



## Zbierka súdnych rozhodnutí

ROZSUDOK VŠEOBECNÉHO SÚDU (prvá komora)

z 13. júla 2018\*

„Verejná služba – Zamestnanci EIB – Sťažnosť pre psychické obťažovanie – Administratívne vyšetrovanie – Pojem ‚psychické obťažovanie‘ – Požiadavka, že vytýkané správanie sa musí opakovať, aby predstavovalo ‚psychické obťažovanie‘ – Odmietnutie začať disciplinárne konanie proti osobe, ktorá sa dopustila tohto správania – Povinnosť zachovávať dôverný charakter prebiehajúceho administratívneho vyšetrovacieho konania a následne rozhodnutia o ukončení konania, ktorým sa konštatovalo, že došlo k prípadu psychického obťažovania“

Vo veci T-377/17,

**SQ**, zamestnankyňa Európskej investičnej banky, v zastúpení: N. Cambonie a P. Walter, avocats,

žalobkyňa,

proti

**Európskej investičnej banke (EIB)**, v zastúpení: G. Faedo a K. Carr, splnomocnené zástupkyne, za právnej pomoci B. Wägenbaur, avocat, a J. Currall, barrister,

žalovanej,

ktorej predmetom je návrh podaný na základe článku 50a ods. 1 Štatútu Súdneho dvora Európskej únie a článku 41 poriadku zamestnancov EIB jednak na čiastočné zrušenie rozhodnutia prezidenta EIB z 20. marca 2017 a jednak na náhradu nemajetkovej a majetkovej ujmy, ktorá žalobkyni údajne vznikla z dôvodu psychického obťažovania zo strany jej nadriadeného a z dôvodu konania EIB,

VŠEOBECNÝ SÚD (prvá komora),

v zložení: predsedníčka komory I. Pelikánová, sudcovia P. Nihoul a J. Svenningsen (spravodajca),

tajomník: E. Coulon,

so zreteľom na písomnú časť konania,

vyhlásil tento

\* Jazyk konania: francúzština.

## Rozsudok

### Právny rámec

1 Z článku 308 ZFEÚ vyplýva, že štatút Európskej investičnej banky (EIB alebo ďalej len „Banka“) je stanovený v protokole č. 5, ktorý je pripojený k tejto Zmluve a k Zmluve o EÚ, ktorých je neoddeliteľnou súčasťou. Článok 7 ods. 3 písm. h) tohto protokolu o štatúte Banky stanovuje, že Rada guvernérov schvaľuje rokovací poriadok Banky. Článok 31 tohto rokovacieho poriadku, ktorý bol schválený 4. decembra 1958 a následne viackrát zmenený a doplnený, stanovuje, že poriadky týkajúce sa zamestnancov Banky prijíma správna rada. V tejto súvislosti správna rada Banky prijala 20. apríla 1960 poriadok zamestnancov (ďalej len „poriadok zamestnancov“).

2 Článok 41 poriadku zamestnancov v znení uplatniteľnom na spor a vyplývajúcom z rozhodnutia správnej rady Banky zo 4. júna 2013, ktoré nadobudlo účinnosť 1. júla 2013, stanovuje:

„O všetkých sporoch osobnej povahy medzi Bankou a jej zamestnancami rozhoduje Súdny dvor Európskej únie. Každá žaloba zamestnanca proti opatreniu Banky, ktoré by mu mohlo spôsobiť ujmu, musí byť podaná do troch mesiacov.

Spory sa okrem podania žaloby na Súdny dvor... riešia pred podaním žaloby v zmierovacom konaní pred zmierovacím výborom Banky, s výnimkou sporov vyplývajúcich z uplatnenia [disciplinárnych] opatrení podľa článku 38.

Žiadosť o zmier sa musí podať do troch mesiacov od vzniku skutočností alebo oznámenia opatrení, ktoré sú predmetom sporu.

Zmierovací výbor sa skladá z troch členov. Ak má výbor zasadiť, jedného z jeho členov vymenuje prezident Banky a druhého dotknutá osoba – k týmto dvom vymenovaniam musí dôjsť do jedného týždňa, odkedy o to jedna zo strán tú druhú požiada. Tretieho člena, ktorý bude výboru predsedáť, vymenujú prví dvaja vymenovaní členovia do jedného týždňa od ich vymenovania. Tento člen nemusí byť z Banky. Ak sa prví dvaja členovia nedokážu do jedného týždňa od ich vymenovania na vymenovaní predsedu dohodnúť, vymenuje ho predseda Súdneho dvora Európskej únie.

Zmierovacie konanie sa podľa okolností považuje za neúspešné:

- ak predseda Súdneho dvora nevymenoval predsedu [zmierovacieho výboru] do štyroch týždňov odo dňa žiadosti, ktorú mu zaslal prezident Banky,
- ak zmierovací výbor do dvoch týždňov od jeho zostavenia nedospeje k urovnaniu prijatému oboma stranami.“

3 Dňa 1. augusta 2006 prijala správna rada Banky etický kódex zamestnancov Banky (ďalej len „etický kódex“). Článok 3.6 tohto kódexu nazvaný „Dôstojnosť v zamestnaní“ stanovuje:

„Nepripúšťa sa žiadna forma obťažovania alebo zastrasovania. V súlade s politikou Banky v oblasti dôstojnosti v zamestnaní sa môže každá obeť obťažovania alebo zastrasovania obrátiť na generálneho riaditeľa a vedúceho oddelenia ľudských zdrojov bez toho, aby jej to mohlo byť vytýkané. Banka má voči dotknutej osobe povinnosť starostlivosti a je povinná ponúknuť jej svoju podporu.“

4 Pokiaľ ide o pojem psychické obťažovanie, článok 3.6.1 uvedeného kódexu uvádza:

„3. 6.1. Psychické obťažovanie

Ide o opakovanie nepriateľských alebo nemiestnych poznámok, postojov alebo konaní vyjadrovaných alebo prejavovaných jedným alebo viacerými zamestnancami voči inému zamestnancovi počas pomerne dlhého obdobia. Nezdvorilá poznámka alebo hádka, pri ktorej sú v zlosti vyslovené nepríjemné slová, sa za psychické obťažovanie nepovažujú. Naopak, pravidelné návaly zlosti, šikanovanie, nezdvorilé alebo zraňujúce poznámky, ktoré sa pravidelne opakujú počas týždňov alebo mesiacov, nepochybne svedčia o obťažovaní v zamestnaní.

...“

- 5 Od roku 2003 je v Banke zavedená aj „Politika v oblasti rešpektovania dôstojnosti osoby v zamestnaní“ (ďalej len „politika dôstojnosti v zamestnaní“). Pod názvom „Zastrašovanie a obťažovanie: O čo ide?“, politika dôstojnosti v zamestnaní stanovuje:

„Obťažovanie a zastrašovanie môže mať mnoho podôb. Či už fyzické, alebo slovné, k ich prejavom zvyčajne dochádza počas určitého obdobia, aj keď závažné príležitostné incidenty sa môžu vyskytnúť tiež. Nie je relevantné, či je predmetné správanie úmyselné, alebo nie. Rozhodujúce je, že obťažovanie a zastrašovanie sú nežiaduce a neprípustné prejavy správania, ktoré poškodzujú sebaúctu a sebadôveru osoby, voči ktorej sú namierené.

...“

- 6 Politika dôstojnosti v zamestnaní upravuje dva interné postupy riešenia prípadov obťažovania a zastrašovania, pričom na jednej strane ide o neformálny postup, v rámci ktorého sa dotknutý zamestnanec snaží urovnať problém zmierom, a na druhej strane o formálne vyšetrovacie konanie (ďalej len „vyšetrovacie konanie“), v rámci ktorého tento oficiálne podá sťažnosť, ktorú vyšetruje vyšetrovací výbor zložený z troch osôb (ďalej len vyšetrovací výbor“). Tento vyšetrovací výbor je poverený vedením objektívneho a nezávislého vyšetrovania a predložením odporúčania prezidentovi Banky, ktorý s konečnou platnosťou rozhodne o opatreniach, ktoré treba prijať.
- 7 Pokiaľ ide o vyšetrovacie konanie, politika dôstojnosti v zamestnaní stanovuje:

„Zamestnanec ústne alebo písomne oznámi vec generálnemu riaditeľovi a vedúcemu oddelenia ľudských zdrojov. Ak sa tento domnieva, že nejde o bezprostredný a jasný prípad uplatnenia disciplinárnych postihov a s ohľadom na súvisiace okolnosti možno vec považovať za obťažovanie, dotknutý zamestnanec môže dať podnet na začatie vyšetrovacieho konania nasledujúcim spôsobom:

1. Oficiálne písomne požiada generálneho riaditeľa a vedúceho oddelenia ľudských zdrojov o začatie vyšetrovacieho konania a uvedie predmet sťažnosti, ako aj totožnosť údajného obťažovateľa alebo obťažovateľov.
2. Generálny riaditeľ a vedúci oddelenia ľudských zdrojov po dohode so zástupcami zamestnancov navrhne prezidentovi [Banky] zloženie výboru a stanoví dátum začatia vyšetrovania, a to najneskôr do 30 kalendárnych dní od doručenia sťažnosti.
3. Generálny riaditeľ a vedúci oddelenia ľudských zdrojov okamžite potvrdí prijatie oznámenia dotknutého zamestnanca, čím mu potvrdí začatie vyšetrovacieho konania. Okrem toho:
  - a) požiada dotknutého zamestnanca, aby svoju sťažnosť opísal v memorande a aby mu do desiatich dní zaslal, ak si to želá, prípadné dôkazy alebo podporné dokumenty formou dôvernej zásielky;
  - b) požiada zamestnanca, aby v jeho memorande uviedol, či možno niekoho vyzvať, aby svedčil (bez uvedenia mena);

- c) oznámi, že po doručení uvedeného memoranda bude údajný obťažovateľ informovaný o predmete sťažnosti a budú mu v tejto súvislosti poskytnuté potrebné informácie, avšak kópia memoranda mu nebude poskytnutá;
- d) zamestnancovi oznámi, že sťažnosť nemožno vziať späť a že vyšetrovacie konanie sa musí doviest' do konca;
- e) informuje sťažovateľa, že údajnému obťažovateľovi sa pripomenie, že sťažovateľa nesmie pri žiadnej príležitosti ovplyvňovať a že sťažnosť musí byť považovaná oboma stranami za prísne dôvernú (oznámenie sa datuje a zašle generálnemu riaditeľovi a vedúcemu oddelenia ľudských zdrojov späť s potvrdením o doručení);
- f) uvedie, že vyšetrovanie sa začne do 30 kalendárnych dní a že obe strany budú informované o dátume... ich individuálneho výsluchu, o ich práve byť zastúpené alebo sprevádzané a o zložení výboru.

4. Po doručení memoranda sťažovateľa generálny riaditeľ a vedúci oddelenia ľudských zdrojov:

- a) bezodkladne zašle oznámenie údajnému obťažovateľovi s uvedením predmetu sťažnosti a všetkých potrebných informácií a požiada ho, aby mu v lehote desiatich dní zaslal ako dôvernú zásielku písomnú odpoveď, ku ktorej môže prípadne pripojiť podporné dokumenty a dôkazy;
- b) požiada ho, aby vo svojej odpovedi uviedol, či bude niekto vyzvaný, aby svedčil (bez uvedenia mena);
- c) údajnému obťažovateľovi pripomenie, že sťažovateľ nesmie byť pri žiadnej príležitosti konfrontovaný a že sťažnosť musí byť považovaná oboma stranami za prísne dôvernú (oznámenie sa datuje a zašle generálnemu riaditeľovi a vedúcemu oddelenia ľudských zdrojov späť s potvrdením o doručení);

...“

8. Pokiaľ ide o výsluch, politika dôstojnosti v zamestnaní stanovuje k vyšetrovaciemu konaniu nasledujúce:

„Cieľom výsluchu je presne preukázať, k čomu došlo a zhromaždiť dostatok dôkazov, ktoré umožnia vypracovanie odôvodneného odporúčania...“

Výbor môže zvoliť postup, ktorý považuje za vhodný. Vo všeobecnosti výsluch prebieha formou samostatných pohovorov v nasledujúcom poradí:

- najskôr sťažovateľ,
- svedkovia, ktorých sťažovateľ prípadne označí,
- údajný obťažovateľ,
- svedkovia, ktorých údajný obťažovateľ prípadne označí,

...“

- 9 Pokiaľ ide o výsledok vyšetrovania, politika dôstojnosti v zamestnaní k vyšetrovaciemu konaniu stanovuje nasledujúce:

„Po vypočutí všetkých účastníkov a po vykonaní všetkých prípadne potrebných vyšetrovaní by mal byť výbor schopný poradiť sa a navrhnúť odôvodnené odporúčanie. Výbor nemá rozhodovaciu právomoc.

Môže navrhnúť rôzne odporúčania smerujúce k tomu, aby:

- sa konanie vo veci ukončilo, pretože obaja účastníci si dokázali situáciu vyjasniť a do budúca sa našlo riešenie, ktoré je pre oboch účastníkov prijateľné,
- sa vec nezaraďovala pod zastráňovanie alebo obťažovanie, ale aby sa považovala za pracovný spor, ktorý má byť dôkladnejšie preskúmaný alebo monitorovaný,
- bola žiadosť zamietnutá,
- boli prijaté požadované opatrenia v prípade, že výbor preukáže, že sťažnosť je nedôvodná a zlomyseľná,
- bolo začaté disciplinárne konanie proti údajnému obťažovateľovi.

Písomné odporúčanie výboru sa vypracuje do piatich dní od ukončenia vyšetrovania a predloží sa prezidentovi [Banky] na rozhodnutie.“

- 10 Pokiaľ ide o rozhodnutie prijaté prezidentom Banky, politika dôstojnosti v zamestnaní k vyšetrovaciemu konaniu stanovuje nasledujúce:

„Rozhodnutie prezidenta [Banky] musí uvádzať opatrenia, ktoré treba prípadne prijať, a súvisiaci rozpis; môže ísť, napríklad, o:

- vedenie disciplinárneho konania proti obťažovateľovi,
- začatie dodatočných vyšetrovaní v konkrétnom pracovnom útvere alebo oddelení,
- riešenie prijaté na základe vzájomnej dohody účastníkov.

Ak sa obťažovanie nepreukáže a ak nedošlo k žiadnemu porušeniu platných predpisov, bude potrebné oboch účastníkov ubezpečiť, že vyšetrovacie konanie pre nich nebude mať žiadne nepriaznivé následky.

...“

- 11 Pod názvom „Uchovávanie údajov“ politika dôstojnosti v zamestnaní k vyšetrovaciemu konaniu stanovuje nasledujúce:

„S cieľom ochrániť všetkých dotknutých účastníkov budú akty podliehať najvyššiemu stupňu dôvernosti a informácie sa poskytnú len v prípade absolútnej nevyhnutnosti. Oddelenie ľudských zdrojov spisy obsahujúce mená, dátumy, sťažnosti a výsledky uchová ako dôverné a pod dohľadom úradníka pre ochranu osobných údajov na účely monitorovania politiky a s cieľom zabezpečiť konzistentnosť a spravodlivosť.“

## Okolnosti predchádzajúce sporu

- 12 Žalobkyňa SQ, zamestnankyňa Banky, nastúpila do služobného pomeru v Banke 1. apríla 2008 ako pridelenkyňa [*dôverné*]<sup>1</sup> pridelená na oddelenie [*dôverné*] (ďalej len „predmetné oddelenie“).
- 13 V roku 2011 riaditeľ predmetného oddelenia rozhodol, že žalobkyňu treba priradiť priamo jemu, a z toho dôvodu bola poverená konkrétnymi spismi. Okrem toho bola žalobkyňa od októbra 2011 v skutočnosti vedúcou tímu, ktorý bol v rokoch 2013 a 2014 zložený z osoby zodpovednej za komunikáciu, z asistenta na plný úväzok a z čerstvého absolventa.
- 14 Podľa žalobkyne vtedy úradujúci riaditeľ predmetného oddelenia viackrát požiadal o to, aby bola jej funkcia prehodnotená, aby bol tím, ktorý žalobkyňa viedla, transformovaný na útvar, a následne, aby sa ona stala vedúcou tohto útvaru.
- 15 Po odchode tohto riaditeľa nastúpil v októbri 2014 do funkcie nový riaditeľ (ďalej len „nový riaditeľ“). Tento bol Bankou okrem iného poverený reštrukturalizáciou predmetného oddelenia, pretože jeho výsledky neboli uspokojivé, a to aj z dôvodu nedostatku zručností, ktoré bolo nevyhnutné vykryť externým náborom.
- 16 Tím, ktorý viedla žalobkyňa, nebol v rámci reštrukturalizácie predmetného oddelenia zachovaný. Navyše žalobkyňa nového riaditeľa niekoľkokrát bezvýsledne žiadala, aby bol opis jej pracovnej náplne aktualizovaný.
- 17 Dňa 2. júna 2016 začala žalobkyňa čerpať pracovné voľno z dôvodu práceneschopnosti, ktorá bola dôsledkom syndrómu vyhorenia.
- 18 Dňa 8. septembra 2016 mala žalobkyňa stretnutie s vedúcim odborom sociálnych vzťahov a vhodných pracovných podmienok oddelenia sociálnych vzťahov a administratívnych služieb generálneho riaditeľstva (GR) ľudských zdrojov, ako aj s vedúcim oddelenia ľudských zdrojov. Po tomto stretnutí žalobkyňa týmto dvom vedúcim zaslala e-mail, v ktorom opísala určité prejavy správania nového riaditeľa, ktoré podľa nej predstavovali psychické obťažovanie a diskrimináciu z dôvodu pohlavia. V tomto e-maile žiadala najmä o to, aby sa našlo priateľské a rýchle riešenie tejto situácie, ktoré mohlo spočívať buď v poskytnutí pracovného voľna žalobkyňi z osobných dôvodov v trvaní dvoch rokov, alebo v jej vymenovaní za vedúcu útvaru v inom oddelení.
- 19 Dňa 26. októbra 2016 žalobkyňa prostredníctvom na to určeného formulára podala žiadosť o pracovné voľno z osobných dôvodov v trvaní dvoch rokov, ktoré bolo podľa nej odôvodnené skutočnosťou, že bola novým riaditeľom psychicky obťažovaná a že tento uplatňoval politiku diskriminácie na základe pohlavia. Žalobkyňa tak vysvetlila, že na jednej strane by pracovné voľno z osobných dôvodov Banke umožnilo preskúmať skutkový stav a prijať opatrenia nevyhnutné na to, aby sa prejavy správania nového riaditeľa skončili, a ona by sa pritom nemusela báť prípadných odvetných opatrení alebo ich utrpieť. Na druhej strane by jej toto pracovné voľno z osobných dôvodov umožnilo znovu nadobudnúť dôveru v jej riadiace schopnosti prostredníctvom nastúpenia do podniku alebo jeho založenia.
- 20 Dňa 26. októbra 2016 žalobkyňa tiež podala na základe interných predpisov Banky sťažnosť (ďalej len „sťažnosť“), ktorej cieľom bolo odsúdenie prejavov správania nového riaditeľa voči nej ako v prvom rade predstavujúcich psychické obťažovanie v zmysle článkov 3.6 a 3.6.1 etického kódexu a porušenie interných predpisov o rešpektovaní dôstojnosti. Subsidiárne sa žalobkyňa domnievala, že tieto prejavy správania porušovali články 1.1, 3.1, 3.3 a 3.5 etického kódexu.

1 Skryté dôverné údaje.

21 V ten istý deň, 26. októbra 2016, žalobkyňa na základe článku 1.5.1 etického kódexu v spojení s „politikou chráneného oznamovania“ prijatou Bankou 21. januára 2009 (ďalej len „politika chráneného oznamovania“) oznámila prejavy správania nového riaditeľa, ktoré podľa nej nasvedčovali politike nedodržiavania rovnosti príležitostí v zmysle článku 1.2 uvedeného kódexu a diskriminácii na základe pohlavia v zmysle článku 1.3 toho istého kódexu (ďalej len „chránené oznámenie“). Žalobkyňa mala výhrady v podstate voči skutočnosti, že zo šiestich zamestnankýň predmetného oddelenia, ktoré zastávali vedúce funkcie, boli štyri nahradené zamestnancami mužského pohlavia. Nový riaditeľ sa tak údajne obklopil prevažne mužmi a zaviedol praktiky odporujúce etickému kódexu.

### *O sťažnosti pre psychické obťažovanie a o chránenom oznámení*

22 S vysvetlením, že jej služobný postup sa po nástupe nového riaditeľa do funkcie údajne prudko zastavil, žalobkyňa v sťažnosti uviedla, že nový riaditeľ vyvinul praktiky zamerané na vylúčenie vedúcich zamestnankýň z radov predmetného oddelenia a v tejto súvislosti na „zlomenie“ žalobkyne, ktorá u jeho predchodcu požívala plnú dôveru. Preradením žalobkyne na pracovné miesto bez zodpovedností, ktorého ciele údajne neboli presne definované, ju tak nový riaditeľ údajne „odstavil“.

23 Žalobkyňa ďalej uviedla „rozobratie“ tímu troch osôb, ktorý predtým viedla, novým riaditeľom, spochybnenie legitímnosti žalobkyne pred týmito tromi osobami a opakovanú kritiku voči nej, zadanie činností, ktoré mali v zásade patriť jej, iným osobám, zadržiavanie informácií o vybavovaní spisov, ktorými bola poverená, konkrétne jej nepozvaním na prípravné stretnutia k jednej dôležitej schôdzi s prezidentom Banky, chýbajúcu spätnú väzbu k jej pracovným výkonom, hoci tieto boli novému riaditeľovi na účely takejto spätnej väzby (feedback-u) predložené, a tiež viacero zlomyselných činov, a to aj potom, ako začala čerpať pracovné voľno z dôvodu práceneschopnosti.

24 Pokiaľ ide o poslednú uvedenú skutočnosť, nový riaditeľ žalobkyňu okrem iného údajne agresívnym tónom znevážil pred jej kolegom a priateľom; údajne zvažoval, že napriek lekárskeým osvedčeniam predloženým žalobkyňou požiada oddelenie ľudských zdrojov, aby sa podrobila kontrolnému lekárskeému vyšetreniu; údajne stanovil ročné ciele žalobkyne počas mesiaca jún 2016, hoci práve čerpala pracovné voľno z dôvodu práceneschopnosti, a napokon údajne zverejnil výzvu na predkladanie žiadostí s cieľom obsadiť pracovné miesto žalobkyne, hoci ešte GR ľudských zdrojov neinformovala o tom, že nemala v úmysle po skončení jej voľna z dôvodu práceneschopnosti do jej funkcie znovu nastúpiť.

25 Žalobkyňa ďalej tvrdila, že v rámci výberového konania na miesto vedúceho útvaru bola novým riaditeľom potrestaná. Počas kandidatúry žalobkyne na toto pracovné miesto ju totiž nový riaditeľ 29. júna 2015 údajne informoval, že na konci dňa predstaví novú organizačnú štruktúru predmetného oddelenia. Nový riaditeľ však nebral ohľad na pohovor žalobkyne s výberovou komisiou na miesto vedúceho útvaru, ktorý sa mal konať nasledujúci deň a ktorý by obvykle mal byť pre obsadenie tohto miesta určujúci, a predstavil zamestnancom predmetného oddelenia novú organizačnú štruktúru oddelenia, ktorá žalobkyňu na pozícii vedúceho útvaru neuvádzala, čo podľa nej preukazuje, že nový riaditeľ už bol rozhodnutý, že ju z tohto výberového konania vyradí.

26 Žalobkyňa ďalej novému riaditeľovi dala za vinu nemiestne, agresívne, pohrdavé a obviňujúce poznámky, aj počas schôdzí, a vyjadrovanie nezmyselných, prehnaných a zmätených žiadostí, ako aj kritiky jej osoby počas jej neprítomnosti. Nový riaditeľ údajne konkrétne vyhlásil, že zamestnanci Banky by sa nemali sťažovať, pretože mali šťastie, že mali také pozície a mzdy, aké mali. Okrem toho údajne uviedol, že nerozumel, prečo po jeho nástupe do funkcie riaditeľa nemohol, na rozdiel od toho, čo si mohol dovoliť vo svojej predchádzajúcej funkcii, ľubovoľne prepustiť zamestnancov, ktorí mu nevyhovovali.

- 27 Žalobkyňa taktiež odsúdila na jednej strane prípady protekcionizmu v prospech niektorých zamestnancov, predovšetkým osôb, ktoré predtým pracovali v inej medzinárodnej organizácii a ktorých nábor nový riaditeľ údajne uľahčil, a na druhej strane kritický alebo ľahostajný prístup k práci, vrátane práce žalobkyne, vykonávanej tými zamestnancami, ktorí boli v oddelení zamestnaní už pred jeho nástupom do funkcie riaditeľa.
- 28 Žalobkyňa tak v závere svojej sťažnosti Banku požiadala:
- po prvé, aby v súlade s internými predpismi o rešpektovaní dôstojnosti nariadila začatie administratívneho vyšetrovania s cieľom preskúmať skutočnosti uvedené v sťažnosti a zahŕňajúceho výsluch žalobkyne, svedkov, ktorých mala v úmysle označiť, a akejkoľvek inej osoby, ktorá mala znalosť skutkového stavu,
  - po druhé, aby formálne konštatovala, že tieto skutočnosti predstavovali psychické obťažovanie jej osoby a prípadne iných zamestnancov,
  - po tretie, aby na základe článku 38 poriadku zamestnancov rozhodla o začatí disciplinárneho konania voči osobe alebo osobám, ktoré musia niesť zodpovednosť, predovšetkým voči novému riaditeľovi, pokiaľ sa on sám nerozhodne z vlastnej iniciatívy z funkcie odstúpiť,
  - po štvrté, aby vyhovelá týmto požiadavkám:
    - aby jej poskytla pracovné voľno z osobných dôvodov v trvaní dvoch rokov,
    - aby ju po jej návrate z pracovného voľna z osobných dôvodov ustanovila do funkcie vedúcej útvaru, buď v predmetnom oddelení, alebo v inom oddelení, pokiaľ by malo predmetné oddelenie naďalej zostať pod vedením nového riaditeľa,
    - aby jej navrhla primerané finančné odškodnenie na náhradu jednak nemajetkovej ujmy, ktorá jej vznikla v dôsledku skutočností, na ktoré sa vo svojej sťažnosti sťažovala, a jednak majetkovej ujmy vyplývajúcej z ušlého zárobku v dôsledku toho, že nebola povýšená na pozíciu vedúcej útvaru, ako sa dalo očakávať podľa jej služobného záznamu z čias vedenia bývalého riaditeľa predmetného oddelenia a podľa jeho posúdenia.
- 29 V ten istý deň, 26. októbra 2016, žalobkyňa podala na základe článku 1.5.1 etického kódexu aj chránené oznámenie, v ktorom nahlásila politiku nového riaditeľa uplatňovanú v rokoch 2015 a 2016, ktorá nebola GR ľudských zdrojov spochybnená a ktorá smerovala k porušeniu rovnosti príležitostí v zmysle článku 1.2 etického kódexu, a diskrimináciu na základe pohlavia v zmysle článku 1.3 tohto kódexu.

### ***O vyšetrovacom konaní***

- 30 V e-maile z 3. novembra 2016 generálny riaditeľ a zároveň vedúci oddelenia ľudských zdrojov generálneho riaditeľstva ľudských zdrojov (ďalej len „vedúci oddelenia ľudských zdrojov“) žalobkyňu požiadal o vyjadrenie, či mala v úmysle označiť svedkov na predvolanie v rámci vyšetrovacieho konania a či si želala oznámenie, ktorým sa mal nový riaditeľ upovedomiť o sťažnosti voči nemu, vypracovať sama alebo či jej postačovalo, že k návrhu tohto oznámenia vypracovanému jeho oddelením predloží pripomienky. V e-mailovej odpovedi zo 6. novembra 2016 žalobkyňa uviedla, že podľa článku 3 písm. a) a článku 4 písm. a) pravidiel vyšetrovacieho konania v oblasti politiky dôstojnosti v zamestnaní je generálne riaditeľstvo povinné toto oznámenie vypracovať na jeho vlastnú zodpovednosť na základe sťažnosti žalobkyne a dôkazov, ktoré boli na podporu tejto sťažnosti predložené. E-mailom z 9. novembra 2016 zaslal právnik GR ľudských zdrojov žalobkyňi návrh predmetného oznámenia a vyzval ju na predloženie jej prípadných pripomienok, čo žalobkyňa odmietla



urobiť, pričom v e-maile z 11. novembra 2016 pripomenula, že takýto postup by bol v rozpore s uplatniteľnými ustanoveniami, ktoré vypracovaním tohto oznámenia, ktoré sa má osobe obvinenej v sťažnosti zaslať, poverujú GR ľudských zdrojov.

- 31 Dňa 17. novembra 2016 právny zástupca žalobkyne kontaktoval Banku s cieľom rokovať o podmienkach prípadného zmieru.
- 32 Dňa 18. novembra 2016 generálny tajomník Banky a vedúci oddelenia ľudských zdrojov spoločným listom potvrdili doručenie žiadostí žalobkyne obsiahnutých v liste jej právneho zástupcu z predchádzajúceho dňa. V tejto súvislosti žalobkyňu informovali, že preskúmaním tvrdení žalobkyne bolo poverený útvar Banky pre kontrolu dodržiavania legislatívy. O možnosti vyriešenia sporu zmluvou uviedli, že vzhľadom na prebiehajúce administratívne konania a závažnosť uvádzaných skutočností Banka nemohla žiadosti žalobkyne vyhovieť. Konkrétne, pokiaľ ide o žiadosť o náhradu škody, ktorú žalobkyňa uviedla, táto sa im zdala predčasná, keďže prípadná pravdivosť uvádzaných skutočností ešte nebola v konaniach preukázaná.
- 33 Listom z 22. novembra 2016 bola žalobkyňa vedúcim oddelenia ľudských zdrojov a riaditeľom oddelenia sociálnych vzťahov a administratívnych služieb informovaná, že Banka sa rozhodla jej žiadosti o pracovné voľno z osobných dôvodov vyhovieť na obdobie od 1. decembra 2016 do 31. decembra 2018, a to výlučne z dôvodu uvedeného žalobkyňou, ktorý sa týkal jej plánu nastúpiť do podniku alebo ho založiť.
- 34 Dňa 25. novembra 2016 boli v súlade s politikou dôstojnosti v zamestnaní vymenovaní traja členovia vyšetrovacieho výboru zriadeného v rámci vyšetrovacieho konania. V tomto prípade išlo o profesora práva, psychológa pracujúceho pre luxemburskú vládu a bývalého riaditeľa ľudských zdrojov Banky v tom čase už na dôchodku.
- 35 Dňa 2. decembra 2016 žalobkyňa zaslala GR ľudských zdrojov mená siedmich svedkov, ktorých chcela, aby vyšetrovací výbor vypočul, pričom vyšetrovací výbor už informovala aj o tom, že počas stretnutia by jej pomáhali jej právny zástupca a jej manžel.
- 36 Dňa 5. decembra 2016 bola informovaná, že tento zoznam bol zaslaný vyšetrovaciemu výboru, ktorý mal rozhodnúť o tom, ako sa táto žiadosť vybaví. Žalobkyňa bola v tejto súvislosti taktiež vyzvaná, aby v súlade s politikou dôstojnosti v zamestnaní určila len jednu osobu, ktorá by jej počas stretnutia s vyšetrovacím výborom pomáhala, pričom jej však bolo odporúčané z tejto voľby členov rodiny vynechať.
- 37 Dňa 5. decembra 2016 žalobkyňa predložila doplňujúce dokumenty, predovšetkým správu od jej psychiatra osvedčujúcu, že v dôsledku prejavov správania nového riaditeľa, ktorým bola vystavená, sa u nej prejavil syndróm vyhorenia. Okrem toho v ten istý deň formálne požiadala, aby jej mohol právne asistovať jej právny zástupca a morálne ju podporovať jej manžel.
- 38 Dňa 9. decembra 2016 bola žalobkyňa okrem iného informovaná o rozhodnutí vyšetrovacieho výboru vypočuť len troch zo siedmich svedkov, ktorých navrhla, a o odmietnutí založiť do spisu informácie, ktoré zaslala 5. decembra 2016, z dôvodu oneskoreného podania. Ďalej bola informovaná o tom, že vyšetrovací výbor súhlasil s tým, že jej mali asistovať tie dve osoby, ktoré uviedla.
- 39 Dňa 12. decembra 2016 žalobkyňa podala proti tomuto procesnému rozhodnutiu námietku. Z následných e-mailov v podstate vyplýva, že vyšetrovací výbor napokon súhlasil s tým, že preskúma dokumenty predložené 2. decembra 2016, že žalobkyňa bola oprávnená do spisu založiť písomné svedectvá štyroch svedkov, ktorých vyšetrovací výbor odmietol vypočuť, a že sa na základe vzájomnej dohody medzi Bankou a žalobkyňou rozhodol, že výsluchy pred vyšetrovacím výborom sa budú nahrávať, ale že po prijatí rozhodnutia prezidenta Banky v prejednávanej veci sa tieto nahrávky zničia.

- 40 Vyšetrovací výbor 4. januára 2017 vypočul žalobkyňu, nového riaditeľa a troch svedkov, ktorých žalobkyňa označila. Následne vyšetrovací výbor žalobkyňu vyzval, aby odpovedala na jednu poslednú písomnú otázku, čo táto listom jej právneho zástupcu z 8. februára 2017 urobila.
- 41 Predtým, 6. februára 2017, však žalobkyňa prostredníctvom svojho právneho zástupcu zaslala prezidentovi Banky a tiež ôsmim ďalším adresátom zamestnaným v EIB poštou a e-mailom list, v ktorom odsúdila nedostatky vo fungovaní politiky chráneného oznamovania EIB, keďže do tej doby stále nedostala odpoveď na ňou podané chránené oznámenie o politike nového riaditeľa, ktorá podľa nej predstavovala narušenie rovnosti príležitostí a diskrimináciu na základe pohlavia. Na záver tohto listu vyzvala prezidenta Banky, aby toto chránené oznámenie preskúmal a aby do 1. marca 2017 prijal nevyhnutné predbežné alebo konečné opatrenia. Žalobkyňa sa vyjadrila, že podľa bodu III.2 písm. d) politiky chráneného oznamovania by v prípade potreby bola nútená obrátiť sa na ombudsmana Európskej únie.

### *O správe z vyšetrovania*

- 42 Dňa 15. marca 2017 vyšetrovací výbor prijal svoju správu (ďalej len „správa“), v ktorej konštatoval, že zo skutočností uvedených žalobkyňou v jej sťažnosti bolo možné za psychické obťažovanie objektívne považovať dve veci, a síce jednak skutočnosť, že nový riaditeľ poskytol na žiadosti žalobkyne, aby bola zadefinovaná jej nová úloha v predmetnom oddelení, neadekvátnu písomnú odpoveď, a jednak nesplnenie povinnosti nového riaditeľa stanoviť spoločne so žalobkyňou jej ciele jeden rok vopred. Vyšetrovací výbor navyše dospel k záveru, že pôsobenie týchto prejavov správania predstavujúcich psychické obťažovanie bolo umocnené neschopnosťou nového riaditeľa poskytnúť žalobkyňi adekvátne vyjadrenie k prideleniu určitých úloh a tiež jednoznačné informácie.
- 43 Vo zvyšnej časti vyšetrovací výbor preskúmal jednu po druhej skutočnosť uvedené žalobkyňou v jej sťažnosti, no s výnimkou tých, ktoré boli uvedené v predchádzajúcom bode tohto rozsudku, nebol presvedčený o tom, že mohli patriť pod pojem „psychické obťažovanie“.
- 44 Pokiaľ ide o zrušenie trojčlenného tímu, ktorého vedením bola žalobkyňa poverená, vyšetrovací výbor obzvlášť poznamenal, že to bolo plánované v reorganizačnom pláne predmetného oddelenia, ktorý bol schválený Výkonnou radou Banky. Navyše, pokiaľ ide o obsadenie pracovného miesta vedúceho útvaru, vyšetrovací výbor konštatoval, že nový riaditeľ v tejto súvislosti využil výberové konanie, hoci v rámci Banky riaditeľa mohli niekomu zveriť zodpovednosť vedúceho útvaru bez toho, aby tento prešiel výberovým konaním pred komisiou. Za týchto okolností vyšetrovací výbor dospel k záveru, že aj keď mohlo byť poľutovaniahodné, že nový riaditeľ zverejnil novú organizačnú štruktúru oddelenia deň pred pohovorom žalobkyne na pracovné miesto vedúceho predmetného útvaru, vyšetrovací výbor nemohol v tomto ohľade konštatovať nezrovnalosť, o to viac, že žalobkyňa sa v tomto výberovom konaní nedostala na druhé miesto a výberová komisia svoje rozhodnutie zamietnuť jej kandidatúru odôvodnila jej výkonom na pohovore. Dospel tak k záveru, že v tomto ohľade nebolo možné psychické obťažovanie konštatovať.
- 45 Pokiaľ ide o okolnosť, že nový riaditeľ spochybnil úlohu žalobkyne ako vedúcej tímu v predmetnom oddelení a z hierarchie vyplývajúcu výsadu žalobkyne stanovovať ciele pre troch členov tohto tímu a tiež týchto členov hodnotiť, vyšetrovací výbor konštatoval, že hoci tieto spochybnenia a kritiky zo strany nového riaditeľa neboli na mieste, podľa všetkého k nim došlo len pri jednej príležitosti, čiže nemohli byť považované za formu psychického obťažovania.
- 46 Pokiaľ ide o zadefinovanie funkcie žalobkyne v rámci predmetného oddelenia po jeho reštrukturalizácii, vyšetrovací výbor sa domnieval, že nový riaditeľ mal ako jej nadriadený povinnosť odpovedať na otázky, ktoré žalobkyňu znepokojovali. Podľa vyšetrovacieho výboru tak bolo nedostatočné spresnenie novej úlohy a ročných cieľov žalobkyne nielen prejavom slabého manažmentu (poor management), ale taktiež podkopávalo sebaúctu a sebadôveru adresátky takéhoto správania, keď táto pri viacerých

príležitostiach výslovne požiadala o konkrétne rady a usmernenia. Za týchto okolností vyšetrovací výbor dospel k záveru, že to, že žalobkyni neboli včas poskytnuté informácie o opise jej pozície a o cieľoch, ktoré jej boli pridelené, predstavovalo psychické obťažovanie.

- 47 Pokiaľ ide o skutočnosť, že nový riaditeľ pridelený iným osobám určité úlohy, ktoré boli kedysi zverené žalobkyni, keď bola priamo pridelená k predchádzajúcemu riaditeľovi, vyšetrovací výbor uviedol, že nebolo jasné, do akej miery boli tieto úlohy v skutočnosti zverené iným osobám. Aj keď sa v tejto súvislosti domnieval, že nedostatok adekvátnej komunikácie medzi nariadenými a podriadenými poukazoval na „slabý manažment“ (poor management), konštatoval, že tento nedostatok nezodpovedal definícii psychického obťažovania, aj keby mohol prispieť k umocneniu pôsobenia psychického obťažovania vyplývajúceho z toho, že chýbal opis pozície žalobkyne a pridelené ciele.
- 48 Pokiaľ ide o údajné zadržiavanie informácií zo strany nového riaditeľa, vyšetrovací výbor to odsúdil, no konštatoval, že to psychické obťažovanie nepredstavovalo.
- 49 Pokiaľ ide o to, že nový riaditeľ na e-maily a otázky žalobkyne nereagoval a nekomentoval ich, vyšetrovací výbor zistil, že nový riaditeľ usporiadal viacero schôdzí za prítomnosti žalobkyne, čiže nebolo možné konštatovať snahu o zbavenie sa žalobkyne. Vyšetrovací výbor preto usúdil, že uvedené správanie nebolo možné označiť za formu psychického obťažovania.
- 50 Pokiaľ ide o skutočnosť, že nový riaditeľ mal v úmysle žalobkyňu požiadať, aby sa podrobila lekárskemu vyšetreniu ako legitímnemu prostriedku, ktorým Banka v rámci správy o čerpaní predĺženého voľna z dôvodu pracovnej neschopnosti disponovala, vyšetrovací výbor konštatoval, že nový riaditeľ k tomuto opatreniu nepristúpil, keďže nakoniec od žalobkyne nepožadoval, aby sa takémuto vyšetreniu podrobila. Vyšetrovací výbor tak dospel k záveru, že v tom „odôvodnenie obťažovania“ nespočívalo.
- 51 Pokiaľ ide o prijatie cieľov pre žalobkyňu počas jej práceneschopnosti, vyšetrovací výbor sa s poukázaním na to, že zdravotná služba Banky novému riaditeľovi a vedúcemu dotknutej divízie odporučila žalobkyňu v tejto veci počas jej pracovného voľna z dôvodu práceneschopnosti nekontaktovať, domnieval, že v tom „odôvodnenie obťažovania“ nespočívalo. Žalobkyňa takisto nemohla Banke vytýkať, že zverejnila jej pracovné miesto ako voľné, keďže ona sama bola dlhodobo práceneschopná.
- 52 Pokiaľ ide o výhradu týkajúcu sa agresívneho vyjadrovania sa nového riaditeľa, vyšetrovací výbor konštatoval, že žalobkyňa toto tvrdenie dostatočne nepreukázala, najmä vzhľadom na skôr priateľský, ak nie zdvorilý, tón e-mailov zaslaných žalobkyni novým riaditeľom.
- 53 Pokiaľ ide o prejavy neprimeranej kritiky zo strany nového riaditeľa voči žalobkyni, vyšetrovací výbor usúdil, že vyslovené poznámky nepredstavovali psychické obťažovanie. Pokiaľ ide o skutočnosť, že nový riaditeľ predčasne prerušil schôdzu, ktorá sa konala medzi zástupcom generálneho tajomníka Banky, žalobkyňou a ním, vyšetrovací výbor dospel k záveru, že nový riaditeľ sa mohol vzhľadom na elementárne otázky, ktoré žalobkyňa počas stretnutia položila, domnievať, že sa na danú tému dostatočne nepripravila. Z toho vyplýva, že k udalosti došlo len jedenkrát (a single event) a „vyšetrovací výbor nem[ohol] súhlasiť s tým, že toto by mohlo predstavovať obťažovanie“.
- 54 Vyšetrovací výbor taktiež zamietol ako nedôvodné sťažnosti žalobkyne týkajúce sa údajných žiadostí o informácie, ktoré jej nový riaditeľ údajne zaslal, pričom jej neposkytol dostatočné informácie o účele týchto žiadostí a ich naliehavosti. Takisto pokiaľ ide o poznámky, ktoré nový riaditeľ údajne pred ostatnými kolegami vyslovil, jednak na adresu osoby žalobkyne a jednak na tému pracovných podmienok v Banke, vyšetrovací výbor nebol presvedčený, že sťažnosti žalobkyne boli dôvodné.

- 55 Pokiaľ ide o okolnosť, že nový riaditeľ, snažiac sa vykryť nedostatok odborných znalostí v predmetnom oddelení mobilizáciou nových zamestnancov zvonku, svoju pozornosť sústredil na tieto osoby a hrozilo tak, že dlhšie pôsobiaci zamestnanci sa budú cítiť diskriminovaní, vyšetrovací výbor konštatoval, že i keď situáciu už pôsobiacim zamestnancom adekvátne nevysvetlil, takéto správanie nového riaditeľa nepredstavovalo psychické obťažovanie.
- 56 Vyšetrovací výbor pripustil, že žalobkyňa v dôsledku svojej profesijnej situácie subjektívne trpela a ešte stále trpí, a dospel k záveru, že novému riaditeľovi bolo možné vytknúť jeho slabé riadiace a komunikačné zručnosti. Vyšetrovací výbor však konštatoval, že nový riaditeľ, hoci bol on sám pod značným tlakom vykonať rozsiahlu reštrukturalizáciu predmetného oddelenia a pritom zabezpečiť kontinuitu každodenných operácií, si bol vedomý nespokojnosti pociťovanej žalobkyňou z dôvodu straty funkcie vedúcej tímu, a preto mal zdvojnásobiť svoju snahu o objasnenie jej novej úlohy v predmetnom oddelení. Nový riaditeľ jej však nový opis jej pozície naopak poskytol až potom, ako začala čerpať pracovné voľno z dôvodu práceneschopnosti. Jeho štýl riadenia a jeho nedostatočná citlivosť voči žalobkyňi počas viac ako dvoch rokov tak podľa vyšetrovacieho výboru oslabilo jej sebaúctu, sebadôveru a výkonnosť.
- 57 Na konci svojej správy vyšetrovací výbor prezidentovi Banky odporučil jednak nového riaditeľa požiadať, aby sa žalobkyňi formálne a písomne ospravedlnil, a jednak ho požiadať, aby zohľadňoval vplyv svojho postoja na ostatných zamestnancov, v čom by bol podporený profesijným poradcom poskytnutým EIB, ktorý by mu pomohol účinne si uvedomiť pôsobenie jeho štýlu riadenia a/alebo komunikácie a vybudovať si väčšiu empatiu voči zamestnancom pod jeho vedením.
- 58 Vyšetrovací výbor dodal, že prezident Banky mohol žiadať formálne začatie disciplinárneho konania na základe politiky dôstojnosti v zamestnaní v prípade, že by nový riaditeľ vyššie uvedené opatrenia nedodrжал, alebo v prípade, že by bola voči nemu do troch rokov od rozhodnutia prezidenta Banky podaná ďalšia sťažnosť, ktorá by bola vyšetrovacím výborom vyhlásená za dôvodnú.

### ***O napadnutom rozhodnutí a o opatreniach na jeho vykonanie***

- 59 Rozhodnutím z 20. marca 2017 (ďalej len „napadnuté rozhodnutie“) prezident EIB žalobkyňu informoval o ukončení vyšetrovacieho konania a spolu so zaslaním správy vyšetrovacieho výboru jej oznámil, že nového riaditeľa informoval o tom, že v prípade, ak bude voči nemu v budúcnosti podaná nová sťažnosť, ktorá bude vyšetrovacím výborom považovaná za dôvodnú, začne voči nemu disciplinárne konanie. Ďalej žalobkyňi oznámil jednak skutočnosť, že požiadal nového riaditeľa, aby sa jej formálne ospravedlnil za utrpenie, ktoré jej spôsobil, a jednak to, že poveril oddelenie ľudských zdrojov, aby preskúmalo možnosť profesijného poradenstva pre nového riaditeľa týkajúceho sa jeho štýlu riadenia a komunikácie.
- 60 Listom z 23. marca 2017 zaslaným prezidentovi EIB a v kópii e-mailom prezidentovi EIB, ako aj generálnemu tajomníkovi EIB, riaditeľovi oddelenia pre sociálne vzťahy a administratívne služby a vedúcemu odboru sociálnych vzťahov a vhodných pracovných podmienok žalobkyňa poprela zákonnosť napadnutého rozhodnutia, pričom zdôraznila na jednej strane to, že sa zakladalo na uplatnení nesprávneho výkladu pojmu psychického obťažovania a na neúplnej a čiastočne si odporujúcej analýze, či dokonca na nesprávnom posúdení sporných skutočností, a na druhej strane to, že postih, ktorý bol týmto rozhodnutím pre nového riaditeľa stanovený, bol vzhľadom na závažnosť prejavov správania v prejednávanej veci neprimeraný. Ďalej požadovala, aby jej najneskôr do 25. apríla 2017 útvary EIB zaslali písomné ospravedlnenie nového riaditeľa a predostreli jej prípadný návrh na náhradu jej majetkovej a nemajetkovej ujmy.
- 61 Listom z 10. apríla 2017 podpísaným vedúcim oddelenia ľudských zdrojov spoločne s riaditeľom oddelenia sociálnych vzťahov a administratívnych služieb táto žalobkyňa v rámci odpovede na e-mail jej právneho zástupcu z 8. marca 2017 informovali, že konanie o chránenom oznámení na základe

politiky dôstojnosti v zamestnaní práve prebiehalo, a preto v tomto štádiu nemohlo byť jej žiadosti o urovanie sporu zmierom vyhovené. Ďalej v rámci tejto korešpondencie obaja podpísaní uviedli, že právny zástupca žalobkyne svoj list zo 6. februára 2017, uvedený v bode 41 tohto rozsudku, zaslal viacerým osobám napriek tomu, že predmet tohto listu bol prísne dôverný a mohol ovplyvniť profesijnú povesť zamestnanca EIB. Taktiež tohto právneho zástupcu informovali, že tento postup mohol byť porušením základných pravidiel dôvernosti v rámci vyšetrovacieho konania a spôsobiť ujmu kolegom žalobkyne, ktorí boli do tohto konania zapojení. V dôsledku toho bol právny zástupca žalobkyne informovaný o tom, že Banka preskúma právne možnosti prípadných žalôb, ktoré možno predložiť luxemburským orgánom na nápravu tejto situácie, ako aj možnosti prípadných interných opatrení v rámci Banky.

- 62 Listom z 13. apríla 2017 právny zástupca žalobkyne od vedúceho oddelenia ľudských zdrojov okrem iného požadoval po prvé, aby do 25. apríla 2017 formálne vzal späť svoju hrozbu uvedenú v liste z 10. apríla 2017, že voči žalobkyni prijme interné opatrenia z dôvodu údajného porušenia povinnosti zachovávať mlčanlivosť, po druhé, aby sa voči novému riaditeľovi začalo disciplinárne konanie z dôvodu, že ešte stále nevyhovel postihu, ktorý spočíval v predložení listu s ospravedlnením, a po tretie, aby vypracoval návrh na náhradu škody vzniknutej žalobkyni vo výške ročnej mzdy.
- 63 Listom z 9. mája 2017 Banka žalobkyni zaslala list datovaný 3. mája 2017, v ktorom nový riaditeľ pre žalobkyňu okrem iného uviedol po prvé, že mu bolo „skutočne ľúto utrpenia, ktoré jej jeho nejednoznačnosť pri stanovení cieľov na rok 2015 a pri zedefinovaní jej novej úlohy v [predmetnom] oddelení spôsobila“, po druhé, že akceptuje závery prijaté vyšetrovacím výborom, ktorými sa konštatuje, že došlo k psychickému obťažovaniu, a po tretie, že dúfa, že napriek tejto neľahkej skúsenosti budú môcť „v budúcnosti položiť základy plodnej a pozitívnej spolupráce“. V liste z 9. mája 2017 bola žalobkyňa taktiež informovaná o začatí profesijného poradenstva pre nového riaditeľa, ktoré sa v napadnutom rozhodnutí uvádza.
- 64 Listom z 2. júna 2017 žalobkyňa na základe článku 41 poriadku zamestnancov predložila žiadosť o zmierovacie konanie, v ktorej zmierovací výbor žiadala, aby čiastočne zrušil napadnuté rozhodnutie v rozsahu, v akom minimalizovalo jednak závažnosť skutočností zakladajúcich predmetné psychické obťažovanie a jednak závažnosť postihu, ktorý bol v prejednávanej veci uložený. Taktiež sa domáhala odškodnenia po prvé za ujmu, ktorá jej predmetným obťažovaním vznikla, vo výške 121 992 eur, po druhé za nemajetkovú ujmu, ktorá jej vznikla z dôvodu nedostatkov administratívnych postupov, vo výške 25 000 eur, a po tretie za ujmu vyplývajúcu z údajného porušenia nezávislosti konania o chránenom oznamovaní zo strany vedúceho oddelenia ľudských zdrojov a taktiež vyplývajúcu z hrozby alebo zastrážovania obsiahnutého v liste z 10. apríla 2017, a to vo výške 25 000 eur.

### **Konanie a návrhy účastníkov konania**

- 65 Žalobkyňa návrhom podaným do kancelárie Všeobecného súdu 15. júna 2017 podala žalobu, na základe ktorej sa začalo toto konanie.
- 66 Žalobkyňa navrhuje, aby Všeobecný súd:
- čiastočne zrušil napadnuté rozhodnutie,
  - uložil EIB povinnosť odškodniť ju vo výške príslušných súm 121 992 eur, 25 000 eur a 25 000 eur, ako náhradu nemajetkovej ujmy, ktorá jej vznikla,
  - uložil EIB povinnosť nahradiť trovy konania.

- 67 EIB navrhuje, aby Všeobecný súd:
- zamietol žalobu,
  - uložil žalobkyni povinnosť nahradiť všetky trovy konania.
- 68 Všeobecný súd (prvá komora) podľa článku 106 ods. 3 rokovacieho poriadku Všeobecného súdu rozhodol, že sa o žalobe rozhodne bez ústnej časti konania, keďže účastníci konania nepodali žiadosť o nariadenie pojednávania podľa článku 106 ods. 1 rokovacieho poriadku a keďže sa domnieva, že má na základe písomností v spise dostatok informácií.

## Právny stav

### *Úvodné pripomienky k vlastným podmienkam zamestnávania Banky a k dodržaniu vlastného postupu pred podaním žaloby na Banku*

- 69 Na úvod je potrebné pripomenúť, že zamestnanci Banky nepodliehajú Služobnému poriadku úradníkov Európskej únie, ktorý vyplýva z nariadenia Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 259/68 z 29. februára 1968, naposledy zmeneného nariadením Európskeho parlamentu a Rady (EÚ, Euratom) č. 1023/2013 z 22. októbra 2013 (ďalej len „služobný poriadok úradníkov“), ani podmienkam zamestnávania ostatných zamestnancov Európskej únie podľa znení článkov 270 a 336 ZFEÚ.
- 70 Zamestnanci Banky totiž patria pod odlišný normatívny korpus, v danom prípade pod poriadok zamestnancov prijatý na základe článku 31 rokovacieho poriadku Banky, ktorý bol prijatý podľa článku 7 ods. 3 písm. h) protokolu č. 5 pripojeného k Zmluve o EÚ a k Zmluve o FEÚ.
- 71 Pokiaľ ide o vlastný postup pred podaním žaloby vo veciach vzťahujúcich sa na Banku, na rozdiel od toho, čo platilo do 1. júla 2013 (rozsudky z 27. apríla 2012, De Nicola/EIB, T-37/10 P, EU:T:2012:205, bod 75, a z 19. júla 2017, Dessi/EIB, T-510/16, neuverejnený, EU:T:2017:525, body 21 až 34), článok 41 poriadku zamestnancov už stanovuje, že vykonanie zmierovacieho konania je pred podaním žaloby na Banku na základe tohto ustanovenia obligatórne.
- 72 V tomto ohľade žalobkyňa tvrdila, že tak, ako o tom informovala prezidenta Banky listom zo 14. júna 2017, EIB v tomto prípade nevymenovala člena zmierovacieho výboru v lehote jedného týždňa uvedenej v článku 41 poriadku zamestnancov, ktorá začala plynúť, keď žalobkyňa podala svoju žiadosť o zmier 2. júna 2017.
- 73 Hoci prezident Banky vo svojej odpovedi v liste z 26. júla 2017 uznal, že toto vymenovanie v danej lehote nevykonaný, tvrdil, že táto lehota jedného týždňa bola len orientačná, takže nevymenovanie člena zmierovacieho výboru Bankou nemohlo predstavovať jeden z dvoch dôvodov neúspechu zmierovacieho konania, ktoré sú taxatívne vymenované v článku 41 poriadku zamestnancov. V priebehu súdneho konania však Banka nepoprela prípustnosť tejto žaloby z dôvodu nevykonania zmierovacieho konania uvedeného v tomto článku.
- 74 V tejto súvislosti, keďže nevymenovanie člena, ktorý mal byť súčasťou zmierovacieho výboru a ktorý mal následne na základe vzájomnej dohody s členom vymenovaným žalobkyňou vybrať tretieho člena tohto výboru, Bankou je prekážkou akéhokoľvek riadneho zriadenia zmierovacieho výboru, treba konštatovať, že nevymenovanie tohto člena Bankou v lehote jedného týždňa uvedenej v článku 41 poriadku zamestnancov robí zmierovacie konanie neúspešným.

- 75 Preto v prejednávanej veci a pokiaľ ide o návrhy na zrušenie napadnutého rozhodnutia a s nimi spojené návrhy na náhradu škody je potrebné uviesť, že ku dňu podania žaloby už bolo zmierovacie konanie v skutočnosti neúspešné z dôvodu, že Banka za seba nevymenovala člena zmierovacieho výboru v lehote, ktorá jej bola článkom 41 poriadku zamestnancov stanovená. Z toho vyplýva, že žalobkyňa spor týkajúci sa týchto návrhov účinne predložila na zmierovacie konanie pred podaním žaloby, ktorá teda v každom prípade nie je predčasná.
- 76 Po týchto spresneniach je teraz potrebné postupne preskúmať návrhy na zrušenie a návrhy na náhradu škody.

### ***O návrhoch na čiastočné zrušenie napadnutého rozhodnutia***

- 77 Na úvod žalobkyňa spresňuje, že jej návrhy na zrušenie napadnutého rozhodnutia sa týkajú len toho, že prezident Banky jednak odmietol označiť postupy uvedené žalobkyňou a obsiahnuté v bodoch 20 až 25, 31, 34, 46, 50 a 51 správy (ďalej len „prejavy správania, ktoré sú ešte sporné“) za psychické obťažovanie, jednak odmietol začať disciplinárne konanie proti novému riaditeľovi a jednak nariadil, aby napadnuté rozhodnutie zostalo prísne dôverné vo vzťahu k viceprezidentom Banky.
- 78 Žalobkyňa tak na podporu svojich návrhov na zrušenie, ktoré sú takto vymedzené, uvádza tri žalobné dôvody založené, v danom poradí:
- po prvé na nesprávnych právnych posúdeniach a zjavne nesprávnych posúdeniach pri označení prejavov správania, ktoré sú ešte sporné,
  - po druhé na nesprávnom právnom posúdení spojenom s tým, že sa voči novému riaditeľovi nezačalo disciplinárne konanie,
  - po tretie na nesprávnych právnych posúdeniach a zjavne nesprávnych posúdeniach, pokiaľ ide o povinnosť žalobkyne ako obeť zachovať mlčanlivosť o napadnutom rozhodnutí.

### *O prvom žalobnom dôvode založenom na nesprávnych právnych posúdeniach a zjavne nesprávnych posúdeniach pri označení prejavov správania, ktoré sú ešte sporné*

- 79 V rámci prvého žalobného dôvodu žalobkyňa v dvoch samostatných častiach tvrdí na jednej strane to, že vyšetrovací výbor sa dopustil nesprávneho právneho posúdenia, keď konštatoval, že na to, aby mohli byť niektoré z prejavov správania, ktoré sú ešte sporné, označené za psychické obťažovanie, bolo potrebné, aby sa tieto prejavy správania opakovali, a na druhej strane to, že na rozdiel od toho, čo sa v správe uvádza, niektoré z prejavov správania, ktoré sú ešte sporné, objektívne predstavovali psychické obťažovanie.

#### *– O prvej časti prvého žalobného dôvodu*

- 80 Na podporu prvej časti prvého žalobného dôvodu žalobkyňa tvrdí, že závery vyšetrovacieho výboru uvedené v bodoch 25, 34 a 46 správy a potvrdené prezidentom Banky v napadnutom rozhodnutí sú nesprávne, keďže vyšetrovací výbor sa pri odmietnutí označiť prejavy správania uvedené v týchto bodoch za psychické obťažovanie obmedzil na konštatovanie, že k nim došlo iba jedenkrát.
- 81 Žalobkyňa pritom tvrdí, že v zmysle článku 3.6.1 etického kódexu sa požiadavka opakovania netýka zopakovania presne toho istého činu, ale počas pomerne dlhého obdobia sa opakujúceho výskytu prejavov nepriateľstva vyplývajúcich z viacerých činov alebo prejavov správania, ktoré nemusia byť

úplne rovnaké. Akýkoľvek opačný výklad by viedol k výsledku, ktorý je podľa nej absurdný, že osoba, ktorej bolo viacero nepriateľských činov určených, by sa za obeť psychického obťažovania nepovažovala len z toho dôvodu, že tieto prejavy správania neboli úplne rovnaké.

- 82 Prezident Banky sa tak dopustil nesprávneho právneho posúdenia, keď v napadnutom rozhodnutí vylúčil, že by prejavy správania spočívajúce v ohováraní, zadržívaní informácií a slovnej agresii, ktoré boli v danom poradí preskúmané v bodoch 25, 34 a 46 správy, mohli predstavovať psychické obťažovanie alebo že by mohli umocniť prejavy psychického obťažovania konštatované v správe vyšetrovacieho výboru.
- 83 Žalobkyňa na doplnenie uvádza, že pokiaľ ide o ohováranie, ktorého bola údajne predmetom, k takémuto prejavu správania došlo v apríli a aj v júni 2016. Prezident Banky sa tak tým, že akceptoval zistenie vyšetrovacieho výboru, podľa ktorého k ohováraniu došlo len pri jednej príležitosti, dopustil v tejto súvislosti zjavne nesprávneho posúdenia.
- 84 Banka navrhuje, aby bola prvá časť prvého žalobného dôvodu zamietnutá ako nedôvodná. Zdôrazňuje, že na rozdiel od toho, čo tvrdí žalobkyňa, sa definícia psychického obťažovania obsiahnutá v bode 3.6.1 etického kódexu, ktorý sa týka dôstojnosti v zamestnaní, neobmedzuje len na požiadavku, aby sa vytykané správanie opakovalo „počas pomerne dlhého obdobia“, ale vyžaduje aj to, aby boli uvádzané konania „nemiestne“ v zmysle „nevhodné“, rovnako, ako to požaduje judikatúra k pojmu psychické obťažovanie v zmysle článku 12a služobného poriadku. Banka ďalej tvrdí, že podmienka „opakovania“ stanovená v uvedenom bode 3.6.1 sa vzťahuje na opakovanie konaní rovnakého druhu, ktoré boli pozorované pri viacerých príležitostiach a ktoré tak možno z dôvodu tohto opakovania označiť za nevhodné. V tejto súvislosti sa Banka domnieva, že poňatie žalobkyne, ktoré je v rozpore s judikatúrou, by objektívne odlišné a časovo samostatné konania premenilo na jeden prejav psychického obťažovania.
- 85 Prejavy správania, ktoré sú ešte sporné, v žiadnom prípade netvoria jeden celok. Naopak, práve ich samostatnosť a odlišnosť bráni konštatovaniu celistvosti správania, ktoré by v prejednávanej veci predstavovalo psychické obťažovanie.
- 86 Pokiaľ ide o tvrdenie uvedené žalobkyňou na doplnenie, Banka tvrdí, že nie je skutkovo podložené, pretože nový riaditeľ sa pred tretími stranami na adresu žalobkyne vyjadril kriticky iba jedenkrát.
- 87 V tejto súvislosti Všeobecný súd konštatuje, že článok 3.6.1 etického kódexu definuje psychické obťažovanie ako „opakovanie nepriateľských alebo nemiestných pripomienok, postojov alebo konaní vyjadrovaných alebo prejavovaných jedným alebo viacerými zamestnancami voči inému zamestnancovi počas pomerne dlhého obdobia“. Toto ustanovenie etického kódexu treba vykladať v spojení s ustanovením politiky dôstojnosti v zamestnaní, ktoré upravuje definíciu psychického obťažovania a podľa ktorého „nie je relevantné, či v danom prípade ide o úmyselné správanie [, keďže] rozhodujúce je, že obťažovanie a zastráňovanie je nežiaduce a neprijateľné konanie, ktoré ohrozuje sebaúctu a sebadôveru toho, voči komu je namierené“ (rozsudok z 10. júla 2014, CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, bod 68).
- 88 Preto v zmysle definície stanovenej v politike dôstojnosti v zamestnaní vykladanej v spojení s článkom 3.6.1 etického kódexu budú ústne prejavy, postoje alebo konania zamestnanca Banky voči inému z jej zamestnancov „psychické obťažovanie“ predstavovať vtedy, keď objektívne spôsobia ohrozenie sebaúcty a sebadôvery tejto osoby (rozsudok z 10. júla 2014, CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, bod 69).
- 89 Definícia pojmu „psychické obťažovanie“ obsiahnutá v článku 3.6.1 etického kódexu si na účely zaradenia nepriateľských alebo nemiestných poznámok, postojov alebo konaní pod tento pojem vyžaduje, aby boli opakujúcej sa povahy, a to navyše „počas pomerne dlhého obdobia“. Z tohto hľadiska je táto definícia analogická s definíciou uvedenou v článku 12a služobného poriadku



úradníkov, ktorý pre úradníkov a zamestnancov, na ktorých sa tento poriadok vzťahuje, „psychické obťažovanie“ vymedzuje ako „nevhodné správanie“, ktoré sa prejavuje zjavným správaním, hovoreným slovom, činmi, gestami alebo písaným slovom, „ktoré trvá počas určitého obdobia, opakuje sa alebo je systematické“, čo znamená, že psychické obťažovanie treba chápať ako proces, ktorý sa nevyhnutne odohráva v čase a predpokladá existenciu opakovaných alebo pokračujúcich konaní, ktoré sú „úmyselné“ a nie „náhodné“ (pozri rozsudky z 13. decembra 2017, HQ/OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, bod 101, a zo 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, body 76 a 77).

- 90 Preto tento odkaz v judikatúre v súvislosti s článkom 12a služobného poriadku úradníkov na „proces, ktorý sa nevyhnutne odohráva v čase a predpokladá existenciu opakovanej alebo pokračujúcej činnosti“, možno analogicky uplatniť aj na účely uplatnenia pojmu „psychické obťažovanie“, ktorý sa uplatňuje na zamestnancov Banky [pozri analogicky rozsudok zo 17. marca 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, bod 103, pokiaľ ide o disciplinárny režim Európskej centrálnej banky].
- 91 V tejto súvislosti treba uviesť, že pojem psychické obťažovanie sa odlišuje od pojmu „sexuálne obťažovanie“ v zmysle článku 3.6.2 etického kódexu, ktoré je vymedzené ako „akékoľvek nadbiehanie alebo zvädzanie sexuálnej povahy, ktoré si osoba, ktorej je určené, zjavne neželá, alebo akákoľvek poznámka, gesto alebo správanie so sexuálnym podtónom, ktoré je zjavne obťažujúce“ (pozri analogicky tiež definíciu obsiahnutú v článku 12a ods. 4 služobného poriadku úradníkov, pokiaľ ide o úradníkov a zamestnancov patriacich do jeho pôsobnosti).
- 92 Zatiaľ čo totiž konštatovanie sexuálneho obťažovania nemusí závisieť od opakovania sa prejavu alebo prejavov správania s neželaným sexuálnym podtónom, konštatovanie psychického obťažovania zas vyplýva zo zistenia prejavov správania v ich súhrne a v zásade ho nemožno konštatovať na základe zistenia jedného samostatne vzatého prejavu správania. Práve z tohto dôvodu v zásade pod pojem psychické obťažovanie nepatrí to, keď zamestnanec prípadne na stretnutiach alebo počas rokovaní s iným zamestnancom náhodou použije nevhodný tón (pozri analogicky rozsudok zo 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, bod 95).
- 93 Požadovať však, ako to v prejednávanej veci navrhuje Banka, aby označenie za „psychické obťažovanie“ záviselo od opakovania sa prejavov rovnakého správania alebo správania rovnakého druhu v priebehu času, by tomuto pojmu ako procesu v čase odporovalo. Podľa definície totiž psychické obťažovanie ako výsledok tohto procesu môže byť výsledkom súboru rozličných prejavov správania jedného zamestnanca Banky voči druhému, ktoré samostatne vzaté nemusia samy osebe predstavovať psychické obťažovanie, ale ktoré posúdené súhrnne a v súvislostiach, a to aj z dôvodu ich znásobenia sa v priebehu času, by mohli byť posúdené tak, že „objektívne spôsobi[ili] ohrozenie sebaúcty a sebadôvery [tohto druhého zamestnanca]“, ktorému boli tieto prejavy správania v zmysle článku 3.6.1 určené.
- 94 Preto je pri posudzovaní toho, či prejavy správania uvádzané určitým žalobcom predstavujú psychické obťažovanie, potrebné tieto skutočnosti preskúmať tak jednotlivo, ako aj súhrnne ako prvky celkového pracovného prostredia vytvoreného prejavmi správania určitého zamestnanca voči inému zamestnancovi (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudok zo 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, body 81 a 128).
- 95 Z toho vyplýva, že na rozdiel od toho, čo konštatoval vyšetrovací výbor, konkrétne v bodoch 25, 34 a 46 svojej správy, neoznačenie údajného správania za „psychické obťažovanie“ v zmysle článku 3.6.1 etického kódexu nemožno odvodzovať len z tej okolnosti, že toto správanie bolo spozorované len jedenkrát. Naopak, je povinnosťou vyšetrovacieho výboru, aby preskúmal, či toto správanie, tak samostatne, ako aj súhrnne s ostatnými prejavmi správania, mohlo „objektívne spôsobi[ť] ohrozenie sebaúcty a sebadôvery [tohto druhého zamestnanca]“, ktorému boli tieto prejavy správania v zmysle článku 3.6.1 etického kódexu určené.

96 Vzhľadom na to, že prezident Banky v napadnutom rozhodnutí potvrdil závery vyšetrovacieho výboru, a teda nesprávne požadoval, že na to, aby mohol prejav správania patriť pod pojem „psychické obťažovanie“, musel by sa identicky opakovať, nezohľadňujúc pritom súhrnný vplyv rôznych prejavov správania na ohrozenie sebaúcty a sebadôvery osoby, ktorej boli tieto prejavy správania určené, treba prvej časti prvého žalobného dôvodu vyhovieť.

– O druhej časti prvého žalobného dôvodu

97 V rámci druhej časti prvého žalobného dôvodu žalobkyňa tvrdí, že Banka sa dopustila zjavne nesprávneho posúdenia tým, že odmietla prejavy správania, ktoré sú ešte sporné, označiť za prejavy predstavujúce psychické obťažovanie. V replike sa žalobkyňa odvoláva na osem praktík patriacich k prejavom správania, ktoré sú ešte sporné, ktoré v napadnutom rozhodnutí neboli uznané, podľa nej nesprávne, za prejavy predstavujúce psychické obťažovanie. Zdôrazňuje tiež, že prejavy psychického obťažovania nemohli byť v žiadnom prípade odôvodnené cieľmi vykonania reštrukturalizácie predmetného oddelenia.

98 Banka navrhuje druhú časť prvého žalobného dôvodu zamietnuť, pričom zdôrazňuje, že predmetné oddelenie malo interné ťažkosti už pred príchodom nového riaditeľa, ktorý „bol do funkcie prijatý, aby vykonal reštrukturalizáciu, o ktorej už bolo rozhodnuté, a aby vyplnil medzeru v zručnostiach, ktoré boli v rámci tohto oddelenia potrebné (skills shortage)“.

99 Na účely rozhodnutia o dôvodnosti druhej časti prvého žalobného dôvodu, v ktorej žalobkyňa spochybňuje posúdenie rozličných prejavov správania, ktoré podľa nej aj vzaté samostatne objektívne zakladajú psychické obťažovanie, je potrebné predovšetkým postupne preskúmať každý z uvedených prejavov správania a v tomto kontexte mať na pamäti, že pojem „psychické obťažovanie“ uvedený v článku 3.6.1 etického kódexu je objektívnym pojmom, z ktorého, aj keď spočíva na objektívnom kontextovom zaradení činov a prejavov správania úradníkov a zamestnancov, ktoré nie je vždy jednoduché, v žiadnom prípade však neznamená vykonanie takých komplexných posúdení, aké by mohli vyplývať z pojmov ekonomickej povahy (pozri, pokiaľ ide o ochranné opatrenia v oblasti obchodu, rozsudky zo 7. mája 1991, Nakajima/Rada C-69/89, EU:C:1991:186, bod 86, a z 27. septembra 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, bod 40), v oblasti vedy [pozri, pokiaľ ide o rozhodnutia Európskej chemickej agentúry (ECHA), rozsudok zo 7. marca 2013, Rütgers Germany a i./ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, body 98 a 99], alebo tiež v oblasti techniky [pozri, pokiaľ ide o rozhodnutia Úradu spoločenstva pre odrodu rastlín (CPVO), rozsudok z 15. apríla 2010, Schröder/CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, bod 77], ktoré odôvodnili priznanie určitej miery voľnej úvahy správnym orgánom pri uplatňovaní predmetného pojmu. Preto v prípade tvrdenia, že došlo k porušeniu článku 3.6.1 etického kódexu, je potrebné preskúmať to, či sa Banka dopustila nesprávneho posúdenia skutkového stavu so zreteľom na definíciu psychického obťažovania v zmysle tohto ustanovenia, a nie to, či sa dopustila zjavne nesprávneho posúdenia tohto skutkového stavu.

100 Pokiaľ ide v prvom rade o údajnú stratégiu „odstavenia“ žalobkyne, ktorá sa mala okrem iného prejavíť prezradením zo strany nového riaditeľa, že žalobkyňa nezíska pozíciu vedúceho útvaru, o ktorú sa uchádzala, je potrebné poznamenať, že žalobkyňa v sťažnosti tvrdí len to, že z rozhodnutia nového riaditeľa predstaviť novú organizačnú štruktúru oddelenia 29. júna 2015 poobede, teda deň pred pohovorom v rámci konania na obsadenie pracovného miesta vedúceho útvaru, o ktoré sa žalobkyňa uchádzala, bolo možné samostatne vydedukovať, že nový riaditeľ už bol v tichosti rozhodnutý, že žalobkyňa túto pozíciu nezíska. V žalobe však dôraznejšie uvádza, že nový riaditeľ ju o tom, že túto pozíciu nezíska, údajne informoval.

- 101 Okrem tejto zmeny predmetného tvrdenia sa Všeobecný súd domnieva, že žalobkyňa nepreukázala, nehľadiac na skutočnosť, že toto rozhodnutie muselo byť výberovou komisiou prijaté kolektívne, že nový riaditeľ o výsledku náborového konania na pozíciu vedúceho útvaru rozhodol už pred pohovorom a že jej informáciu, že na túto pozíciu nebude prijatá, prezradil na stretnutí 29. júna 2015 počas prezentácie novej organizačnej štruktúry oddelenia alebo prostredníctvom nej.
- 102 Všeobecný súd ďalej uvádza, že v e-maile, ktorý žalobkyňa 1. júla 2015 zaslala jednému zamestnancovi Banky, žalobkyňa uviedla len to, že nemala dôveru vo výsledok výberového konania, a v tejto súvislosti prezradila, že nový riaditeľ jej vysvetlil, že pokiaľ ide o skutočnosť, že sa v organizačnej štruktúre, ktorú plánoval predmetnému oddeleniu prezentovať, uvádzala na určitej pozícii, takýto postup bol z jeho strany nutný, aby sa poskytol úplný obraz o oddelení, ale jej pohovor s komisiou to ovplyvniť nemalo. To však dokazuje skôr to, že nový riaditeľ svoje rozhodnutie v tomto ohľade ešte neprijal. V každom prípade žalobkyňa nepovažovala za potrebné proti výsledku náborového konania na túto pozíciu namietat, hoci tvrdí, že toto konanie bolo poznačené zaujatosťou v prospech jednej osoby, ktorá bola bývalým kolegom nového riaditeľa v inej medzinárodnej organizácii.
- 103 Za týchto okolností sa prezident Banky tým, že si osvojil analýzu uvedenú v správe vyšetrovacieho výboru, nedopustil nesprávneho posúdenia, keď na jednej strane konštatoval, že žalobkyňa nepreukázala nezrovnalosť vo výberovom konaní, v ktorom sa aj tak nedostala na druhé miesto, teda tesne za osobu, ktorá bola údajne uprednostnená, pričom sa jej nepodarilo preukázať dostatočne plynulé ovládanie poznatkov požadovaných pre toto pracovné miesto, a keď na druhej strane konštatoval, že túto údajnú nezrovnalosť nebolo možné považovať za psychické obťažovanie.
- 104 Po druhé, takisto pokiaľ ide o rozhodnutie rozpustiť tím tvorený len tromi osobami, ktorého vedením bola predtým poverená žalobkyňa, a to v časoch, keď predmetné oddelenie viedol predchádzajúci riaditeľ, ktorý bol jej priamym nadriadeným, Všeobecný súd pripomína, že Banka má rovnako ako inštitúcie a agentúry Únie voľnosť pri usporiadaní svojich administratívnych útvarov, pričom zohľadňuje všetky činitele, akými sú povaha a rozsah jej zverených úloh, rozpočtové možnosti a tiež vývoj jej priorít. Táto voľnosť znamená voľnosť zrušiť pracovné miesta a zmeniť prídelenie úloh zachovaných pracovných miest v záujme väčšej efektivity organizácie práce, rovnako ako právomoc prerozdeľovať úlohy, ktoré predtým vykonával zamestnanec na zrušenom pracovnom mieste (pozri v tomto zmysle a analogicky rozsudky z 24. apríla 2017, HF/Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, bod 103, a z 10. septembra 2014, Tzikas/AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, bod 82).
- 105 Preto, ako to v podstate uviedol vyšetrovací výbor, aj keď si mal nový riaditeľ vyhradiť viac času na to, aby žalobkyňu vysvetlil potrebu presunúť úlohy, ktoré predtým vykonávala ona pod vedením predchádzajúceho riaditeľa, skutočnosťou napriek tomu zostáva, že o reorganizácii predmetného oddelenia rozhodla Banka skôr, ako nový riaditeľ nastúpil do funkcie, a to z dôvodu neuspokojivých výkonov tohto oddelenia, a teda zrušenie tímu, ktorý predtým viedla žalobkyňa a ku ktorému došlo v rámci výkonu tejto reštrukturalizácie, patrilo pod širokú mieru voľnej úvahy Banky pri organizácii jej oddelení a nemohlo sa rozumne vykladať ako psychické obťažovanie zo strany nového riaditeľa vykonávajúceho reštrukturalizáciu predmetného oddelenia, o ktorej rozhodla Banka.
- 106 Sťažnosť žalobkyne preto treba v tomto bode zamietnuť, pričom nie je potrebné vyhovieť jej žiadosti, aby bola Banka v rámci opatrenia na zabezpečenie priebehu konania povinná predložiť hodnotiace správy nového riaditeľa na účely preukázania, že jeho nadriadení si boli vedomí problémov, s ktorými sa u zamestnancov v rámci reštrukturalizácie predmetného oddelenia stretol, a tiež všetky informácie o správaní sa nového riaditeľa od októbra 2014 do júna 2016 zhromaždené od zamestnancov tohto oddelenia obchodnými partnermi („business partners“) a lekárskou službou.
- 107 Pokiaľ ide po tretie o poznámky vyslovené na oddelení novým riaditeľom týkajúce sa jednak skutočnosti, že zamestnanci Banky sa nemali na ich pracovné podmienky sťažovať, a jednak jeho ľútosti nad tým, že nemohol ľubovoľne prepustiť zamestnancov, ktorí mu nevyhovovali, ako to bolo v prípade jeho predošlej funkcie mimo Banky, vyšetrovací výbor vo svojej správe konštatoval, že takéto

poznámky sa nejavili ako neprimerané a že výhrady žalobkyne voči nim boli „ako tvrdenia o obťažovaní nedôvodné“. Takýto záver nebol sám osebe nesprávny, pretože nebolo preukázané, že tieto poznámky, nech už sú na účely riadnej správy oddelenia akokoľvek nevhodné, nie sú nevyhnutne a konkrétne zamerané na žalobkyňu. Nemožno ich preto považovať ani za hrozby vyslovené voči jej osobe.

- 108 Po štvrté, pokiaľ ide o skutočnosť, že nový riaditeľ údajne spochybnil úlohu žalobkyne ako vedúcej tímu, najmä tým, že kritizoval, či dokonca popieral jej právo stanovovať ciele pre troch členov tohto tímu a hodnotiť ich, je potrebné pripomenúť, že vzhľadom na širokú mieru voľnej úvahy, ktorá inštitúciám pri organizácii ich oddelení prináleží, administratívne rozhodnutia o otázkach týkajúcich sa organizácie oddelení, aj keď sú ťažko akceptovateľné, ani nezhody s administratívou v týchto otázkach samy osebe existenciu psychického obťažovania nedokazujú (pozri rozsudok zo 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, bod 98 a citovaná judikatúra).
- 109 Následne, keďže funkcia vedúceho tímu nebola v pravidlách uplatniteľných v rámci Banky formálne definovaná a v prípade žalobkyne išlo o zodpovednosť, ktorú jej zveril predchádzajúci riaditeľ, prezident Banky sa nedopustil nesprávneho posúdenia, keď osvojením si zistenia vyšetrovacieho výboru v tomto bode dospel k záveru, že hoci boli spochybnenia autority žalobkyne ako vedúcej tímu zo strany nového riaditeľa nemiestne, konkrétne s ohľadom na článok 3.3 etického kódexu, podľa ktorého sa „kritické pripomienky [nadriadených] majú vyjadrovať otvorene a úprimne, bez náznakov alebo skrytých hrozieb“, nepredstavovali formu psychického obťažovania.
- 110 Po piate, pokiaľ ide o okolnosť, že žalobkyňa nebola pozvaná, aby sa zúčastnila na niektorých schôdzach, takéto rozhodnutie môže ako také patriť pod voľnú úvahu nového riaditeľa pri organizácii prác predmetného oddelenia, a preto samo osebe nutne nepredstavuje psychické obťažovanie.
- 111 Po šieste, pokiaľ ide o skutočnosť, že nový riaditeľ predčasne prerušil schôdzu medzi zástupcom generálneho tajomníka Banky, žalobkyňou a ním z dôvodu nedostatočnej pripravenosti žalobkyne na tému, ktorá bola predmetom tejto schôdze, takéto správanie samo osebe nutne nepredstavuje psychické obťažovanie žalobkyne.
- 112 Po siedme, pokiaľ ide o tvrdenie, že nový riaditeľ vo svojich stykoch údajne uprednostnil jemu podriadených novoprijatých zamestnancov na úkor osôb, ktoré boli zamestnancami už v čase jeho nástupcu do funkcie, nezdá sa, že toto správanie, ktoré sa týka skôr slabosti manažmentu, možno ako také považovať za psychické obťažovanie žalobkyne.
- 113 Po ôsme a na záver, pokiaľ ide o tvrdenie žalobkyne týkajúce sa zastavenia jej služobného postupu po odchode predchádzajúceho riaditeľa z predmetného oddelenia a nástupe nového riaditeľa do funkcie, je nutné zdôrazniť, že rovnako ako povýšenie zamestnanca nevyklučuje, že sa tento zamestnanec stane obeťou obťažovania alebo zlomyseľného konania zo strany jeho nadriadeného (rozsudok zo 16. septembra 2013, Faita/CESE, F-92/11, EU:F:2013:130, bod 89), tak ani skutočnosť, že sa služobný postup žalobkyne údajne spomalil, sama osebe nemusí predstavovať psychické obťažovanie.
- 114 Najmä v kontexte, keď žalobkyňa nespochybnila hodnotenia svojej osoby, ani rozhodnutia týkajúce sa jej služobného postupu, ktorý je údajne už pomalší, treba pripomenúť, že s výnimkou hodnotiaceho konania, povýšenia a výberového konania, v rámci ktorých môže zamestnanec proti rozhodnutiam týkajúcim sa jeho osoby namietat, zamestnanec nemôže mať legitímne očakávanie, o ktorých bol predchodcom jeho súčasného nadriadeného údajne ubezpečený, že jeho služobný postup bude naďalej rýchlo napredovať alebo že získa funkciu vedúceho útvaru.
- 115 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy je na jednej strane potrebné druhej časti prvého žalobného dôvodu čiastočne vyhovieť, keďže pokiaľ ide o prejavy správania, ktoré sú ešte sporné, prezident Banky nemohol konštatovať, že tieto nepatrili pod pojem „psychické obťažovanie“, bez ich preskúmania vo vzájomných súvislostiach, a na druhej strane je potrebné túto časť v jej zostávajúcej časti zamietnuť, pokiaľ ide o jednotlivé posúdenie každého z prejavov správania, ktoré sú ešte sporné, vykonané Bankou.

*O druhom žalobnom dôvode založenom na nesprávnom právnom posúdení spojenom s tým, že sa voči novému riaditeľovi nezačalo disciplinárne konanie*

- 116 Žalobkyňa na podporu druhého žalobného dôvodu v prvom rade tvrdí, že prezident Banky tým, že odmietol v prejednávanej veci začať disciplinárne konanie voči novému riaditeľovi, porušil politiku dôstojnosti v zamestnaní, ako aj ustanovenia o disciplinárnom konaní uvedené v článkoch 38 až 40 poriadku zamestnancov. V tejto súvislosti tvrdí, že v prejednávanej veci prezident Banky napriek uznaniu psychického obťažovania neprijal voči novému riaditeľovi žiaden postih, dokonca ani formou písomného napomenutia. Obmedzil sa totiž len na to, že mu pohrozil začatím disciplinárneho konania voči jeho osobe, ak v priebehu troch rokov porušenie zopakuje, čím sa pridržal odporúčaní vyšetrovacieho výboru. Podľa žalobkyne, ktorá sa domnieva, že má na konaní v tejto veci záujem, však prezident Banky nemal v prejednávanej veci inú možnosť, než rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania.
- 117 Konkrétne politika dôstojnosti v zamestnaní podľa žalobkyne stanovuje len päť druhov opatrení, medzi ktorými pohrozenie disciplinárnym konaním v prípade opakovaného porušenia nie je uvedené. Podľa žalobkyne, ktorá sa v tomto ohľade odvoláva na bod 68 rozsudku z 13. júla 2017, OZ/EIB (T-607/16, neuverejnený, vec v odvolacom konaní, EU:T:2017:495), vyšetrovací výbor v skutočnosti nemá inú možnosť, ako sťažnosť odmietnuť alebo jej vyhovieť a v takom prípade odporučiť začatie disciplinárneho konania, hoci k tomuto poslednému bodu žalobkyňa tvrdí, že nepožaduje, aby bol novému riaditeľovi nutne uložený ten najprísnejší postih.
- 118 Prezident Banky teda tým, že odmietol na jeho úrovni prijať postih písomného napomenutia alebo rozhodnúť o začatí disciplinárneho konania pred spoločným disciplinárnym výborom (joint committee) stanoveným v článku 40 poriadku zamestnancov, porušil *ratio legis* tak politiky dôstojnosti v zamestnaní, ako aj ustanovení o disciplinárnom konaní.
- 119 V každom prípade žalobkyňa subsidiárne tvrdí, že aj za predpokladu, že prezident Banky má voľnú úvahu pri opatreniach, ktoré sa majú v nadväznosti na správu vyšetrovacieho výboru prijať, sú vybrané opatrenia v prejednávanej veci aj tak zjavne nedostatočné vzhľadom na závažnosť prejavov správania, o ktorých sa tvrdí, že predstavujú psychické obťažovanie, alebo prinajmenšom tých, ktoré boli ako také v správe uznané. V tejto súvislosti sa odvoláva aj na znalecký posudok konzultujúceho lekára Banky, podľa ktorého sa Banka od roku 2013 vyznačuje kultúrou, ktorá podnecuje psychické obťažovanie. Nezačatie konania v prejednávanej veci tak prispieva k banalizácii psychického obťažovania, aj keď je v rámci Banky zakázané. Konkrétne obyčajné pohrozenie disciplinárnym konaním v prípade opakovaného porušenia počas nasledujúcich troch rokov nedokáže plniť funkcie predchádzania a odrádzania, ktoré sa majú obvykle s administratívnym postihom spájať.
- 120 Banka navrhuje, aby bol druhý žalobný dôvod zamietnutý ako nedôvodný, pričom spochybňuje záujem žalobkyne na konaní. Podľa Banky totiž žiaden zamestnanec nemá záujem na tom, aby bolo voči inému zamestnancovi, v tomto prípade novému riaditeľovi, vedené disciplinárne konanie alebo mu bol uložený disciplinárny postih.
- 121 Pokiaľ ide o vec samu, Banka tvrdí, že ani politika dôstojnosti v zamestnaní, ani žiadne iné v Banke uplatniteľné ustanovenie neukladá povinnosť začať disciplinárne konanie, a to ani v prípade preukázaného psychického obťažovania. Prezident Banky má totiž podľa nej v tejto súvislosti pri definovaní opatrení, ktoré sa v takom prípade uložia, širokú mieru voľnej úvahy, takisto ako má vyšetrovací výbor možnosť vyjadriť rôzne odporúčania, no nie je nevyhnutne povinný odporučiť začatie disciplinárneho konania. Ide tu v podstate o to, aby prezident Banky dodržal zásadu proporcionality medzi závažnosťou zisteného obťažovania a opatreniami, ktoré je v jeho dôsledku nevyhnutné prijať. V tejto súvislosti sa Banka domnieva, že na rozdiel od toho, čo tvrdí žalobkyňa, prezident Banky nebol oprávnený uložiť postih písomného napomenutia bez toho, aby vec predložil spoločnému disciplinárnemu výboru, pričom toto predloženie naopak predstavovalo podstatnú formálnu náležitosť.

- 122 Banka v každom prípade odmieta argumentáciu žalobkyne, podľa ktorej boli opatrenia prijaté v prejednávanej veci nedostatočné vzhľadom na závažnosť skutočností, ktoré vyšetrovací výbor zistil a ktoré prezident EIB potvrdil. V tejto súvislosti sa domnieva, že obeť psychického obťažovania sa nemôže domáhať dodržiavania cieľa odrádzania a predchádzania pri vymedzení opatrení prijatých prezidentom Banky v prípade preukázaného obťažovania, ktoré sa jej týka, pretože tým by sa, ako Banka ďalej tvrdí, takejto obeti priznalo právo konať v záujme zákona, čo by bolo v rozpore s judikatúrou.
- 123 Subsidiárne k už uvedenému sa Banka domnieva, že prejednávaná vec, hoci predstavuje psychické obťažovanie, nie je závažným prípadom odôvodňujúcim okamžité začatie disciplinárneho konania voči novému riaditeľovi. Správanie sa nového riaditeľa totiž bolo, aj keď ho žalobkyňa istotne subjektívne považovala za závažné, v skutočnosti objektívne charakterizované predovšetkým ako zlé riadenie a nedostatočná komunikácia.
- 124 Na úvod treba uviesť, že v rozsahu, v akom žalobkyňa namieta, že napadnuté rozhodnutie nie je zo strany prezidenta Banky ako odpoveď na jej sťažnosť vhodným opatrením, treba argumentáciu Banky o tom, že žalobkyňa nemá na konaní v tomto ohľade dostatočný záujem, zamietnuť. Účinné súdne preskúmanie napadnutého rozhodnutia si totiž vyžaduje, aby žalobkyňa mohla v rámci tejto žaloby napadnúť vhodnosť opatrení, ktoré boli ako odpoveď na jej sťažnosť prijaté. Skutočnosť, že tým Banke vytyka, že nezačala disciplinárne konanie voči tretej osobe, v tomto prípade voči novému riaditeľovi, je v tejto súvislosti irelevantná, pretože je nesporné, že v rámci tohto žalobného dôvodu žalobkyňa nekoná v záujme zákona, ale naopak, uvádza výhrady, ktoré sa jej osobne týkajú.
- *O opatreniach, ktoré v preukázanom prípade psychického obťažovania môže podľa predpisov uplatniteľných na EIB vyšetrovací výbor odporučiť a následne prezident Banky prijať*
- 125 V nadväznosti na toto spresnenie treba pripomenúť, že v súlade s postupom vyšetrovania v rámci politiky dôstojnosti v zamestnaní „môže [vyšetrovací] výbor navrhnúť rôzne odporúčania zamerané na to, aby:
- sa konanie vo veci ukončilo, pretože obaja účastníci konania si dokázali situáciu vyjasniť a do budúcnosti sa našlo riešenie, ktoré je pre oboch účastníkov prijateľné,
  - sa vec nepovažovala za zastráňovanie alebo obťažovanie, ale za pracovný spor, ktorý má byť predmetom dôkladnejšieho preskúmania alebo monitorovania,
  - bola žiadosť zamietnutá,
  - boli prijaté požadované opatrenia v prípade, že [vyšetrovací] výbor preukáže, že sťažnosť je nedôvodná a zlomyseľná,
  - bolo začaté disciplinárne konanie [proti obťažovateľovi]“.
- 126 Formálne vzaté politika dôstojnosti v zamestnaní výslovne nestanovuje, že keď vyšetrovací výbor na konci svojho vyšetrovania konštatuje, že k psychickému obťažovaniu došlo, musí nutne odporučiť začatie disciplinárneho konania, ktoré je len jedným z piatich druhov odporúčaní, ktoré toto znenie výslovne ustanovuje.
- 127 V prípade takéhoto zistenia psychického obťažovania však možno uplatniť len prvý a piaty druh odporúčania, teda buď odporúčanie, aby sa konanie vo veci ukončilo, pretože obaja účastníci konania si dokázali situáciu vyjasniť a do budúcnosti sa našlo riešenie, ktoré je pre oboch účastníkov prijateľné, alebo odporúčanie, aby sa začalo disciplinárne konanie.

- 128 V prípade, že účastníci konania nenašli do budúca prijateľné riešenie, čo je prípad, o aký ide v prejednávanej veci, keďže žalobkyňa namietaním proti napadnutému rozhodnutiu jasne vyjadrila svoj nesúhlas s opatreniami, ktoré boli vyšetrovacím výborom navrhnuté a prezidentom Banky prijaté, zo znenia politiky dôstojnosti v zamestnaní podľa všetkého vyplýva, že konštatovanie psychického obťažovania vyšetrovacím výborom ho musí v zásade viesť k odporúčeniu disciplinárneho konania.
- 129 Pokiaľ ide o druhy rozhodnutí, ktoré môže prezident Banky na základe správy vypracovanej vyšetrovacím výborom prijať, politika dôstojnosti v zamestnaní vymenúva tri možné opatrenia. Uvádza tak, že „môže ísť, napríklad, o vedenie disciplinárneho konania [proti obťažovateľovi], začatie doplňujúcich vyšetrovaní v konkrétnom pracovnom útvare alebo oddelení, [alebo] o riešenie prijaté účastníkmi na základe vzájomnej dohody“. Vzhľadom na použitie výrazu „napríklad“ je zrejmé, že tento zoznam nie je taxatívny.
- 130 Pokiaľ ide o disciplinárne opatrenia, ktoré môžu byť prezidentom Banky pri preukázanom prípade psychického obťažovania okamžite prijaté, článok 38 poriadku zamestnancov stanovuje disciplinárne opatrenia obdobné tým, ktoré sú uvedené v článku 86 služobného poriadku úradníkov, ktorý dopĺňa príloha IX uvedeného poriadku, pričom podľa uvedeného článku 38 môžu byť v závislosti od závažnosti prijaté tri disciplinárne opatrenia. Zatiaľ čo prvé opatrenie, „písomné pokarhanie“, možno prijať bez účasti spoločného disciplinárneho výboru, ktorý je obdobou disciplinárnej komisie stanovenej v služobnom poriadku úradníkov, zvyšné dve opatrenia môžu byť ako také prijaté až po získaní stanoviska spoločného disciplinárneho výboru, ktorého zloženie je upravené v článku 40 poriadku zamestnancov. Tieto zvyšné dve opatrenia sú „prepustenie z vážneho dôvodu bez výpovednej doby alebo odchodného“ a „prepustenie z vážneho dôvodu bez výpovednej doby a odchodného a so znížením dôchodku“.
- 131 Pokiaľ ide o tento bod, na rozdiel od toho, čo o znení článku 38 poriadku zamestnancov tvrdí Banka, uloženie postihu prezidentom Banky nemusí vždy viesť k predloženiu veci spoločnému disciplinárnemu výboru.

– *O povahe a dostatočnosti opatrení prijatých v prejednávanej veci preukázaného psychického obťažovania*

- 132 Vyšetrovací výbor v prejednávanej veci odporučil začatie disciplinárneho konania, ktoré však podmienil opakovaním porušenia nového riaditeľa v rozpore so zákazom psychického obťažovania v rámci Banky. Keďže prezident Banky toto odporúčanie vyšetrovacieho výboru odsúhlasil, je potrebné preskúmať, ako to tvrdí žalobkyňa, či prezident Banky mohol toto opatrenie v prejednávanej veci prijať.
- 133 Vzniká teda otázka miery voľnej úvahy prezidenta Banky pri určení opatrenia alebo opatrení, ktoré by mal v prípade zistenia psychického obťažovania vyšetrovacím výborom prijať, a tiež otázka primeranosti opatrení, ktoré boli v tejto veci prijaté.
- 134 Pokiaľ ide o tento bod, keďže normatívne predpisy uplatniteľné v Banke nemajú ustanovenie obsahujúce obdobnú koncepciu, je potrebné, pokiaľ ide o obdobné ciele sledované článkom 3.2.1 etického kódexu a článkom 12a služobného poriadku úradníkov, vychádzať z judikatúry týkajúcej sa povinnosti poskytnúť pomoc podľa článku 24 služobného poriadku úradníkov, podľa ktorého na jednej strane „Únia pomôže každému úradníkovi, najmä v konaní proti osobe, ktorá sa dopúšťa vyhrážania, urážania alebo ohovárania, alebo pri útoku na osobu alebo majetok, ktorému je vystavený on alebo jeho rodinný príslušník z dôvodu svojho postavenia alebo svojich povinností“ a na druhej strane „spoločne a nerozdielne nahrad[í] úradníkovi škodu, ktorú utrpel v týchto prípadoch, ak úradník túto škodu nespôsobil úmyselne alebo hrubou nedbanlivosťou a ak sa mu nepodarilo získať náhradu škody od osoby, ktorá ju spôsobila“.

- 135 V tejto súvislosti, pokiaľ ide o úradníkov a zamestnancov, na ktorých sa vzťahujú predpisy uvedené v článku 336 ZFEÚ, z ustálenej judikatúry vyplýva, že pokiaľ ide o opatrenia, ktoré treba prijať v situácii, ktorá patrí do pôsobnosti článku 24 služobného poriadku úradníkov, administratíva má pri výbere opatrení a spôsobov uplatnenia článku 24 služobného poriadku širokú mieru voľnej úvahy, ktorá podlieha preskúmaniu súdom Únie (rozsudky z 25. októbra 2007, *Lo Giudice/Komisia*, T-154/05, EU:T:2007:322, bod 137; z 24. apríla 2017, *HF/Parlament*, T-570/16, EU:T:2017:283, bod 48, a zo 6. októbra 2015, *CH/Parlament*, F-132/14, EU:F:2015:115, bod 89).
- 136 Navyše v oblasti obťažovania môže inštitúcia vo všeobecnosti uložiť disciplinárnu alebo inú sankciu údajnému obťažovateľovi, či už ide o nadriadeného údajnej obete alebo nie, iba vtedy, ak dokazovanie nariadené na základe článku 24 služobného poriadku úradníkov s istotou preukazuje, že sa osoba obvinená úradníkom alebo zamestnancom dopustila správania, ktoré poškodzuje riadne fungovanie služby alebo dôstojnosť a dobrú povesť údajnej obete (rozsudky z 9. novembra 1989, *Katsoufros/Súdny dvor*, 55/88, EU:C:1989:409, bod 16; z 28. februára 1996, *Dimitriadis/Dvor audítorov*, T-294/94, EU:T:1996:24, bod 39, a zo 6. októbra 2015, *CH/Parlament*, F-132/14, EU:F:2015:115, bod 90).
- 137 Na základe týchto úvah uvedených v judikatúre je potrebné uviesť, že pri uplatňovaní politiky dôstojnosti v zamestnaní má prezident Banky pri stanovení opatrení, ktoré sa majú v nadväznosti na správu vypracovanú vyšetrovacím výborom prijať, širokú mieru voľnej úvahy.
- 138 V prejednávanej veci prezident Banky nepovažoval za potrebné uložiť predmetnému riaditeľovi písomné pokarhanie. Navyše Banka na svoju obhajobu netvrdila, že informácia o tom, že novému riaditeľovi hrozilo disciplinárne konanie, ak by sa v priebehu troch rokov dopustil opakovaného porušenia, by sa mala posudzovať ako pokarhanie, ani to, že mala podobu písomného zápisu v administratívnom spise nového riaditeľa. Okrem toho je nesporné, že prezident Banky nerozhodol o okamžitom predložení veci spoločnému disciplinárnemu výboru na základe článkov 38 a 40 poriadku zamestnancov.
- 139 V konečnom dôsledku sa tak prezident Banky v odpovedi na prípad, o ktorom on sám konštatoval, že predstavoval psychické obťažovanie, uspokojil s tým, že osobu, ktorá na základe tejto politiky podala sťažnosť o tom, že zamestnanec ju obťažoval, informoval o skutočnosti, že disciplinárne stíhanie by mu hrozilo len v prípade opakovaného porušenia v priebehu troch rokov.
- 140 Všeobecný súd však na jednej strane uvádza, že z takéhoto opatrenia, uplatniteľného len v prípade opakovaného porušenia zo strany dotknutej osoby, vyplýva, že postih za preukázané psychické obťažovanie by závisel od zistenia nového odsúdeniahodného správania, pričom by však toto zistenie záviselo podľa okolností od neistého rozhodnutia novej obete o tom, či predloží, alebo nepredloží sťažnosť na základe politiky dôstojnosti v zamestnaní.
- 141 Na druhej strane vzhľadom na ciele stanovené pre etický kódex a pre politiku dôstojnosti v zamestnaní a obzvlášť na inherentnú závažnosť každého prejavu psychického obťažovania, ktorá je v ustanoveniach prijatých Bankou potvrdená, treba konštatovať, že vzhľadom na okolnosti prejednávanej veci boli opatrenia prijaté prezidentom Banky nedostatočné, a teda neprimerané, vo vzťahu k závažnosti prejednávanej veci, prinajmenšom pokiaľ išlo o okamžité kroky, ktoré sa mali voči prejavom správania, ktoré už boli prezidentom Banky označené ako predstavujúce psychické obťažovanie, podniknúť.
- 142 Preto bez toho, aby bolo dotknuté nové celkové preskúmanie, ktoré bude musieť Banka vzhľadom na posúdenia Všeobecného súdu v rámci prvého žalobného dôvodu vykonať, a bez toho, aby bolo potrebné rozhodnúť o otázke, či mal vyšetrovací výbor pri formulovaní svojich odporúčaní zohľadniť údajné sťažnosti ďalších štyroch zamestnancov vyjadrené lekárskej službe Banky, a ďalej o otázke, či takéto tvrdenia predstavujú dôvod, ktorý je pre žalobkyňu osobný v zmysle judikatúry, ktorá úradníkom a zamestnancom nepriznáva právo konať v záujme zákona alebo určitého zamestnanca inštitúcie alebo agentúry Únie (pozri v tomto zmysle rozsudok z 28. apríla 2017, *HN/Komisia*, T-588/16, neuvverejnený, EU:T:2017:292, bod 90 a citovanú judikatúru), je potrebné druhému žalobnému dôvodu vyhovieť.



*O treťom žalobnom dôvode založenom na nesprávnych právnych posúdeniach a zjavne nesprávnych posúdeniach, pokiaľ ide o povinnosť žalobkyne zachovať v jej postavení obeť mlčanlivosť o napadnutom rozhodnutí*

- 143 Na podporu tretieho žalobného dôvodu žalobkyňa tvrdí, že Banka od nej nemohla vyžadovať, aby zachovávala mlčanlivosť o existencii a obsahu napadnutého rozhodnutia, a to aj vo vzťahu k vedúcim pracovníkom Banky.
- 144 V tejto súvislosti žalobkyňa pripúšťa, že v štádiu podania sťažnosti je politikou dôstojnosti v zamestnaní uložená povinnosť mlčanlivosti, ktorá platí pre obeť, údajného obťažovateľa, svedkov, ako aj pre ostatných účastníkov konania. Je totiž legitímne chrániť povest jednotlivých zúčastnených strán, kým sa nezistí skutkový stav. Žalobkyňa sa však domnieva, že po ukončení vyšetrovacieho konania žiadne právne ustanovenie prezidenta Banky neoprávňuje na to, aby od osoby, ktorá bola uznaná za obeť psychického obťažovania, vyžadoval mlčanlivosť, pretože takouto požiadavkou by sa uprednostňovala ochrana povesti obvinenej osoby, aj keď sa o nej zistilo, že spáchala skutky psychického obťažovania.
- 145 Podľa žalobkyne tak z politiky dôstojnosti v zamestnaní vyplýva, že osoba, ktorá bola uznaná za obeť psychického obťažovania, alebo naopak osoba, ktorá bola ako údajný obťažovateľ neoprávnene obvinená, sa môže na výsledok vyšetrovacieho konania odvolávať. Pre obeť by to znamenalo najmä znovuzískanie jej profesijného renomé a jej psychickej rovnováhy. Táto by však nevyhnutne závisela od toho, že všetci uznajú dôvodnosť jej sťažnosti a utrpenie, ktoré zažila. V prejednávanej veci má žalobkyňa predovšetkým záujem na tom, aby mohla svojmu budúcemu nadriadenému alebo budúcemu zamestnávateľovi vysvetliť objektívne dôvody, pre ktoré utrpela syndróm vyhorenia a musela svoju kariéru na dva roky prerušiť prostredníctvom pracovného voľna z osobných dôvodov. Uvedené potvrdzujú body 257 a 258 rozsudku z 5. decembra 2012, Z/Súdny dvor (F-88/09 a F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Požiadavka Banky zachovať mlčanlivosť o napadnutom rozhodnutí podľa žalobkyne takisto predstavuje zjavné nesprávne posúdenie, pretože toto rozhodnutie prispieva k podporovaniu psychického obťažovania v Banke, pričom však vzhľadom na uplatniteľné pravidlá je povinnosťou EIB, aby v rámci svojej povinnosti náležitej starostlivosti a povinnosti starostlivosti voči dotknutej osobe zabezpečila odhalenie existencie tohto prípadu psychického obťažovania, aby sa tak k slovu odvážili ďalšie potenciálne obeť, najmä vzhľadom na to, že v prejednávanej veci sa štyri ďalšie osoby predmetného oddelenia v tejto otázke zdôverili konzultujúcemu lekárovi Banky.
- 147 Banka tvrdí, že tretí žalobný dôvod by mal byť v rozsahu, v akom sa domáha zrušenia rozhodnutia z 10. apríla 2017, zamietnutý ako neprípustný. V každom prípade okolnosť, že v tomto liste bola žalobkyňi otázka dôvernosti pripomenutá, nemôže viesť k zrušeniu napadnutého rozhodnutia, pretože na jednej strane ide o akt, ktorý nasledoval po tomto rozhodnutí, a na druhej strane o vedľajší prvok, ktorý je od uvedeného rozhodnutia oddeliteľný. Okrem toho toto základné pripomenutie povinnosti žalobkyne zachovávať mlčanlivosť nepredstavovalo vznik novej povinnosti mlčanlivosti a v každom prípade bolo v prejednávanej veci dôvodné.
- 148 V tejto súvislosti je potrebné pripomenúť, že zákonnosť napadnutého aktu sa musí posúdiť podľa skutkového a právneho stavu existujúceho v čase, kedy bol tento akt prijatý (rozsudky zo 7. februára 1979, Francúzsko/Komisia, 15/76 a 16/76, EU:C:1979:29, bod 7; zo 17. mája 2001, IECC/Komisia, C-449/98 P, EU:C:2001:275, bod 87, a z 28. júla 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, bod 31).
- 149 V prejednávanej veci, ako správne zdôrazňuje žalobkyňa, je na napadnutom rozhodnutí veľkými písmenami uvedená poznámka „Prísne dôverné“ (strictly confidential), pričom však z tejto poznámky nemožno okamžite vyvodiť, že prezident Banky mal v úmysle žalobkyňi zakázať prezradenie existencie tohto rozhodnutia a jeho obsahu ostatným zamestnancom.

- 150 Pre pochopenie rozsahu tejto poznámky uvedenej na napadnutom rozhodnutí je potrebné odkázať na článok 9 poriadku zamestnancov Banky a súčasne na vyšetrovacie konanie v oblasti politiky dôstojnosti v zamestnaní. Článok 9 v tomto ohľade stanovuje, že vo vzťahu k osobám, ktoré nie sú súčasťou Banky, „zamestnanci bez predchádzajúceho povolenia nemôžu oznámiť alebo poskytnúť informácie alebo dokumenty... týkajúce sa Banky alebo vzťahujúce sa na jej činnosť“. Politika dôstojnosti v zamestnaní zasa stanovuje, že „všetci účastníci vyšetrovania a výsluchov, vrátane asistentov a svedkov... podliehajú povinnosti mlčanlivosti“. Ďalej stanovuje, že „s cieľom ochrániť všetkých dotknutých účastníkov budú akty podliehať najvyššiemu stupňu dôvernosti a informácie sa poskytnú len v prípade absolútnej nevyhnutnosti“.
- 151 Treba preto pripustiť, že uvedením veľkými písmenami napísanej poznámky „Prísne dôverné“ na napadnutom rozhodnutí mal prezident Banky v úmysle žalobkyni vzhľadom na vyššie uvedené ustanovenia zakázať zverejniť existenciu a obsah napadnutého rozhodnutia tak osobám, ktoré nie sú súčasťou Banky, ako aj ostatným zamestnancom a vedúcim pracovníkom Banky. Toto konštatovanie navyše zodpovedá tomu, čo Banka v podstate vo svojom vyjadrení k žalobe tvrdí.
- 152 V tejto súvislosti, na rozdiel od toho, čo tvrdí žalobkyňa, toto konštatovanie nie je nutne potvrdené tým, že v liste z 10. apríla 2017 – ktorý obsahoval veľkými písmenami napísanú poznámku „Osobné a dôverné“ (Personal and confidential), ktorého zrušenie však žalobkyňa v prejednávanej veci nepožaduje – bolo uvedené, že skutočnosť, že žalobkyňa viacerým adresátom zaslala e-mail zo 6. februára 2017, ktorého predmet bol „prísne dôvernej povahy v tom, že [mal] okrem iného vplyv na profesijnú povesť zamestnanca EIB“, by sa mohla považovať za porušenie pravidiel mlčanlivosti z jej strany. K tomuto dňu už totiž konanie pred vyšetrovacím výborom prebiehalo. K uvedenému dátumu tak bola žalobkyňa viazaná povinnosťou mlčanlivosti stanovenou v politike dôstojnosti v zamestnaní po dobu trvania vyšetrovacieho konania, a to aj keby mala v úmysle uviesť len chránené oznámenie, ktoré podala na základe politiky chráneného oznamovania.
- 153 Naopak, obsah listu z 9. mája 2017 sám potvrdzuje, že uvedením poznámky „Prísne dôverné“ na napadnutom rozhodnutí chcel prezident Banky žalobkyni zakázať o existencii a obsahu napadnutého rozhodnutia informovať tak osoby, ktoré nie sú súčasťou Banky, ako aj ostatných zamestnancov a vedúcich pracovníkov Banky. V liste z 9. mája 2017 sa totiž žalobkyni pripomenulo to, čo už ona vedela, že so všetkými dokumentmi týkajúcimi sa konania dôstojnosti v zamestnaní sa muselo zaobchádzať ako s prísne dôvernými a že list s ospravedlním nového riaditeľa napísaný na účely vykonania napadnutého rozhodnutia nesmel byť žalobkyňou zverejnený alebo poskytnutý tretím stranám.
- 154 Je preto potrebné určiť, či prezident Banky alebo jeho útvary mohli napadnutému rozhodnutiu a listu s ospravedlneniami nového riaditeľa priradiť stupeň dôvernosti, ktorý viedol k tomu, že žalobkyňa mala zakázané zverejniť existenciu týchto dokumentov a tiež ich obsah tretím stranám.
- 155 K tomuto bodu treba uviesť, že bod 3 písm. d) vyšetrovacieho konania v oblasti politiky dôstojnosti v zamestnaní stanovuje, že keď zamestnanec podá sťažnosť, „nemožno ju už vziať späť a [že] konanie sa musí doviest' do konca“.
- 156 V tejto súvislosti význam dovedenia administratívneho vyšetrovania až do konca spočíva na jednej strane predovšetkým v tom, že prípadné uznanie zo strany Banky po skončení administratívneho vyšetrovania, ktoré sa prípadne uskutočnilo za pomoci samostatného orgánu, akým je vyšetrovací výbor, že došlo k psychickému obťažovaniu, môže mať samo osebe priaznivý účinok v terapeutickom procese psychického zotavenia obťažovaného úradníka alebo zamestnanca a navyše ho obeť bude môcť využiť na účely prípadnej žaloby na vnútroštátnej úrovni. Na druhej strane dovedenie administratívneho vyšetrovania až do jeho konca naopak umožní vyvrátiť tvrdenia údajnej obeť a napraviť tak ujmu, ktorú mohlo takéto obvinenie, ak by sa malo ukázať ako nedôvodné, osebe označenej vo vyšetrovacom konaní za údajného obťažovateľa spôsobiť (pozri analogicky rozsudok zo 6. októbra 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, body 123 a 124 a citovanú judikatúru).

- 157 Ak by teda zamestnanec Banky, ktorý bol obeťou psychického obťažovania, musel o existencii takéhoto obťažovania mlčať, malo by to ten následok, že dotknutý zamestnanec by nielenže už nemusel byť schopný odôvodniť prípadné absencie ochorením spojeným s uvedeným psychickým obťažovaním, ale nemohol by zúžitkovať ani zistenia vyšetrovacieho výboru a prezidenta Banky uvedené v danom poradí v správe a v napadnutom rozhodnutí, a to najmä v rámci prípadnej žaloby podanej proti osobe, ktorá ho obťažovala, na vnútroštátny súd.
- 158 Takýto výklad pravidiel uplatniteľných v Banke by nosnému cieľu etického kódexu a politiky dôstojnosti v zamestnaní, ktorým je predchádzanie a postihovanie každého psychického obťažovania v rámci inštitúcií a orgánov Únie, odporoval, pričom však psychické obťažovanie, keďže ovplyvňuje zdravie a dôstojnosť osoby, ktorá je jeho obeťou, predstavuje porušenie práv pracovníka v zmysle článku 31 Charty základných práv Európskej únie.
- 159 Zo všetkých predchádzajúcich úvah vyplýva, že tretí žalobný dôvod musí byť prijatý, a teda, že v medziach toho, čo bolo konštatované v bodoch 115 a 142 tohto rozsudku a tiež v rámci analýzy tretieho žalobného dôvodu musí byť napadnuté rozhodnutie zrušené.

### *O návrhu na náhradu škody*

- 160 Žalobkyňa predkladá tri návrhy na náhradu škody, ktoré treba preskúmať postupne.
- 161 Banka za seba navrhuje návrhy na náhradu škody zamietnuť, pričom namieta existenciu akéhokoľvek zavinenia z jej strany.

### *O náhrade nemajetkovej ujmy spôsobenej praktikami psychického obťažovania konštatovanými v napadnutom rozhodnutí*

- 162 Žalobkyňa tvrdí, že praktiky psychického obťažovania zo strany nového riaditeľa jej spôsobili ujmu, ktorú by Banka mala byť povinná nahradiť, keďže k prejavom správania, ktoré boli vyšetrovacím výborom a prezidentom Banky uznané ako predstavujúce psychické obťažovanie, došlo zo strany nového riaditeľa pri výkone jeho funkcie. Žalobkyňa tak v prvom rade požaduje ako odškodnenie za zásah do jej dobrej povesti a jej zdravia, ktorý bol podľa nej preukázaný zdravotným lekárskeym potvrdením jej psychiatra, náhradu vo výške 121 992 eur, ktorá zodpovedá ročnej hrubej mzde, t. j. polovici mzdy, ktorú by bola dostala, ak by nebola nútená požiadať o pracovné voľno z osobných dôvodov v trvaní dvoch rokov, aby sa od jej obťažovateľa v uvedenom období vzdialila.
- 163 Subsidiárne uvádza, že výška náhrady škody požadovaná z dôvodu prejavov správania nového riaditeľa nemôže byť nižšia, ako výška výkonnostného bonusu, ktorý nový riaditeľ dostal v rokoch 2015 a 2016, čo boli roky, počas ktorých žalobkyňu psychicky obťažoval. Takýto spôsob ohodnotenia jej ujmy by totiž umožnil zabrániť tomu, aby bola dotknutá osoba Bankou odmenená za odsúdeniahodné činy, ktoré spáchala a ktoré boli ako také uznané vyšetrovacím výborom a prezidentom Banky. Na účely rozhodnutia o tomto subsidiárnom návrhu žalobkyňa navrhuje, aby Všeobecný súd EIB nariadil, aby ju EIB informovala o výške výkonnostného bonusu buď v rámci opatrenia na zabezpečenie priebehu konania, alebo na pojednávaní, o ktoré však nakoniec nepožiadala.
- 164 Banka navrhuje návrh na náhradu škody zamietnuť, pričom uvádza, že nárok žalobkyne nespočíva na žiadnom dôveryhodnom lekárskom dôkaze zakladajúcom vzťah medzi zisteným psychickým obťažovaním a údajným zásahom do zdravotného stavu žalobkyne. Banka taktiež zastáva názor, že dodržala príslušné postupy a vykonala ich v primeranom čase. Tvrdí najmä, že žalobkyňa nepreukázala, v čom Banka údajne pochybila.

- 165 V tejto súvislosti treba uviesť, že podľa ustálenej judikatúry je vznik mimozmluvnej zodpovednosti EIB podmienený súčasným splnením podmienok, ktorými sú protiprávnosť správania, ktoré jej je vytýkané, existencia skutočnej škody a existencia príčinnej súvislosti medzi údajným správaním a uvádzanou ujmom (pozri rozsudok z 1. júna 1994, Komisia/Brazzelli Lualdi a i., C-136/92 P, EU:C:1994:211, bod 42 a citovanú judikatúru).
- 166 Navyše podľa ustálenej judikatúry, ktorá je *mutatis mutandis* uplatniteľná aj na spory medzi EIB a jej zamestnancami, sa spory medzi Úniou a jej zamestnancami, nech už sú podmienky zamestnávania jej zamestnancov akékoľvek, riadia pravidlami, ktoré sú osobitné a špecifické v porovnaní s pravidlami, ktoré vyplývajú zo všeobecných zásad upravujúcich mimozmluvnú zodpovednosť Únie v rámci článku 268 ZFEÚ a článku 340 druhého odseku ZFEÚ. Na rozdiel od jednotlivca konajúceho na základe týchto ustanovení, ktoré boli uvedené ako posledné, má úradník alebo zamestnanec Únie s inštitúciou alebo agentúrou, ktorej podlieha, pracovnoprávny vzťah vyznačujúci sa rovnováhou vzájomných práv a povinností, ktorá sa odráža v povinnosti inštitúcie vynaložiť vo vzťahu k dotknutej osobe starostlivosť. Táto rovnováha má v zásade ochrániť vzťah dôvery, ktorý musí existovať medzi inštitúciou a jej zamestnancami, aby sa občanom zaručilo, že inštitúcie budú im zverenú úlohu riadne plniť vo všeobecnom záujme. Z toho vyplýva, že keď Únia koná ako zamestnávateľ, podlieha zvýšenej zodpovednosti, ktorá sa prejavuje v povinnosti napraviť škodu, ktorú jej zamestnancom spôsobila akýmkoľvek protiprávnym konaním, ktorého sa dopustila ako zamestnávateľ (rozsudky zo 16. decembra 2010, Komisia/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, bod 46, nepreskúmaný rozhodnutím z 8. februára 2011, Preskúmanie Komisia/Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, a z 12. júla 2012, Komisia/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, bod 103), a nielen tú, ako to je v prípade žalôb podaných na základe článku 268 a článku 340 druhého odseku ZFEÚ, ktorú spôsobila dostatočne závažnými porušeniami právneho pravidla, ktorého cieľom je priznanie práv jednotlivcom.
- 167 Navyše, keďže jedna z troch podmienok uvedených v bode 165 tohto rozsudku nie je splnená, žaloba musí byť v celom rozsahu zamietnutá, pričom nie je potrebné preskúmať ostatné podmienky mimozmluvnej zodpovednosti (rozsudok z 9. septembra 1999, Lucaccioni/Komisia, C-257/98 P, EU:C:1999:402, bod 14).
- 168 Pokiaľ ide o škodu, ktorá žalobkyni z dôvodu skutkov nového riaditeľa údajne vznikla, treba zdôrazniť, že hoci boli tieto skutky novým riaditeľom spáchané pri výkone jeho funkcie, nič to nemení na tom, že by z nich bolo možné vyvodiť osobnú zodpovednosť dotknutej osoby v rámci žaloby podanej žalobkyňou na príslušný vnútroštátny súd, aj keď v tejto súvislosti, na rozdiel od toho, čo platí v rámci článku 24 služobného poriadku úradníkov, pravidlá uplatniteľné v EIB nestanovujú povinnosť poskytnutia pomoci, podľa ktorej by bola Banka povinná žalobkyni pri takejto snahe o nápravu pomôcť, predovšetkým finančne, a prípadne niest' spoločnú a nerozdielnú zodpovednosť za škodu spôsobenú jedným z jej zamestnancov druhému z jej zamestnancov (pozri, pokiaľ ide o rozsah povinnosti poskytnúť pomoc podľa článku 24 služobného poriadku úradníkov, rozsudok z 12. decembra 2013, CH/Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, bod 57).
- 169 Zodpovednosť Banky takisto nemôže vzniknúť z dôvodu správania jedného z jej zamestnancov voči inému zamestnancovi, okrem prípadu, keď by toto správanie bolo požadované nadriadeným, čo však nie je prípad prejednávanej veci.
- 170 Z toho vyplýva, že podmienka týkajúca sa protiprávnosti správania Banky nie je splnená, pokiaľ ide o ujmu, ktorá žalobkyni v dôsledku prejavu „psychického obťažovania“, ktoré možno dávať za vinu novému riaditeľovi, údajne vznikla a ktorú možno ako takú napraviť prostredníctvom žaloby podanej proti dotknutej osobe na vnútroštátny súd.

- 171 Okrem toho žalobkyňa nemôže dôvodne tvrdiť, že Banka pri vykonaní jej vnútorných postupov zlyhala, pretože v tomto prípade konanie stanovené jej politikou dôstojnosti v zamestnaní doiedla až do konca a prezident Banky v napadnutom rozhodnutí uznal, že určitými prejavmi správania, ktoré boli novému riaditeľovi vytkané, došlo k psychickému obťažovaniu, hoci z tohto rozhodnutia nevyvodil všetky potrebné dôsledky.
- 172 Z toho vyplýva, že žalobkyni sa nepodarilo preukázať pochybenie Banky, pokiaľ ide o ujmu, ktorá jej údajne v dôsledku psychického obťažovania jej osoby zo strany nového riaditeľa vznikla.
- 173 V každom prípade podmienka týkajúca sa existencie príčinnej súvislosti medzi pochybením a uvádzanou ujmu taktiež nie je v prejednávanej veci splnená.
- 174 Zo spisu totiž vyplýva, že žalobkyňa vo svojej žiadosti o pracovné voľno z osobných dôvodov uviedla dva dôvody, z ktorých jeden sa týkal jej želania nebyť v predmetnom oddelení počas vyšetrovacieho konania prítomnou. Na druhej strane žalobkyňa podľa všetkého Banku nepožiadala o dočasné preradenie do iného útvaru, prinajmenšom v tej istej funkcii, hoci prejavila pripravenosť akceptovať v rámci urovnania sporu zmierom povýšenie na pracovné miesto patriace do funkčnej skupiny vedúcich útvarov v inom oddelení.
- 175 Preto vzhľadom na skutočnosť, že administratíva jej žiadosti vyhovelá len v súvislosti s druhým dôvodom, a síce založením jej vlastného podniku alebo nastúpením do iného podniku, sú jej ušlé príjmy z Banky počas obdobia dvoch rokov a tiež jej nemajetková ujma s tým spojená podľa všetkého následkom jej vlastného rozhodnutia čerpať pracovné voľno z osobných dôvodov.
- 176 Z vyššie uvedeného vyplýva, že bez toho, aby bolo potrebné skúmať relevantnosť informácií, pokiaľ ide o výšku výkonnostného bonusu, ktorý nový riaditeľ dostal, musia byť návrhy na náhradu škody týkajúce sa náhrady nemajetkovej ujmy vyplývajúcej z praktík obťažovania konštatovaných v napadnutom rozhodnutí zamietnuté.

*O náhrade nemajetkovej ujmy, ktorá je oddeliteľná od nezákonnosti napadnutého rozhodnutia*

- 177 Žalobkyňa tvrdí, že jej vznikla nemajetková ujma, ktorá je od nezákonnosti napadnutého rozhodnutia oddeliteľná a ktorú samotné zrušenie tohto rozhodnutia nedokáže v plnom rozsahu nahradiť.
- 178 Táto nemajetková ujma, ktorú žalobkyňa *ex æquo et bono* vyčísluje na sumu 25 000 eur, údajne vyplýva po prvé z rozhodnutia vyšetrovacieho výboru a prezidenta Banky nevykonať vyšetrovanie všetkých odsúdeniahodných praktík, ktorých sa mal nový riaditeľ dopustiť a ktoré boli uvedené ďalšími štyrmi zamestnancami predmetného oddelenia, po druhé z neprijatia opatrení zo strany Banky na účely napravenia profesijnej povesti žalobkyne a najmä zo zákazu komukoľvek v rámci Banky prezradiť, že bola obeťou psychického obťažovania, po tretie z pocitu nespravodlivosti a trápenia, ktorému bola vystavená z dôvodu, že na to, aby boli jej práva uznané, bola nútená tieto konania, vrátane zmierovacieho konania, začať, a po štvrté z dôvodu, že nový riaditeľ svoje ospravedlnenia predložil až s omeškáním. Taktiež sa odvoláva na chýbajúcu snahu Banky o urovanie sporu zmierom, keďže Banka jej odmietla ponúknuť pozíciu vedúcej útvaru v inom oddelení, ako aj odškodnenie.
- 179 Banka popiera existenciu nemajetkovej ujmy, ktorú by bolo možné od údajných nezákonností napadnutého rozhodnutia oddeliť, pričom zdôrazňuje najmä to, že nemala povinnosť začať vyšetrovacie konanie týkajúce sa ďalších štyroch osôb, o ktorých žalobkyňa uviedla, že boli obeťami psychického obťažovania, pretože tieto osoby v tomto zmysle nepodali sťažnosť a žalobkyňa nemala žiaden záujem na konaní v prospech tretích strán. Navyše vzhľadom na úroveň presnosti a úplnosti sťažnosti žalobkyne vyšetrovací výbor nebol povinný vyšetrovať nad rámec uvedených skutočností. Pokiaľ ide o povest žalobkyne a o povinnosť zachovať mlčanlivosť o dôvernom rozhodnutí, ktorá jej bola uložená, Banke nie je zrejmé, v čom žalobkyňa nemajetkovú ujmu utrpela, obzvlášť preto, že

Banka je oprávnená využiť interné alebo externé prostriedky nápravy v prípade, že jej zamestnanci alebo tretie osoby porušia pravidlá dôvernosti, ktoré v nej platia. Pokiaľ ide o to, že jej nebola navrhnutá nová pozícia, Banka pripomína, že žalobkyňa čerpala pracovné voľno z osobných dôvodov, čiže v krátkodobom horizonte sa do práce vrátiť nemala, čo odôvodňovalo, že jej nebola daná žiadna ponuka iného pracovného miesta.

- 180 V tejto súvislosti treba pripomenúť, že podľa ustálenej judikatúry môže zrušenie protiprávneho aktu, o aký ide v prípade napadnutého rozhodnutia, samo osebe predstavovať primerané a v zásade aj dostatočné odškodnenie celkovej nemajetkovej ujmy, ktorú tento akt mohol spôsobiť. Neplatí to vtedy, keď žalobkyňa preukáže, že jej vznikla nemajetková ujma, ktorú možno oddeliť od protiprávnosti odôvodňujúcej zrušenie a ktorá nemôže byť v plnom rozsahu napravená týmto zrušením (pozri v tomto zmysle rozsudky z 31. marca 2004, Girardot/Komisia, T-10/02, EU:T:2004:94, bod 131; z 19. mája 2015, Brune/Komisia, F-59/14, EU:F:2015:50, bod 80, a zo 16. mája 2017, CW/Parlament, T-742/16 RENV, neuvverejnený, EU:T:2017:338, bod 64).
- 181 V prejednávanej veci, pokiaľ ide o rozhodnutie vyšetrovacieho výboru a prezidenta Banky nevykonať vyšetrovanie všetkých odsúdeniahodných praktík, ktorých pôvodcom mal byť nový riaditeľ a ktoré boli údajne uvedené ďalšími štyrmi zamestnancami predmetného oddelenia, treba pripomenúť, že prezident Banky má pri určovaní opatrení, ktoré sa v preukázanom prípade psychického obťažovania uložia, širokú mieru voľnej úvahy.
- 182 Preto aj keď sa medzi opatreniami, ktoré sú v politike dôstojnosti v zamestnaní k vyšetrovaciemu konaniu výslovne spomenuté, uvádza „začatie doplňujúcich vyšetrovaní v konkrétnom pracovnom útvare alebo oddelení“, čo sa týka prejavov psychického obťažovania konštatovaných v danom štádiu v napadnutom rozhodnutí a bez toho, aby bolo dotknuté nové preskúmanie prípadu po vyhlásení tohto rozsudku, nemožno konštatovať, že prezident Banky v prejednávanej veci prekročil hranice svojej voľnej úvahy, keď sa v danom štádiu rozhodol, že vyšetrovanie nerozšíri o prejavy správania nového riaditeľa aj voči iným osobám než len žalobkyňi.
- 183 Pokiaľ ide o zákaz daný žalobkyňi nezverejniť existenciu a obsah jednak napadnutého rozhodnutia a jednak listu s ospravedlneniami nového riaditeľa, treba konštatovať, že hoci bola žalobkyňa počas vyšetrovacieho konania viazaná povinnosťou mlčanlivosti, z ktorej vyplývala povinnosť opatrnosti a obozretnosti pri zasielaní e-mailov viacerým príjemcom, ktorí neboli do vyšetrovacieho konania alebo konania o chránenom oznámení priamo zapojení, nič to nemení na tom, že Banka od nej nemohla požadovať, aby po ukončení vyšetrovania zachovávala mlčanlivosť o psychickom obťažovaní, ktorého bola, ako to prezident Banky aj sám uznal, obeťou.
- 184 Touto nezákonnosťou napadnutého rozhodnutia sa žalobkyňi uložilo nenáležité obdobie mlčanlivosti, čím jej takýto zákaz hovoriť o tejto veci spôsobil nemajetkovú ujmu, ktorú nie je možné samotným zrušením napadnutého rozhodnutia v plnom rozsahu nahradiť (pozri v tomto zmysle rozsudok zo 7. februára 1990, Culin/Komisia, C-343/87, EU:C:1990:49, bod 28).
- 185 Pokiaľ ide o údajnú chýbajúcu snahu Banky urovnať spor zmierom, je nutné konštatovať, že nezávisle od existencie zmierovacieho konania podľa článku 41 poriadku zamestnancov, obeť psychického obťažovania nie je oprávnená od inštitúcie požadovať, aby sa toto psychické obťažovanie, ktoré je ustanoveniami uplatniteľnými v rámci Banky zakázané, kompenzovalo poskytnutím konkrétnej pozície a obzvlášť nie pracovného miesta, akým je miesto vedúceho útvaru, ktoré možno obsadiť prostredníctvom výberového konania podľa zásluh uchádzačov a o ktoré sa môžu uchádzať všetci zamestnanci tejto inštitúcie. Obdobne, aj keď si v záujme upokojenia situácie môže takýto prístup predstaviť, obzvlášť v rámci zmierovacieho konania, Banka nebola v prejednávanej veci povinná žalobkyňi navrhnúť odškodnenie na účely urovnania sporu medzi žalobkyňou a novým riaditeľom.

- 186 Pokiaľ ide o list s ospravedlneniami zaslaný žalobkyni 9. mája 2018, čiže takmer dva mesiace po napadnutom rozhodnutí, tento list bolo určite možné vyhotoviť a zaslať rýchlejšie. Toto oneskorenie však zostáva relatívne a neodôvodňuje zistenie pochybenia Banky, z ktorého by bolo možné vyvodiť jej zodpovednosť.
- 187 Vzhľadom na predchádzajúce úvahy sa Všeobecný súd domnieva, že spravodlivým posúdením nemajetkovej ujmy, ktorá žalobkyni vznikla a ktorú nie je možné zrušením napadnutého rozhodnutia v plnom rozsahu nahradiť, je jej stanovenie *ex æquo et bono* na sumu 10 000 eur.

*O náhrade nemajetkovej ujmy vyplývajúcej z pochybení, ktorých sa údajne dopustil vedúci oddelenia ľudských zdrojov*

- 188 Podľa žalobkyne sa vedúci oddelenia ľudských zdrojov listom z 10. apríla 2017 dopustil dvoch samostatných pochybení, ktoré jej spôsobili škodu, náhradu ktorej žalobkyňa žiada. Po prvé zo znenia tohto listu údajne vyplýva porušenie článku 2 s názvom „Podmienky“ generálnym riaditeľom pre kontrolu dodržiavania legislatívy, ktorý má svoje vyšetrovania vykonávať nezávisle od ostatných generálnych riaditeľstiev a oddelení Banky. Na jednej strane totiž toto znenie prezrádza, že vedúci oddelenia ľudských zdrojov vedel o napredovaní a o opatreniach prijatých v rámci konania o chránenom oznámení, a na druhej strane tiež to, že vedúci oddelenia ľudských zdrojov si privlastnil výsady prezidenta a viceprezidentov Banky pri monitorovaní zjavných funkčných nedostatkov konania o chránenom oznámení.
- 189 Po druhé žalobkyňa tvrdí, že vedúci oddelenia ľudských zdrojov sa v prvom rade vyhráždal odvetnými opatreniami, respektíve sa dopustil zastrašovania voči jej právnomu zástupcovi a voči nej samej v zmysle príručky o dôstojnosti v zamestnaní a politiky o chránenom oznámení, čím ju mohol ako obeť psychického obťažovania odradiť od uplatnenia jej práv, obzvlášť voči jej obťažovateľovi. Subsidiárne žalobkyňa považuje vyjadrenia vedúceho oddelenia ľudských zdrojov obsiahnuté v liste z 10. apríla 2017 za porušenie povinnosti náležitej starostlivosti a starostlivosti voči jej osobe, ktorou bola Banka viazaná, pričom toto porušenie vyplynulo z úsilia vedúceho oddelenia ľudských zdrojov nájsť prostriedky konania proti žalobkyni a jej právnomu zástupcovi. V tomto kontexte žalobkyňa tvrdí, že tvrdenia uvedené v tomto liste, ktoré sa týkajú možného porušenia jej povinností v rámci dôvernosti vyšetrovania, nie sú ničím odôvodnené a v skutočnosti nie sú nijako podložené. Žalobkyňa nevidí najmä žiaden dôvod, prečo by mali byť informácie obsiahnuté v jej liste zo 6. februára 2017 dôvernými vo vzťahu k prezidentovi a viceprezidentom Banky, ani žiadne potenciálne ohrozenie povesti nového riaditeľa, keďže tento bol uznaný vinným zo skutkov predstavujúcich psychické obťažovanie žalobkyne.
- 190 S uvedením, že konaním vedúceho oddelenia ľudských zdrojov bola ponechaná v stave neistoty a vážnych obáv, ktoré prispeli k strate jej dôvery v nestrannosť Banky, ktorej vedúci pracovníci tak ukázali, že sa oveľa viac usilovali ochrániť povesť nového riaditeľa, než pomôcť napraviť jej vlastnú profesijnú povesť ako obeť psychického obťažovania, si žalobkyňa nárokuje sumu vo výške najmenej 25 000 eur ako náhradu nemajetkovej ujmy, ktorá jej takto údajne vznikla.
- 191 Banka v prvom rade navrhuje neprípustnosť návrhov na náhradu škody týkajúcich sa listu z 10. apríla 2017, pretože tento list, týkajúci sa konania o chránenom oznámení, ktoré je odlišné od vyšetrovacieho konania, ktoré k prijatiu napadnutého rozhodnutia viedlo, neukladá vo vzťahu k tomuto napadnutému rozhodnutiu žiadnu povinnosť mlčanlivosti. Nepredstavuje preto akt, ktorý by bolo možné napadnúť, a neprejavuje sa ním existencia pochybenia oddelenia, ktoré by mohlo zakladať nárok na náhradu škody. Žiadosť o náhradu škodu by preto bola v tomto bode predčasná a Banka v každom prípade subsidiárne tvrdí, že je nedôvodná.

- 192 V tejto súvislosti Všeobecný súd na úvod pripomína, že na rozdiel od toho, čo tvrdí Banka, okolnosť, že list z 10. apríla 2017 nepredstavuje akt spôsobujúci ujmu, nemôže spôsobiť neprípustnosť týchto návrhov na náhradu škody, keďže je nesporné, že žalobkyňa EIB vytýka správanie, z ktorého je možné vyvodiť zodpovednosť Banky, a navyše, že podľa článku 41 poriadku zamestnancov takéto návrhy nezávisia od predloženia návrhov na zrušenie tohto listu, ani od prípustnosti takýchto návrhov na zrušenie.
- 193 Všeobecný súd sa ďalej domnieva, že tieto návrhy na náhradu škody musia byť v každom prípade meritórne zamietnuté, pričom nie je potrebné určiť, či bola pri týchto návrhoch, na ktoré sa vzťahuje druhá žiadosť o zmier podaná žalobkyňou 14. júna 2017, dodržaná povinnosť podľa článku 41 poriadku zamestnancov predložiť spor na zmierovacie konanie skôr, ako bola podaná táto žaloba, teda pred 15. júnom 2017.
- 194 Všeobecný súd totiž konštatuje, že prvé tri odseky listu z 10. apríla 2017, ktoré spoločne podpísali vedúci oddelenia ľudských zdrojov a riaditeľ oddelenia sociálnych vzťahov a administratívnych služieb, sú napísané vo všeobecnom znení, ktorým sa má žalobkyňa ubezpečiť o skutočnosti, že konanie o chránenom oznámení napreduje a že oddelenia Banky sa usilujú o dodržiavanie ustanovení, ktoré sú v rámci nich uplatniteľné.
- 195 Na rozdiel od toho, čo tvrdí žalobkyňa, toto všeobecné znenie neumožňuje vedúcemu oddelenia ľudských zdrojov dávať za vinu porušenie nezávislosti generálneho riaditeľa pre kontrolu dodržiavania legislatívy pri spracovaní chráneného oznámenia podaného žalobkyňou na základe politiky chráneného oznámenia, ani vyvodiť záver, že tento vedúci oddelenia ľudských zdrojov bol podrobne oboznámený s napredovaním konania o chránenom oznámení a s opatreniami prijatými v rámci neho, ani to, že by si bol prisvojil výsady prislúchajúce prezidentovi a viceprezidentom Banky pri monitorovaní prípadných zjavných väd vo fungovaní konania o chránenom oznámení.
- 196 Pokiaľ ide o skutočnosť, že vedúci oddelenia ľudských zdrojov ju informoval o tom, že Banka si vyhradzuje právo preskúmať právne možnosti brániť svoje záujmy, vrátane záujmov na dodržiavaní pravidiel mlčanlivosti, ktoré sa v nej uplatňujú, je potrebné poukázať na to, že keď žalobkyňa poslala svoj e-mail zo 6. februára 2017 viacerým príjemcom, vyšetrovacie konanie začaté v nadväznosti na jej sťažnosť stále prebiehalo, takže žalobkyňa bola viazaná povinnosťou mlčanlivosti, a to aj keď chcela spomenúť chránené oznámenie, ktoré navyše taktiež podlieha pravidlám dôvernosti.
- 197 Za týchto okolností, aj keď prezident Banky následne sťažnosť žalobkyne vyhlásil za čiastočne dôvodnú, a preto zaslanie tohto e-mailu nemohlo neoprávnene ovplyvniť profesijnú povesť nového riaditeľa, vedúci oddelenia ľudských zdrojov mohol pozornosť žalobkyne a jej právneho zástupcu upriamiť na skutočnosť, že postavenie sťažovateľa vo vyšetrovacom konaní týkajúcom sa uvádzaných skutočností psychického obťažovania a ani postavenie pôvodcu chráneného oznámenia o konaní porušujúcom etický kódex, jej nedovoľuje obísť povinnosť mlčanlivosti, ktoré sú uplatniteľné bez rozdielu a s cieľom zabrániť akémukoľvek nenáležitému zásahu do profesijnej povesti všetkých zúčastnených strán, tak údajnej obeť, ako aj svedkov a údajného obťažovateľa, a to po celú dobu trvania vyšetrovacieho konania.
- 198 Napokon z obsahu listu z 10. apríla 2017 taktiež nemožno vyvodiť zaujatosť Banky alebo jej oddelení pri vybavovaní chráneného oznámenia žalobkyne, ktoré v čase podania tejto žaloby ešte prebiehalo.
- 199 Vzhľadom na všetky predchádzajúce úvahy je potrebné čiastočne vyhovieť návrhom na zrušenie a čiastočne vyhovieť návrhom na náhradu škody tak, že sa Banke uloží povinnosť žalobkyňu zaplatiť sumu 10 000 eur z dôvodu vzniknutej nemajetkovej ujmy.



## O trovách

- 200 Podľa článku 134 ods. 3 rokovacieho poriadku, ak mali účastníci konania úspech len v časti predmetu konania, každý z nich znáša svoje vlastné trovy konania. Ak sa to však zdá oprávnené vzhľadom na okolnosti prípadu, Všeobecný súd môže rozhodnúť, že účastník konania znáša svoje vlastné trovy konania a je povinný nahradiť časť trov konania druhého účastníka.
- 201 Za okolností prejednávanej veci, keďže bolo návrhom na zrušenie v podstatnej časti vyhovené a keďže Banka tým, že nevymenovala svojho člena zmierovacieho výboru v lehote jedného týždňa stanovenej v článku 41 poriadku platného pre zamestnancov, donútila žalobkyňu uplatniť si jej právo obrátiť sa na súd na účely účinného uplatnenia jej práv týkajúcich sa uvedených návrhov, je vhodné rozhodnúť, že Banka znáša svoje vlastné trovy konania a je povinná nahradiť polovicu trov konania žalobkyne.

Z týchto dôvodov

VŠEOBECNÝ SÚD (prvá komora)

rozhodol takto:

- 1. Rozhodnutie prezidenta Európskej investičnej banky (EIB) z 20. marca 2017 sa čiastočne zrušuje v rozsahu, v akom uplatňuje nesprávnu definíciu pojmu „psychické obťažovanie“, ktorá v nadväznosti na preukázaný prípad psychického obťažovania v rámci EIB nestanovuje bezprostredné disciplinárne konanie a ktorá v rozpore s účelmi vyšetrovacieho konania prípadu údajného psychického obťažovania adresátovi tohto rozhodnutia ukladá povinnosť zachovávať mlčanlivosť.**
- 2. Návrhy na zrušenie sa v zostávajúcej časti zamietajú.**
- 3. EIB sa ukladá povinnosť zaplatiť SQ z dôvodu vzniknutej nemajetkovej ujmy sumu 10 000 eur.**
- 4. Návrhy na náhradu škody sa v zostávajúcej časti zamietajú.**
- 5. EIB znáša svoje vlastné trovy konania a je povinná nahradiť polovicu trov konania, ktoré vynaložila SQ.**
- 6. SQ znáša polovicu vlastných trov konania.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Rozsudok bol vyhlásený na verejnom pojednávaní v Luxemburgu 13. júla 2018.

Podpisy

## Obsah

Právny rámec .....	1
Okolnosti predchádzajúce sporu .....	6
O sťažnosti pre psychické obťažovanie a o chránenom oznámení .....	7
O vyšetrovacom konaní .....	8
O správe z vyšetrovania .....	10
O napadnutom rozhodnutí a o opatreniach na jeho vykonanie .....	12
Konanie a návrhy účastníkov konania .....	13
Právny stav .....	14
Úvodné pripomienky k vlastným podmienkam zamestnávania Banky a k dodržaniu vlastného postupu pred podaním žaloby na Banku .....	14
O návrhoch na čiastočné zrušenie napadnutého rozhodnutia .....	15
O prvom žalobnom dôvode založenom na nesprávnych právnych posúdeniach a zjavne nesprávnych posúdeniach pri označení prejavov správania, ktoré sú ešte sporné .....	15
– O prvej časti prvého žalobného dôvodu .....	15
– O druhej časti prvého žalobného dôvodu .....	18
O druhom žalobnom dôvode založenom na nesprávnom právnom posúdení spojenom s tým, že sa voči novému riaditeľovi nezačalo disciplinárne konanie .....	21
– O opatreniach, ktoré v preukázanom prípade psychického obťažovania môže podľa predpisov uplatniteľných na EIB vyšetrovací výbor odporučiť a následne prezident Banky prijať .....	22
– O povahe a dostatočnosti opatrení prijatých v prejednáwanej veci preukázaného psychického obťažovania .....	23
O treťom žalobnom dôvode založenom na nesprávnych právnych posúdeniach a zjavne nesprávnych posúdeniach, pokiaľ ide o povinnosť žalobkyne zachovať v jej postavení obete mlčanlivosť o napadnutom rozhodnutí .....	25
O návrhu na náhradu škody .....	27
O náhrade nemajetkovej ujmy spôsobenej praktikami psychického obťažovania konštatovanými v napadnutom rozhodnutí .....	27
O náhrade nemajetkovej ujmy, ktorá je oddeliteľná od nezákonností napadnutého rozhodnutia .....	29

O náhrade nemajetkovej ujmy vyplývajúcej z pochybení, ktorých sa údajne dopustil vedúci oddelenia ľudských zdrojov .....	31
O trovách .....	33