



## Zbirka odločb sodne prakse

SODBA SPLOŠNEGA SODIŠČA (prvi senat)

z dne 13. julija 2018\*

„Javni uslužbenci – Osebe EIB – Pritožba zaradi psihičnega nadlegovanja – Upravna preiskava – Pojem ‚psihično nadlegovanje‘ – Zahteva, da se mora očitano ravnanje ponoviti, da pomeni ‚psihično nadlegovanje‘ – Zavrnitev začetka disciplinskega postopka proti osebi, ki je tako ravnala – Obveznost zaupnosti v zvezi z obstojem postopka upravne preiskave, ki poteka, in posledično v zvezi z odločbo o ustavitvi postopka za ugotavljanje obstoja psihičnega nadlegovanja“

V zadevi T-377/17,

**SQ**, članica osebja Evropske investicijske banke, ki jo zastopata N. Cambonie in P. Walter, odvetnika,

tožeča stranka,

proti

**Evropski investicijski banki (EIB)**, ki jo zastopajo G. Faedo in K. Carr, agentki, skupaj z B. Wägenbaur, odvetnica, in J. Currall, barrister,

tožena stranka,

zaradi predloga, vloženega na podlagi člena 50a(1) Kadrovskih predpisov Sodišča Evropske unije in člena 41 pravilnika o osebju EIB, na eni strani za delno razveljavitev odločbe predsednika EIB z dne 20. marca 2017 ter na drugi strani za povrnitev nepremoženjske in premoženjske škode, ki naj bi jo tožeča stranka utrpela zaradi psihičnega nadlegovanja svojega nadrejenega in ravnanja EIB,

SPLOŠNO SODIŠČE (prvi senat),

v sestavi I. Pelikánová, predsednica, P. Nihoul in J. Svenningsen (poročevalec), sodnika,

sodni tajnik: E. Coulon,

na podlagi pisnega dela postopka

izreka naslednjo

\* Jezik postopka: francoščina.

## Sodbo

### Pravni okvir

- 1 Statut Evropske investicijske banke (v nadaljevanju: EIB) je v skladu s členom 308 PDEU določen v Protokolu št. 5, ki je priloga k tej pogodbi in Pogodbi EU, katerih sestavni del je. Člen 7(3)(h) navedenega protokola o statutu EIB določa, da svet guvernerjev odobri poslovnik EIB. Člen 31 navedenega poslovnika, odobrenega 4. decembra 1958 in nato večkrat spremenjenega, določa, da pravilnike o osebju EIB sprejme svet direktorjev. V zvezi s tem je svet direktorjev EIB 20. aprila 1960 sprejel pravilnik o osebju EIB (v nadaljevanju: pravilnik o osebju).
- 2 V različici, ki se uporablja za spor, ki izhaja iz sklepa sveta direktorjev EIB z dne 4. junija 2013 in ki je začela veljati 1. julija 2013, člen 41 pravilnika o osebju določa:

„Vsi individualni spori med [EIB] in člani njenega osebja se predložijo Sodišču Evropske unije. Kakršna koli tožba člana osebja proti ukrepu EIB, ki bi lahko posegel v njegov položaj, mora biti vložena v treh mesecih.

Razen tožbe na Sodišču [...] in pred vložitvijo take tožbe se spori, razen tistih, ki izhajajo iz uveljavljanja ukrepov iz člena 38, rešujejo po postopku medsebojnega dogovora pred spravno komisijo EIB.

Predlog za spravo je treba vložiti v treh mesecih po nastanku dejstev ali po obvestitvi o ukrepih, ki so predmet spora.

Spravno komisijo sestavljajo trije člani. Kadar mora komisija zasedati, enega člana imenuje predsednik EIB, drugega pa zadevna oseba – ti imenovanji se izvedeta v roku enega tedna po predlogu ene stranke drugi stranki. Tretjega člana, ki predseduje komisiji, imenujeta prva dva člana v roku enega tedna po imenovanju prvih dveh članov. Lahko ga izbereta zunaj EIB. Če se prva dva člana v tednu po njunem imenovanju ne moreta dogovoriti o imenovanju predsednika, to izvede predsednik Sodišča Evropske unije.

Za pravni postopek se, odvisno od primera, šteje, da ni bil uspešen:

- če predsednik Sodišča v roku štirih tednov po prošnji, ki mu jo pošlje predsednik EIB, ne imenuje predsednika [spravne komisije];
- čepravna komisija v dveh tednih po ustanovitvi ne uspe doseči dogovora, ki jo sprejmeta obe stranki.“

- 3 Svet direktorjev EIB je 1. avgusta 2006 sprejel kodeks ravnanja osebja EIB (v nadaljevanju: kodeks ravnanja). Člen 3.6 navedenega kodeksa z naslovom „Dostojanstvo na delovnem mestu“ določa:

„Nobena oblika nadlegovanja ali ustrahovanja ni sprejemljiva. Vsaka žrtev nadlegovanja ali ustrahovanja lahko v skladu s politiko [EIB] glede dostojanstva na delovnem mestu na to opozori [generalnega] direktorja [in vodjo kadrovskega oddelka], ne da bi se ji to lahko očitalo. Banka mora pokazati skrbnost do zadevne osebe in ji ponuditi podporo.“

- 4 Kar posebej zadeva pojem psihičnega nadlegovanja, člen 3.6.1 navedenega kodeksa določa:

„3. 6.1 Psihično nadlegovanje

To so sovražne ali neokusne pripombe, obnašanje ali dejanja enega ali več članov osebja do drugega člana osebja, ki se ponavljajo v precej dolgem obdobju. Žaljiva pripomba ali prepir, med katerim se neprijetne besede izrečejo v napadu slabe volje, ne pomeni psihičnega nadlegovanja. Nasprotno pa so redni izbruhi jeze, šikaniranje, žaljive pripombe ali boleča namigovanja, ki se nenehno ponavljajo več tednov ali mesecev, nedvomen znak nadlegovanja na delovnem mestu.

[...]“

- 5 EIB je leta 2003 sprejela tudi politiko spoštovanja dostojanstva na delovnem mestu (v nadaljevanju: politika dostojanstva na delovnem mestu). Politika dostojanstva na delovnem mestu pod naslovom „Ustrahovanje in nadlegovanje: kaj je to?“ določa:

„Nadlegovanje in ustrahovanje lahko obstajata v številnih oblikah. Pogosto se v fizični ali verbalni obliki kaže v daljšem časovnem obdobju, tudi če lahko pride do posameznih resnih incidentov. Ni pomembno, ali je zadevno ravnanje namerno ali ne. Odločilno je, da sta nasilje in ustrahovanje neželeni in nesprejemljivi obliki ravnanja, ki vplivata na samospoštovanje in samozavest osebe, izpostavljene takemu ravnanju.

[...]“

- 6 Politika dostojanstva na delovnem mestu določa dva notranja postopka za obravnavo primerov ustrahovanja in nadlegovanja, in sicer, prvič, neuradni postopek, v katerem si zadevni član osebja prizadeva za sporazumno rešitev težave, in drugič, uradni postopek preiskave (v nadaljevanju: postopek preiskave), v katerem uradno vloži pritožbo, ki jo obravnava preiskovalni odbor, ki ima tri člane (v nadaljevanju: preiskovalni odbor). Preiskovalni odbor mora opraviti objektivno in neodvisno preiskavo ter izdati priporočilo predsedniku EIB, ki nazadnje odloči o potrebnih ukrepih.

- 7 Politika dostojanstva na delovnem mestu v zvezi s postopkom preiskave določa:

„Uslužbenec o zadevi ustno ali pisno obvesti [generalnega direktorja in vodjo kadrovskega oddelka]. Če ta meni, da ni takojšnje in očitne potrebe po disciplinskih sankcijah, in je glede na okoliščine zadevo mogoče opredeliti kot nadlegovanje, lahko zadevni uslužbenec začne ta postopek preiskave:

1. [Generalnega direktorja in vodjo kadrovskega oddelka] uradno pisno zaprosi, naj začne postopek preiskave, ter navede predmet pritožbe in identiteto domnevnega nadlegovalca ali nadlegovalcev.
2. [Generalni direktor in vodja kadrovskega oddelka] v dogovoru s predstavniki osebja predsedniku [EIB] predlaga sestavo odbora in določi datum začetka preiskave, ki je najpozneje 30 koledarskih dni od prejema pritožbe.
3. [Generalni direktor in vodja kadrovskega oddelka] nemudoma potrdi prejem obvestila zadevnega uslužbenca, s čimer mu potrdi začetek postopka preiskave. Poleg tega:
  - a) zadevnega uslužbenca zaprosi, naj v memorandumu obrazloži svojo pritožbo in mu v [desetih] dneh po želji v zaupnem dopisu predloži morebitna dokazila ali dokazne dokumente;
  - b) uslužbenca zaprosi, naj v svojem memorandumu navede, ali je mogoče koga pozvati k pričanju (brez navedbe imena);
  - c) opozori, da bo po prejemu zgoraj navedenega memoranduma domnevni nadlegovalec obveščen o predmetu pritožbe in bo dobil potrebne informacije v zvezi s tem, ne bo pa prejel kopije memoranduma;

- d) uslužbenca obvesti, da pritožbe ni mogoče umakniti in da se mora postopek [preiskave] opraviti do konca;
- e) [pritožnika] obvesti, da bo domnevni nadlegovalec opozorjen, da ga ne sme nikoli napasti in da morata obe strani pritožbo obravnavati strogo zaupno (obvestilo bo datirano in poslano nazaj [generalnemu direktorju in vodji kadrovskega oddelka] s potrdilom o prejemu);
- f) navede, da se bo preiskava začela v 30 koledarskih dneh in da bosta stranki obveščeni o datumu [...] njunega individualnega zaslišanja, njuni pravici do zastopanja ali spremstva in sestavi odbora.

4. Ko [generalni direktor in vodja kadrovskega oddelka] prejme memorandum [pritožnika]:

- a) domnevnemu nadlegovalcu nemudoma pošlje obvestilo, v katerem navede predmet pritožbe in vse potrebne informacije, ter ga zaprosi, naj mu v [desetih] dneh v zaupnem dopisu pošlje pisni odgovor, ki mu lahko, če želi, priloži dokazila ali dokaze;
- b) osebo zaprosi, naj v svojem odgovoru navede, ali bo kdo pozvan k pričanju (brez navedbe imena);
- c) domnevnega nadlegovalca opozori, da ga pritožnik ne sme nikoli napasti in da morata obe strani pritožbo obravnavati strogo zaupno (obvestilo bo datirano in poslano nazaj [generalnemu direktorju in vodji kadrovskega oddelka] s potrdilom o prejemu),

[...]“

- 8 Kar zadeva zaslišanje, je postopek preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu naslednji:

„Cilj zaslišanja je natančno ugotoviti, kaj se je zgodilo, in zbrati dejstva, na podlagi katerih bo mogoče pripraviti obrazloženo priporočilo [...]

Odbor ima možnost izbrati način izvedbe postopka, ki se mu zdi primeren. Zaslišanje običajno poteka v obliki vrste ločenih pogovorov v naslednjem vrstnem redu:

- najprej [pritožnik];
- priče, ki jih eventualno navede [pritožnik];
- domnevni nadlegovalec;
- priče, ki jih eventualno navede domnevni nadlegovalec;

[...]“

- 9 Kar zadeva rezultat preiskave, postopek preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu določa:

„Po zaslišanju vseh strank in izvedbi vseh morebitnih drugih primernih poizvedb bi moral odbor biti sposoben, da se posvetuje in predlaga obrazloženo priporočilo. Nima pristojnosti odločanja.

Odbor lahko poda različna priporočila, in sicer, naj:

- se zadeva opusti, ker sta lahko obe stranki pojasnili položaj in je bila najdena rešitev za prihodnost, sprejemljiva za obe stranki;

- se ne šteje, da se zadeva nanaša na ustrahovanje ali nadlegovanje, temveč na delovni spor, ki ga je treba temeljiteje preiskati ali glede njega sprejeti ukrepe;
- se pritožba zavrne;
- se sprejmejo potrebni ukrepi, če odbor dokaže, da je pritožba neutemeljena in zlonamerna;
- se uvede disciplinski postopek [zoper domnevnega nadlegovalca].

Pisno priporočilo odbora se pripravi v petih dneh po koncu preiskave in predloži predsedniku [EIB] v odločanje.“

- 10 Glede odločitve, ki jo sprejme predsednik EIB, pa postopek preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu določa:

„V odločbi predsednika [EIB] morajo biti navedeni morebitni ukrepi, ki jih je treba sprejeti, in časovni razpored teh ukrepov; lahko gre na primer za:

- uvedbo disciplinskega postopka [zoper nadlegovalca],
- uvedbo dodatnih preiskav v določeni delovni enoti ali oddelku,
- rešitev, ki jo kot skupni dogovor sprejmeta stranki.

Če nadlegovanje ni dokazano in če niso bila kršena veljavna pravila, je treba strankama zagotoviti, da zaradi postopka [preiskave] ne bosta imeli negativnih posledic.

[...]“

- 11 Postopek preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu pod naslovom „Hramba podatkov“ določa:

„Za zaščito vseh zadevnih strank se dokumenti hranijo strogo zaupno, informacije pa se razkrijejo samo v primeru skrajne nuje. [Kadrovska služba] zaupno in pod nadzorom uradne osebe za varstvo osebnih podatkov hrani spise, ki vsebujejo imena, datume, pritožbe in rezultate, za spoštovanje politike ter zagotavljanje usklajenosti in pravičnosti.“

## Dejansko stanje

- 12 Tožeča stranka, oseba SQ, članica osebja EIB, je začela delati za EIB 1. aprila 2008 kot atašejka [zaupno]<sup>1</sup> v oddelku [zaupno] (v nadaljevanju: zadevni oddelek).
- 13 Direktor, takrat odgovoren za zadevni oddelek, se je leta 2011 odločil, da mora biti tožeča stranka neposredno vključena v njegovo delo, in za ta namen so bili tožeči stranki zaupani posebni spisi. Poleg tega je bila tožeča stranka od oktobra 2011 dejansko vodja ekipe, ki je bila leta 2013 in 2014 sestavljena iz uslužbenca za komuniciranje, asistenta za polni delovni čas in mladega diplomiranca.
- 14 Po navedbah tožeče stranke je takratni direktor zadevnega oddelka večkrat zahteval, naj se njena vloga prevrednoti, naj se ekipa, ki jo vodi tožeča stranka, preoblikuje v enoto in naj ta tako postane vodja enote.

1 Prikriti zaupni podatki.

- 15 Oktobra 2014 je po odhodu direktorja položaj zasedel nov direktor (v nadaljevanju: novi direktor). Tega je EIB med drugim zadolžila za preoblikovanje zadevnega oddelka, ker njegove storitve niso bile zadovoljive, vključno zaradi vrzeli v znanju in spretnostih, ki jo je treba zapolniti z zunanjim zaposlovanjem.
- 16 V okviru prestrukturiranja zadevnega oddelka ekipa, za katero je bila odgovorna tožeča stranka, ni bila ohranjena. Poleg tega je tožeča stranka večkrat brez uspeha prosila novega direktorja za posodobitev opisa delovnega mesta.
- 17 Tožeča stranka je 2. junija 2016 nastopila bolniški dopust, ki je bil posledica izgorelosti.
- 18 Tožeča stranka se je 8. septembra 2016 sestala z vodjo divizije za odnose z zaposlenimi in dobro počutje na delovnem mestu oddelka za odnose z zaposlenimi in upravne storitve generalnega direktorata za kadrovske zadeve ter z odgovornim uslužbencem kadrovske službe. Po tem sestanku je tema sogovornikom poslala elektronski dopis, v katerem je opisala nekatera ravnanja novega direktorja, ki po njenem mnenju pomenijo psihično nadlegovanje in diskriminacijo na podlagi spola. V tem elektronskem dopisu je zlasti prosila, naj se poišče sporazumna in hitra rešitev za te razmere, ki bi lahko bila, da se tožeči stranki odobri dveletni dopust iz osebnih razlogov ali da se jo imenuje na položaj vodje enote v drugem oddelku.
- 19 Tožeča stranka je 26. oktobra 2016 na obrazcu, določenem za ta namen, vložila prošnjo za dveletni dopust iz osebnih razlogov, ki je bil po njenem mnenju upravičen zaradi tega, ker je bila žrtev psihičnega nadlegovanja novega direktorja in ker je ta izvajal politiko diskriminacije na podlagi spola. Tožeča stranka je tako na eni strani pojasnila, da bi dveletni dopust iz osebnih razlogov EIB omogočil, da razišče dejstva in sprejme ukrepe, potrebne za ustavitev ravnanja novega direktorja, ne da bi se bala morebitnih povračilnih ukrepov ali jih trpela. Na drugi strani bi ji navedeni dveletni dopust iz osebnih razlogov omogočil, da si ponovno pridobi zaupanje v svoje vodstvene sposobnosti s tem, da bi se pridružila nekemu podjetju ali ga ustanovila.
- 20 Prav tako 26. oktobra 2016 je tožeča stranka v skladu z notranjimi pravili EIB vložila tudi pritožbo (v nadaljevanju: pritožba), da bi prijavila vedenje novega direktorja do nje kot, primarno, psihično nadlegovanje v smislu členov 3.6 in 3.6.1 kodeksa ravnanja in kršitev notranjih pravil v zvezi s spoštovanjem dostojanstva. Podredno je tožeča stranka menila, da so bili s tem vedenjem kršeni člani 1.1, 3.1, 3.3 in 3.5 kodeksa ravnanja.
- 21 Tožeča stranka je 26. oktobra 2016 v skladu s členom 1.5.1 kodeksa ravnanja v povezavi s politiko razkrivanja nepravilnosti, ki jo je sprejela EIB 21. januarja 2009 (v nadaljevanju: politika razkrivanja nepravilnosti), tudi prijavila ravnanje novega direktorja, ki je po njenem mnenju pomenilo politiko kršenja enakih možnosti v smislu člena 1.2 navedenega kodeksa in diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 1.3 istega kodeksa (v nadaljevanju: prijava). V bistvu je bil očitek tožeče stranke ta, da so bile od šestih članic osebja zadevnega oddelka, ki so imele vodstvene položaje, štiri odstranjene v korist moških članov osebja. Novi direktor se je tako obkrožil predvsem z moškimi in izvajal prakse, ki so v nasprotju s kodeksom ravnanja.

### ***Pritožba zaradi psihičnega nadlegovanja in prijava***

- 22 Tožeča stranka je v pritožbi pojasnila, da je bila njena poklicna pot grobo zaustavljena ob nastopu funkcije novega direktorja, in zatrdila, da je novi direktor uporabljal prakse, s katerimi je želel odstraniti ženske vodstvene zaposlene iz zadevnega oddelka in v tem okviru „odstaviti“ tožečo stranko, ki ji je njegov predhodnik popolnoma zaupal. S tem, da je novi direktor tožečo stranko premestil na delovno mesto brez odgovornosti, katerega cilji niso bili jasno opredeljeni, jo je „odrinil“.



- 23 Tožeča stranka je navedla, da je novi direktor „razpustil“ ekipo treh oseb, ki jo je prej vodila, da je vzbujal dvom v legitimnost tožeče stranke v odnosu do teh treh oseb in da jo je stalno kritiziral, da je delo, ki bi ga morala načeloma opraviti ona, dodelil drugim osebam, da je zadrževal informacije v zvezi z obravnavo spisov, za katere je bila zadolžena, zlasti s tem, da ni bila povabljena na pripravljalne sestanke za pomemben sestanek s predsednikom EIB, da ni bilo povratnih informacij o njenem strokovnem delu, čeprav je bilo predloženo novemu direktorju v pričakovanju takih povratnih informacij (*feedback*), ter da je izvedel številna zlonamerna dejanja, vključno po nastopu njenega bolniškega dopusta.
- 24 Kar zadeva zadnji vidik, je novi direktor med drugim tožečo stranko v agresivnem tonu blatil pred sodelavko in njeno prijateljico; predvidel naj bil, da se od kadrovske službe zahteva, naj tožeča stranka opravi nasprotni zdravniški pregled kljub zdravniškim potrdilom, ki jih je predložila tožeča stranka; junija 2016 naj bi določil letne cilje tožeče stranke, čeprav je bila takrat na bolniškem dopustu, in nazadnje, objavil naj bi razpis za kandidature za zapolnitev delovnega mesta tožeče stranke, čeprav ta še ni obvestila generalnega direktorata za kadrovske zadeve, da se ne namerava vrniti na svoje delovno mesto po koncu bolniškega dopusta.
- 25 Tožeča stranka je trdila tudi, da jo je novi direktor kaznoval v okviru izbirnega postopka za delovno mesto vodje enote. Ko je bila tožeča stranka kandidatka za to delovno mesto, jo je novi direktor namreč 29. junija 2015 obvestil, da bo konec dneva predstavil nov organigram zadevnega oddelka. Novi direktor je, ne da bi se dogovoril za sestanek tožeče stranke z izbirno komisijo glede delovnega mesta vodje enote, ki bi moral biti naslednji dan in ki bi moral biti običajno odločen za zasedbo tega delovnega mesta, osebju zadevnega oddelka predstavil novi organigram službe, v katerem tožeče stranke ni bilo na delovnem mestu vodje enote, kar naj bi po mnenju tožeče stranke kazalo, da se je novi direktor že odločil, da jo bo odstranil iz tega izbirnega postopka.
- 26 Poleg tega je tožeča stranka novemu direktorju pripisala neokusne, agresivne, zaničljive in očitajoče pripombe, vključno na sestankih, postavljanje nesmiselnih, čudaških in zmedenih zahtev ter njeno kritiziranje ob njeni odsotnosti. Zlasti naj bi novi direktor dejal, da se zaposleni v EIB ne bi smeli pritoževati, saj imajo srečo, da imajo take službe in plače. Poleg tega naj bi dejal, da pri svojem zaposlovanju kot direktor ni razumel, da v nasprotju s tem, kar je lahko počel na svojih prejšnjih delovnih mestih, ne more po svoji volji odpustiti zaposlenih, ki mu ne ustrezajo.
- 27 Tožeča stranka je prijavila tudi po eni strani dajanje prednosti nekaterim članom osebja, zlasti osebam, ki so delale pri drugi mednarodni organizaciji in ki jim je novi direktor omogočil zaposlitev, ter po drugi strani kritičen ali nezainteresiran odnos do dela zaposlenih – med drugim do tistega, ki ga je opravljala tožeča stranka – ki so v tem oddelku delali že pred njegovim prihodom na položaj direktorja.
- 28 Tožeča stranka je tako svojo pritožbo sklenila s prošnjo EIB:
- prvič, naj odredi začetek upravne preiskave v skladu z notranjimi pravili o spoštovanju dostojanstva za preiskavo dejstev, navedenih v pritožbi, vključno z zaslišanjem tožeče stranke, prič, ki jih namerava navesti, in katere koli druge osebe, ki pozna dejstva;
  - drugič, naj uradno ugotovi, da ta dejstva pomenijo psihično nadlegovanje tožeče stranke in, kot je ustrezno, drugih zaposlenih;
  - tretjič, naj v skladu s členom 38 pravilnika o osebju odloči o začetku disciplinskega postopka proti osebi ali osebam, ki se morajo šteti za odgovorne, zlasti proti novemu direktorju, če se ta ne odloči odstopiti sam;

- četrtič, naj ugotovi naslednjim prošnjam:
    - odobri naj ji dveletni dopust iz osebnih razlogov;
    - ob njeni vrnitvi z dveletnega dopusta iz osebnih razlogov naj jo imenuje na položaj vodje enote v zadevnem oddelku ali na drugem oddelku, če bi bil za zadevnega še vedno odgovoren novi direktor;
    - naj ji ponudi ustrezno denarno odškodnino za povrnitev na eni strani nepremoženjske škode, ki jo je utrpela zaradi dejstev, prijavljenih v njeni pritožbi, ter na drugi strani premoženjske škode zaradi izgubljenega dobička, ker ni napredovala na položaj vodje enote, kot se je napovedovalo glede na njeno delo, ki ga je vodil in ocenjeval nekdanji direktor zadevnega oddelka.
- 29 Tožeča stranka je na isti dan, 26. oktobra 2016, v skladu s členom 1.5.1 kodeksa ravnanja vložila tudi prijavo, v kateri je izpostavila politiko novega direktorja, ki jo je ta uporabljal leta 2015 in 2016 ter o kateri generalni direktorat za kadrovske zadeve ni podvomil in ki naj bi pomenila kršenje enakih možnosti v smislu člena 1.2 kodeksa ravnanja in diskriminacijo na podlagi spola v smislu člena 1.3 tega kodeksa.

### ***Postopek preiskave***

- 30 Generalni direktor in vodja kadrovskega oddelka generalnega direktorata za kadrovske zadeve (v nadaljevanju: vodja kadrovskega oddelka) je v elektronskem dopisu z dne 3. novembra 2016 zlasti vprašal tožečo stranko, ali namerava imenovati priče, ki naj bi sodelovale v postopku preiskave, in ali želi, kar zadeva obvestilo, s katerim je treba novega direktorja obvestiti o obstoju pritožbe v zvezi z njim, to obvestilo sestaviti sama ali bo samo predložila pripombe k osnutku obvestila, ki ga bodo pripravile njegove službe. Tožeča stranka je v odgovor v elektronskem dopisu z dne 6. novembra 2016 navedla, da mora navedeni generalni direktorat v skladu s členom 3(a) in členom 4(a) pravilnika o postopku preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu na lastno odgovornost pripraviti obvestilo na podlagi pritožbe tožeče stranke in dokazov, predloženih v podporo tej pritožbi. Pravnik iz generalnega direktorata za kadrovske zadeve je z elektronskim dopisom z dne 9. novembra 2016 tožeči stranki poslal osnutek zadevnega obvestila in jo pozval, naj predloži morebitne pripombe, kar je tožeča stranka zavrnila, pri čemer je v elektronskem dopisu z dne 11. novembra 2016 ponovila, da je tako ravnanje v nasprotju z veljavnimi določbami, v skladu s katerimi je generalni direktorat za kadrovske zadeve odgovoren za pripravo tega obvestila, preden se to pošlje osebi, na katero se pritožba nanaša.
- 31 Svetovalec tožeče stranke je 17. novembra 2016 stopil v stik z EIB, da bi se pogovoril o pogojih morebitnega mirnega dogovora.
- 32 Generalni sekretar EIB in vodja kadrovskega oddelka sta 18. novembra 2016 v skupnem dopisu potrdila prejem prošnji tožeče stranke iz dopisa njenega svetovalca s prejšnjega dne. V tem okviru sta tožečo stranko obvestila, da je za preiskavo trditev tožeče stranke odgovoren direktorat za skladnost EIB. V zvezi z morebitno sporazumno rešitvijo spora sta navedla, da zaradi potekajočih upravnih postopkov in resnosti zatrjevanih dejstev EIB ne more ugoditi prošnji tožeče stranke. V zvezi z odškodninskim zahtevkom, ki ga je vložila, sta posebej navedla, da se jima zdi prezgoden, saj v postopkih še ni bila ugotovljena resničnost zatrjevanih dejstev.
- 33 Vodja kadrovskega oddelka in direktor oddelka za odnose z zaposlenimi in upravne storitve sta tožečo stranko v dopisu z dne 22. novembra 2016 obvestila, da se je EIB odločila ugoditi njeni prošnji za dopust iz osebnih razlogov od 1. decembra 2016 do 31. decembra 2018, in sicer izključno iz razloga, ki ga je navedla tožeča stranka v zvezi s svojim načrtom, da se pridruži podjetju ali da ga ustanovi.



- 34 V skladu s politiko dostojanstva na delovnem mestu so bili 25. novembra 2016 imenovani trije člani preiskovalnega odbora, vzpostavljenega v okviru postopka preiskave. V obravnavanem primeru je šlo za profesorja prava, psihologa, ki je delal za luksemburško vlado, in nekdanjega kadrovskega direktorja EIB v pokoju.
- 35 Tožeča stranka je 2. decembra 2016 generalnemu direktoratu za kadrovske zadeve poslala imena sedmih prič, za katere je želela, da jih preiskovalni odbor zasliši, prav tako je že obvestila preiskovalni odbor, da ji bosta na sestanku pomagala svetovalec in zakonec.
- 36 5. decembra 2016 je bila obveščena, da je bil ta seznam poslan preiskovalnemu odboru, ki bo odločal o tej prošnji. Tožeča stranka je bila v tem okviru pozvana tudi, naj v skladu s politiko dostojanstva na delovnem mestu imenuje edino osebo, ki ji bo pomagala na sestanku s preiskovalnim odborom, s priporočilom, naj iz te izbire izključi družinske člane.
- 37 Tožeča stranka je 5. decembra 2016 predložila dodatne dokumente, med drugim poročilo svojega psihiatra, ki je potrdil, da je trpela za izgorelostjo zaradi ravnanja novega direktorja, ki mu je bila izpostavljena. Poleg tega je na isti datum uradno zaprosila, da bi ji pravno pomagal njen svetovalec, psihično pa njen zakonec.
- 38 Tožeča stranka je bila 9. decembra 2016 zlasti obveščena o odločitvi preiskovalnega odbora, da bo zaslišal samo tri od sedmih prič, ki jih je predlagala, in da zaradi zamude zavrača, da bi informacije, ki jih je predložila 5. decembra 2016, uvrstil v spis. Poleg tega je bila obveščena, da se je preiskovalni odbor strinjal, da ji pomagata dve osebi, ki ju je navedla.
- 39 Tožeča stranka je 12. decembra 2016 nasprotovala tej postopkovni odločitvi preiskovalnega odbora. Iz izmenjave poznejših elektronskih dopisov izhaja, da se je preiskovalni odbor v bistvu nazadnje strinjal, da bo preučil dokumente, predložene 2. decembra 2016, da je bilo tožeči stranki odobreno, da se v spis uvrstijo pisna pričevanja štirih prič, katerih zaslišanje je preiskovalni odbor zavrnil, ter da je bilo v skupnem dogovoru EIB in tožeče stranke odločeno, da bodo zaslišanja pred preiskovalnim odborom snemana, vendar da bodo ti posnetki uničeni, ko bo predsednik EIB sprejel odločitev o obravnavanem primeru.
- 40 Tožeča stranka, novi direktor in tri priče, ki jih je imenovala tožeča stranka, so bile 4. januarja 2017 zaslišane pred preiskovalnim odborom. Nazadnje je ta tožečo stranko pozval, naj odgovori na zadnje pisno vprašanje, kar je storila z elektronskim dopisom svojega svetovalca z dne 8. februarja 2017.
- 41 Tožeča stranka je 6. februarja 2017 prek svojega svetovalca vseeno po navadni pošti in elektronsko poslala predsedniku EIB in še osmim drugim naslovnikom, ki so delali v EIB, dopis, v katerem je razkrila nedelovanje politike razkrivanja nepravilnosti EIB, saj še vedno ni prejela odgovora na prijavo, ki jo je vložila v zvezi s politiko novega direktorja, ki po njenem mnenju pomeni kršenje enakih možnosti in diskriminacijo na podlagi spola. Ta dopis je sklenila s pozivom predsedniku EIB, naj preišče navedeno prijavo in pred 1. marcem 2017 sprejme potrebne ukrepe zavarovanja ali dokončne ukrepe. Tožeča stranka je menila, da se bo, če bo potrebno, v skladu s točko III.2(d) politike razkrivanja nepravilnosti morala obrniti na Evropskega varuha človekovih pravic.

### ***Poročilo o preiskavi***

- 42 Preiskovalni odbor je 15. marca 2017 sprejel poročilo (v nadaljevanju: poročilo), v katerem je menil, da je mogoče med dejstvi, ki jih je tožeča stranka navedla v pritožbi, dva elementa objektivno šteti za psihično nadlegovanje, in sicer na eni strani to, da je novi direktor predložil nezadosten pisni odgovor na prošnje tožeče stranke, naj se opredeli njena nova vloga v zadevnem oddelku, in na drugi strani to, da novi direktor ni izpolnil svoje obveznosti, da s tožečo stranko določi njene cilje eno leto vnaprej.

Poleg tega je preiskovalni odbor menil, da je bil učinek tega ravnanja, ki pomeni psihično nadlegovanje, še hujši, ker novi direktor tožeči stranki ni bil zmožen zagotoviti ustreznega sporočila o dodelitvi nekaterih nalog in jasnih informacij.

- 43 Kar zadeva ostalo, je preiskovalni odbor posebej preučil vsak element, ki ga je v pritožbi navedla tožeča stranka, vendar ni menil, da bi lahko – razen tistih, navedenih v predhodni točki te sodbe – pomenili „psihično nadlegovanje“.
- 44 V zvezi z razpustitvijo ekipe treh oseb, za katero je bila odgovorna tožeča stranka, je preiskovalni odbor zlasti poudaril, da je bila ta predvidena v načrtu preoblikovanja zadevnega oddelka, ki ga je odobril direktor EIB. Poleg tega je v zvezi z zapolnitvijo delovnega mesta vodje enote preiskovalni odbor ugotovil, da je v zvezi s tem novi direktor uporabil izbirni postopek, čeprav lahko v EIB direktorji imenujejo vodje enot, ne da bi uporabili izbirni postopek pred komisijo. V teh okoliščinah je preiskovalni odbor menil, da čeprav bi lahko bilo obžalovanja vredno, da je novi direktor objavil novi organigram službe dan pred sestankom tožeče stranke glede zadevnega delovnega mesta vodje enote, ne more ugotoviti nepravilnosti v zvezi s tem, ker tožeča stranka v tem izbirnem postopku ni prišla na drugo mesto za to delovno mesto in ker je izbirna komisija utemeljila svojo odločitev, da odstrani njeno kandidaturo, zaradi njenega dela na sestanku. Zato je ugotovil, da v zvezi s tem ni mogoče govoriti o psihičnem nadlegovanju.
- 45 V zvezi z okoliščino, da je novi direktor podvomil o vlogi tožeče stranke kot vodje ekipe v zadevnem oddelku ter hierarhični pravici tožeče stranke, da določi cilje in oceni tri člane te ekipe, je preiskovalni odbor menil, da tudi če bi bila ta spraševanja in očitki novega direktorja neprimerni, se zdi, da so bili izrečeni samo enkrat, tako da se ne morejo šteti za obliko psihičnega nadlegovanja.
- 46 V zvezi z opredelitvijo funkcij tožeče stranke v zadevnem oddelku po njegovem preoblikovanju je preiskovalni odbor menil, da je bil novi direktor kot hierarhično odgovorni obvezan odgovoriti na vprašanja, ki so skrbela tožečo stranko. Tako po mnenju preiskovalnega odbora nenatančna opredelitev nove vloge in letnih ciljev tožeče stranke ni bila samo znak slabega upravljanja (*poor management*), temveč je zmanjševala samospoštovanje in samozavest osebe, ki je bila deležna takega ravnanja, čeprav je večkrat izrecno prosila za nasvete in konkretne navedbe. V teh okoliščinah je preiskovalni odbor ugotovil, da dejstvo, da niso bile pravočasno zagotovljene informacije o opisu delovnega mesta tožeče stranke in ciljih, ki so ji določeni, pomeni psihično nadlegovanje.
- 47 V zvezi z dejstvom, da je novi direktor nekatere naloge, ki jih je prej opravljala tožeča stranka, ki je bila takrat neposredno vključena v delo prejšnjega direktorja, dodelil drugim osebam, je preiskovalni odbor poudaril, da ni jasno, koliko so bile te naloge dejansko dodeljene drugim osebam. Čeprav je v zvezi s tem menil, da neustrezno komuniciranje med nadrejenimi in podrejenimi kaže „slabo upravljanje“ (*poor management*), je vseeno štel, da to ne ustreza opredelitvi psihičnega nadlegovanja, čeprav lahko prispeva k povečanju učinka psihičnega nadlegovanja, ki izhaja iz neobstoja opisa delovnega mesta tožeče stranke in ciljev, ki so ji določeni.
- 48 V zvezi s tem, da naj bi novi direktor domnevno zadrževal informacije, je preiskovalni odbor to obžaloval, vendar je menil, da to ne pomeni psihičnega nadlegovanja.
- 49 V zvezi s tem, da se novi direktor ni odzval na elektronske dopise in vprašanja tožeče stranke ter jih komentiral, je preiskovalni odbor poudaril, da je imel ta številne sestanke v prisotnosti tožeče stranke, tako da poskusa odstranitve tožeče stranke ni mogoče potrditi. Zato je preiskovalni odbor menil, da navedenega ravnanja ni mogoče opredeliti kot obliko psihičnega nadlegovanja.

- 50 V zvezi s tem, da je novi direktor predvidel, da se od tožeče stranke zahteva, naj opravi zdravniški pregled kot zakoniti instrument, ki je na voljo EIB pri upravljanju dolgih odsotnosti z dela zaradi bolezni, je preiskovalni odbor ugotovil, da novi direktor tega dejanja ni izvedel, saj na koncu od tožeče stranke ni zahteval, naj tak pregled opravi. Zato je preiskovalni odbor ugotovil, da to ne pomeni „razloga za nadlegovanje.“
- 51 V zvezi s sprejetjem ciljev tožeče stranke med njeno bolniško odsotnostjo je preiskovalni odbor, ki je poudaril, da je zdravstvena služba EIB novemu direktorju in vodji zadevne divizije priporočila, naj s tožečo stranko ne komunicira o tem med njenim bolniškim dopustom, menil, da to ne pomeni „razloga za nadlegovanje“. Podobno tožeča stranka ne more očitati EIB, da je objavila razpis za njeno delovno mesto, ker je bila na dolgotrajnem bolniškem dopustu.
- 52 V zvezi z očitkom, da je novi direktor uporabljal agresiven jezik, je preiskovalni odbor menil, da tožeča stranka te trditve ni zadostno dokazala, zlasti glede na precej prijazno, če ne že vljudno, vsebino elektronskih dopisov, ki jih je na tožečo stranko naslovil novi direktor.
- 53 V zvezi z neprimernimi očitki, ki naj bi jih novi direktor naslovil na tožečo stranko, je preiskovalni odbor menil, da zadevne pripombe ne pomenijo psihičnega nadlegovanja. V zvezi s tem, da je novi direktor predčasno prekinil sestanek med namestnikom generalnega sekretarja EIB, tožečo stranko in njim, je preiskovalni odbor menil, da je lahko novi direktor glede na to, da je tožeča stranka na tem sestanku postavljala osnovna vprašanja, menil, da se ta ni pripravila na zadevno temo. Ker je pri tem do takega dogodka prišlo samo enkrat (*a single event*), „se preiskovalni odbor ni mogel strinjati, da lahko to pomeni nadlegovanje“.
- 54 Preiskovalni odbor je prav tako kot neutemeljene zavrnil očitke tožeče stranke o domnevnih zahtevah po informacijah, ki jih je novi direktor naslovil nanjo, ne da bi ji dal dovolj informacij o ciljnih teh zahtev ali ne da bi bile nujne. Podobno v zvezi s pripombami, ki jih je imel novi direktor pred drugimi sodelavci na eni strani glede osebnosti tožeče stranke in na drugi strani glede pogojev dela v EIB, preiskovalni odbor ni menil, da so očitki tožeče stranke utemeljeni.
- 55 V zvezi z okoliščino, da je novi direktor v skrbi, da bi nadomestil pomanjkanje strokovnega znanja v zadevnem oddelku z zunanjim zaposlovanjem novih sodelavcev, svojo pozornost večinoma posvetil tem osebam, pri čemer je tvegala, da se bo osebje, ki je bilo na položajih že prej, počutilo diskriminirano, je preiskovalni odbor menil, da tako ravnanje novega direktorja ni bilo psihično nadlegovanje, čeprav obstoječemu osebju ni uspel zadostno pojasniti položaja.
- 56 Preiskovalni odbor je priznal, da je subjektivno tožeča stranka trpela in še naprej trpi zaradi svojega službenega položaja, ter ugotovil, da je mogoče novemu direktorju očitati slabo sposobnost vodenja in komuniciranja. Čeprav je bil sam pod precejšnjim pritiskom zaradi obsežnega preoblikovanja zadevnega oddelka, pri čemer je bilo treba zagotavljati nepretrganost dnevnega poslovanja, je preiskovalni odbor menil, da je bil seznanjen z nezadovoljstvom, ki ga je tožeča stranka čutila zaradi izgube položaja vodje ekipe, in da bi se moral zato veliko bolj potruditi, da bi ji pojasnil novo vlogo v zadevnem oddelku. Vendar ji novi direktor ni predložil novega opisa delovnega mesta, preden je odšla na bolniški dopust. Tako so se zaradi njegovega načina vodenja in pomanjkanja občutljivosti v odnosu do tožeče stranke v več kot dveh letih po mnenju preiskovalnega odbora zmanjšali njeni samospoštovanje, samozaupanje in učinkovitost.
- 57 Preiskovalni odbor je v svojem poročilu predsedniku EIB priporočil na eni strani, naj od novega direktorja zahteva uradno pisno opravičilo tožeči stranki, ter na drugi strani, naj od njega zahteva, naj upošteva vpliv njegovega odnosa na druge uslužbenke, in to s pomočjo strokovnega *coachinga*, ki ga zagotovi EIB in ki mu bo pomagal, da se bo začel dejansko zavedati učinka svojega načina vodenja in/ali komuniciranja in da bo razvil večjo empatijo do osebja, ki mu je podrejeno.

58 Preiskovalni odbor je dodal, da bi lahko predsednik EIB želel, da se uradno začne disciplinski postopek v skladu s politiko dostojanstva na delovnem mestu, če novi direktor ne bi ravnal skladno z zgoraj navedenimi ukrepi ali če bi bila v treh letih po odločitvi predsednika EIB vložena še ena pritožba proti njemu in bi jo preiskovalni odbor razglasil za utemeljeno.

### *Izpodbijana odločba in ukrepi za njeno izvajanje*

59 Predsednik EIB je z odločbo z dne 20. marca 2017 (v nadaljevanju: izpodbijana odločba) tožečo stranko obvestil o koncu postopka preiskave, ji posredoval poročilo preiskovalnega odbora in sporočil, da je novega direktorja obvestil, da bo proti njemu sprožen disciplinski postopek, če bo v prihodnosti proti njemu vložena nova pritožba, ki jo bo preiskovalni odbor štel za utemeljeno. Poleg tega je tožečo stranko obvestil, da je na eni strani od novega direktorja zahteval, naj se ji uradno opraviči za trpljenje, ki ji ga je povzročil, in da je na drugi strani kadrovske službi naložil, naj preuči možnosti strokovnega *coachinga* za novega direktorja glede njegovega načina vodenja in komuniciranja.

60 Tožeča stranka je v dopisu z dne 23. marca 2017, naslovljenem na predsednika EIB ter v kopiji po elektronski pošti na navedenega predsednika in generalnega sekretarja EIB, direktorja oddelka za odnose z zaposlenimi in upravne storitve ter na vodjo divizije za odnose z zaposlenimi in dobro počutje na delovnem mestu, nasprotovala zakonitosti izpodbijane odločbe, pri čemer je na eni strani poudarila, da temelji na uporabi napačne razlage pojma psihično nadlegovanje in na analizi spornih dejstev po delih, ki je delno protislovna in celo zmotna, ter na drugi strani, da je sankcija, predvidena za novega direktorja, neustrezna glede na resnost ravnanja v obravnavanem primeru. Poleg tega je prosila, naj ji službe EIB najpozneje do 25. aprila 2017 pošljejo pisno opravičilo novega direktorja ter ji predlagajo morebitno ponudbo odškodnine za njeno premoženjsko in nepremoženjsko škodo.

61 Z dopisom z dne 10. aprila 2017, ki sta ga sopolpisala vodja kadrovskega oddelka in direktor oddelka za odnose z zaposlenimi in upravne storitve, sta v odgovor na elektronski dopis tožeče stranke z dne 8. marca 2017 to obvestila, da je postopek prijave v skladu s politiko dostojanstva na delovnem mestu v teku in da v tej fazi torej ni mogoče obravnavati njene prošnje za sporazumno rešitev spora. Poleg tega sta v okviru tega dopisovanja podpisnika poudarila, da je svetovalec tožeče stranke svoj dopis z dne 6. februarja 2017, omenjen v točki 41 te sodbe, naslovil na številne osebe, čeprav je bil predmet tega dopisa zelo zaupne narave in bi to lahko vplivalo na poklicni ugled člana osebja EIB. Zato sta navedenega svetovalca obvestila, da bi lahko to dejanje pomenilo kršitev temeljnih pravil o zaupnosti v okviru postopka preiskave in povzročilo škodo sodelavcem tožeče stranke, vpletenim v ta postopek. Posledično je bil svetovalec tožeče stranke obveščen, da bo EIB preučila pravne možnosti za morebitne tožbe, ki bi lahko bile vložene pri luksemburških organih za rešitev tega položaja, in za morebitne interne ukrepe v EIB.

62 Svetovalec tožeče stranke je v dopisu z dne 13. aprila 2017 zlasti zahteval od vodje kadrovskega oddelka, naj, prvič, pred 25. aprilom 2017 umakne svojo grožnjo iz dopisa z dne 10. aprila 2017, da bodo sprejeti interni ukrepi proti tožeči stranki zaradi domnevne kršitve obveznosti zaupnosti, drugič, naj se sproži disciplinski postopek proti novemu direktorju, ker še vedno ni izvršil sankcije, s katero mu je bilo naloženo, da mora poslati dopis z opravičilom, in tretjič, naj pripravi ponudbo odškodnine za škodo tožeče stranke v višini letne plače.

63 EIB je z dopisom z dne 9. maja 2017 tožeči stranki posredovala dopis z dne 3. maja 2017, v katerem je novi direktor zlasti povedal tožeči stranki, prvič, da „mu je resnično žal za trpljenje, ki ji ga je povzročilo njegovo pomanjkanje jasnosti pri določitvi ciljev za leto 2015 in opredelitvi njene nove vloge v [zadevnem] oddelku“, drugič, da sprejema sklepe preiskovalnega odbora v zvezi z ugotovitvijo obstoja psihičnega nadlegovanja ter, tretjič, da upa, da bosta lahko kljub tej težki izkušnji „postavila temelje za plodno in pozitivno sodelovanje v prihodnosti“. Tožeča stranka je bila v dopisu z dne 9. maja 2017 obveščena tudi o začetku strokovnega *coachinga* za novega direktorja, ki je bil omenjen v izpodbijani odločbi.

64 Tožeča stranka je v dopisu z dne 2. junija 2017 v skladu s členom 41 pravilnika o osebju vložila predlog za spravo, v katerem je upravni komisiji predlagala, naj delno razveljavi izpodbijano odločbo, ker ta po eni strani neutemeljeno povsem zmanjšuje resnost zadevnega psihičnega nadlegovanja in po drugi strani resnost sankcije, potrebne v obravnavanem primeru. Zahtevala je tudi odškodnino, prvič, za škodo, ki jo je utrpela zaradi zadevnega nadlegovanja, in sicer v višini 121.992 EUR, drugič, za nepremoženjsko škodo, ki jo je utrpela zaradi upravnih napak, in sicer v višini 25.000 EUR, ter tretjič, za škodo, ki izhaja iz domnevne kršitve neodvisnosti postopka prijave, ki jo je zakrivil vodja kadrovskega oddelka, in ki izhaja tudi iz grožnje ali ustrahovanja v dopisu z dne 10. aprila 2017, in sicer v višini 25.000 EUR.

### **Postopek in predlogi strank**

65 Tožeča stranka je 15. junija 2017 v sodnem tajništvu Splošnega sodišča vložila to tožbo.

66 Tožeča stranka Splošnemu sodišču predlaga, naj:

- delno razveljavi izpodbijano odločbo;
- EIB naloži plačilo odškodnine v višini 121.992 EUR, 25.000 EUR oziroma 25.000 EUR kot povračilo za nepremoženjsko škodo, ki jo je utrpela;
- EIB naloži plačilo stroškov.

67 EIB Splošnemu sodišču predlaga, naj:

- tožbo zavrne;
- tožeči stranki naloži plačilo vseh stroškov.

68 Ker stranki nista podali predloga, naj se opravi obravnava, v skladu s členom 106(1) Poslovnika Splošnega sodišča, je Splošno sodišče (prvi senat), ki je menilo, da je na podlagi listin iz spisa v zadevi dejansko stanje dovolj razjasnjeno, na podlagi člena 106(3) Poslovnika sklenilo, da bo odločilo brez ustnega dela postopka.

### **Pravo**

#### ***Uvodne opombe glede sistema zaposlovanja v EIB in upoštevanja predhodnega postopka, ki se uporablja za tožbe v zvezi z EIB***

69 Uvodoma je treba spomniti, da za uslužbence EIB ne veljajo Kadrovski predpisi za uradnike Evropske unije, ki temeljijo na Uredbi Sveta (EGS, Euratom, ESPJ) št. 259/68 z dne 29. februarja 1968, kakor je bila nazadnje spremenjena z Uredbo (EU, Euratom) št. 1023/2013 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 22. oktobra 2013 (v nadaljevanju: Kadrovski predpisi), niti ureditev, ki se uporablja za druge uslužbence Evropske unije, ki sta besedili iz členov 270 in 336 PDEU.

70 Za uslužbence EIB namreč veljajo drugi predpisi, v obravnavanem primeru pravilnik o osebju, sprejet na podlagi člena 31 poslovnika EIB, ki je sam sprejet na podlagi člena 7(3)(h) protokola št. 5, ki je priloga k Pogodbi EU in Pogodbi DEU.



- 71 V zvezi s predhodnim postopkom, ki se uporablja za zadeve v zvezi z EIB, v nasprotju z ureditvijo pred 1. julijem 2013 (sodbi z dne 27. aprila 2012, De Nicola/EIB, T-37/10 P, EU:T:2012:205, točka 75, in z dne 19. julija 2017, Dessi/EIB, T-510/16, neobjavljena, EU:T:2017:525, točke od 21 do 34) člen 41 pravilnika o osebju zdaj določa, da je sprožitev pravnega postopka pred vložitvijo tožbe proti EIB v skladu s to določbo obvezna.
- 72 Tožeča stranka v zvezi s tem trdi, da – tako kot je obvestila predsednika EIB v dopisu z dne 14. junija 2017 – EIB v obravnavanem primeru ni imenovala člana pravnega odbora v roku enega tedna iz člena 41 pravilnika o osebju, ki se je začel s tem, da je tožeča stranka vložila predlog za spravo dne 2. junija 2017.
- 73 Čeprav je predsednik EIB v odgovor v dopisu z dne 26. julija 2017 priznal, da tega imenovanja ni opravil v tem roku, je trdil, da je ta rok enega tedna samo okvirni, tako da dejstvo, da EIB ni imenovala člana pravnega odbora, ne more pomeniti enega od dveh razlogov za neuspeh pravnega postopka, ki sta taksativno naštetja v členu 41 pravilnika o osebju. Vendar v fazi sodnega postopka EIB ni izpodbijala dopustnosti te tožbe zaradi nespoštovanja pravnega postopka iz tega člena.
- 74 Ker dejstvo, da EIB ni imenovala člana, ki bi moral sestavljati pravni odbor in nato v skupnem dogovoru s članom, ki ga je imenovala tožeča stranka, izbrati tretjega člana tega odbora, ovira kakršno koli zakonito vzpostavitev pravnega odbora, je treba ugotoviti, da če EIB ne imenuje tega člana v roku enega tedna iz člena 41 pravilnika o osebju, pravni postopek ni uspešen.
- 75 Zato je treba v obravnavanem primeru in v zvezi s predlogi za razveljavitev izpodbijane odločbe in odškodninskimi zahtevki, povezanimi z njimi, ugotoviti, da na dan vložitve tožbe pravni postopek dejansko ni bil uspešen, ker EIB ni imenovala svojega člana v pravni odbor v roku, določenem v členu 41 pravilnika o osebju. Iz tega izhaja, da je tožeča stranka dejansko predložila spor v zvezi s temi predlogi v pravni postopek pred vložitvijo tožbe, ki torej nikakor ni prezigodnja.
- 76 Po teh ugotovitvah je treba zdaj po vrsti preučiti predloge za razveljavitev in odškodnino.

### ***Predlogi za delno razveljavitev izpodbijane odločbe***

- 77 Najprej, tožeča stranka pojasnjuje, da se njeni predlogi za razveljavitev nanašajo na izpodbijano odločbo samo v delu, v katerem je predsednik EIB, prvič, zavrnil označitev praks, ki jih je izpostavila tožeča stranka ter ki so navedene v točkah od 20 do 25, 31, 34, 46, 50 in 51 poročila (v nadaljevanju: še vedno sporna ravnanja), za psihično nadlegovanje, drugič, zavrnil uvedbo disciplinskega postopka proti novemu direktorju in, tretjič, odredil, naj izpodbijana odločba ostane strogo zaupna v razmerju do podpredsednikov EIB.
- 78 Tožeča stranka v podporo svojim tako omejenim predlogom za razveljavitev navaja tri tožbene razloge, ki se nanašajo na:
- prvič, napačno uporabo prava in očitne napake pri presoji pri kvalifikaciji še vedno spornih ravnanj;
  - drugič, napačno uporabo prava v zvezi z neuvedbo disciplinskega postopka proti novemu direktorju;
  - tretjič, napačno uporabo prava in očitne napake pri presoji v zvezi z obveznostjo tožeče stranke kot žrtve, da izpodbijano odločbo ohrani zaupno.



*Prvi tožbeni razlog: napačna uporaba prava in očitne napake pri presoji pri kvalifikaciji še vedno spornih ravnanj*

79 Tožeča stranka v okviru prvega tožbenega razloga v dveh ločenih delih trdi na eni strani, da je preiskovalni odbor napačno uporabil pravo, ko je v zvezi z nekaterimi še vedno spornimi ravnanji menil, da se morajo ta ponavljati, da se lahko označijo za psihično nadlegovanje, in na drugi strani, da v nasprotju z ugotovitvami v poročilu nekatera še vedno sporna ravnanja objektivno pomenijo psihično nadlegovanje.

*– Prvi del prvega tožbenega razloga*

80 Tožeča stranka v podporo prvemu delu prvega tožbenega razloga trdi, da so ugotovitve preiskovalnega odbora iz točk 25, 34 in 46 poročila, ki jih je potrdil predsednik EIB v izpodbijani odločbi, napačne, ker se je preiskovalni odbor pri zavrnitvi, da bi zadevna ravnanja iz teh točk označil za psihično nadlegovanje, omejil na to, da je ugotovil, da so se zgodila samo enkrat.

81 Vendar pa tožeča stranka trdi, da se v smislu člena 3.6.1 kodeksa ravnanja zahteva ponavljanja ne nanaša na ponovitev enakega dejanja, temveč na to, da se v precej dolgem obdobju ponavljajo izrazi sovražnosti v obliki več dejanj ali ravnanj, ki niso nujno in popolnoma enaka. Kakršna koli drugačna razlaga bi po njenem mnenju vodila do nesmisla, da se oseba, ki je utrpela več sovražnih dejanj, ne bi štela za žrtev psihičnega nadlegovanja samo zaradi tega, ker ta ravnanja niso popolnoma enaka.

82 Predsednik EIB naj bi torej napačno uporabil pravo, ko je v izpodbijani odločbi izključil, da bi lahko zaničevanje, zadrževanje informacij in verbalno nasilje, kot so bili preučevani v točkah 25, 34 oziroma 46 poročila, pomenili psihično nadlegovanje ali dodatno prispevali k psihičnemu nadlegovanju, ugotovljenemu v poročilu preiskovalnega odbora.

83 Tožeča stranka v zvezi z zaničevanjem, katerega žrtev naj bi bila, dodatno poudarja, da se je tako ravnanje ponovilo tudi aprila in junija 2016. S tem, da je predsednik EIB ponovil ugotovitev preiskovalnega odbora, da je do zaničevanja prišlo samo enkrat, je storil očitno napako pri presoji v zvezi s tem.

84 EIB predlaga zavrnitev prvega dela prvega tožbenega razloga kot neutemeljenega. Poudarja, da v nasprotju s trditvijo tožeče stranke opredelitev psihičnega nadlegovanja iz točke 3.6.1 kodeksa ravnanja v zvezi z dostojanstvom na delovnem mestu ni omejena na zahtevo, da se mora očitano ravnanje ponavljati v „precej dolgem obdobju“, temveč da se zahteva tudi, da so zadevna ravnanja „neokusna“ v smislu „neprimernosti“, tako kot določa sodna praksa v zvezi s pojmom psihičnega nadlegovanja iz člena 12a Kadrovskega predpisa. Poleg tega EIB trdi, da se pogoj „ponavljanja“, določen v navedeni točki 3.6.1, nanaša na ponavljanje dejanj iste vrste, ki so opažena večkrat in ki jih je zaradi tega ponavljanja mogoče označiti za neprimerna. V zvezi s tem meni, da so v skladu s stališčem tožeče stranke, ki je v nasprotju s sodno prakso, dejanja, ki so objektivno različna in časovno ločena, preoblikovana v enotno ravnanje, ki naj bi pomenilo psihično nadlegovanje.

85 Še vedno sporna ravnanja naj nikakor ne bi tvorila celote. Nasprotno, prav njihova posamičnost in ločenost naj bi preprečevali tako ugotovitev enotnosti ravnanja, ki naj bi v obravnavanem primeru pomenilo psihično nadlegovanje.

86 V zvezi z dodatno trditvijo tožeče stranke EIB trdi, da nima dejanske podlage, ker je novi direktor samo enkrat kritiziral tožečo stranko tretji osebi.

87 Sodišče za uslužbenca uvodoma ugotavlja, da je psihično nadlegovanje v členu 3.6.1 kodeksa ravnanja opredeljeno kot „sovražne ali neokusne pripombe, obnašanje ali dejanja enega ali več članov osebja do drugega člana osebja, ki se ponavljajo v precej dolgem obdobju“. To določbo kodeksa ravnanja je treba

razlagati v povezavi z določbo politike dostojanstva na delovnem mestu, ki obravnava opredelitev psihičnega nadlegovanja in v skladu s katero „[n]i pomembno, ali je zadevno ravnanje namerno ali ne[, ker je odločilno], da sta nasilje in ustrahovanje neželeni in nesprejemljivi obliki ravnanja, ki vplivata na samospoštovanje in samozavest osebe, ki je izpostavljena takemu ravnanju“ (sodba z dne 10. julija 2014, CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, točka 68).

- 88 Zato v smislu opredelitve psihičnega nadlegovanja v politiki dostojanstva na delovnem mestu v povezavi s členom 3.6.1 kodeksa ravnanja pripombe, obnašanje ali dejanja člana osebja EIB v razmerju do drugega člana tega osebja pomenijo „psihično nadlegovanje“, če so objektivno vplivali na samospoštovanje in samozaupanje te osebe (sodba z dne 10. julija 2014, CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, točka 69).
- 89 Opredelitev pojma „psihično nadlegovanje“ iz člena 3.6.1 kodeksa ravnanja zahteva ponavljanje sovražnih pripomb, obnašanja ali dejanj, in to „v precej dolgem obdobju“, da bi ti lahko spadali v okvir tega pojma. S tega vidika je ta opredelitev analogna opredelitvi iz člena 12a Kadrovskih predpisov, ki za uradnike in uslužbenke, za katere ti predpisi veljajo, „psihično nadlegovanje“ opredeljuje kot „neprimerno ravnanje“, ki se, prvič, kaže s fizičnim vedenjem, govornim ali pisanim jezikom, gestami ali drugimi dejanji, „ki trajajo, se ponavljajo ali so sistematični“, kar pomeni, da je treba psihično nadlegovanje razumeti kot proces, ki nujno traja in predpostavlja ponavljajoče ali trajajoče ravnanje, in ki je „namerno“, in ne „naključno“ (glej sodbi z dne 13. decembra 2017, HQ/CPVO, T-592/16, EU:T:2017:897, točka 101, ter z dne 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, točki 76 in 77).
- 90 Zato se lahko to sklicevanje v sodni praksi v zvezi s členom 12a Kadrovskih predpisov na „postopek, ki nujno traja in predpostavlja ponavljajoče se ali trajajoče ravnanje“, po analogiji uporablja tudi za namene uporabe pojma „psihično nadlegovanje“, ki se uporablja za uslužbenke EIB (glej po analogiji v zvezi z disciplinsko ureditvijo v Evropski centralni banki (ECB) sodbo z dne 17. marca 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, točka 103).
- 91 V zvezi s tem je treba poudariti, da se pojem psihično nadlegovanje razlikuje od pojma „spolno nadlegovanje“, ki je v smislu člena 3.6.2 kodeksa ravnanja opredeljeno kot „kakršen koli poskus približanja ali zahteva spolne narave, ki si ju oseba, v katero sta usmerjena, očitno ne želi, ali kakršni koli predlogi, geste ali obnašanje s spolno konotacijo, ki so prav tako očitno vsiljivi“ (glej tudi po analogiji opredelitev iz člena 12a(4) Kadrovskih predpisov za uradnike in uslužbenke, za katere ti predpisi veljajo).
- 92 Medtem ko ugotovitev obstoja spolnega nadlegovanja ni nujno odvisna od ponavljanja neželenega ravnanja ali ravnanj s spolno konotacijo, je ugotovitev psihičnega nadlegovanja rezultat ugotovitve celote ravnanj in je načeloma ni mogoče izvesti na podlagi ugotovitve posameznega ravnanja. Zato dejstvo, da je član osebja po naključju lahko uporabil neprimeren ton na sestanku ali pogovoru z drugimi člani osebja, načeloma ne spada v okvir pojma psihičnega nadlegovanja (glej po analogiji sodbo z dne 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, točka 95).
- 93 Vendar bi bila zahteva, kot jo podpira EIB v obravnavanem primeru, da je opredelitev „psihičnega nadlegovanja“ odvisna od ponavljanja enakih ravnanj ali ravnanj iste vrste v nekem obdobju, v nasprotju s tem pojmom postopka, ki traja. Kot rezultat takega postopka je namreč lahko psihično nadlegovanje posledica celote različnih ravnanj člana osebja EIB v razmerju do drugega, ki posamezno ne bi nujno sami po sebi pomenili psihičnega nadlegovanja, če pa bi jih ocenili globalno in glede na okoliščine, vključno zaradi njihovega kopičenja v času, bi se lahko štelo, da so „objektivno vplivali na samospoštovanje in samozavest [tega drugega člana osebja]“, v katerega so ta ravnanja usmerjena, v smislu člena 3.6.1 kodeksa ravnanja.

- 94 Zato je treba pri preučevanju vprašanja, ali ravnanja, ki jih navaja tožeča stranka, pomenijo psihično nadlegovanje, ta dejstva preučiti posamezno in skupaj kot elemente celotnega delovnega okolja, ki ga oblikujejo ravnanja člana osebja v razmerju do drugega člana tega osebja (glej v tem smislu in po analogiji sodbo z dne 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, točki 81 in 128).
- 95 Iz tega izhaja, da v nasprotju s trditvijo preiskovalnega odbora, zlasti v točkah 25, 34 in 46 njegovega poročila, zanikanje, da ravnanje, prijavljeno kot „psihično nadlegovanje“ v smislu člena 3.6.1 kodeksa ravnanja, ne more temeljiti na edini okoliščini, da je bilo to ravnanje opaženo samo enkrat. Nasprotno, preiskovalni odbor bi moral preučiti, ali je lahko to ravnanje – posamezno in skupaj z drugimi – „objektivno vplivalo na samospoštovanje in samozavest [tega drugega člana osebja]“, v katerega so bila ta ravnanja usmerjena, v smislu člena 3.6.1 kodeksa ravnanja.
- 96 Ker je predsednik EIB v izpodbijani odločbi povzel presojo preiskovalnega odbora in s tem zmotno zahteval, da se mora ravnanje ponoviti na enak način, da lahko spada v okvir pojma „psihično nadlegovanje“, ne da bi se upošteval skupni učinek različnega ravnanja na samospoštovanje in samozaupanje osebe, v katero so taka ravnanja usmerjena, je treba prvi del prvega tožbenega sprejeti.

– *Drugi del prvega tožbenega razloga*

- 97 Tožeča stranka v okviru drugega dela prvega tožbenega razloga trdi, da je EIB naredila očitno napako pri presoji, ko je zavrnila, da bi še vedno sporna ravnanja označila za psihično nadlegovanje. V repliki navaja osem praks, ki spadajo v okvir še vedno spornih ravnanj, ki v izpodbijani odločbi zmotno niso bila priznana kot psihično nadlegovanje. Poudarja tudi, da preoblikovanje zadevnega oddelka nikakor ne more upravičiti ravnanj psihičnega nadlegovanja zaradi njegovega izvajanja.
- 98 EIB predlaga zavrnitev drugega dela prvega tožbenega razloga, pri čemer poudarja, da so notranje težave v zadevnem oddelku obstajale že pred prihodom novega direktorja, ki „je bil zaposlen za ustrezno izvedbo preoblikovanja, o katerem je bilo že odločeno, in odpravo vrzeli v znanju in spretnostih, potrebnih v tej službi (*skills shortage*)“.
- 99 Za odločanje o utemeljenosti drugega dela prvega tožbenega razloga, v katerem tožeča stranka izpodbija presojo različnih ravnanj, ki naj bi po njenem mnenju – tudi posamezno – objektivno pomenila psihično nadlegovanje, je treba najprej po vrsti preučiti vsako od teh zatrjevanih ravnanj in v tem okviru poudariti, da pojem „psihično nadlegovanje“ iz člena 3.6.1 kodeksa ravnanja temelji na objektivnem pojmu, in tudi če temelji na kontekstualni opredelitvi dejanj in ravnanj uradnikov in uslužbencev, ki ni vedno preprosta, vseeno ne zahteva zapletenih presoj, kot so presoje, ki lahko izhajajo iz ekonomskih (glej v zvezi z ukrepi trgovinske zaščite sodbi z dne 7. maja 1991, Nakajima/Svet, C-69/89, EU:C:1991:186, točka 86, in z dne 27. septembra 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, točka 40), znanstvenih (glej v zvezi z odločbami Evropske agencije za kemikalije (ECHA) sodbo z dne 7. marca 2013, Rütgers Germany in drugi/ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, točki 98 in 99) ali tehničnih pojmov (glej v zvezi z odločbami Urada Skupnosti za rastlinske sorte (CPVO) sodbo z dne 15. aprila 2010, Schräder/CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, točka 77), ki bi upravičevale, da se upravi pri uporabi zadevnega pojma prizna diskrecijska pravica. Zato je treba, če se zatrjuje kršitev člena 3.6.1 kodeksa ravnanja, ugotoviti, ali je EIB storila napako pri presoji dejanskega stanja glede na opredelitev psihičnega nadlegovanja iz te določbe, ne pa očitne napake pri presoji tega dejanskega stanja.
- 100 Kar zadeva, prvič, domnevno strategijo „odrivanja“ tožeče stranke, ki naj bi bila med drugim uresničena z razkritjem novega direktorja, da tožeča stranka ne bo dobila mesta vodje enote, ki si ga je želela, je treba ugotoviti, da je tožeča stranka v pritožbi trdila samo, da je mogoče iz odločitve novega direktorja, da predstavi novi organigram službe popoldne 29. junija 2015, kar je bilo dan pred

sestankom v okviru postopka za zapolnitev delovnega mesta vodje enote, ki si ga je želela tožeča stranka, sklepati samo, da se je implicitno odločil, da tožeča stranka tega mesta ne bo dobila. Vendar v tožbi odločneje trdi, da jo je novi direktor obvestil, da tega mesta ne bo dobila.

- 101 Splošno sodišče meni, da razen tega stopnjevanja zadevnega zatrjevanja tožeča stranka ni dokazala, da se je novi direktor, ne glede na to, da bi morala biti to skupna odločitev izbirne komisije, že pred sestankom odločil o izidu postopka zaposlovanja v zvezi z delovnim mestom vodje enote in ji razkril informacijo, da ne bo sprejeta na to delovno mesto, ob predstavitvi ali zaradi predstavitve novega organigrama službe na sestanku 29. junija 2015.
- 102 Poleg tega splošno sodišče ugotavlja, da je tožeča stranka v elektronskem dopisu, ki ga je 1. julija 2015 naslovila na člana osebja EIB, navedla samo, da ni prepričana glede izida izbirnega postopka, in je v tem okviru razkrila, da ji je novi direktor v zvezi s tem, da je bila na določenem mestu v novem organigramu, ki ga bo predstavil zadevnemu oddelku, pojasnil, da je moral ravnati tako, da bi predstavil celovito sliko službe, da pa to ne bo vplivalo na njen sestanek z odborom. To bolj kaže na to, da se novi direktor še ni odločil v zvezi s tem. Tožeča stranka vsekakor ni menila, da bi bilo treba izpodbijati zadevni postopek zaposlovanja v zvezi s tem delovnim mestom, čeprav trdi, da je bil ta postopek pristranski v korist osebe, ki je bila sodelavka novega direktorja v drugi mednarodni organizaciji.
- 103 V teh okoliščinah predsednik EIB, ki je povzel analizo iz poročila preiskovalnega odbora, ni naredil napake pri presoji, ko je ugotovil na eni strani, da tožeča stranka ni dokazala nepravilnosti izbirnega postopka, v katerem ji v vsakem primeru ni uspelo priti na drugo mesto, kar je takoj za osebo, ki naj bi bila imenovana z dajanjem prednosti, in ni uspela dokazati zadostnega obvladovanja nekaterih znanj, potrebnih za zadevno delovno mesto, ter na drugi strani, da za to trditev ni mogoče šteti, da pomeni psihično nadlegovanje.
- 104 Podobno, kar zadeva, drugič, odločitev o razpustitvi ožje ekipe treh oseb, ki jo je prej vodila tožeča stranka, ko je bil zadevni oddelk pod vodstvom prejšnjega direktorja, od katerega je bila neposredno odvisna, Splošno sodišče spominja, da lahko EIB, tako kot institucije in agencije Unije, prosto oblikuje svoje upravne enote ob upoštevanju skupine dejavnikov, kot so narava in obseg nalog, ki so jim dodeljene, ter proračunske možnosti in spreminjanje njihovih prednostnih nalog. Ta svoboda pomeni, da lahko za zagotovitev večje učinkovitosti organizacije del ukinjajo delovna mesta in spreminjajo naloge, dodeljene ohranjenim delovnim mestom, prav tako pa lahko naloge, ki jih je prej izvajala oseba, zaposlena na ukinjenem delovnem mestu, prerazporedijo (glej v tem smislu in po analogiji sodbi z dne 24. aprila 2017, HF/Parlament, T-584/16, EU:T:2017:282, točka 103, in z dne 10. septembra 2014, Tzikas/AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, točka 82).
- 105 Zato je, kot je v bistvu ugotovil preiskovalni odbor, čeprav bi si moral novi direktor vzeti več časa, da bi tožeči stranki pojasnil, zakaj je bilo treba spremeniti naloge, za katere je skrbela prej pod vodstvom prejšnjega direktorja, res tudi, da se je za preoblikovanje zadevnega oddelka odločila EIB pred nastopom funkcije novega direktorja zaradi nezadovoljive uspešnosti tega oddelka in da je ukinitve ekipe, ki jo je prej vodila tožeča stranka, ob izvajanju tega preoblikovanja spadala v okvir široke diskrecijske pravice EIB pri organizaciji svojih služb ter se ni mogla utemeljeno razlagati kot psihično nadlegovanje novega direktorja, ki je izvajal preoblikovanje zadevnega oddelka, za katerega se je odločila EIB.
- 106 Očitek tožeče stranke je treba torej v tej točki zavrniti, ne da bi bilo treba ugoditi njenemu predlogu, naj se EIB kot ukrep procesnega vodstva pozove k predložitvi ocenjevalnih poročil novega direktorja, da se dokaže, da so bili njegovi nadrejeni obveščeni o težavah, ki jih je imel z osebjem v okviru preoblikovanja zadevnega oddelka, in vseh informacij, ki so jih od zaposlenih v tem oddelku zbrali „business partners“ in zdravniške službe v zvezi z ravnanjem novega direktorja od oktobra 2014 do junija 2016.



- 107 Kar zadeva, tretjič, pripombe novega direktorja v službi na eni strani v zvezi s tem, da se zaposleni v EIB ne bi smeli pritoževati glede svojih delovnih pogojev, in na drugi strani glede njegovega obžalovanja, da ne more po svoji volji odpustiti zaposlenih, ki mu ne ustrezajo, kot je bilo to na njegovih prejšnjih položajih zunaj EIB, je preiskovalni odbor v svojem poročilu ugotovil, da take pripombe niso nerazumne in da so očitki tožeče stranke v zvezi z njimi „neutemeljeni kot trditve, da gre za nadlegovanje“. Taka ugotovitev sama po sebi ni bila zmotna, ker ni bilo dokazano, da so se te pripombe nujno in konkretno nanašale na tožečo stranko, naj bodo še tako nerodne, kar zadeva dobro vodenje službe. Zato jih tudi ni mogoče šteti za grožnje njej.
- 108 Kar zadeva, četrtič, dejstvo, da je novi direktor podvomil o vlogi tožeče stranke kot vodje ekipe, med drugim s tem, da je kritiziral in celo zanikal njeno pravico, da določi cilje trem članom njene ekipe in jih ocenjuje, je treba opozoriti, da ob upoštevanju široke diskrecijske pravice, ki jo imajo institucije pri organizaciji svojih služb, niti upravne odločitve o vprašanih v zvezi z organizacijo služb, tudi če jih je težko sprejeti, niti nesoglasja z upravo v zvezi s temi istimi vprašanji ne morejo biti dokaz obstoja psihičnega nadlegovanja (glej sodbo z dne 17. septembra 2014, CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, točka 98 in navedena sodna praksa).
- 109 Ker funkcija vodje ekipe ni bila uradno opredeljena v veljavnih pravilih EIB in je bila v primeru tožeče stranke to odgovornost, ki ji jo je dodelil prejšnji direktor, predsednik EIB torej ni naredil napake pri presoji, ko je povzel ugotovitev preiskovalnega odbora o tem ter menil, da to izražanje dvomov novega direktorja o pooblastilu tožeče stranke kot vodje ekipe ni pomenilo oblike psihičnega nadlegovanja, čeprav je bilo v obravnavanem primeru neokusno glede na člen 3.3 kodeksa ravnanja, v skladu s katerim „morajo biti kritične pripombe [nadrejenih] izražene odkrito in pošteno, brez namigovanja ali prikritih groženj“.
- 110 Kar zadeva, petič, okoliščino, da tožeča stranka ni bila povabljena k sodelovanju na nekaterih sestankih, lahko taka odločitev sama po sebi spada v okviru diskrecijske pravice novega direktorja pri organiziranju dela zadevnega oddelka in zato sama po sebi ne pomeni nujno psihičnega nadlegovanja.
- 111 Podobno, šestič, kar zadeva to, da je novi direktor predčasno prekinil sestanek med namestnikom generalnega sekretarja EIB, tožečo stranko in njim zaradi nepripravljenosti tožeče stranke o temi, ki je bila predmet tega sestanka, tako ravnanje ne pomeni nujno samo po sebi psihičnega nadlegovanja tožeče stranke.
- 112 Kar zadeva, sedmič, trditev, da je novi direktor v svojih stikih dajal prednost novim osebam, zaposlenim pod njegovim vodstvom, na škodo oseb, ki so bile že nameščene, ko je prevzel funkcijo, se ne zdi, da bi se lahko to ravnanje, ki prej pomeni slabost pri upravljanju, štelo za psihično nadlegovanje tožeče stranke.
- 113 Nazadnje, osmič, kar zadeva trditev tožeče stranke glede zaustavitve njene poklicne poti po odhodu prejšnjega direktorja zadevnega oddelka in nastopu funkcije novega direktorja, je treba poudariti, da tako kot na podlagi napredovanja uslužbenca ni mogoče izključiti, da je ta žrtev nadlegovanja ali zlonamernega ravnanja njegovega nadrejenega (sodba z dne 16. septembra 2013, Faita/CESE, F-92/11, EU:F:2013:130, točka 89), to, da je tožeča stranka domnevno izkusila upočasnitev v razvoju svoje poklicne poti, ne pomeni nujno samo po sebi psihičnega nadlegovanja.
- 114 Zlasti glede na to, da tožeča stranka ni izpodbijala njegovih ocen niti odločitev o svojem napredovanju, ki je bilo zdaj domnevno počasnejše, je treba opozoriti, da razen postopkov ocenjevanja, napredovanja in izbire, v katerih lahko uslužbenec izpodbija odločitve, ki se nanašajo nanj, ta ne more legitimno pričakovati, da mu bo zagotovljen hiter razvoj njegove poklicne poti ali da bo dosegel položaj vodje enote, za kar je imel zagotovila predhodnika tedanjega nadrejenega.

115 Glede na zgornje ugotovitve je treba po eni strani delno ugoditi drugemu delu prvega tožbenega razloga v tem, da v zvezi s še vedno spornimi ravnanji predsednik EIB ne bi smel ugotoviti, da ne spadajo v okvir pojma „psihično nadlegovanje“, ne da bi jih preučil kot celoto, in po drugi strani ta del v preostalem zavrniti, kar zadeva presojo, ki jo je EIB opravila posamezno za vsako še vedno sporno ravnanje.

*Drugi tožbeni razlog: napačna uporaba prava v zvezi z neuvedbo disciplinskega postopka proti novemu direktorju*

116 Tožeča stranka v podporo drugemu tožbenemu razlogu primarno trdi, da je predsednik EIB s tem, ko je v obravnavanem primeru zavrnil uvedbo disciplinskega postopka proti novemu direktorju, kršil politiko dostojanstva na delovnem mestu in disciplinski postopek iz členov od 38 do 40 pravilnika o osebju. V zvezi s tem trdi, da v obravnavanem primeru ne glede na priznanje psihičnega nadlegovanja predsednik EIB ni uvedel nobene sankcije proti novemu direktorju, niti pisne graje. Omejil se je namreč na to, da je novemu direktorju zagrozil z uvedbo disciplinskega postopka proti njemu v primeru ponovitve kršitev v treh letih, s čimer je sledil priporočilom preiskovalnega odbora. Po mnenju tožeče stranke, ki meni, da ima pravni interes v zvezi s tem, predsednik EIB v obravnavanem primeru ni imel druge izbire, kot da odloči, da se uvede disciplinski postopek.

117 Zlasti naj bi politika dostojanstva na delovnem mestu določala samo pet vrst ukrepov, med katerimi naj ne bi bilo grožnje z disciplinskim postopkom v primeru ponovitve kršitve. V resnici naj po mnenju tožeče stranke, ki se v zvezi s tem opira na točko 68 sodbe z dne 13. julija 2017, OZ/EIB (T-607/16, neobjavljena, v pritožbenem postopku, EU:T:2017:495), preiskovalni odbor ne bi imel druge izbire, kot da zavrne pritožbo ali jo sprejme ter v tem primeru priporoči disciplinske postopke, čeprav v zvezi s tem zadnjim tožeča stranka potrjuje, da ni zahtevala, da bi morala biti novemu direktorju nujno naložena najstrožja sankcija.

118 Tako naj predsednik EIB s tem, da se je odpovedal temu, da bi na svoji ravni naložil sankcijo pisne graje ali odločil, da se uvede disciplinski postopek pred skupno disciplinsko komisijo (*joint committee*), določen v členu 40 pravilnika o osebju, ne bi upošteval *ratio legis* politike dostojanstva na delovnem mestu in določb o disciplinskem postopku.

119 Tožeča stranka podredno v vsakem primeru meni, da tudi če bi se predpostavljalo, da ima predsednik EIB diskrecijsko pravico glede ukrepov, ki se sprejmejo na podlagi poročila preiskovalnega odbora, so ukrepi, sprejeti v obravnavanem primeru, vsekakor očitno nezadostni glede na resnost zatrjevanih ravnanj ali vsaj ravnanj, v poročilu priznanih kot psihično nadlegovanje. V zvezi s tem se opira tudi na izvedensko mnenje uradnega zdravnika EIB, v skladu s katerim naj bi od leta 2013 v EIB obstajala kultura spodbujanja psihičnega nadlegovanja. Tako naj bi neuvedba postopka v obravnavanem primeru prispevala k banalizaciji psihičnega nadlegovanja, ki pa je v EIB prepovedano. Zlasti naj zgolj grožnja z disciplinskim postopkom v primeru ponovne kršitve v prihodnjih treh letih ne bi izpolnjevala funkcij preprečevanja in odvracanja, ki bi ju morala ponavadi imeti upravna sankcija.

120 EIB predlaga, naj se drugi tožbeni razlog zavrne kot neutemeljen, pri tem pa izraža dvom o pravnem interesu tožeče stranke. Po mnenju EIB naj namreč noben uslužbenec ne bi imel interesa za to, da se proti drugemu uslužbencu, v obravnavanem primeru novemu direktorju, uvede disciplinski postopek ali da mu je naložena disciplinska sankcija.

121 Glede vsebine EIB trdi, da ne politika dostojanstva na delovnem mestu ne katera koli druga določba, ki se uporablja v EIB, ne določa obveznosti uvedbe disciplinskega postopka, in to niti v primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja. Predsednik EIB naj bi namreč imel v zvezi s tem široko diskrecijsko pravico pri opredelitvi ukrepov, ki jih je treba sprejeti v takem primeru, prav tako pa naj bi imel preiskovalni odbor možnost, da oblikuje različna priporočila, vendar ni nujno obvezan priporočiti uvedbe disciplinskega postopka. V bistvu naj bi tu šlo za to, da predsednik EIB spoštuje



načelo sorazmernosti med resnostjo ugotovljenega nadlegovanja in potrebnimi ukrepi, ki se morajo posledično sprejeti. V teh okoliščinah EIB meni, da v nasprotju s trditvijo tožeče stranke predsednik EIB ni bil pooblaščen, da bi naložil sankcijo pisne graje, ne da bi bila zadeva predložena skupni disciplinski komisiji, taka predložitev pa naj bi nasprotno pomenila bistveno formalnost.

- 122 EIB v vsakem primeru zavrača trditev tožeče stranke, da so bili ukrepi, sprejeti v obravnavanem primeru, nezadostni glede na resnost dejstev, ki jih je ugotovil preiskovalni odbor in povzel predsednik EIB. V zvezi s tem meni, da žrtev psihičnega nadlegovanja ne more zahtevati upoštevanja cilja odvratanja in preprečevanja pri opredelitvi ukrepov, ki jih sprejme predsednik EIB v primeru ugotovljenega nadlegovanja, ki se nanaša nanjo, saj bi s tem po mnenju EIB taki žrtvi podelili pravico, da ukrepa v interesu zakona, kar naj bi bilo v nasprotju s sodno prakso.
- 123 Še bolj podredno EIB meni, da obravnavani primer, čeprav pomeni psihično nadlegovanje, ni hud primer, ki bi upravičeval takojšno uvedbo disciplinskega postopka proti novemu direktorju. Čeprav je tožeča stranka ravnanje novega direktorja subjektivno dojela kot resno, je bilo to namreč v resnici objektivno označeno kot slabo upravljanje in nezadostno komuniciranje.
- 124 Najprej, glede tega, da tožeča stranka nasprotuje izpodbijani odločbi v tem, da ta ne pomeni ustreznega ukrepa predsednika EIB v odgovor na njeno pritožbo, je treba zavrniti trditev EIB glede pravnega interesa tožeče stranke v zvezi s tem. To, da lahko tožeča stranka v okviru te tožbe izpodbija ustreznost ukrepov, sprejetih v odgovor na njeno pritožbo, je namreč neločljivo povezano z zahtevami učinkovitega sodnega nadzora nad izpodbijano odločbo. Okoliščina, da pri tem EIB očita, da ni uvedla disciplinskega postopka proti tretji osebi, v obravnavanem primeru novemu direktorju, nima vpliva na to, ker je nesporno, da v okviru tega postopka tožeča stranka ne ukrepa v interesu zakona, temveč, nasprotno, navaja očitke, ki so njeni osebni.

*– Ukrepi, ki jih lahko v skladu s predpisi, ki se uporabljajo za EIB, priporoči preiskovalni odbor in nato sprejme predsednik EIB v primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja*

- 125 Zdaj, ko je bilo to pojasnjeno, je treba opozoriti, da lahko v skladu s postopkom preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu preiskovalni odbor „poda različna priporočila, in sicer, naj:
- se zadeva opusti, ker sta lahko obe stranki pojasnili položaj in je bila najdena rešitev za prihodnost, sprejemljiva za obe stranki;
  - se ne šteje, da se zadeva nanaša na ustrahovanje ali nadlegovanje, temveč na delovni spor, ki ga je treba temeljiteje preiskati ali glede njega sprejeti ukrepe;
  - se pritožba zavrne;
  - se sprejmejo potrebni ukrepi, če [preiskovalni] odbor dokaže, da je pritožba neutemeljena in zlonamerna;
  - se uvede disciplinski postopek [zoper nadlegovalca].“
- 126 Formalno politika dostojanstva na delovnem mestu ne določa izrecno, da mora preiskovalni odbor, kadar ugotovi obstoj psihičnega nadlegovanja, nujno priporočiti uvedbo disciplinskega postopka, ki je samo ena od petih vrst priporočil, izrecno določenih v tem besedilu.
- 127 Vendar se v takem primeru ugotovitve psihičnega nadlegovanja uporabljata samo prva in peta vrsta priporočil, in sicer priporočilo, da se zadeva opusti, ker sta lahko obe strani pojasnili položaj in je bila najdena rešitev za prihodnost, sprejemljiva za obe strani, ali priporočilo, da se uvede disciplinski postopek.

- 128 Če stranki ne najdeta sprejemljive rešitve za prihodnost, kar velja v obravnavanem primeru, saj je tožeča stranka z nasprotovanjem izpodbijani odločbi jasno izrazila svoje nestrinjanje glede ukrepov, ki jih je predlagal preiskovalni odbor in sprejel predsednik EIB, besedilo politike dostojanstva na delovnem mestu nakazuje, da bi morala preiskovalna komisija, kadar ugotovi obstoj psihičnega nadlegovanja, načeloma posledično priporočiti uvedbo disciplinskega postopka.
- 129 Kar zadeva vrste odločb, ki jih lahko sprejme predsednik EIB na podlagi poročila preiskovalnega odbora, politika dostojanstva na delovnem mestu našteva tri morebitne ukrepe, ki se sprejmejo. Tako določa, da „lahko gre na primer za uvedbo disciplinskega postopka [zoper nadlegovalca], uvedbo dodatnih preiskav v določeni delovni enoti ali oddelku [ali] rešitev, ki jo kot skupni dogovor sprejmeta stranki“. Ker je uporabljen izraz „na primer“, je videti, da ta seznam ni izčrpen.
- 130 Kar zadeva disciplinske ukrepe, o katerih lahko takoj odloči predsednik EIB v primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja, člen 38 pravilnika o osebju določa disciplinsko ureditev, analogno tisti, določeni v členu 86 Kadrovske predpise, dopolnjeni s Prilogo IX k navedenim predpisom, v skladu s katero se lahko glede na resnost zadeve sprejmejo trije disciplinski ukrepi. Medtem ko se lahko prvi, „pisni opomin“, sprejme brez posredovanja skupne disciplinske komisije, analogne disciplinskemu odboru, ki ga določajo Kadrovske predpisi, se lahko druga ukrepa sprejmeta samo na podlagi mnenja skupne disciplinske komisije, katere sestavo ureja člen 40 pravilnika o osebju. Ta ukrepa sta „odpoved zaradi hude kršitve brez odpovednega roka z odpravnino ali brez“ in „odpoved zaradi hude kršitve brez odpovednega roka in odpravnine ter z zmanjšanjem pokojninskih pravic“.
- 131 Pri tem v nasprotju s trditvijo EIB glede na besedilo člena 38 pravilnika o osebju za to, da bi predsednik EIB naložil sankcijo, ni potrebna predložitev zadeve skupni disciplinski komisiji v vseh primerih.
- Narava in zadostnost ukrepov, sprejetih v obravnavanem primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja*
- 132 V obravnavanem primeru je preiskovalni odbor priporočil uvedbo disciplinskega postopka, vendar jo je pogojil s tem, da bi novi direktor ponovno kršil prepoved psihičnega nadlegovanja v EIB. Ker je predsednik EIB potrdil to priporočilo preiskovalnega odbora, je treba preučiti, ali je, kot trdi tožeča stranka, v obravnavanem primeru ta ukrep lahko sprejel.
- 133 Gre torej za vprašanje diskrecijske pravice predsednika EIB pri določitvi ukrepa ali ukrepov, ki jih mora sprejeti v primeru psihičnega nadlegovanja, ki ga ugotovi preiskovalni odbor, ter za vprašanje ustreznosti ukrepov, sprejetih v obravnavanem primeru.
- 134 Ker predpisi, ki se uporabljajo za EIB, ne vsebujejo določbe z analognim konceptom, se je treba glede analognih ciljev člena 3.2.1 kodeksa ravnanja in člena 12a Kadrovske predpise zgledovati po sodni praksi v zvezi z obveznostjo pomoči, ki izhaja iz člena 24 Kadrovske predpise, v skladu s katerim na eni strani „Unija pomaga vsakemu uradniku zlasti pri sodnih postopkih proti kateri koli osebi, ki njemu ali članu njegove družine grozi, ga žali ali kleveta ali klevete širi, ali ob kakršnem koli napadu nanj ali njegovo lastnino oziroma člana njegove družine ali njegovo lastnino, če je tak napad posledica njegovega položaja ali njegovih nalog“, in na drugi strani „[u]radniku solidarno povrnejo tako nastalo škodo, kolikor je ni povzročil namerno ali iz hude malomarnosti in mu nadomestila ni uspelo dobiti od osebe, ki je povzročila škodo“.
- 135 V zvezi s tem je, kar zadeva uradnike in uslužbenke, za katere veljajo besedila iz člena 336 PDEU, ustaljena sodna praksa, da ima glede ukrepov, ki jih je treba sprejeti v položaju, ki spada na področje uporabe člena 24 Kadrovske predpise, uprava pod nadzorom sodišča Unije široko diskrecijsko pravico pri izbiri ukrepov in načinov za izvajanje navedenega člena 24 Kadrovske predpise (sodbe

z dne 25. oktobra 2017, Lo Giudice/Komisija, T-154/05, EU:T:2007:322, točka 137; z dne 24. aprila 2017, HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, točka 48, in z dne 6. oktobra 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, točka 89).

- 136 Poleg tega lahko na področju nadlegovanja na splošno institucija sprejme disciplinske ali druge sankcije proti domnevemu nadlegovalcu – ne glede na to, ali gre za nadrejeno osebo domnevne žrtve ali ne – le če je bilo na podlagi odrejenih preiskovalnih ukrepov v skladu s členom 24 Kadrovskih predpisov z gotovostjo dokazano, da je ravnanje osebe, ki jo obtoži uradnik ali uslužbenec, škodovalo dobremu delovanju službe ali dostojanstvu in ugledu domnevne žrtve (sodbe z dne 9. novembra 1989, Katsoufros/Sodišče, 55/88, EU:C:1989:409, točka 16; z dne 28. februarja 1996, Dimitriadis/Računsko sodišče, T-294/94, EU:T:1996:24, točka 39, in z dne 6. oktobra 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, točka 90).
- 137 Na podlagi teh preudarkov iz sodne prakse je treba ugotoviti, da ima predsednik EIB pri izvajanju politike dostojanstva na delovnem mestu široko diskrecijsko pravico pri opredelitvi ukrepov, ki jih je treba sprejeti na podlagi poročila preiskovalnega odbora.
- 138 V obravnavanem primeru se predsedniku EIB ni zdelo nujno izdati pisnega opomina zadevnemu direktorju. Poleg tega EIB v obrambo ni trdila, da bi bilo treba navedbo, da bo proti direktorju uveden disciplinski postopek v primeru ponovne kršitve v treh letih, analizirati kot opomin, niti da ima pisno obliko, vključeno v upravni spis novega direktorja. Poleg tega ni sporno, da se predsednik EIB ni odločil takoj predložiti zadeve skupni disciplinski komisiji na podlagi členov 38 in 40 pravilnika o osebju.
- 139 Tako se je predsednik EIB dokončno v odgovor na zadevo, za katero je kljub temu ugotovil, da pomeni psihično nadlegovanje, zadovoljil s tem, da je osebo, ki je vložila pritožbo v skladu s to politiko, obvestil, da je bil član osebja, ki jo je nadlegoval, obveščen, da bo proti njemu uveden disciplinski postopek samo v primeru ponovne kršitve v obdobju treh let.
- 140 Splošno sodišče na eni strani poudarja, da tak ukrep, ki se uporablja samo v primeru ponovne kršitve zadevne osebe, pomeni, da bi bila sankcija za ugotovljeno psihično nadlegovanje odvisna od ugotovitve novega ravnanja, ki se sankcionira, čeprav bi bila ta ugotovitev glede na posamezni primer odvisna od naključne odločitve nove žrtve, da vložijo pritožbo v skladu s politiko dostojanstva na delovnem mestu.
- 141 Po drugi strani je treba glede na cilje kodeksa ravnanja in politike dostojanstva na delovnem mestu ter zlasti glede na resnost, ki je neločljivo povezana s kakršnim koli ravnanjem, ki pomeni psihično nadlegovanje, kar je potrjeno v teh besedilih, ki ju je sprejela EIB, ugotoviti, da so bili glede na okoliščine obravnavanega primera ukrepi, ki jih je sprejel predsednik EIB, nezadostni in s tem neustrezni glede na resnost obravnavanega primera, vsaj kar zadeva takojšnje ukrepanje v zvezi z ravnanji, za katere je predsednik EIB že ugotovil, da pomenijo psihično nadlegovanje.
- 142 Zato je treba sprejeti drugi tožbeni razlog, in to brez poseganja v novo celovito preučitev, ki jo mora EIB opraviti glede na presojo Splošnega sodišča v okviru prvega tožbenega razloga, ter ne da bi bilo treba odločati o tem, ali bi moral preiskovalni odbor pri oblikovanju svojih priporočil upoštevati tudi domnevne pritožbe štirih drugih članov osebja pri zdravstveni službi EIB in ali take trditve pomenijo osebni očitok tožeče stranke v smislu sodne prakse, ki uradnikom in uslužbencem ne daje pravice do ukrepanja v interesu zakona ali osebja institucije ali agencije Unije (glej v tem smislu sodbo z dne 28. aprila 2017, HN/Komisija, T-588/16, neobjavljena, EU:T:2017:292, točka 90 in navedena sodna praksa).

*Tretji tožbeni razlog: napačna uporaba prava in očitne napake pri presoji v zvezi z obveznostjo tožeče stranke kot žrtve, da izpodbijano odločbo ohrani zaupno*

- 143 Tožeča stranka v podporo tretjemu tožbenemu razlogu trdi, da EIB od nje ne more zahtevati, da ohrani zaupna obstoj in vsebino izpodbijane odločbe, vključno v razmerju do vodstvenega osebja EIB.
- 144 V zvezi s tem priznava, da v fazi vložitve pritožbe politika dostojanstva na delovnem mestu določa obveznost zaupnosti, ki velja za žrtev, domnevnega nadlegovalca, priče in druge udeležence v postopku. Legitimno naj bi bilo namreč, da se zaščiti ugled različnih udeležencev, dokler dejstva niso ugotovljena. Vendar tožeča stranka meni, da ko je postopek preiskave končan, nobena pravna določba ne pooblašča predsednika EIB, da zahteva molk osebe, za katero je bilo priznано, da je žrtev psihičnega nadlegovanja, ker bi taka zahteva omogočila zaščito ugleda zadevne osebe, čeprav je bilo ugotovljeno, da je izvajala psihično nadlegovanje.
- 145 Po mnenju tožeče stranke naj bi bilo neločljivo povezano s politiko dostojanstva na delovnem mestu, da se lahko oseba, za katero je bilo priznано, da je žrtev psihičnega nadlegovanja, ali nasprotno oseba, zmotno obdolžena kot domnevni nadlegovalec, sklicuje na izid postopka preiskave. Pri žrtvi naj bi šlo zlasti za ponovno vzpostavitev njene poklicne integritete in psihičnega ravnovesja. To pa naj bi bilo nujno odvisno od tega, da vsi priznajo utemeljenost njene pritožbe in prestando trpljenje. V obravnavanem primeru naj bi imela tožeča stranka predvsem interes, da lahko naslednjemu nadrejenemu ali naslednjemu delodajalcu pojasni objektivne razloge, zakaj je utrpela izgorelost in je morala prekiniti svojo poklicno pot z dveletnim dopustom iz osebnih razlogov. To naj bi bilo potrjeno s točkama 257 in 258 sodbe z dne 5. decembra 2012, Z/Sodišče (F-88/09 in F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Zahteva EIB, da se izpodbijana odločba ohrani zaupna, naj bi pomenila tudi očitno napako pri presoji, ker naj bi ta odločitev prispevala k spodbujanju psihičnega nadlegovanja v EIB, čeprav bi morala ta glede na veljavna pravila in tudi v skladu s svojo dolžnostjo skrbnega ravnanja poskrbeti za razkritje obstoja tega primera psihičnega nadlegovanja, da bi k izpovedi spodbudila morebitne druge žrtve, v obravnavanem primeru zlasti štiri druge osebe iz zadevnega oddelka, ki so se v zvezi s tem vprašanjem izpovedale uradnemu zdravniku EIB.
- 147 EIB trdi, da bi bilo treba tretji tožbeni razlog v delu, v katerem se predlaga razveljavitev odločbe z dne 10. aprila 2017, zavriniti kot nedopusten. Vsekakor okoliščina, da je bila tožeča stranka v tem dopisu opozorjena na vprašanje zaupnosti, ne bi smelo povzročiti razveljavitve izpodbijane odločbe, saj gre po eni strani za dejanje po izdaji te odločbe, po drugi strani pa je to element, ki je dodaten in ločen od navedene odločbe. Poleg tega naj to osnovno opozorilo dolžnosti zaupnosti, ki jo ima tožeča stranka, ne bi pomenilo nastanka nove obveznosti zaupnosti in je bilo v obravnavanem primeru utemeljeno.
- 148 V zvezi s tem je treba spomniti, da se zakonitost izpodbijanega akta presoja na podlagi dejanskih in pravnih okoliščin, ki so obstajale na dan sprejetja tega akta (glej sodbe z dne 7. februarja 1979, Francija/Komisija, 15/76 in 16/76, EU:C:1979:29, točka 7; z dne 17. maja 2001, IECC/Komisija, C-449/98 P, EU:C:2001:275, točka 87, in z dne 28. julija 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, točka 31).
- 149 Kot upravičeno poudarja tožeča stranka, je v obravnavanem primeru na izpodbijani odločbi z velikimi črkami navedeno „strogo zaupno“ (*strictly confidential*), vendar ne da bi bilo mogoče iz tega takoj sklepati, da je predsednik EIB s to navedbo nameraval prepovedati tožeči stranki, da bi drugim članom osebja razkrila obstoj in vsebino te odločbe.
- 150 Da bi razumeli področje uporabe te navedbe v izpodbijani odločbi, je treba hkrati pogledati člen 9 pravilnika o osebju EIB in postopek preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu. V zvezi s tem ta člen 9 določa, da v razmerju do oseb zunaj EIB „člani osebja ne smejo brez predhodnega dovoljenja sporočiti ali razkriti informacij ali dokumentov [...], ki se nanašajo na EIB ali njeno dejavnost“. Politika dostojanstva na delovnem mestu pa določa, da „imajo vse stranke, udeležene



v preiskavi in zaslišanju, vključno s pomočniki in pričami, [...] dolžnost zaupnosti“. Poleg tega določa, da se „[z]a zaščito vseh zadevnih strank dokumenti hranijo strogo zaupno, informacije pa se razkrijejo samo v primeru skrajne nuje“.

- 151 Treba je torej priznati, da je predsednik EIB s tem, ko je na izpodbijani odločbi z velikimi črkami navedel „strogo zaupno“, glede na zgoraj navedene določbe nameraval prepovedati tožeči stranki, da bi razkrila obstoj in vsebino izpodbijane odločbe tako osebam zunaj EIB kot drugim članom osebja in vodstvenim delavcem EIB. Ta ugotovitev poleg tega ustreza temu, kar v bistvu trdi EIB v odgovoru na tožbo.
- 152 V nasprotju s trditvijo tožeče stranke te ugotovitve ne potrjuje nujno to, da je bilo v dopisu z dne 10. aprila 2017 – ki je vseboval navedbo z velikimi črkami „Osebno in zaupno“ (*Personal and confidential*), vendar tožeča stranka v obravnavanem primeru ne zahteva njegove razveljavitve – ugotovljeno, da bi se lahko štelo, da je tožeča stranka kršila pravila zaupnosti s tem, da je več naslovnikom poslala elektronski dopis z dne 6. februarja 2017, katerega predmet je bil „zelo zaupne narave, ker je med drugim vplival na poklicni ugled člana osebja EIB“. Na ta datum je namreč potekal postopek pred preiskovalno komisijo. Tako je na navedeni datum za tožečo stranko veljala obveznost zaupnosti, določena v politiki dostojanstva na delovnem mestu, dokler je potekal postopek preiskave in tudi ko se je nameravala samo sklicevati na prijavo, ki jo je vložila v skladu s politiko razkrivanja nepravilnosti.
- 153 Nasprotno vsebina dopisa z dne 9. maja 2017 potrjuje, da je predsednik EIB s tem, da je v izpodbijani odločbi navedel „strogo zaupno“, nameraval tožeči stranki prepovedati, da bi razkrila obstoj in vsebino izpodbijane odločbe tako osebam zunaj EIB kot drugim članom osebja in vodstvenim delavcem EIB. V dopisu z dne 9. maja 2017 je bila tožeča stranka namreč opozorjena, da – kot je bila seznanjena – se morajo vsi dokumenti v zvezi s postopkom v zvezi z dostojanstvom na delovnem mestu obravnavati strogo zaupno in da tožeča stranka dopisa z opravičilom novega direktorja, sestavljenega v okviru izvrševanja izpodbijane odločbe, ne sme razkriti ali razširjati tretjim osebam.
- 154 Treba je torej ugotoviti, ali so lahko predsednik EIB ali njegove službe izpodbijano odločbo in dopis z opravičilom novega direktorja označili s stopnjo zaupnosti, s katero je bilo tožeči stranki prepovedano tretjim osebam razkriti obstoj teh dokumentov in njihovo vsebino.
- 155 Glede tega je treba poudariti, da točka 3(d) postopka preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu določa, da kadar uslužbenec vložijo pritožbo, „te ni mogoče umakniti in se mora postopek opraviti do konca“.
- 156 Pomen dokončanja upravne preiskave je zlasti v tem, prvič, da lahko že samo morebitno priznanje EIB po končani upravni preiskavi – eventualno izvedeni ob pomoči ločenega organa, kot je preiskovalni odbor – da se je izvajalo psihično nadlegovanje, blagodejno vpliva na ozdravitev nadlegovanega uradnika ali uslužbenca v terapevtskem procesu in ga bo poleg tega žrtev lahko uporabila za potrebe morebitnega nacionalnega sodnega postopka. Drugič, dokončanje upravne preiskave lahko, nasprotno, omogoči ovrzbo trditve domnevne žrtve, kar nato omogoči povrnitev škode, ki jo je taka obtožba, če bi se izkazala za neutemeljeno, lahko povzročila osebi, ki je bila v postopku preiskave obravnavana kot domnevni nadlegovalec (glej po analogiji sodbo z dne 6. oktobra 2015, CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, točki 123 in 124 ter navedena sodna praksa).
- 157 Če bi bilo treba članu osebja EIB, ki je bil žrtev psihičnega nasilja, naložiti, da mora molčati o obstoju takega nadlegovanja, bi bila posledica – poleg tega, da ta ne bi več mogel nujno upravičiti morebitnih odsotnosti zaradi bolezni, povezane z navedenim psihičnim nadlegovanjem – ta, da zadevna oseba ne bi mogla uporabiti ugotovitev preiskovalnega odbora in predsednika EIB v poročilu oziroma izpodbijani odločbi, med drugim v okviru morebitne tožbe, vložene pred nacionalnim sodiščem proti nadlegovalcu.

- 158 Taka razlaga predpisov, ki se uporabljajo za EIB, bi bila v nasprotju s ciljem kodeksa ravnanja in politike dostojanstva na delovnem mestu, da se prepreči in sankcionira kakršno koli psihično nadlegovanje v institucijah in organih Unije, čeprav psihično nadlegovanje, ker vpliva na zdravje in dostojanstvo osebe, v katero je usmerjeno, pomeni kršenje pravic delavca v smislu člena 31 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah.
- 159 Iz vsega zgoraj navedenega izhaja, da je treba tretji tožbeni razlog sprejeti ter da je treba zato v okviru tistega, kar je bilo ugotovljeno v točkah 115 in 142 te sodbe ter v okviru obravnave tretjega tožbenega razloga, izpodbijano odločbo razveljaviti.

### ***Odškodninski zahtevki***

- 160 Tožeča stranka je vložila tri odškodninske zahtevke, ki jih je treba preučiti zaporedoma.
- 161 EIB predlaga zavrnitev odškodninskih zahtevkov, pri čemer nasprotuje obstoju kakršne koli svoje napake.

### ***Povrnitev nepremoženjske škode zaradi nadlegovanja, ugotovljenega v izpodbijani odločbi***

- 162 Po mnenju tožeče stranke ji je psihično nadlegovanje novega direktorja povzročilo škodo, ki bi jo morala EIB povrniti, ker je novi direktor ravnanja, za katera sta preiskovalni odbor in predsednik EIB priznala, da pomenijo psihično nadlegovanje, uporabljal pri izvajanju svojih funkcij. Tožeča stranka tako primarno za povrnitev škode, povzročeno njenemu ugledu in zdravju, ki naj bi bila dokazana z zdravniškim potrdilom njenega psihiatra, zahteva odškodnino v višini 121.992 EUR, kar ustreza letni bruto plači oziroma polovici plače, ki bi jo prejela, če ne bi bila prisiljena prositi za dveletni dopust iz osebnih razlogov, da bi se oddaljila od takrat domnevnega nadlegovalca.
- 163 Podredno meni, da znesek odškodnine, zahtevane zaradi ravnanj novega direktorja, ne bi smel biti nižji od zneska dodatka za uspešnost, ki ga je ta prejemal leta 2015 in 2016, v letih, ko je psihično nadlegoval tožečo stranko. S takim načinom ovrednotenja škode naj bi namreč preprečili, da EIB zadevne osebe ne bi nagradila za dejanja, ki se sankcionirajo, ki jih je storila ter ki sta jih preiskovalni odbor in predsednik banke priznala kot taka. Tožeča stranka poziva Splošno sodišče, naj zato, da bi lahko odločilo o tem podrednem predlogu, EIB odredi, naj ga obvesti o znesku tega dodatka za uspešnost v okviru ukrepa procesnega vodstva ali na obravnavi, ki pa je nazadnje ni zahtevala.
- 164 EIB predlaga zavrnitev odškodninskega zahtevka, pri čemer poudarja, da zahtevki tožeče stranke ne temelji na nobenem verodostojnem zdravstvenem dokazu, ki bi vzpostavljal povezavo med ugotovljenim nadlegovanjem in domnevno škodo, povzročeno zdravju tožeče stranke. Meni tudi, da je upoštevala postopke, ki se uporabljajo, in jih je pravočasno sprožila. Predvsem trdi, da tožeča stranka ni pokazala, kakšno nepravilnost naj bi naredila EIB.
- 165 V zvezi s tem je treba spomniti, da mora biti v skladu z ustaljeno sodno prakso za nepogodbeno odgovornost EIB hkrati izpolnjenih več pogojev, in sicer nezakonnost ravnanja, ki se ji očita, resničnost škode ter obstoj vzročne zveze med zatrjevanim ravnanjem in navedeno škodo (glej sodbo z dne 1. junija 1994, Komisija/Brazzelli Lualdi in drugi, C-136/92 P, EU:C:1994:211, točka 42 in navedena sodna praksa).
- 166 Poleg tega v skladu z ustaljeno sodno prakso, ki se *mutatis mutandis* uporablja tudi za spore med EIB in člani njenega osebja, za spore med Unijo in njenimi uslužbenci, ne glede na sistem zaposlovanja, ki se uporablja za te uslužbenke, veljajo posebna pravila, drugačna od tistih na podlagi splošnih načel, ki urejajo nepogodbeno odgovornost Unije v okviru člena 268 PDEU in člena 340, drugi odstavek, PDEU. V nasprotju s katerim koli drugim posameznikom, ki ukrepa na podlagi teh zadnjih določb,



uradnika ali uslužbenca Unije z institucijo ali agencijo, pri kateri je zaposlen, povezuje delovno razmerje, ki vključuje ravnovesje posebnih vzajemnih pravic in dolžnosti, izraženo z dolžnostjo skrbnega ravnanja institucije v razmerju do zadevne osebe. To ravnovesje je namenjeno predvsem ohranitvi zaupanja, ki mora obstajati med institucijami in njihovimi uslužbenci, da se državljanom zagotovi dobro izpolnjevanje nalog splošnega pomena, podeljenih institucijam. Zato Unija kot delodajalka nosi precejšnjo odgovornost, ki se kaže z obveznostjo povračila škode, ki jo njeno osebe utрпи zaradi kakršne koli nezakonnosti, ki jo stori kot delodajalka (sodbe z dne 16. decembra 2010, Komisija/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, točka 46, ki ni bila ponovno preizkušena v skladu z odločbo z dne 8. februarja 2011, ponovni preizkus, Komisija/Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, in z dne 12. julija 2012, Komisija/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, točka 103), in ne samo, kot to velja pri tožbah, vloženi na podlagi člena 268 in člena 340, drugi odstavek, PDEU, za kršitve, dovolj opredeljene s pravnim pravilom, katerega namen je podeliti pravice posameznikom.

- 167 Poleg tega, če eden od treh pogojev, navedenih v točki 165 te sodbe, ni izpolnjen, je treba tožbo zavrniti v celoti, ne da bi bilo treba preučiti druge pogoje za nepogodbno odgovornost (sodba z dne 9. septembra 1999, Lucaccioni/Komisija, C-257/98 P, EU:C:1999:402, točka 14).
- 168 Kar zadeva škodo, ki naj bi jo utrpela tožeča stranka zaradi ravnanj novega direktorja, je treba poudariti, da čeprav je ta tako ravnal v okviru izvajanja svojih funkcij, je res tudi, da je mogoče zaradi njih uveljavljati osebno odgovornost zadevne osebe v tožbi, ki jo vložijo tožeča stranka na pristojnem nacionalnem sodišču, čeprav v zvezi s tem v nasprotju s tistim, kar določa člen 24 Kadrovskih predpisov, pravila, ki se uporabljajo za EIB, ne določajo obveznosti pomoči, v skladu s katero bi morala EIB pomagati tožeči stranki, med drugim finančno, pri takem uveljavljanju povrnitve škode in solidarno odgovarjati, odvisno od primera, za škodo, ki jo je eden od njenih uslužbencev povzročil drugemu uslužbencu (glej v zvezi s področjem uporabe dolžnosti pomoči na podlagi člena 24 Kadrovskih predpisov sodbo z dne 12. decembra 2013, CH/Parlament, F-129/12, EU:F:2013:203, točka 57).
- 169 Zato ni mogoče zahtevati odgovornosti EIB za ravnanje enega od njenih uslužbencev do drugega, razen če je tako ravnanje zahteval nadrejeni, kar pa v obravnavanem primeru ne drži.
- 170 Iz tega izhaja, da pogoj v zvezi z nezakonnostjo ravnanja EIB ni izpolnjen, kar zadeva škodo, ki naj bi jo utrpela tožeča stranka zaradi „psihičnega nadlegovanja“, za katerega je odgovoren novi direktor in za katerega je zato mogoče uveljavljati povračilo s tožbo, vloženo proti zadevni osebi na nacionalnem sodišču.
- 171 Poleg tega tožeča stranka ne more utemeljeno trditi, da EIB ni izvedla internih postopkov, čeprav je v obravnavanem primeru do konca privedla postopek, določen v politiki dostojanstva na delovnem mestu, in čeprav je predsednik EIB v izpodbijani odločbi – čeprav ni sprejel vseh ukrepov, ki bi bili potrebni – priznal obstoj psihičnega nadlegovanja glede nekaterih ravnanj, očitanih novemu direktorju.
- 172 Iz tega izhaja, da tožeča stranka ni dokazala nepravilnega ravnanja EIB, kar zadeva škodo, ki naj bi jo utrpela zaradi psihičnega nadlegovanja novega direktorja.
- 173 V vsakem primeru pa tudi pogoj, da mora obstajati vzročna povezava med nepravilnim ravnanjem in zatrjevano škodo, v obravnavanem primeru ni izpolnjen.
- 174 Iz spisa namreč izhaja, da je tožeča stranka v svoji prošnji za dopust iz osebnih razlogov navedla dva razloga, od katerih je bil eden njena želja, da med postopkom preiskave ne dela v zadevnem oddelku. Nasprotno ni videti, da bi EIB prosila za začasno premestitev v drugo službo, vsaj ne na enakem položaju, čeprav je bila v okviru sporazumne rešitve spora pripravljena sprejeti napredovanje na delovno mesto iz funkcionalne skupine vodij enote v drugem oddelku.

- 175 Zato se glede na to, da je uprava ugodila njeni prošnji samo v zvezi z drugim razlogom, in sicer, da ustanovi lastno podjetje ali se pridruži drugemu podjetju, zdi, da sta njen izpad dohodka od EIB v dveletnem obdobju in njena nepremoženjska škoda v zvezi s tem posledici njene izbire, da vzame dopust iz osebnih razlogov.
- 176 Iz zgoraj navedenega izhaja, da je treba zavrniti odškodninske zahtevke, ki se nanašajo na povrnitev nepremoženjske škode zaradi nadlegovanja, ugotovljenega v izpodbijani odločbi, ne da bi se bilo treba vprašati o upoštevnosti informacij, ki jih je tožeča stranka zahtevala glede zneska dodatka za uspešnost, ki ga je prejel novi direktor.

*Povrnitev nepremoženjske škode, ki jo je mogoče ločiti od nezakonitosti v izpodbijani odločbi*

- 177 Tožeča stranka trdi, da je utrpela nepremoženjsko škodo, ki jo je mogoče ločiti od nezakonitosti v izpodbijani odločbi in ki je ni mogoče v celoti povrniti samo z razveljavitvijo te odločbe.
- 178 Ta nepremoženjska škoda, ki jo ocenjuje po načelu *ex aequo et bono* na 25.000 EUR, naj bi izhajala, prvič, iz odločitve preiskovalnega odbora in predsednika EIB, da se ne preišče celota praks, ki se sankcionirajo in ki naj bi jih izvajal novi direktor ter ki so jih navedli tudi štirje drugi člani zadevnega oddelka; drugič, iz tega, da EIB ni sprejela ukrepov za ponovno vzpostavitev poklicnega ugleda tožeče stranke, ter predvsem iz prepovedi, da med predhodnim in sodnim postopkom komur koli v EIB razkrije, da je bila žrtev psihičnega nadlegovanja; tretjič, iz občutka nepravilnosti in skrbi, ki ga je imela zaradi tega, ker je morala zato, da bi bile njene pravice priznane, začeti te postopke, vključno s spravnim postopkom, in četrtrič, iz tega, da je novi direktor svoje opravičilo predložil z zamudo. Navaja tudi nepripravljenost EIB za sporazumno rešitev spora, ker se ta ni strinjala, da bi ji ponudila mesto vodje enote v drugem oddelku niti odškodnino.
- 179 EIB nasprotuje obstoju nepremoženjske škode, ki bi jo bilo mogoče ločiti od domnevnih nezakonitosti v izpodbijani odločbi, pri čemer poudarja zlasti, da ni obvezana uvesti postopka preiskave glede štirih oseb, ki jih tožeča stranka navaja kot žrtve psihičnega nadlegovanja, ker te osebe niso vložile pritožbe v zvezi s tem in ker tožeča stranka nima nobenega pravnega interesa za ukrepanje v korist tretjih oseb. Poleg tega ob upoštevanju stopnje natančnosti in izčrpnosti pritožbe tožeče stranke preiskovalni odbor ni obvezan izvajati preiskave zadev, ki se ne nanašajo na zatrjevana dejstva. Kar zadeva ugled tožeče stranke in obveznost, ki ji je bila naložena, da ohrani izpodbijano odločbo zaupno, EIB ne vidi, v čem naj bi tožeča stranka utrpela nepremoženjsko škodo, zlasti ker naj bi imela EIB pravico, da uporabi notranja in zunanja pravna sredstva, če člani njenega osebja ali tretje osebe kršijo pravila o zaupnosti, ki se uporabljajo za EIB. Kar zadeva to, da toženi stranki ni bilo ponujeno novo delovno mesto, EIB spominja, da je bila tožeča stranka na dopustu iz osebnih razlogov in da torej ni mogla ponovno prevzeti dela v kratkem roku, zaradi česar ji ni bilo ponujeno nobeno drugo delovno mesto.
- 180 V zvezi s tem je treba spomniti, da je v skladu z ustaljeno sodno prakso razveljavitev nezakonitega akta, kot je izpodbijana odločba, sama po sebi primerno in načeloma zadostno povračilo nepremoženjske škode, ki jo je ta akt lahko povzročil. Vendar tako ne more biti, če tožeča stranka dokaže, da je utrpela nepremoženjsko škodo, ki jo je mogoče ločiti od nezakonitosti, na kateri temelji razveljavitev, in je ni mogoče v celoti povrniti s to razveljavitvijo (glej v tem smislu sodbe z dne 31. marca 2004, Girardot/Komisija, T-10/02, EU:T:2004:94, točka 131; z dne 19. maja 2015, Brune/Komisija, F-59/14, EU:F:2015:50, točka 80, in z dne 16. maja 2017, CW/Parlament, T-742/16 RENV, neobjavljena, EU:T:2017:338, točka 64).
- 181 V obravnavanem primeru je treba v zvezi z odločitvijo preiskovalnega odbora in predsednika EIB, da se ne preišče celota praks, ki se sankcionirajo, ki naj bi jih izvajal novi direktor in ki so jih navedli tudi štirje drugi člani zadevnega oddelka, spomniti, da ima predsednik EIB široko diskrecijsko pravico pri določitvi ukrepov, ki jih je treba sprejeti v primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja.

- 182 Čeprav je med ukrepi, izrecno navedenimi v postopku preiskave v zvezi s politiko dostojanstva na delovnem mestu, „uvedba dodatnih preiskav v določeni delovni enoti ali oddelku“, se glede na ugotovljeno nadlegovanje v tej fazi v izpodbijani odločbi in brez poseganja v novo preiskavo zadeve po izreku te sodbe ne more šteti, da je predsednik EIB v obravnavanem primeru presegel meje svoje diskrecijske pravice s tem, da se v tej fazi ni odločil za razširitev preiskave na ravnanja novega direktorja v razmerju do drugih oseb od tožeče stranke.
- 183 Kar zadeva prepoved tožeči stranki, da bi razkrila obstoj in vsebino izpodbijane odločbe na eni strani ter dopisa z opravičilom novega direktorja na drugi strani, je treba ugotoviti, da čeprav je bila med preiskovalnim postopkom tožeča stranka zavezana dolžnosti zaupnosti, kar je pomenilo, da mora uporabljati mero in previdnost pri pošiljanju elektronskih dopisov več naslovnikom, ki niso neposredno udeleženi v postopku preiskave ali postopku prijave, je res tudi, da po koncu postopka preiskave EIB od nje ne more zahtevati, da molči o psihičnem nadlegovanju, za katerega je predsednik EIB sam priznal, da je bila njegova žrtev.
- 184 Zaradi te nezakovitosti izpodbijane odločbe je morala tožeča stranka nekaj časa neutemeljeno molčati, tako da ji je bila s tako prepovedjo komuniciranja o tej temi povzročena nepremoženjska škoda, ki je ni mogoče v celoti povrniti samo z razveljavitvijo izpodbijane odločbe (glej v tem smislu sodbo z dne 7. februarja 1990, Culin/Komisija, C-343/87, EU:C:1990:49, točka 28).
- 185 Kar zadeva domnevno nepripravljenost EIB za sporazumno rešitev spora, je treba ugotoviti, da ne glede na obstoj pravnega postopka, določenega v skladu s členom 41 pravilnika o osebju, žrtev psihičnega nadlegovanja ne more imeti pravice od institucije zahtevati, da se to psihično nadlegovanje, ki ga prepovedujejo določbe, ki se uporabljajo za EIB, nadomesti z dodelitvijo določenega delovnega mesta, zlasti ne delovnega mesta, kot je delovno mesto vodje enote, ki se lahko zapolni z uporabo izbirnega postopka glede na sposobnosti kandidatov in ki je odprto za vse uslužbenke te institucije. Podobno EIB v obravnavanem primeru ni bila obvezana tožeči stranki ponuditi odškodnine za rešitev spora med njo in novim direktorjem, čeprav bi za pomiritev lahko predvidela tak ukrep, zlasti v okviru pravnega postopka.
- 186 Kar zadeva dopis z opravičilom, ki je bil tožeči stranki poslan 9. maja 2018, kar je bilo dva meseca po izpodbijani odločbi, bi bil ta nedvomno lahko sestavljen in poslan hitreje. Vendar je taka zamuda relativna in ne utemeljuje ugotovitve nepravilnega ravnanja EIB, zaradi katerega bi se lahko uveljavljala njena odgovornost.
- 187 Glede na zgoraj navedene razmisleke Splošno sodišče meni, da bo nepremoženjska škoda, ki jo je utrpela tožeča stranka in ki je ni mogoče v celoti povrniti z razveljavitvijo izpodbijane odločbe, pravično ocenjena, če se določi po načelu *ex æquo et bono* v višini 10.000 EUR.

*Povrnitev nepremoženjske škode zaradi domnevnega nepravilnega ravnanja vodje kadrovskega oddelka*

- 188 Po mnenju tožeče stranke je vodja kadrovskega oddelka z dopisom z dne 10. aprila 2017 zagrešil dve različni nepravilnosti, ki sta ji povzročili škodo, za katero zahteva povračilo. Prvič, vsebina tega dopisa razkriva neupoštevanje člena 2 „Pristojnosti in nalog“ generalnega direktorja za skladnost, ki naj bi svoje preiskave opravljal neodvisno od drugih generalnih direktoriatov in oddelkov EIB. Razkrila naj bi namreč na eni strani, da je bil vodja kadrovskega oddelka seznanjen z napredkom in ukrepi, sprejetimi v okviru postopka prijave, ter na drugi strani, da si je vodja kadrovskega oddelka prisvojil posebne pravice predsednika in podpredsednikov EIB pri nadzoru očitnega nedelovanja v postopku prijave.
- 189 Drugič, tožeča stranka meni, da je vodja kadrovskega oddelka, primarno, zagrozil s povračilnimi ukrepi ali ustrašoval njenega svetovalca in njo v smislu brošure o dostojanstvu na delovnem mestu in politike razkrivanja nepravilnosti, kar bi jo lahko kot žrtev psihičnega nadlegovanja odvrnilo od uveljavljanja njenih pravic, zlasti v razmerju do nadlegovalca. Podredno, tožeča stranka v navedbah vodje

kadrovskega oddelka v dopisu z dne 10. aprila 2017 vidi kršitev obveznosti EIB, da ravna skrbno, ta kršitev pa naj bi izhajala iz tega, da je vodja kadrovskega oddelka iskal način za ukrepanje proti tožeči stranki in njenemu svetovalcu. V tem okviru tožeča stranka trdi, da trditve iz navedenega dopisa glede njene potencialne kršitve obveznosti v zvezi z zaupnostjo postopka preiskave niso podprte z ničimer in v resnici nimajo nobene podlage. Tožeča stranka zlasti ne vidi nobenega razloga, zakaj bi morale biti informacije iz njenega dopisa z dne 6. februarja 2017 zaupne v razmerju do predsednika in podpredsednikov EIB, niti nobene potencialne škode za ugled novega direktorja, saj je bil ta spoznan za krivega ravnanj, ki pomenijo psihično nadlegovanje tožeče stranke.

- 190 Ker ocenjuje, da je bila zaradi ravnanja vodje kadrovskega oddelka v negotovosti in hudih skrbah, kar je prispevalo k izgubi zaupanja v nepristranskost EIB, katere odgovorne osebe so tako pokazale, da želijo na vsak način zaščititi ugled novega direktorja, ne pa pomagati vzpostaviti njen poklicni ugled kot žrtve psihičnega nadlegovanja, zahteva znesek najmanj 25.000 EUR za povrnitev nepremoženjske škode, ki jo je utrpela zaradi tega.
- 191 EIB primarno predlaga, da se odškodninski zahtevki v zvezi z dopisom z dne 10. aprila 2017 zavrnejo kot nedopustni, ker navedeni dopis, ki se nanaša na postopek prijave, ločen od postopka preiskave, v katerem je bila sprejeta izpodbijana odločba, ne nalaga nobene obveznosti zaupnosti glede te zadnje odločbe. Ni torej izpodbijni akt in ne izraža obstoja nepravilnega ravnanja službe, ki bi lahko bilo razlog za odškodnino. Zato naj bi bil odškodninski zahtevek glede tega prezgoden in EIB v vsakem primeru podredno trdi, da ni utemeljen.
- 192 Splošno sodišče v zvezi s tem najprej opozarja, da v nasprotju s trditvijo EIB okoliščina, da dopis z dne 10. aprila 2017 ne pomeni akta, ki posega v položaj, ne more povzročiti nedopustnosti teh odškodninskih zahtevkov, ker je nesporno, da tožeča stranka pripisuje EIB ravnanje, zaradi katerega bi bilo mogoče uveljavljati njeno odgovornost, in ker poleg tega v skladu s členom 41 pravilnika o osebju taki zahtevki niso odvisni od predložitve predlogov za razveljavitev tega dopisa niti od dopustnosti takih predlogov za razveljavitev.
- 193 Dalje, Splošno sodišče meni, da je treba vsekakor te odškodninske zahtevke vsebinsko zavrniti, ne da bi bilo treba ugotavljati, ali ti zahtevki, vključeni v drugi predlog za spravo, ki ga je vložila tožeča stranka 14. junija 2017, upoštevajo obveznost iz člena 41 pravilnika o osebju, da se spor predloži v spravnih postopek pred datumom vložitve te tožbe, ki je 15. junij 2017.
- 194 Splošno sodišče namreč ugotavlja, da so prvi trije odstavki dopisa z dne 10. aprila 2017, ki sta ga sopodpisala vodja kadrovskega oddelka in direktor oddelka za odnose z zaposlenimi in upravne storitve, sestavljeni na splošno za zagotovitev tožeči stranki, da postopek prijave poteka in da si službe EIB prizadevajo ravnati skladno z določbami, ki se uporabljajo za EIB.
- 195 V nasprotju s trditvijo tožeče stranke te splošne navedbe ne omogočajo, da bi vodji kadrovskega oddelka pripisali kršitev neodvisnosti generalnega direktorja za skladnost pri obravnavi prijave tožeče stranke v skladu s politiko razkrivanja nepravilnosti, niti da bi se sklepalo, da se je vodja kadrovskega oddelka seznanil s podrobnostmi o napredku in ukrepih, sprejetih v okviru postopka prijave, niti da je ta zlorabil posebne pravice predsednika in podpredsednikov EIB pri nadzoru morebitnega očitnega nedelovanja postopka prijave.
- 196 Kar zadeva to, da jo je vodja kadrovskega oddelka obvestil o tem, da si EIB pridržuje pravico preučiti pravne možnosti za zaščito svojih interesov, vključno s tistimi v zvezi z upoštevanjem pravil o zaupnosti, ki se uporabljajo v EIB, je treba poudariti, da je, ko je tožeča stranka več naslovnikom poslala svoj elektronski dopis z dne 6. februarja 2017, postopek preiskave, začel na podlagi njene pritožbe, še potekal, tako da je imela tožeča stranka obveznost zaupnosti, tudi ko se je nameravala sklicevati na prijavo, za postopek, v zvezi s katero tudi velja sistem zaupnosti.

- 197 V teh okoliščinah je lahko vodja kadrovskega oddelka, čeprav je nazadnje predsednik EIB razglasil pritožbo tožeče stranke za delno utemeljeno in zato navedeni elektronski dopis ni mogel neupravičeno vplivati na poklicni ugled novega direktorja, kljub temu legitimno opozoril tožečo stranko in njenega svetovalca na to, da ji status pritožnice v postopku preiskave, ki se nanaša na zatrjevano psihično nadlegovanje, ali vložnice prijave ravnanja v nasprotju s kodeksom ravnanja ne omogoča, da bi se osvobodila obveznosti zaupnosti, ki se uporabljajo brez razlikovanja in za to, da bi se preprečil kakršen koli neupravičen vpliv na poklicni ugled vseh udeležencev, tako domnevne žrtve kot prič in domnevnega nadlegovalca, in to ves čas trajanja postopka preiskave.
- 198 Nazadnje, vsebina dopisa z dne 10. aprila 2017 niti ne omogoča, da bi sklepali o pristranskosti EIB ali njenih služb pri obravnavi prijave tožeče stranke, ki je bila še v postopku na datum vložitve te tožbe.
- 199 Glede na vse zgoraj navedene razmisleke je treba delno ugoditi predlogom za razveljavitev in delno ugoditi odškodninskim zahtevkom ter EIB naložiti, naj tožeči stranki za nepremoženjsko škodo plača znesek 10.000 EUR.

### **Stroški**

- 200 V skladu s členom 134(3) Poslovnika vsaka stranka nosi svoje stroške, če vsaka uspe samo deloma. Vendar lahko Splošno sodišče, če se zdi to glede na okoliščine v zadevi upravičeno, odloči, da ena stranka poleg svojih stroškov nosi tudi del stroškov druge stranke.
- 201 V okoliščinah obravnavanega primera, ker so bili predlogi za razveljavitev večinoma sprejeti in ker je EIB s tem, da ni imenovala svojega člana v spravni odbor v roku enega tedna iz člena 41 pravilnika o osebju, tožečo stranko prisilila k uveljavljanju pravice do tožbe, da lahko uveljavlja svoje pravice, na katere se nanašajo navedeni predlogi, se zdi ustrezno odločiti, da EIB nosi lastne stroške in polovico stroškov tožeče stranke.



Iz teh razlogov je

SPLOŠNO SODIŠČE (prvi senat)

razsodilo:

1. **Odločba predsednika Evropske investicijske banke (EIB) z dne 20. marca 2017 se delno razveljavi v tem, da uporablja napačno opredelitev pojma „psihično nadlegovanje“, da ne določa takojšnjega disciplinskega ukrepanja, ki se sprejme v primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja v EIB, in da naslovniku te odločbe nalaga obveznost zaupnosti v nasprotju s cilji postopka preiskave, ki se nanaša na domnevni primer psihičnega nadlegovanja.**
2. **V preostalem se predlogi za razveljavitev zavrnejo.**
3. **EIB se naloži, naj osebi SQ za nepremoženjsko škodo plača znesek v višini 10.000 EUR.**
4. **V preostalem se odškodninski zahtevki zavrnejo.**
5. **EIB nosi svoje stroške in polovico stroškov, ki jih je priglasila oseba SQ.**
6. **Oseba SQ nosi polovico svojih stroškov.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Razglašeno na javni obravnavi v Luxembourggu, 13. julija 2018.

Podpisi



## Kazalo

Pravni okvir .....	1
Dejansko stanje .....	5
Pritožba zaradi psihičnega nadlegovanja in prijava .....	6
Postopek preiskave .....	8
Poročilo o preiskavi .....	9
Izpodbijana odločba in ukrepi za njeno izvajanje .....	12
Postopek in predlogi strank .....	13
Pravo .....	13
Uvodne opombe glede sistema zaposlovanja v EIB in upoštevanja predhodnega postopka, ki se uporablja za tožbe v zvezi z EIB .....	13
Predlogi za delno razveljavitev izpodbijane odločbe .....	14
Prvi tožbeni razlog: napačna uporaba prava in očitne napake pri presoji pri kvalifikaciji še vedno spornih ravnanj .....	15
– Prvi del prvega tožbenega razloga .....	15
– Drugi del prvega tožbenega razloga .....	17
Drugi tožbeni razlog: napačna uporaba prava v zvezi z neuedbo disciplinskega postopka proti novemu direktorju .....	20
– Ukrepi, ki jih lahko v skladu s predpisi, ki se uporabljajo za EIB, priporoči preiskovalni odbor in nato sprejme predsednik EIB v primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja .....	21
– Narava in zadostnost ukrepov, sprejetih v obravnavanem primeru ugotovljenega psihičnega nadlegovanja .....	22
Tretji tožbeni razlog: napačna uporaba prava in očitne napake pri presoji v zvezi z obveznostjo tožeče stranke kot žrtve, da izpodbijano odločbo ohrani zaupno .....	24
Odškodninski zahtevki .....	26
Povrnitev nepremoženjske škode zaradi nadlegovanja, ugotovljenega v izpodbijani odločbi .....	26
Povrnitev nepremoženjske škode, ki jo je mogoče ločiti od nezakonitosti v izpodbijani odločbi .....	28

Povrnitev nepremoženjske škode zaradi domnevnega nepravilnega ravnanja vodje kadrovskega oddelka .....	29
Stroški .....	31