet (T-607/16, nem tették közzé, fellebbezés alatt, EU:T:2017:495) 68. pontjából indul ki, a vizsgálóbizottságnak valójában nem lett volna más választása, mint vagy elutasítani a panaszt, vagy helyt adni annak, és fegyelmi eljárás megindítását javasolni, még akkor is, ha ez utóbbi kérdésben a felperes elismeri, hogy nem kérte az új igazgatóval szemben szükségszerűen a legsúlyosabb szankció alkalmazását.
- 118 Ennek megfelelően a Bank elnöke figyelmen kívül hagyta a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat és a fegyelmi eljárásra vonatkozó rendelkezések célját (*ratio legis*), amikor eltekintett attól, hogy szankcióként elnöki szintű írásbeli figyelmeztetést alkalmazzon, vagy a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikkében előírt fegyelmi eljárást indítson a fegyelmi vegyesbizottság (*joint committee*) előtt.
- 119 Mindenesetre a felperes másodlagosan úgy véli, hogy még ha feltételezhető lenne is, hogy a Bank elnöke mérlegelési jogkörrel rendelkezik a vizsgálóbizottság jelentése alapján meghozandó intézkedések vonatkozásában, az adott ügyben elfogadásra kerülő intézkedések nyilvánvalóan semmiképpen sem lennének elegendőek, tekintettel az állítólagos, vagy legalábbis a jelentésben lelki zaklatást megvalósító magatartásokként elismert cselekmények súlyosságára. E tekintetben a felperes a Bank egyik intézményi orvosának szakvéleményére támaszkodik, amely szerint 2013 óta a lelki zaklatást elősegítő munkahelyi kultúra uralkodik az EBB-nél. Így a jelen ügyben az eljárás megindításának elmaradása a lelki zaklatás szokványossá tételének része, jöllehet az továbbra is tilos a Bankon belül. Különösen alkalmatlan az igazgatási szankciókhoz általában kapcsolódó megelőzési és a visszatartási funkció betöltésére a fegyelmi eljárásnak egy hároméves időszakon belüli visszaesés esetére történő kilátásba helyezése.
- 120 A Bank kéri a Törvényszéket, hogy a második jogalapot mint megalapozatlant utasítsa el, kétségbe vonva a felperesnek az eljáráshoz fűződő érdekét. A Bank szerint ugyanis egyetlen alkalmazottnak sem fűződik érdeke ahhoz, hogy egy másik alkalmazottal, a jelen esetben az új igazgatóval szemben fegyelmi eljárást folytassanak le vagy fegyelmi szankciót szabjanak ki.
- 121 A kérdés érdemi részét illetően a Bank fenntartja, hogy sem a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat, sem egyetlen más, a Bankon belül alkalmazandó rendelkezés nem ír elő kötelezettséget fegyelmi eljárás megindítására, még abban az esetben sem, ha bebizonyosodott a lelki zaklatás. A Bank elnöke ugyanis e tekintetben széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik az ilyen esetekben szükséges intézkedések meghatározására éppúgy, mint ahogy a vizsgálóbizottságnak jogában áll megfogalmazni különböző ajánlásokat, de nem köteles szükségszerűen javasolni fegyelmi eljárás megindítását. A jelen ügyben lényegében így járt el a Bank elnöke, tiszteletben tartva a megállapított zaklatás súlyossága és az ennek következtében meghozandó intézkedések közötti arányosság elvét. Ebben az összefüggésben a Bank úgy véli, hogy a felperes állításával ellentétben az elnöke nem alkalmazhatta volna az írásbeli figyelmeztetés szankcióját a fegyelmi vegyesbizottság megkeresése nélkül, amely megkeresés épp ellenkezőleg, alapvető eljárási szabálynak minősül.
- 122 A Bank mindenképpen elutasítja a felperes azon érvelését, mely szerint a jelen ügyben elfogadott intézkedések nem voltak elegendőek a vizsgálóbizottság által megállapított, és az EBB elnöke által elfogadott tények súlyosságához képest. Ezzel kapcsolatban úgy véli, hogy egy lelki zaklatás sértettje nem hivatkozhat az őt érintő zaklatás bebizonyosodása esetén a Bank elnöke által elfogadott intézkedések megállapítása során a visszatartásra és a megelőzésre irányuló cél tiszteletben tartására, ez a Bank szerint ahhoz vezetne, hogy egy ilyen sértett jogosulttá válna a törvény érdekében fellépni, ami ellentétes az ítélkezési gyakorlattal.

- 123 Harmadlagosan a Bank úgy véli, hogy a jelen ügyben, noha megvalósult a lelki zaklatás, nem volt szó olyan súlyos helyzetről, ami indokolná egy fegyelmi eljárás azonnali megindítását az új igazgatóval szemben. Ugyanis, noha a felperes valóban súlyosnak érzékelhette az új igazgató viselkedését, ez utóbbit ténylegesen lényegében a rossz vezetés és a hiányos kommunikáció jellemezte.
- 124 Előzetesen, mivel a felperes vitatja a megtámadott határozatot annyiban, hogy az nem minősül a panaszára válaszul a Bank elnöke által hozott megfelelő intézkedésnek, el kell utasítani a Bank által a felperes eljáráshoz fűződő érdekének hiányára vonatkozóan előadott érvelést. Elvászthatatlan ugyanis a megtámadott határozat tényleges bírósági felülvizsgálatára vonatkozó követelményektől az, hogy a felperesnek lehetősége legyen a jelen kereset keretében vitatni a panaszára válaszul hozott intézkedések megfelelő jellegét. E tekintetben nincs jelentősége annak a körülménynek, hogy a felperes e kifogásában azt rója fel a Banknak, hogy egy harmadik személlyel, a jelen ügyben az új igazgatóval szemben nem indította meg a fegyelmi eljárást, mivel megállapítható, hogy a jelen jogalap keretében a felperes nem a törvény érdekében lép fel, épp ellenkezőleg, saját személyes kifogásait érvényesíti.
- *Az EBB-re alkalmazandó szabályozás értelmében a lelki zaklatás bebizonyosodása esetén a vizsgálóbizottság által javasolható, és ezt követően a Bank elnöke által elfogadható intézkedésekről*
- 125 E pontosítást követően emlékeztetni kell arra, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzaton alapuló vizsgálat eljárási rendjének megfelelően „[a vizsgáló]bizottság különféle ajánlásokat fogalmazhat meg, melyek arra irányulnak, hogy:
- az eljárás megszűnjön, mivel a felek tisztázták a helyzetet, és olyan megoldást találtak a jövőre nézve, amely mind a két fél számára elfogadható;
  - az ügy nem megfélemlítési vagy zaklatási esetnek, hanem munkahelyi konfliktusnak minősüljön, amely alaposabb vizsgálatot vagy felülvizsgálatot igényel;
  - a panasz elutasításra kerüljön;
  - amennyiben a [vizsgáló]bizottság megbizonyosodik arról, hogy a panasz alaptalan és rosszindulatú volt, meg kell hozni a szükséges intézkedéseket;
  - [a zaklatóval szemben] fegyelmi eljárás induljon.”
- 126 A munkahelyi méltóságról szóló szabályzat formálisan nem írja elő kifejezetten, hogy ha a vizsgálóbizottság megállapítja a lelki zaklatás fennállását, szükségszerűen javasolni kell a fegyelmi eljárás megindítását, amely csak egyike az e szöveg által kifejezetten előírt öt ajánlástípusnak.
- 127 Ugyanakkor abban az esetben, ha a lelki zaklatás ily módon megállapításra kerül, csak az első és ötödik ajánlástípust lehet alkalmazni, vagyis arra lehet javaslatot tenni, hogy az eljárás megszűnjön, mivel a felek tisztázták a helyzetet, és olyan megoldást találtak a jövőre nézve, amely mind a két fél számára elfogadható, illetve arra, hogy fegyelmi eljárás induljon.
- 128 A jövőre nézve mind a két fél számára elfogadható megoldás hiányának esetére, mint a jelen ügyben is, ahol a felperes a megtámadott határozatot vitatva egyértelműen kifejezte a vizsgálóbizottság által javasolt és a Bank elnöke által elfogadott intézkedésekkel való egyet nem értését, a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat szövege azt jelzi, hogy a lelki zaklatás vizsgálóbizottság általi megállapításának főszabály szerint a fegyelmi eljárásra irányuló javaslatot kell eredményeznie.
- 129 Azon határozattípusokra vonatkozóan, amelyeket a Bank elnöke a vizsgálóbizottság által készített jelentés alapján elfogadhat, a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat három esetlegesen meghozható intézkedést sorol fel. Így kimondja, hogy „[i]lyen lehet például a [zaklatóval szemben] fegyelmi eljárás

megindítása, további kiegészítő vizsgálat elrendelése egy adott munkahelyi csoportban vagy osztályon, [vagy] a felek közös egyetértésével elfogadott megoldás”. Figyelembe véve a „például” kifejezés használatát, úgy tűnik, hogy ez a felsorolás nem kizárólagos.

- 130 A Bank elnöke által lelki zaklatás megállapítása esetén azonnal elrendelhető fegyelmi intézkedésekre vonatkozóan a személyi állományra vonatkozó előírások 38. cikke egy, a személyzeti szabályzatnak a IX. melléklete által kiegészített 86. cikkében előírt rendszerhez hasonló fegyelmi rendszert ír elő, amelynek értelmében az esetek súlyosságától függően három fegyelmi intézkedés alkalmazható. Míg az elsőt, az „írásbeli megrovást” a személyzeti szabályzatban előírt fegyelmi bizottsághoz hasonló fegyelmi vegyesbizottság közreműködése nélkül is alkalmazni lehet, a másik két intézkedés csak a személyi állományra vonatkozó előírások 40. cikkében meghatározott összetételű fegyelmi vegyesbizottság véleménye alapján fogadható el. Ez a két intézkedéstípus a „súlyos indokból, előzetes értesítés nélkül, távozási díjjal vagy anélkül történő elbocsátás” és a „súlyos indokból, előzetes értesítés és távozási díj nélkül, a nyugdíjgосultságok csökkentésével történő elbocsátás”.
- 131 Ebben a kérdésben, a Bank állításával ellentétben, a személyi állományra vonatkozó előírások 38. cikkének szövege alapján a Bank elnökének nem kell minden esetben a fegyelmi vegyesbizottsághoz fordulnia ahhoz, hogy szankciót alkalmazhasson.

– *A bebizonyosodott lelki zaklatás esetén elfogadott intézkedések jellegéről és elegendő mértékéről*

- 132 A jelen ügyben a vizsgálóbizottság javasolta a fegyelmi eljárás megindítását, de csak abban az esetben, ha az új igazgató ismételen megsérti a lelki zaklatás tilalmát. Mivel a Bank elnöke jóváhagyta ezt az ajánlást, azt kell vizsgálni, hogy a felperes állításának megfelelően ez az intézkedést a jelen ügyben meghozhatta-e a Bank elnöke.
- 133 Ennek következtében felmerül a kérdés, hogy a Bank elnökét a vizsgálóbizottság által megállapított lelki zaklatás esetén a meghozandó intézkedés vagy intézkedések meghatározása során milyen mérlegelési jogkör illeti meg, és hogy megfelelőek-e a jelen ügyben elfogadott intézkedések.
- 134 Mivel ezekben a kérdésekben a Bank által alkalmazandó normarendszer nem alkalmaz hasonló fogalmat tartalmazó előírást, a magatartási kódex 3.2.1. cikkében és a személyzeti szabályzat 12a. cikkében foglalt hasonló célkitűzéseket szem előtt tartva a személyzeti szabályzat 24. cikkéből eredő segítségnyújtási kötelezettségre vonatkozó ítélkezési gyakorlatból kell meríteni, amelynek értelmében az Unió egyfelől „segítséget nyújt minden tisztviselőnek, különösen olyan személy elleni eljárásban, aki a tisztviselő vagy családtagjai sérelmére, a tisztviselő beosztása vagy feladatainak ellátása miatt fenyegetést, becsületsértést, rágalmazást, illetve bármely személy vagy vagyon elleni támadást követett el”, és másfelől „egyetemlegesen megtéríti a tisztviselőnek az ilyen esetben elszenvedett kárt, amennyiben azt nem a tisztviselő szándékos vagy súlyosan gondatlan magatartása okozta és az elkövetőtől nem tudott kártérítést kapni”.
- 135 E tekintetben az EUMSZ 336. cikk hatálya alá tartozó tisztviselők és alkalmazottak vonatkozásában az állandó ítélkezési gyakorlat szerint az olyan helyzetben teendő intézkedéseket illetően, amelyek a személyzeti szabályzat 24. cikkének hatálya alá tartozik, az adminisztráció, az európai uniós bíróság felülvizsgálati jogköre mellett, a személyzeti szabályzat 24. cikke alapján meghozandó végrehajtási intézkedések és eszközök megválasztása tekintetében széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik (2007. október 25-i Lo Giudice kontra Bizottság ítélet, T-154/05, EU:T:2007:322, 137. pont; 2017. április 24-i HF kontra Parlament ítélet, T-570/16, EU:T:2017:283, 48. pont; 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 89. pont).
- 136 Másfelől a zaklatásokkal kapcsolatosan az intézmény általában csak akkor alkalmazhat a zaklatási panasszal érintett személlyel szemben – akár felettese a feltételezett áldozatnak, akár nem – fegyelmi vagy egyéb szankciókat, ha a személyzeti szabályzat 24. cikke alapján elrendelt eljárási intézkedések



kétséget kizáróan igazolják a tisztviselő vagy alkalmazott által megvádolt tisztviselőnek a szolgálat megfelelő működését vagy a feltételezett áldozat méltóságát és jó hírnevét sértő magatartását (1989. november 9-i Katsoufros kontra Bíróság ítélet, 55/88, EU:C:1989:409, 16. pont; 1996. február 28-i Dimitriadis kontra Bíróság ítélet, T-294/94, EU:T:1996:24, 39. pont; 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 90. pont).

- 137 Az ezen ítélkezési gyakorlatból eredő megfontolások alapján meg kell állapítani, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat végrehajtása érdekében a Bank elnöke széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a vizsgálóbizottság által készített jelentés eredményeként alkalmazandó intézkedések meghatározása során.
- 138 A jelen ügyben a Bank elnöke nem tartotta szükségesnek a szóban forgó igazgatóval szemben írásbeli megrovás alkalmazását. A Bank egyébként a saját védelmében nem állította, hogy írásbeli megrovásként kell értelmezni azt a tájékoztatást, amely szerint három éven belüli visszaesés esetén fegyelmi eljárásokat indítanak ezen igazgatóval szemben, sem azt, hogy ezt a tájékoztatást írásbeli formában helyezik az új igazgató személyi anyagában. Máskülönből megállapítható, hogy a Bank elnöke úgy döntött, nem fordul azonnal a személyi állományra vonatkozó előírások 38. és 40. cikke alapján a fegyelmi vegyesbizottsághoz.
- 139 Így végül a Bank elnöke egy olyan esetben, amelyben mégiscsak megállapította lelki zaklatás fennállását, megelégedett az e szabályzat alapján panaszt benyújtó személy tájékoztatásával arról, hogy a személyi állománynak ez utóbbi személlyel szemben lelki zaklatást megvalósító tagja felé három éven belüli visszaesés esetén fegyelmi eljárást helyezett kilátásba.
- 140 Márpedig a Törvényszék megjegyzi, hogy egyrészt egy ilyen intézkedés, amely kizárólag az érintett személy visszaesése esetén alkalmazható, azt jelenti, hogy a bebizonyosodott lelki zaklatást megvalósító magatartás szankcionálása egy új kifogásolható magatartás megállapításától függ, jöllehet e megállapítás előfeltétele adott esetben az új sértett bizonytalan döntése arról, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat alapján panaszt nyújt-e be, vagy sem.
- 141 Másrészt a magatartási kódexben és a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatban kijelölt célokra, és többek között a Bank által elfogadott e szövegekben elismert, a lelki zaklatást megvalósító valamennyi magatartást jellemző súlyosságra tekintettel meg kell állapítani, hogy, figyelembe véve a jelen ügy körülményeit, a Bank elnöke által meghozott intézkedések az adott eset súlyosságához viszonyítva – legalábbis a Bank elnöke által már lelki zaklatásként azonosított magatartásokra adandó azonnali fegyelmi intézkedések vonatkozásában – nem elegendőek, és ezáltal nem megfelelőek.
- 142 Ennélfogva, a Törvényszéknek az első jogalappal kapcsolatos megállapításai alapján a Bank által lefolytatandó átfogó vizsgálattól függetlenül, és azon kérdés eldöntésének szükségessége nélkül, hogy a vizsgálóbizottságnak az ajánlásai megfogalmazása során nagyobb mértékben kellett volna-e figyelembe vennie a személyi állomány másik négy tagja által a Bank orvosi szolgálatánál tett állítólagos panaszokat, illetve hogy ezek az állítások az ítélkezési gyakorlat értelmében, amely nem jogosítja fel a tisztviselőket és az alkalmazottakat a törvény vagy egy uniós intézmény, illetve ügynökség személyi állománya érdekében való fellépésre (lásd ebben az értelemben: 2017. április 28-i HN kontra Bizottság ítélet, T-588/16, nem tették közzé, EU:T:2017:292, 90. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat), a felperes személyéhez fűződő kifogásnak minősülnek-e, a második jogalappal helyt kell adni.

*A felperesnek mint sértettnek a megtámadott határozat bizalmas jellege megőrzésére irányuló kötelezettségével kapcsolatos téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibákra alapított harmadik jogalapról*

- 143 A harmadik jogalap alátámasztására a felperes arra hivatkozik, hogy a Bank nem várhatta el, hogy – még a Bank vezető tisztségviselői felé is – megőrizze a megtámadott határozat létezésének és tartalmának bizalmas jellegét.
- 144 E tekintetben elismeri, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat a panasz benyújtásának idejére titoktartási kötelezettséget ró a sértettre, a feltételezett zaklatóra, a tanúkra és az eljárás többi résztvevőjére. Jogszerű ugyanis a különböző résztvevők jó hírvéneke védelme, mindaddig, amíg a tények megállapításra nem kerülnek. A felperes azonban úgy véli, nincs olyan jogi rendelkezés, amely alapján a Bank elnöke a vizsgálati eljárás befejezését követően hallgatást várhat el a lelki zaklatás sértettjeként elismert személytől, mivel egy ilyen követelmény a vizsgált személy jó megítélésének a védelmét támogatná, holott az e személy által elkövetett lelki zaklatás megállapításra került.
- 145 Ennek megfelelően a felperes szerint a munkahelyi méltóságról szóló szabályzathoz következik, hogy a lelki zaklatás sértettjeként elismert személy, vagy épp ellenkezőleg, a feltételezett zaklatóként tévesen kezelt személy hivatkozhat a vizsgálati eljárás eredményére. A sértett számára ez különösen érvényes a szakmai feddhetetlensége és lelki egyensúlya visszaállítására. Márpedig ehhez az szükséges, hogy mindenki elismerje panaszát megalapozottságát és az általa elszenvedett sérelmeket. Adott esetben a felperesnek különösen ahhoz fűződhet érdeke, hogy elmagyarázassa az eljövendő hivatali felettesének vagy a következő munkáltatójának azokat az objektív okokat, amelyek miatt lelki kiegészen ment keresztül, és két éves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadsággal volt kénytelen megszakítani az előmenetelét. Ezt erősíti a 2012. december 5-i Z kontra Bíróság ítélet (F-88/09 és F-48/10, EU:F:2012:171) 257. és 258. pontja.
- 146 A Banknak a megtámadott határozat bizalmas kezelésére vonatkozó elvárása egyúttal nyilvánvaló értékelési hiba eredménye is, mivel ez a határozat hozzájárult a Bankon belül a lelki zaklatás elősegítéséhez, noha az alkalmazandó szabályok alapján az EBB feladata a gondossági és gondoskodási kötelezettsége alapján, hogy fényt derítsen a jelen ügyben a lelki zaklatás fennállására annak érdekében, hogy a többi esetleges sértett, a jelen ügyben többek között a szóban forgó osztályon dolgozó, és a Bank intézményi orvosa szerint ebben a kérdésben érintett négy másik személy is felemelhesse a szavát.
- 147 A Bank arra hivatkozik, hogy a harmadik jogalapot annyiban, amennyiben a 2017. április 10-i határozat megsemmisítésére irányul, mint elfogadhatatlant, el kell utasítani. Semmiképpen sem vezethet a megtámadott határozat megsemmisítésére az a körülmény, hogy ebben a levélben emlékeztette a felperest a titoktartási kötelezettség kérdésére, mivel egyfelől egy, az e határozatnál későbbi cselekményről, másfelől az említett határozathoz képest járulékos és leválasztható elemről van szó. Egyébként ez, a felperes titoktartási kötelezettségére vonatkozó általános emlékeztetés nem jelentette új titoktartási kötelezettség létrehozását, és végső soron indokolt volt a jelen esetben.
- 148 E tekintetben emlékeztetni kell arra, hogy a megtámadott határozat jogszerűségét az aktus meghozatalának időpontjában fennálló ténybeli és jogi elemek függvényében kell elbírálni (1979. február 7-i Franciaország kontra Bizottság ítélet, 15/76 és 16/76, EU:C:1979:29, 7. pont; 2001. május 17-i IECC kontra Bizottság ítélet, C-449/98 P, EU:C:2001:275, 87. pont; 2011. július 28-i Agrana Zucker ítélet C-309/10, EU:C:2011:531, 31. pont).
- 149 A jelen ügyben, amint azt a felperes jogosan megjegyzi, a megtámadott határozat tartalmazza a nagybetűs „Szigorúan bizalmas” (*strictly confidential*) feliratot, azonban anélkül, hogy ebből azonnal arra lehetne következtetni, hogy a Bank elnöke meg kívánta tiltani a felperesnek, hogy e határozat létezését és tartalmát a személyi állomány más tagjaival is közölje.

- 150 Ahhoz, hogy meg lehessen érteni ennek a megtámadott határozaton feltüntetett feliratnak a jelentőségét, mind a Bank személyi állományra vonatkozó előírásainak 9. cikkére, mind a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatra vonatkozó vizsgálati eljárás rendjére hivatkozni kell. Ezzel összefüggésben ez a 9. cikk előírja, hogy a Bankon kívüli személyek számára „[a] személyi állomány tagjai előzetes felhatalmazás nélkül nem adhatnak tovább, illetve nem fedhetnek fel a Bankkal, vagy annak tevékenységével kapcsolatos információkat vagy dokumentumokat [...]”. A munkahelyi méltóságról szóló szabályzat azt írja elő, hogy „a vizsgálatokban érintett, illetve a meghallgatásokon részt vevő személyeket, ideértve a segítőköt és a tanúkat is, [...] titoktartási kötelezettség terheli”. Másfelől előírja, hogy „[a]z érintett felek védelme érdekében az iratokat szigorúan bizalmasan kell kezelni, és az információkat csak a legszükségesebb esetekben lehet felfedni”.
- 151 Ennek megfelelően el kell ismerni, hogy a Bank elnökének a szándéka a nagybetűs „Szigorúan bizalmas” feliratnak a megtámadott határozaton történő feltüntetésével a fent említett rendelkezések alapján annak megtiltására irányult, hogy a felperes akár a Bankon kívüli, akár a személyi állomány más tagjai, valamint a Bank vezető tisztségviselői felé a megtámadott határozat léteire vagy tartalmára utaljon. Ez a megállapítás egyébként megfelel annak, amelyre a Bank az ellenkérelmében hivatkozott.
- 152 E tekintetben, a felperes állításával ellentétben ezt a megállapítást nem feltétlenül támasztja alá az a tény, hogy 2017. április 10-i, a „Szigorúan bizalmas” feliratot nagybetűkkel tartalmazó levél szerint, amelynek megsemmisítését a felperes ugyanakkor nem kérte a jelen ügyben, úgy tekinthető, hogy a felperes megsértette a titoktartási kötelezettségét azzal a 2017. február 6-án több személy részére elküldött elektronikus levelével, amelynek tárgya „szigorúan bizalmas jellegű volt, mivel többek között az EBB személyi állományába tartozó személy szakmai megítélését érint[ette]”. Ebben az időpontban ugyanis a vizsgálóbizottság eljárása folyamatban volt. Így, az említett napon a felperest a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatban és a vizsgálati eljárás rendjében előírt titoktartási kötelezettség terhelte, mindaddig, amíg a vizsgálóbizottság előtti eljárás le nem zárult, még akkor is, ha szándéka csupán az értesítési szabályzat alapján általa tett bejelentésről szóló tájékoztatásra irányult.
- 153 Ezzel szemben a 2017. május 9-i levél tartalma megerősíti, hogy a „Szigorúan bizalmas” feliratnak a megtámadott határozaton való feltüntetésével a Bank igazgatója meg akarta tiltani, hogy a felperes akár a Bankon kívüli személyek, akár a személyi állomány más tagjai, valamint a Bank vezető tisztségviselői felé a megtámadott határozat léteire vagy tartalmára hivatkozzon. A 2017. május 9-i levélben ugyanis emlékeztette a felperest, hogy, amint arról tudomása van, a munkahelyi méltósággal kapcsolatos eljárásra vonatkozó valamennyi dokumentumot szigorúan bizalmasan kell kezelni, és a felperes nem hozhatja harmadik személyek tudomására, és nem továbbíthatja részükre az új igazgató által a megtámadott határozat végrehajtása keretében írt bocsánatkérő levelet.
- 154 Azt kell tehát meghatározni, hogy jogosult volt-e a Bank vagy valamely osztálya arra, hogy a megtámadott határozathoz és az új igazgató bocsánatkérő leveléhez a bizalmasság olyan fokát rendelje, amely alapján megtiltható a felperesnek, hogy harmadik személyek tudomására hozza e dokumentumok létezését és tartalmát.
- 155 Ebben a kérdésben meg kell jegyezni, hogy a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat tárgyában lefolytatásra kerülő vizsgálati eljárásra vonatkozó eljárási rend 3. pontjának d) pontja szerint, ha egy alkalmazott panaszt nyújt be, „a panasz nem vonható vissza és [hogy az] eljárást végig le kell folytatni”.
- 156 Ezzel kapcsolatban az igazgatási vizsgálat lefolytatásának jelentősége többek között ahhoz is kapcsolódik, egyrészt, hogy a Bank az esetlegesen tőle független olyan szerv segítségével folytatott igazgatási vizsgálatot követően, mint a vizsgálóbizottság, esetlegesen elismeri a lelki zaklatás fennállását, önmagában kedvező hatással járhat a zaklatást elszenvedő tisztviselő vagy alkalmazott felépülésére irányuló terápiás eljárásra, és ezenkívül a sértett felhasználhatja azt a nemzeti bíróság előtti keresetindításhoz. Másrészt az igazgatási vizsgálat lefolytatása – éppen fordítva – megengedheti az állítólagos sértett állításainak cáfolatát, amely így lehetővé teszi az ilyen váddal okozott azon kár

jóvátételét, amit a feltételezett zaklatónak tartott személy részére a vizsgálati eljárás okozhatott, amennyiben kiderül, hogy a vád nem megalapozott (lásd analógia útján: 2015. október 6-i CH kontra Parlament ítélet, F-132/14, EU:F:2015:115, 123. és 124. pont).

- 157 Márpedig, ha a Bank személyi állományának lelki zaklatás áldozatául eső egyik tagját hallgatásra kell kötelezni e zaklatás fennállására vonatkozóan, ez, azon túl, hogy ez utóbbi a későbbiekben nem feltétlenül lesz képes esetleges betegség miatti távolléteit az említett lelki zaklatással megindokolni, azzal a következménnyel járhat, hogy az érintett személy többek között a nemzeti bírósághoz a zaklató személlyel szemben benyújtott esetleges keresete keretében nem használhatja fel a vizsgálóbizottság által a jelentésében, és a Bank elnöke által a megtámadott határozatban tett megállapításokat.
- 158 A Bankra vonatkozó szabályozás ilyen értelmezése ellentétes a magatartási kódexnek és a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatnak az uniós intézményeken és szerveken belüli bármilyen lelki zaklatás megelőzésére és szankcionálására irányuló célkitűzéseivel, miközben a lelki zaklatás a sértett egészségét és méltóságát érintő magatartásként sérti a munkavállalóknak az Európai Unió Alapjogi Chartája 31. cikke szerinti jogait.
- 159 A fenti megfontolások összességéből következően a felperes által hivatkozott harmadik jogalapnak helyt kell adni, és ennek következtében a jelen ítélet 115. és 142. pontjában, és a harmadik jogalap vizsgálatakor megállapított korlátozásokkal a megtámadott határozatot meg kell semmisíteni.

#### *A kártérítési kérelmekről*

- 160 A felperes három kártérítési kérelmet fogalmaz meg, amelyeket egyenként kell megvizsgálni.
- 161 A Bank kéri a kártérítési kérelmek elutasítását, mivel vitatja, hogy bármiféle kötelezettségszegést követett volna el.

*A megtámadott határozatban megállapított zaklató cselekményekből eredően elszenvedett nem vagyoni kár megtérítéséről*

- 162 A felperes szerint az új igazgató által folytatott zaklatás olyan kárt okozott neki, ami miatt a Banknak kell kártérítést fizetnie a számára, mivel az új igazgató feladatai gyakorlása során valósította meg azokat a magatartásokat, amelyek lelki zaklatást előidéző jellegét a vizsgálóbizottság és a Bank elnöke elismerte. Így a felperes elsődlegesen a jó hírnevén és az egészségében esett kár – amelyet a pszichiáttere által kiállított orvosi igazolással bizonyít – megtérítését kéri, az egyéves bruttó munkabérének megfelelő 121 992 euró összegű kártérítés formájában, amely összeg a fele annak, amelyet akkor kapott volna, ha nem lett volna kénytelen két éves időtartamú személyes okokkal indokolt szabadságot kérni annak érdekében, hogy az érintett időszakban ne kelljen a zaklatója közelében lennie.
- 163 Másodlagosan úgy véli, hogy az új igazgató magatartása miatt kért kártérítési összeg nem lehet alacsonyabb az ez utóbbi által azon 2015-ös és 2016-os évben kapott teljesítménybónusznál, amelyben a felperest lelki zaklatásnak tette ki. A kárának ily módon történő kiszámítása révén ugyanis elkerülhetővé válik, hogy a Bank megjutalmazza az érdekeltet az általa elkövetett tiltott cselekményekért, amelyek meg nem engedett jellegét a vizsgálóbizottság és a Bank elnöke elismerte. E másodlagos kérelem elbírálása érdekében a felperes azt kéri a Törvényszéktől, hogy akár pervezető intézkedésként, akár a tárgyaláson – amelynek megtartását azonban végül nem kérte – szólítsa fel az EBB-t e teljesítménybónusz összegére vonatkozó tájékoztatásra.

- 164 A Bank kéri a kártérítési kérelem elutasítását, és előadja, hogy a felperes követelése nem alapul egyetlen olyan hihető orvosi bizonyítékon sem, amely kapcsolatba hozná a megállapított zaklatást a felperes egészségi állapotának állítólagos sérelmével. Ezenfelül azt állítja, hogy követte az alkalmazandó eljárási szabályokat, és a szükséges időben járt el. Különösen arra hivatkozik, hogy a felperes nem bizonyította, miben áll a Bank kötelezettségszegése.
- 165 Ezzel összefüggésben emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat alapján az EBB szerződésen kívüli felelősségének megállapítása több feltétel – vagyis az intézménynek felrótt magatartás jogellenessége, a kár tényleges bekövetkezése, illetve az állítólagos magatartás és a hivatkozott kár közötti okozati összefüggés megléte – együttes fennállásától függ (lásd: 1994. június 1-jei Bizottság kontra Brazzelli Lualdi és társai ítélet, C-136/92 P, EU:C:1994:211, 42. pont, valamint az ott hivatkozott ítélkezési gyakorlat).
- 166 Másfelől az EBB és annak személyi állománya közötti jogvitákra ugyancsak megfelelően alkalmazandó ítélkezési gyakorlat szerint az Unió és az alkalmazottai közötti peres ügyeket, függetlenül az ügynökökre vonatkozó foglalkoztatási rendszertől, az EUMSZ 268. cikk és az EUMSZ 340. cikk második bekezdése keretében az Unió szerződésen kívüli felelősségét szabályozó általános elvekből következő szabályokhoz képest egyedi és különleges szabályok jellemzik. Az ezen általános elvek alapján eljáró más magánszemélytől eltérően ugyanis az Unió tisztviselője vagy alkalmazottja különleges kölcsönös jogok és kötelezettségek egyensúlyát magában foglaló, az intézménynek az érintett irányába fennálló gondoskodási kötelezettségében tükröződő munkajogi viszonytal kapcsolódik ahhoz az intézményhez, amelytől függ. Ezen egyensúly alapvetően azon bizalmi viszony védelmét szolgálja, amelynek az intézmények és a tisztviselők között annak érdekében kell fennállnia, hogy biztosítsák a polgároknak az intézményekre bízott közérdekű feladatok megfelelő ellátását. Következésképpen, amikor az Unió munkáltatóként jár el, megnövekedett felelősség terheli, amely azon kötelezettségben nyilvánul meg, hogy nem csak a magánszemélyek számára jogosultságot keletkeztető jogszabályok kellően súlyos megsértésével okozott kárt kell megtérítenie, mint az EUMSZ 268. cikk és az EUMSZ 340. cikk második bekezdése címén benyújtott keresetek esetén, hanem az általa munkáltatóként elkövetett bármely jogsértéssel a személyi állományának okozott kárt is (2010. december 16-i Bizottság kontra Petrilli ítélet, T-143/09 P, EU:T:2010:531, 46. pont, amely ítéletet a 2011. február 8-i Bizottság kontra Petrilli (felülvizsgálat) határozat, C-17/11 RX, EU:C:2011:55 értelmében nem kell felülvizsgálni; 2012. július 12-i Bizottság kontra Nanopoulos ítélet, T-308/10 P, EU:T:2012:370, 103. pont).
- 167 Másfelől, mivel a jelen ítélet 165. pontjában felidézett három feltételből egy nem teljesül, a keresetet teljes egészében el kell utasítani, anélkül, hogy szükséges lenne a szerződésen kívüli felelősségre vonatkozó többi feltételt megvizsgálni (1999. szeptember 9-i Lucaccioni kontra Bizottság ítélet, C-257/98 P, EU:C:1999:402, 14. pont).
- 168 A felperes által az új igazgató cselekményei miatt elszenvedett állítólagos károkra vonatkozóan ki kell emelni, hogy még ha ezeket ez utóbbi a feladatai ellátása körében követte is el, ez még akkor sem zárja ki az érintett személynek a cselekmények miatt fennálló személyes felelősségét a felperes által az illetékes nemzeti bíróság előtt indított kereset keretében, ha ezzel kapcsolatban, eltérően a személyzeti szabályzat 24. cikkében szereplő esettől, az EBB-re alkalmazandó szabályok nem írják elő a Bank számára a felperes irányában történő segítségnyújtási kötelezettséget, amely arra kötelezi a Bankot, hogy – többek között pénzügyileg – támogassa a felperest e kártérítés iránti igényének érvényesítésében, és adott esetben egyetemlegesen feleljen az egyik alkalmazottja által a másiknak okozott károkért (a személyzeti szabályzat 24. cikke alapján fennálló segítségnyújtási kötelezettség terjedelmére vonatkozóan lásd: 2013. december 12-i CH kontra Parlament ítélet, F-129/12, EU:F:2013:203, 57. pont).
- 169 Ennek megfelelően csak akkor állapítható meg a Bank felelőssége az egyik alkalmazottja által egy másik alkalmazottjával szemben tanúsított magatartásért, ha ezt a magatartást egy felettese követelte meg, de a jelen esetben erről nincs szó.

- 170 Ebből következően nem teljesül a Bank magatartásának jogellenességére vonatkozó feltétel az új igazgatónak felrött „lelki zaklatást” megvalósító magatartás következtében a felperes által állítólag elszenvedett, és az érintett személlyel szemben egy nemzeti bíróság előtt indított kereset útján helyrehozható kárral kapcsolatban.
- 171 Egyébiránt a felperes nem állíthatja észszerűen, hogy a Bank tévesen alkalmazta a belső eljárási rendjét, amikor a jelen ügyben a munkahelyi méltóságról szóló szabályzatban előírt eljárást folytatta le, és a Bank elnöke – jóllehet nem vonta le az összes szükséges következtetést – a megtámadott határozatban az új igazgatónak felrött egyes magatartások vonatkozásában elismerte a lelki zaklatás megvalósulását.
- 172 Ennek következtében a felperes nem tudta bizonyítani a Bank kötelezettségszegését az új igazgató által vele szemben elkövetett lelki zaklatásból eredően általa állítólag elszenvedett kárral kapcsolatban.
- 173 Mindenesetre a jelen ügyben nem valósul meg a kötelezettségszegés és az állítólagos kár közötti okozati összefüggésre vonatkozó feltétel sem.
- 174 Az ügyiratból kiderül ugyanis, hogy a személyes okokkal indokolt szabadság iránti kérelmében a felperes két indokra hivatkozott, az egyik azon szándékára vonatkozott, hogy a vizsgálati eljárás ideje alatt távol legyen a szóban forgó osztálytól. Ezzel szemben, annak ellenére, hogy késznek mutatkozott egyezség útján elfogadni egy másik osztályon belül egységvezetői munkakörbe való kinevezését, nem tűnik úgy, hogy kérte volna a Banktól egy másik osztályra, legalábbis ugyanolyan munkakörbe történő ideiglenes áthelyezését.
- 175 Így, figyelembe véve, hogy az adminisztráció csak a felperes másik indokára, vagyis a saját vállalkozás létrehozására, vagy egy másikba történő belépésre irányuló szándékára tekintettel adott helyt ez utóbbi kérelmének, úgy tűnik, hogy a Banktól származó munkabérének kétéves időtartamra szóló kiesése, valamint az ezzel kapcsolatos nem vagyoni kára a felperes azon döntésének következménye, hogy személyes okokkal indokolt szabadságot vesz ki.
- 176 A fentiekből következően, anélkül, hogy vizsgálni kellene a felperes által kért, az új igazgató részére fizetett teljesítménybónusz összegére vonatkozó információk relevanciáját, a megtámadott határozatban megállapított zaklató cselekményekből eredően elszenvedett nem vagyoni kár miatti kártérítésre irányuló kérelmeket el kell utasítani.

*A megtámadott határozatot érintő jogsértésektől elválasztható nem vagyoni kár megtérítéséről*

- 177 A felperes azt állítja, hogy a megtámadott határozatot érintő jogsértésekből eredően nem vagyoni kárt szenvedett, amelyet pusztán a megtámadott ítélet megsemmisítésével nem lehet teljes egészében jóvátenni.
- 178 Ezt a nem vagyoni kárt méltányossági alapon 25 000 euróra értékelte, amely összeg elsősorban a vizsgálóbizottságnak és a Bank elnökének azon döntéséből ered, hogy nem indítanak átfogó vizsgálatot az új igazgató által bevezetett, és a szóban forgó osztály négy másik munkatársa által szóvá tett, kifogásolható cselekményekre vonatkozóan; másodsorban a Bank azon mulasztásából következik, hogy nem hozta meg a felperes jó szakmai megítélésének a helyreállítását szolgáló intézkedéseket, különösen nem akadályozta meg a pert megelőző és a peres eljárásban azon körülmény Bankon belüli felfedését, hogy a felperes lelki zaklatás célpontjává vált; harmadsorban az igazságtalanság és a gyötrellem érzésének és a gyötrelmenek a következménye, amely amiatt keletkezett, hogy a jogai elismertetése érdekében kénytelen volt megindítani ezeket az eljárásokat, ideértve az egyeztetési eljárást is; negyedszer abból a tényből ered, hogy az új igazgató csak megkésve kért bocsánatot. Egyúttal arra is hivatkozik, hogy a Bank részéről nem látott szándékot a jogvita egyezség útján történő rendezésére, mivel ez utóbbi nem volt hajlandó sem egy egységvezetői beosztásra, sem kártérítésre vonatkozó ajánlattételre.

- 179 A Bank vitatja a megtámadott határozatot érintő jogsértésekkel kapcsolatos nem vagyoni kár fennállását, különösen azt kiemelve, hogy a felperes által lelki zaklatás sértettjeként hivatkozott négy személyre vonatkozóan nem volt köteles vizsgálati eljárás megindítására, mivel ezek a személyek nem nyújtottak be e tárgyban panaszt, és a felperesnek nem fűződött semmilyen érdeke ahhoz, hogy harmadik személy javára eljárjon. Emellett, figyelembe véve a felperes panaszának pontosságát és mindenre kiterjedő jellegét, a vizsgálóbizottság nem volt köteles az abban nem hivatkozott tényekre is kiterjeszteni a vizsgálatát. A felperes megítélésére és a felperesre a megtámadott határozattal kapcsolatban rótt titoktartási kötelezettséggel kapcsolatban a Bank nem érti, milyen nem vagyoni kár érte a felperest, tekintve többek között, hogy a Bank jogosult belső vagy külső jogorvoslati eszközt igénybe venni, amennyiben a személyi állományának tagjai vagy harmadik személyek megsértik a Bankkal kapcsolatos titoktartási szabályokat. Ami az új munkakörre vonatkozó ajánlat hiányát illeti, a Bank emlékeztet arra, hogy a felperes személyes okokkal indokolt szabadságát töltötte, és így nem volt célja, hogy rövid időre újra munkába álljon, ami azt indokolta, hogy nem tettek számára állásajánlatot.
- 180 Ezzel kapcsolatban emlékeztetni kell arra, hogy az állandó ítélkezési gyakorlat szerint a jogellenes aktus – mint amilyen a megtámadott határozat – megsemmisítése önmagában megfelelő és főszabályként elégséges jóvátételét jelentheti minden olyan nem vagyoni kárnak, amelyet ezen aktus okozhatott. Nem ez a helyzet akkor, ha a felperes bizonyítja, hogy őt a megsemmisítést megalapozó jogsértéstől független és e megsemmisítéssel teljes mértékben helyre nem hozható nem vagyoni kár érte (lásd ebben az értelemben: 2004. március 31-i Girardot kontra Bizottság ítélet, T-10/02, EU:T:2004:94, 131. pont; 2015. május 19-i Brune kontra Bizottság ítélet, F-59/14, EU:F:2015:50, 80. pont; 2017. május 16-i CW kontra Parlament ítélet, T-742/16 RENV, nem tették közzé, EU:T:2017:338, 64. pont).
- 181 A jelen ügyben a vizsgálóbizottság és a Bank elnökének azon döntésére vonatkozóan, hogy nem indítanak átfogó vizsgálatot az új igazgató által bevezetett, és a szóban forgó osztály négy másik munkatársa által szóvá tett, kifogásolható cselekményekre vonatkozóan, emlékeztetni kell arra, hogy a Bank elnöke széles mérlegelési jogkörrel rendelkezik a bebizonyosodott lelki zaklatás esetében szükséges intézkedések meghozatalával kapcsolatban.
- 182 Így, még ha a munkahelyi méltóságról szóló szabályzat tárgyában lefolytatásra kerülő vizsgálatra vonatkozó eljárási rendben kifejezetten megemlíttet intézkedések között szerepel is a „további kiegészítő vizsgálat elrendelése egy adott munkahelyi csoportban vagy osztályon”, az e szakaszban a megtámadott határozatban megállapított zaklatást megvalósító magatartásokra tekintettel és a jelen ítélet kihirdetését követően, az ügyre vonatkozó új vizsgálatról függetlenül, nem állapítható meg, hogy a Bank elnöke a jelen ügyben túllépte a mérlegelési jogköre korlátait, amikor úgy döntött, nem terjeszti ki a vizsgálatot az új igazgató által a felperestől eltérő személyekkel szemben tanúsított magatartásokra is.
- 183 Azon tilalomra vonatkozóan, mely szerint a felperes nem fedheti fel egyrészt a megtámadott határozat, másrészt a bocsánatkérő levél létét és tartalmát, meg kell jegyezni, hogy még ha a vizsgálati eljárás során a felperest terhelte is titoktartási kötelezettség, amely magában foglalja azt is, hogy a vizsgálati vagy a bejelentési eljárásban közvetlenül nem érintett személyekkel való elektronikus levelezés során mértéktartóan és óvatosan köteles eljárni, ez nem jelenti azt, hogy a Bank a vizsgálati eljárás lezárulását követően elvárhatta tőle, hogy hallgasson a lelki zaklatásról, amelynek a vizsgálóbizottság és a Bank elnöke által tett megállapítás szerint mégiscsak ő volt a sértettje.
- 184 A megtámadott határozatot érintő e jogsértés hallgatásra kötelezte a felperest egy adott időszakon belül, így az e tárgyban őt terhelő közzététel tilalom olyan nem vagyoni kárt okozott neki, amelyet a megtámadott határozat megsemmisítésével nem lehet teljes egészében jóvátenni (lásd ebben az értelemben: 1990. február 7-i Culin kontra Bizottság ítélet, C-343/87, EU:C:1990:49, 28. pont).
- 185 A Banknak a jogvita egyezség útján történő rendezésére irányuló szándékának hiányára vonatkozóan meg kell állapítani, hogy a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikkében előírt egyeztetési eljárás lefolytatásától függetlenül a lelki zaklatás sértettje nem követelheti egy intézménytől, hogy ezt, a

Bankon belül alkalmazandó rendelkezések által tiltott lelki zaklatást külön beosztással ellensúlyozza, és különösen azt nem, hogy egy olyan munkakör, mint az egységvezetői beosztás betöltését megfossza a jelentkezők alkalmassága szerinti, és az intézet valamennyi alkalmazottja számára nyitott kiválasztási eljárástól. Ugyanígy, még ha a Bank elnöke a békesség érdekében elképzelhetőnek tart is egy ilyen megoldást többek között az egyeztetési eljárás keretében, a jelen ügyben akkor sem volt köteles kártérítést felajánlani a felperes számára a közte és az új igazgató között fennálló vita rendezésére.

- 186 Ami a felperesnek 2018. május 9-én, két hónappal a megtámadott határozat meghozatala után megküldött bocsánatkérő leveleket illeti, ezeket valóban gyorsabban is el lehetett volna készíteni és küldeni. Ugyanakkor ez a késedelem relatív, és nem igazolja a Bank felelősségét megalapozó kötelezettségszegés megállapítását.
- 187 A fenti megfontolásokra tekintettel a Törvényszék úgy ítéli meg, hogy a felperes által elszenvedett, és a megtámadott határozat megsemmisítésével teljes egészében nem jóvátehető nem vagyoni kár mértékét méltányossági alapon 10 000 euróban állapítja meg.

*A személyzeti osztály vezetője által állítólag elkövetett jogsértésekből eredően elszenvedett nem vagyoni kár megtérítéséről*

- 188 A felperes szerint a személyzeti osztály vezetője 2017. április 10-i levelében két különböző jogsértést követett el, és a felperes az ezekkel okozott kárának megtérítését kéri. Először is, e levél kifejezései megsértették a vizsgálatait a Bank többi főigazgatóságától függetlenül végző megfelelési főigazgató által kiadott „Mintaszövegek” 2. cikkét. Ezek a kifejezések ugyanis rávilágítottak egyfelől, hogy a személyzeti osztály vezetője tisztában volt az értesítési eljárás alakulásával, és az ennek keretében hozott intézkedésekkel, másfelől, hogy a személyzeti osztály vezetője maga gyakorolta a Bank elnökének és alelnökeinek az értesítési eljárásban fennálló nyilvánvaló működési zavarok felügyeletével kapcsolatos előjogait.
- 189 Másodszor, a felperes úgy véli, hogy a személyzeti osztály vezetője elsősorban megtorlással való fenyegetésekkel támadta, illetve a munkahelyi méltóságról szóló kiadványban és az értesítési szabályzatban szereplő értelemben megfélemlítette az ügyvédjét és őt magát, ami alkalmas volt arra, hogy visszatartsa őt mint a lelki zaklatás sértettjét attól, hogy többek között a lelki zaklatás elkövetőjével szemben jogait gyakorolja. Másodlagosan, a felperes a személyzeti osztály vezetőjének a 2017. április 10-i levelében foglalt szavaiból úgy látja, hogy ez utóbbi megsértette a Bank gondossági és gondoskodási kötelezettségét, ami abból ered, hogy a személyzeti osztály vezetője hatékony eszközöket keresett a felperessel és ügyvédjével szemben. Ebben az összefüggésben a felperes azt állítja, hogy az e levélben szereplő, a vizsgálati eljárás bizalmas jellegének a felperes általi megsértésére vonatkozó állítások nem bizonyítottak, és a valóságban minden alapot nélkülöznek. A felperes nem látja semmi okát annak, ami miatt a 2017. február 6-i levelében szereplő információkat bizalmasan kellett volna kezelni a Bank elnökével és alelnökeivel szemben, és nem látja az új igazgatót illető jó megítélés sérelmének lehetőségét sem, mivel ez utóbbi cselekményeit a felperessel szemben elkövetett lelki zaklatásnak minősítették.
- 190 A felperes, mivel úgy véli, hogy a személyzeti osztály vezetőjének cselekményei olyan súlyos bizonytalanságot és aggodalmat keltettek benne, amely a Bank pártatlanságába vetett hitének elvesztéséhez vezetett, mivel ez utóbbi képviselői így bizonyították, hogy mindenáron az új igazgató jó hírnevét kívánják védeni, semmint a felperest mint a lelki zaklatás sértettjét támogatni saját jó szakmai megítélése visszaállításában, az általa ezáltal elszenvedett nem vagyoni kár megtérítése céljából legalább 25 000 euró összeg megfizetését kéri.
- 191 A Bank elsődlegesen azt kéri, hogy a Törvényszék állapítsa meg, hogy a 2017. április 10-i levéllel kapcsolatos kártérítési kérelmek elfogadhatatlanok, mivel ez a levél, amely a megtámadott határozat elfogadásához vezető vizsgálati eljárástól eltérő értesítési eljárásra vonatkozik, semmilyen titoktartási



kötelezettséget nem tartalmaz ez utóbbi határozatra vonatkozóan. Nem minősül tehát megtámadható aktusnak, és nem utal olyan szolgálati kötelezettségszegésre, amely kártérítésre adna okot. Így az ezzel kapcsolatos kártérítési kérelem elhamarkodott, és a Bank szerint másodlagosan mindenképpen alaptalan.

- 192 E tekintetben a Törvényszék emlékeztet arra, hogy a Bank állításával ellentétben az a körülmény, hogy a 2017. április 10-i levél nem minősül sérelmet okozó aktusnak, nem teszi elfogadhatatlanná a jelen kártérítési kérelmeket, mivel megállapítható, hogy a felperes olyan magatartást ró fel a Banknak, amely alapján megállapítható a felelőssége, és hogy a személyi állományra vonatkozó előírások 41. pontja alapján ezek a kérelmek nem függenek az e levél megsemmisítése iránti kérelmek benyújtásától, sem az ilyen megsemmisítés iránti kérelem elfogadhatóságától.
- 193 Továbbá a Törvényszék úgy ítéli meg, hogy ugyanezeket a kártérítési kérelmeket mindenesetre érdemben el kell utasítani anélkül, hogy meg kellene állapítani, hogy ezek a felperes 2017. június 14-én benyújtott második egyeztetés iránti kérelmében szereplő kérelmek megfelelnek-e a személyi állományra vonatkozó előírások 41. cikkében foglalt azon kötelezettségnek, mely szerint a jogvitában a jelen kereset benyújtását, azaz 2017. június 15-ét megelőzően egyeztetési eljárást kellett lefolytatni.
- 194 A Törvényszék ugyanis megállapítja, hogy a személyzeti osztály vezetője és a munkavállalói kapcsolatok és adminisztratív szolgálatok osztály vezetője által közösen aláírt, 2017. április 10-i levél első három bekezdése általános kifejezésekkel megfogalmazva biztosítja a felperest arról, hogy az értesítési eljárást lefolytatták, és hogy a Bank osztályai mindent megtesznek azért, hogy eleget tegyenek a Bankon belül alkalmazandó rendelkezéseknek.
- 195 A felperes állításával ellentétben ezen általános kifejezések alapján nem lehet felróni a személyzeti osztály vezetőjének a megfelelési főigazgatót a felperes által az értesítési szabályzat alapján tett bejelentés kezelésével kapcsolatban megillető függetlenség megsértését, és nem lehet következtetni arra sem, hogy a személyzeti osztály vezetője ismerte az intézkedési eljárás lefolytatásának részleteit, és az annak keretében hozott intézkedéseket, még kevésbé arra, hogy ez utóbbi visszaélt a Bank elnökének és alelnökeinek az értesítési eljárásban fennálló nyilvánvaló működési zavarok felügyeletével kapcsolatos előjogaival.
- 196 A személyzeti osztály vezetője részéről nyújtott azon tájékoztatással kapcsolatban, hogy a Bank fenntartja a jogát az érdekei védelmében őt megillető, köztük a Bankon belüli titoktartási szabályok tiszteletben tartását szolgáló jogi lehetőségek vizsgálatára, meg kell állapítani, hogy amikor a felperes 2017. február 6-i elektronikus levelét több címzettnek is megküldte, a panasza alapján indult vizsgálati eljárás folyamatban volt, így a felperest még akkor is kötötte a titoktartási kötelezettség, ha csak az értesítési eljárásra szándékozott utalni, amely eljárásra egyébként szintén vonatkozott a titoktartási rendszer.
- 197 Ilyen körülmények között, még ha később a Bank a felperes panaszát részben megalapozottnak minősítette is, és ennél fogva ezen elektronikus levél nem jelentette az új igazgató szakmai megítélésének indokolatlan sérelmét, a személyzeti osztály vezetője mégis jogosan hívhatta fel a felperes és ügyvédje figyelmét arra, hogy a panaszosnak egy állítólagos lelki zaklatásra vonatkozó vizsgálati eljárásban, vagy egy, a magatartási kódexet sértő magatartásra vonatkozó bejelentés benyújtójának a jogállása nem menti fel az alól, hogy minden esetben, a teljes vizsgálati eljárás ideje alatt, és az ügy valamennyi szereplőjének, mind az állítólagos sértettnek, mind a tanúknak vagy a feltételezett zaklatónak a szakmai megítélését érintő sérelem megelőzése érdekében köteles a rá vonatkozó titoktartásra.
- 198 Végül, a 2017. április 10-i levél tartalma alapján nem lehet következtetni a Banknak vagy osztályainak a felperes által benyújtott bejelentés alapján indult, a jelen kereset indításának időpontjában még mindig folyamatban lévő eljárással kapcsolatos elfogultságára sem.

199 A fenti megfontolásokra tekintettel részben helyt kell adni a megsemmisítés iránti kérelmeknek, és részben helyt kell adni a kártérítés iránti kérelmeknek, és a Bankot kötelezni kell arra, hogy nem vagyoni kár címén fizessen meg a felperes részére 10 000 euró összeget.

### A költségekről

200 Az eljárási szabályzat 134. cikkének (3) bekezdése értelmében részleges pernyertesség esetén mindegyik fél maga viseli saját költségeit. Azonban, ha az ügy körülményei alapján indokoltnak látszik, a Törvényszék határozhat úgy, hogy a fél saját költségein felül viseli a másik fél költségeinek egy részét is.

201 A jelen ügy körülményei között, mivel a megsemmisítés iránti kérelmeknek a Törvényszék lényegében helyt adott, és a Bank azáltal, hogy a személyi állományra vonatkozó szabályzat 41. cikkében meghatározott egyhetes határidőn belül nem jelölte ki az egyeztető bizottságba általa delegált tagot, arra kényszerítette a felperest, hogy az említett kérelmekre vonatkozó jogait ténylegesen bírói jogorvoslat útján érvényesítse, a Törvényszék megfelelő döntésnek látja, ha a Bank viseli a saját költségeit, és köteles viselni a felperes részéről felmerült költségek felét.

A fenti indokok alapján

### A TÖRVÉNYSZÉK (első tanács)

a következőképpen határozott:

- 1) **A Törvényszék az Európai Beruházási Bank (EBB) elnökének 2017. március 20-i határozatát megsemmisíti azon részében, amelyben tévesen alkalmazza a „lelki zaklatás” fogalmát, az EBB-n belül bebizonyosodott lelki zaklatás miatt nem írt elő azonnali fegyelmi intézkedéseket, és titoktartási kötelezettséget rótt e határozat címzettjére, ami ellentétes a lelki zaklatás állítólagos esetére irányuló vizsgálati eljárás céljával.**
- 2) **A Törvényszék a megsemmisítés iránti kérelmet az ezt meghaladó részében elutasítja.**
- 3) **A Törvényszék arra kötelezi az EBB-t, hogy fizessen SQ részére 10 000 euró nem vagyoni kártérítést.**
- 4) **A Törvényszék a kártérítési kérelmeket az ezt meghaladó részükben elutasítja.**
- 5) **Az EBB maga viseli saját költségeit és köteles viselni az SQ részéről felmerült költségek felét.**
- 6) **SQ viseli a saját költségeinek felét.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Kihirdetve Luxembourgban, a 2018. július 13-i nyilvános ülésen.

Aláírások

## Tartalomjegyzék

Jogi háttér .....	1
A jogvita előzményei .....	6
A lelki zaklatásra vonatkozó panaszról és a bejelentésről .....	7
A vizsgálati eljárásról .....	9
A vizsgálati jelentésről .....	10
A megtámadott határozatról és a végrehajtását szolgáló intézkedésekről .....	13
Az eljárás és a felek kérelmei .....	14
A jogkérdésről .....	14
Előzetes észrevételek a Bank saját foglalkoztatási rendszeréről és a Bankot érintő keresetekkel kapcsolatos, pert megelőző eljárásra vonatkozó követelmények tiszteletben tartásáról .....	14
A megtámadott határozat részleges megsemmisítésére irányuló kérelmekről .....	15
A továbbra is vitatott magatartások minősítésével kapcsolatos téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibákra alapított első jogalapról .....	16
– Az első jogalap első részéről .....	16
– Az első jogalap második részéről .....	18
Az új igazgatóval szembeni fegyelmi eljárás megindításának elmaradásával összefüggő téves jogalkalmazáson alapuló második jogalapról .....	21
– Az EBB-re alkalmazandó szabályozás értelmében a lelki zaklatás bebizonyosodása esetén a vizsgálóbizottság által javasolható, és ezt követően a Bank elnöke által elfogadható intézkedésekről .....	23
– A bebizonyosodott lelki zaklatás esetén elfogadott intézkedések jellegéről és elegendő mértékéről .....	24
A felperesnek mint sértettnek a megtámadott határozat bizalmas jellege megőrzésére irányuló kötelezettségével kapcsolatos téves jogalkalmazásra és nyilvánvaló értékelési hibákra alapított harmadik jogalapról .....	26
A kártérítési kérelmekről .....	28
A megtámadott határozatban megállapított zaklató cselekményekből eredően elszenvedett nem vagyoni kár megtérítéséről .....	28
A megtámadott határozatot érintő jogsértésektől elválasztható nem vagyoni kár megtérítéséről .....	30
A személyzeti osztály vezetője által állítólag elkövetett jogsértésekből eredően elszenvedett nem vagyoni kár megtérítéséről .....	32
A költségekről .....	34
ECLI:EU:T:2018:478 .....	35

