



Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (första avdelningen)

den 13 juli 2018*

”Personalmål – Anställda vid EIB – Anmälan om mobbning – Administrativ utredning – Begreppet mobbning – Krav på att det påstådda beteendet ska upprepas för att det ska utgöra mobbning – Beslut att inte inleda ett disciplinärt förfarande mot den som har gjort sig skyldig till detta beteende – Skyldighet att iaktta sekretess vad gäller förekomsten av ett pågående administrativt utredningsförfarande och därefter beträffande beslutet att avsluta det förfarande inom ramen för vilket det konstaterats att mobbning föreligger”

I mål T-377/17,

SQ, anställd vid Europeiska investeringsbanken, företrädd av advokaterna N. Cambonie och P. Walter,
sökande,

mot

Europeiska investeringsbanken (EIB), företrädd av G. Faedo och K. Carr, båda i egenskap av ombud, biträdda av advokaten B. Wägenbaur, och J. Currall, barrister,

svarande,

angående en talan som väckts enligt artikel 50a.1 i stadgan för Europeiska unionens domstol och artikel 41 i EIB:s personalföreskrifter, dels om delvis ogiltigförklaring av beslutet av den 20 mars 2017 från EIB:s ordförande, dels om ersättning för den ideella och materiella skada som sökanden påstår sig ha lidit på grund av mobbning från sin överordnades sida och på grund av EIB:s beteende,

meddelar

TRIBUNALEN (första avdelningen),

sammansatt av ordföranden I. Pelikánová samt domarna P. Nihoul och J. Svenningsen (referent),

justitiesekreterare: E. Coulon,

efter den skriftliga delen av förfarandet,

följande

* Rättegångsspråk: franska.

Dom

Tillämpliga bestämmelser

- 1 Enligt artikel 308 FEUF är Europeiska investeringsbankens (EIB eller nedan kallad banken) stadga fogad som protokoll 5 till detta fördrag och EU-fördraget och utgör en integrerad del av detta. I artikel 7.3 h i protokoll nr 5 avseende bankens stadga föreskrivs att bankens råd ska godkänna bankens arbetsordning. I artikel 31 i denna arbetsordning som godkändes den 4 december 1958 och som sedan har ändrats vid flera tillfällen föreskrivs att föreskrifter för bankens personal fastställs av bankens styrelse. I detta avseende fastställde styrelsen den 20 april 1960 personalföreskrifter för banken (nedan kallade personalföreskrifter).
- 2 I den lydelse som är tillämplig i målet, som följer av det beslut som antogs av bankens styrelse den 4 juni 2013 och som trädde i kraft den 1 juli samma år, stadgas följande i artikel 41 i personalföreskrifterna:

”Alla individuella tvister mellan banken och dess anställda avgörs av [Europeiska unionens] domstol. Talan som väcks av en anställd mot en åtgärd som banken vidtagit som kan gå honom emot ska väckas inom tre månader.

Utöver talan vid domstolen ... och innan en sådan talan väcks vid denna är andra tvister än dem som berör åtgärder som föreskrivs i artikel 38 föremål för ett förlikningsförfarande inför bankens förlikningskommission.

Ansökan om förlikning ska inges inom tre månader från och med då de aktuella händelserna inträffade eller de åtgärder som är föremål för tvisten anmäldes.

Förlikningskommissionen består av tre ledamöter. När kommissionen ska sammanträda ska en av ledamöterna utses av bankens ordförande, den andra av den berörda parten, varvid dessa två utnämningar ska ske inom en vecka från begäran från en av parterna till den andra. Den tredje ledamoten i kommissionen ska utses av de två första inom en vecka efter utnämningen av de första två ledamöterna. Denna ledamot behöver inte vara anställd vid banken. Om de två första ledamöterna inte, inom en vecka efter deras utnämning, kan enas om utnämningen av ordföranden, ska denne utnämnas av ordföranden för Europeiska unionens domstol.

Förlikningsförfarandet anses ha misslyckats i följande fall:

- om domstolens ordförande inom fyra veckor från dagen för ansökan från bankens ordförande, har underlåtit att utse ordförande för [förlikningskommissionen],
 - om förlikningskommissionen inom två veckor efter dess bildande inte når en uppgörelse i en förordning som godtas av båda parter.”
- 3 Den 1 augusti 2006 antog bankens styrelse en uppförandekodex för bankens anställda (nedan kallad uppförandekodexen). Artikel 3.6 i denna kodex (nedan kallad uppförandekodexen), med rubriken ”Värdighet på arbetsplatsen”, har följande lydelse:

”Mobbning eller hot får inte förekomma i någon form. Den som anser sig utsatt för mobbning eller hot får, i enlighet med bankens policy om värdighet på arbetsplatsen, vända sig till direktören för [personalavdelningen] utan att detta kan läggas vederbörande till last. Banken är skyldig att visa omsorg om den berörda personen och erbjuda honom eller henne sitt stöd.”

- 4 Vad särskilt gäller begreppet mobbning föreskrivs följande i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen:

”3. 6.1.

Mobbning föreligger när en eller flera anställda under en längre period vid upprepade tillfällen uppvisar eller uttrycker hotfulla eller olämpliga kommentarer, attityder eller beteenden gentemot en annan anställd. Någon enstaka ohövlig kommentar eller något enskilt gräl som innefattar otrevliga ord som uttrycks vid humörsvängningar utgör inte mobbning. Regelbundna vredesutbrott, pennalism, ohövliga kommentarer eller sårande anspelningar, som regelbundet upprepas under veckor eller månader utgör utan tvivel tecken på mobbning på arbetsplatsen.

...”

- 5 Från och med år 2003 hade banken emellertid även en ”policy om iakttagande av en persons värdighet på arbetsplatsen” (nedan kallad policyn om värdighet på arbetsplatsen). Under rubriken ”Definition av hot och mobbning; vad är det frågan om?”, stadgas följande i policyn:

”Såväl mobbning som hot kan ta sig många uttryck. De kan uttryckas både fysiskt och verbalt och vanligtvis under en längre tid även om allvarliga punktvisa incidenter kan förekomma. Det är irrelevant om beteendet är avsiktligt. Principiellt avgörande är att mobbningen och hoten utgör ett oönskat och oacceptabelt beteende som är kränkande för den utsattes självkänsla och självförtroende.

...”

- 6 Genom policyn om värdighet på arbetsplatsen införs två interna förfaranden för att agera vid hot och mobbning. Det rör sig här dels om ett informellt förfarande varigenom den berörde anställda försöker uppnå en lösning i godo på problemet, dels ett formellt utredningsförfarande (nedan kallat utredningsförfarande) varigenom den anställda gör en formell anmälan som handläggs av en utredningskommitté som består av tre personer (nedan kallad utredningskommittén). Utredningskommittén har till uppgift att göra en objektiv och oberoende utredning samt att lämna en rekommendation till bankens ordförande som slutligen beslutar om vilka åtgärder som ska vidtas.

- 7 Vad gäller utredningsförfarandet stadgas följande i policyn om värdighet på arbetsplatsen:

”Den anställda ska muntligen eller skriftligen informera [generaldirektören för personalavdelningen]. Om denne anser att det inte rör sig om ett fall som omedelbart och tydligt kräver disciplinåtgärder och att ärendet, med hänsyn till omständigheterna, kan anses som mobbning, så får den anställda ta initiativ till utredningsförfarandet på följande sätt:

1. Den anställda begär formellt och skriftligen att [generaldirektören för personalavdelningen] ska inleda ett utredningsförfarande och anger föremålet för utredningen samt namnet på den eller de som påstås utföra mobbningen.
2. [Generaldirektören för personalavdelningen] föreslår tillsammans med personalrepresentanterna för [bankens ordförande] hur kommittén ska vara sammansatt och fastställer ett datum då utredningen ska påbörjas, senast 30 dagar efter att anmälan mottogs.
3. [Generaldirektören för personalavdelningen] ska omedelbart bekräfta att han tagit emot den berörde anställdes meddelande och vitsorda att utredningsförfarandet sålunda inletts. Dessutom ska nämnda direktör vidta följande åtgärder:
 - a) Begära att den berörde anställda utvecklar sin anmälan i ett memorandum och att han inom tio dagar, om han så önskar, inger eventuell bevisning eller dokumentation i förseglad försändelse.

- b) Begära av den anställde att i sitt memorandum ange om vittnen kan komma att kallas (utan att ange namn),
 - c) Meddela att efter mottagande av ovannämnda memorandum kommer den påstådde mobbaren att informeras om anmälans föremål och ges nödvändiga upplysningar i detta avseende. Han eller hon kommer däremot inte att erhålla en kopia av nämnda memorandum.
 - d) Underrätta den anställde om att anmälan inte kan återkallas och att [utrednings]förfarandet ska fullföljas
 - e) Informera [klaganden] om att det kommer att påpekas för den påstådde mobbaren att klaganden inte får utsättas för påtryckningar på något sätt och att anmälan ska behandlas konfidentiellt av samtliga inblandade (meddelandet ska dateras och översändas till [generaldirektören och chefen för personalavdelningen] med mottagningskvitto).
 - f) Underrätta om att utredningen kommer att inledas inom 30 dagar och att de två parterna kommer att informeras om tidpunkten ... för deras individuella hörande, deras rätt att företrädas eller åtföljas och om kommitténs sammansättning.
4. När memorandumet [från klaganden] har emottagits, ska [generaldirektören för personalavdelningen] ombesörja följande:
- a) Ett meddelande ska utan dröjsmål tillställas den påstådde mobbaren. I meddelandet ska föremålet för anmälan preciseras och all nödvändig information ges. Den påstådde mobbaren ska uppmanas att inom [tio] dagar inkomma med ett skriftligt svar i förseglad försändelse. Om han eller hon så önskar får svaret åtföljas av styrkande handlingar eller annan bevisning.
 - b) Begära att personen i sitt svar anger om vittnen kommer att kallas (utan att ange namn),
 - c) Det ska påpekas för den påstådde mobbaren att klaganden inte får utsättas för påtryckningar på något sätt och att anmälan ska behandlas konfidentiellt av samtliga inblandade (meddelandet ska dateras och översändas till [generaldirektören för personalavdelningen] med mottagningskvitto).

...”

- 8 Det muntliga hörandet ska enligt vad utredningsförfarandet i fråga om policyn om värdighet på arbetsplatsen föreskriver gå till på följande sätt:

”Det muntliga hörandet syftar till att fastställa exakt vad som inträffat och att sammanställa de faktiska omständigheterna för att kunna formulera en motiverad rekommendation. ...

Kommittén kan anpassa sitt sätt att handlägga ärendet enligt vad den finner lämpligt. Vanligtvis sker det muntliga hörandet i form av olika samtal som ska genomföras i nedanstående ordning:

- inledningsvis med [klaganden],
- vittnen som [klaganden] eventuellt har åberopat,
- den påstådde mobbaren[,]
- vittnen som den påstådde mobbaren eventuellt har åberopat[.]”

...”

- 9 Vad gäller utfallet av utredningen anges i utredningsförfarandet i fråga om policyn om värdighet på arbetsplatsen följande:

”När samtliga parter har hörts och när samtliga övriga undersökningar som eventuellt är lämpliga har gjorts bör kommittén kunna överlägga och föreslå en motiverad rekommendation. Kommittén ska inte ha befogenhet att fatta beslut.”

Kommittén kan ge olika rekommendationer avseende följande åtgärder:

- Målet avskrivs eftersom de två parterna har kunnat klargöra situationen och funnit en lösning som kan godtas av de två parterna,
- Målet inte anses avse ett hot eller mobbning utan en arbetskonflikt som ska granskas närmare eller uppföljas,
- Klagomålet avslås,
- De åtgärder som krävs vidtas för det fall att kommittén visar att klagomålet saknar grund och har gjorts av illvilja,
- Ett disciplinförfarande [avseende den påstådde mobbaren] ska inledas.

Kommitténs skriftliga rekommendationer ska utarbetas inom fem dagar efter det att utredningen har avslutats och överlämnats till bankens ordförande för beslut.”

- 10 Vad gäller det beslut som bankens ordförande fattat föreskriver utredningsförfarandet i fråga om policyn om värdighet på arbetsplatsen följande:

”I beslutet som bankens ordförande fattar ska de eventuella åtgärder som ska vidtas närmare anges. Beslutet ska även innehålla en tidsplan för dessa åtgärder. Det kan härvid röra sig om till exempel följande:

- Inledande av ett disciplinförfarande [avseende den påstådde mobbaren],
- Inledande av ytterligare utredningar inom en bestämd arbetsenhet eller avdelning
- En lösning som har godtagits av båda parterna.

Om det inte har visats att mobbning förekommit ska det två parterna i avsaknad av överträdelse av gällande bestämmelser säkerställas att [utrednings]förfarandet inte kommer att ha negativa följder för dem.

...”

- 11 Under rubriken ”Bevarande av uppgifter” anges följande i utredningsförfarandet i fråga om policyn om värdighet på arbetsplatsen:

”För att skydda alla berörda parter ska handlingarna bevaras strikt konfidentiellt och uppgifter ska enbart utelämnas om detta är absolut nödvändigt. [Personalavdelningen] ska bevara handlingar som innehåller namn, datum, klagomål och utgången i ärendet konfidentiella och under övervakning av personuppgiftsombudet för att iaktta policyn och säkerställa konsekvens och rättvisa.”

Bakgrund till tvisten

- 12 Sökanden, SQ, som är anställd vid banken, tillträdde tjänsten vid banken den 1 april 2008 som medarbetare [*konfidentiellt*]¹ vid avdelningen [*konfidentiellt*] (nedan kallad den berörda avdelningen).
- 13 År 2011 beslutade direktören som vid den tidpunkten var ansvarig för den berörda avdelningen att sökanden skulle vara direkt knuten till hans avdelning och sökanden anförtröddes därför specifika uppdrag. Från oktober 2011 var sökanden vidare ledare för en arbetsgrupp som år 2013 och år 2014 bestod av en kommunikationsmedarbetare, en heltidsanställd assistent och en ung nytexaminerad medarbetare.
- 14 Sökanden har anfört att den dåvarande direktören för den berörda avdelningen vid flera tillfällen begärde att hennes roll skulle omprövas, att den arbetsgrupp som hon ledde skulle omvandlas till en enhet och att hon följaktligen skulle bli enhetschef.
- 15 I oktober 2014, efter att direktören lämnat sin tjänst, tillträdde en ny direktör tjänsten (nedan kallad den nya direktören). Denna fick bland annat i uppgift av banken att omstrukturera den berörda avdelningen på grund av dess otillfredsställande arbetsinsatser, bland annat till följd av bristande kompetens som skulle åtgärdas genom extern rekrytering.
- 16 Vid omstruktureringen av den berörda avdelningen bibehölls inte den arbetsgrupp som sökanden var ansvarig för. Sökanden anmodade vid upprepade tillfällen, utan framgång, den nya direktören att aktualisera hennes arbetsbeskrivning.
- 17 Den 2 juni 2016 blev sökanden sjukskriven på grund av utbrändhet.
- 18 Den 8 september 2016 hade sökanden ett samtal med chefen för avdelningen för sociala relationer och välbefinnande på arbetsplatsen vid avdelningen för sociala relationer och administrativa tjänster inom generaldirektoratet (GD) "Personal" och med en ansvarig på personalavdelningen. Efter detta samtal skickade hon ett e-postmeddelande till dessa båda samtalspartner där hon beskrev vissa beteenden hos den nya direktören som enligt henne utgjorde mobbning och könsdiskriminering. I detta e-postmeddelande begärde hon bland annat att man skulle finna en vänskaplig och snabb lösning på denna situation som antingen skulle kunna bestå i att sökanden beviljades tjänstledighet av personliga skäl (nedan kallad tjänstledighet) på två år, eller i att hon anställdes på en annan avdelning som enhetschef.
- 19 Den 26 oktober 2016 ansökte sökanden, på det formulär som är avsett för detta ändamål, om tjänstledighet på två år som enligt sökanden motiverades av den omständigheten att hon hade utsatts för mobbning av den nya direktören och att han hade fört en könsdiskriminerande politik. Sökanden förklarade för det första att en tjänstledighet på två år skulle möjliggöra för banken att klarlägga de faktiska omständigheterna och vidta de åtgärder som krävs att få den nya direktörens beteende att upphöra, utan att hon skulle behöva frukta eller utsättas för eventuella repressalier. För det andra skulle nämnda tjänstledighet möjliggöra för henne att återfå sitt förtroende för sin ledarskapsförmåga genom att arbeta för eller skapa ett företag.
- 20 Den 26 oktober 2016 ingav sökanden även, enligt bankens interna regler, ett klagomål (nedan kallat klagomålet) i vilket hon gjorde gällande att den nya direktörens beteende gentemot henne i första hand utgjorde mobbning i den mening som avses i artiklarna 3.6 och 3.6.1 i uppförandekodexen och ett åsidosättande av de interna bestämmelserna om iakttagande av värdighet. Sökanden gjorde i andra hand gällande att detta beteende står i strid med artiklarna 1.1, 3.1, 3.3 och 3.5 i uppförandekodexen.

¹ Konfidentiella uppgifter har strukits.

- 21 Den 26 oktober 2016 gjorde sökanden, i enlighet med artikel 1.5.1 i uppförandekodexen, jämförd med den "policy om anmälan av missförhållanden" som antogs av banken den 21 januari 2009 (nedan kallad policyn om anmälan), likaså en anmälan om den nya direktörens beteende som enligt hennes uppfattning gav uttryck för ett åsidosättande av principen om lika möjligheter i den mening som avses i artikel 1.2 i uppförandekodexen och könsdiskriminering, i den mening som avses i artikel 1.3 i uppförandekodexen (nedan kallad anmälan). Sökanden har i huvudsak kritiserat det förhållandet att bland de sex kvinnliga anställda på den berörda avdelningen som hade en ledande ställning, hade fyra avsatts och ersatts av manliga anställda. Den nya direktören omgav sig således huvudsakligen med män och använde metoder som strider mot uppförandekodexen.

Klagomålet rörande mobbning och anmälan

- 22 Sökanden har förklarat att hennes karriär abrupt tagit slut efter att den nya direktören tillträdde och i klagomålet gjort gällande att den nya direktören hade utvecklat en praxis som gick ut på att utesluta kvinnliga ledare från den berörda avdelningen och i detta sammanhang att "knäcka" sökanden som haft föregångarens fulla förtroende. Genom att omplacera sökanden till en tjänst som inte var knuten till något ansvarsområde och vars föremål inte var klart definierat hade den nya direktören därmed "gjort sig av med" henne.
- 23 Sökanden åberopade även att den nya direktören hade avskaffat den arbetsgrupp på tre personer som hon tidigare hade lett, att sökandens legitimitet i förhållande till dessa tre personer hade ifrågasatts och att hon vid flera tillfällen hade utsatts för kritik, att arbete som i princip borde ha tillfallit henne tilldelats andra personer, att information om behandling av ärenden för vilka hon var ansvarig undanhölls, i synnerhet genom att hon inte kallades till förberedande möten inför ett viktigt möte med bankens ordförande, att hon inte fick återkoppling vad gäller hennes yrkesmässiga prestationer som det ankom på den nya direktören att ge (*feedback*), och att hon vid flera tillfällen blivit utsatt för illvilliga handlingar, även efter sin sjukledighet.
- 24 I sistnämnda avseende har den nya direktören bland annat uttalat sig nedsättande om sökanden inför en kollega och vän i en aggressiv ton. Han hade övervägt att be personalavdelningen att låta sökanden genomgå en ytterligare läkarundersökning, trots de läkarintyg som sökanden lämnat. Han hade uppställt årliga målsättningar för sökanden i juni 2016, trots att hon var sjukskriven och han offentliggjorde slutligen ett meddelande om utlysning av tjänsten för att tillsätta sökandens tjänst, trots att hon ännu inte hade underrättat generaldirektoratet "Personal" om att hon inte avsåg att återgå i tjänst efter sin sjukskrivning.
- 25 Sökanden har vidare gjort gällande att den nya direktören hade missgynnat henne inom ramen för ett urvalsförfarande avseende en tjänst som enhetschef. Den 29 juni 2015, trots att hon var sökande till tjänsten, underrättade den nya direktören sökanden om att han skulle redogöra för den nya organisationsplanen för den berörda avdelningen vid slutet av dagen. Utan att ta hänsyn till det samtal som sökanden skulle ha med urvalskommittén avseende den tjänst som enhetschef som skulle äga rum följande dag och som normalt skulle vara avgörande för tillsättningen av denna tjänst, presenterade den nya direktören för de anställda vid den berörda avdelningen den nya organisationsplanen, i vilken sökanden inte hade angetts som enhetschef vilket, enligt henne visar att den nya direktören redan hade beslutat att utesluta henne från detta urvalsförfarande.
- 26 Sökanden påpekade vidare att den nya direktören hade yttrat sig olämpligt, aggressivt, hånfullt, och anklagande, bland annat vid möten, ställt orimliga, vanvettiga och oklara krav och riktat kritik mot henne när hon inte var närvarande. Den nya direktören hade i synnerhet anført att de bankanställda inte skulle klaga, eftersom de var lyckligt lottade som hade den anställning och de löner som de hade. Han hade för övrigt anført att han i samband med sin anställning som direktör inte hade förstått att han, till skillnad från vad som var fallet i hans tidigare arbete, inte efter eget gottfinnande kunde avskeda anställda som han inte var nöjd med.

- 27 Sökanden gjorde även dels gällande att vissa anställda hade gynnats, bland annat personer som hade arbetat för en annan internationell organisation och vars anställning den nya direktören hade underlättat, dels att han hade intagit en kritisk eller ointresserad inställning till det arbete som utfördes av anställda, däribland sökanden, som redan arbetade på avdelningen innan han tillträdde som direktör.
- 28 Sökanden anmodade avslutningsvis inom ramen för sitt klagomål banken att vidta följande åtgärder:
- För det första förordna om att en administrativ utredning skulle inledas i enlighet med de interna bestämmelserna om iakttagande av värdighet, för att fastställa de faktiska omständigheter som angetts i klagomålet, bland annat genom att höra sökanden, de vittnen som hon avsåg att inkalla och andra personer med kännedom om de faktiska omständigheterna.
 - För det andra att formellt fastställa att dessa faktiska omständigheter utgjorde mobbning av sökanden och i förekommande fall av andra anställda.
 - För det tredje att enligt artikel 38 i personalföreskrifterna besluta att inleda ett disciplinärt förfarande mot den person eller de personer som ska hållas ansvariga, särskilt den nya direktören, för det fall att han inte skulle välja att avgå på eget initiativ.
 - För det fjärde att bevilja följande ansökningar:
 - bevilja sökanden tjänstledighet på två år,
 - efter hennes återkomst från tjänstledigheten tilldela henne tjänsten som enhetschef, antingen på den berörda avdelningen eller på en annan avdelning om den berörda avdelningen fortfarande omfattas av den nya direktörens ansvarsområde, och
 - föreslå sökanden lämplig ekonomisk ersättning dels för den ideella skada hon lidit till följd av de omständigheter som angetts i klagomålet, dels för den ekonomiska skada som hon har lidit på grund av förlorad inkomst, eftersom hon inte befordrats till tjänsten som enhetschef såsom lät framskinas i den utvärdering som gjordes under ledning av den tidigare direktören för den berörda avdelningen.
- 29 Den 26 oktober 2016 ingav sökanden också en anmälan enligt artikel 1.5.1 i uppförandekodexen, där hon redogjorde för den politik som den nya direktören hade fört under åren 2015 och 2016 och som inte hade ifrågasatts av generaldirektoratet "Personal", och som utgjorde ett åsidosättande av principen om lika möjligheter i den mening som avses i artikel 1.2 i uppförandekodexen och könsdiskriminering i den mening som avses i artikel 1.3 i uppförandekodexen.

Utredningsförfarandet

- 30 Genom e-postmeddelande av den 3 november 2016 frågade generaldirektören och chefen för avdelningen för personal vid generaldirektoratet "Personal" (nedan kallad chefen för personalavdelningen), bland annat sökanden om hon avsåg att kalla vittnen i utredningsförfarandet och, om hon vad gällde meddelandet till den nya direktören om förekomsten av ett klagomål, själv önskade utarbeta meddelandet eller om hon enbart önskade kommentera utkastet till det meddelande som utarbetats av personavdelningen. Genom e-postmeddelande av den 6 november svarade sökanden att det enligt artiklarna 3 a och 4 a i bestämmelserna om utredningsförfarandet i fråga om policyn om värdighet på arbetsplatsen, ankom på generaldirektoratet att upprätta meddelandet på eget ansvar utifrån sökandens klagomål och den bevisning som lagts fram till stöd för klagomålet. Genom ett e-postmeddelande av den 9 november 2016 skickade en jurist från GD "Personal" sökanden ett utkast till det berörda meddelandet och uppmanade sökanden att inkomma med eventuella synpunkter, vilket

sökanden avstod från att göra genom att i ett e-postmeddelande av den 11 november 2016 upprepa att ett sådant tillvägagångssätt skulle strida mot tillämpliga bestämmelser enligt vilka det ankommer på GD "Personal" att utarbeta detta meddelande innan det sänds till den berörda personen i klagomålet.

- 31 Den 17 november 2016 kontaktade sökandens ombud banken för att diskutera villkoren för en eventuell uppgörelse i godo.
- 32 Den 18 november 2016 bekräftade bankens generalsekreterare och chefen för personalavdelningen i en gemensam skrivelse, mottagandet av de krav som sökanden framställt i den skrivelse som upprättats av hennes ombud föregående dag. I detta sammanhang upplyste de sökanden att direktoratet för tillsynsfrågor i banken hade anförtrottps uppgiften att bedöma sökandens påståenden. När det gäller möjligheten att göra upp tvisten i godo, anförde de att banken, mot bakgrund av pågående administrativa förfaranden och allvaret i de påstådda omständigheterna, inte kunde efterkomma sökandens begäran. De ansåg bland annat att sökandens begäran om ersättning hade framställts för tidigt, så länge som riktigheten av de påstådda faktiska omständigheterna ännu inte hade fastställts i pågående förfaranden.
- 33 Genom skrivelse av den 22 november 2016 underrättades sökanden av chefen för personalavdelningen och direktören för avdelningen för sociala relationer och administrativa tjänster om att banken hade beslutat att bevilja hennes ansökan om tjänstledighet för perioden från den 1 december 2016 till den 31 december 2018, endast av det skäl som sökanden angett avseende sina planer på att arbeta för eller skapa ett företag.
- 34 Den 25 november 2016 utsågs tre medlemmar i den utredningskommitté som inrättats inom ramen för utredningsförfarandet i enlighet med policyn om värdighet på arbetsplatsen. Det rörde sig i förevarande fall om en professor i juridik, en psykolog som arbetar vid Luxemburgs regering och en före detta chef för bankens personalavdelning som nu är pensionerad.
- 35 Den 2 december 2016 uppgav sökanden för GD "Personal" namnet på de sju vittnen som hon ville att utredningskommittén skulle höra, samtidigt som hon upplyste utredningskommittén om att hon under samtalen skulle biträdas av sitt ombud och sin make.
- 36 Den 5 december 2016 informerades hon om att denna förteckning hade skickats till utredningskommittén som skulle besluta om denna begäran. Sökanden anmodades även i detta sammanhang att enligt policyn om värdighet på arbetsplatsen utse en enda person som skulle bistå henne vid samtalen med utredningskommittén, men fick rekommendationen att inte välja en familjemedlem.
- 37 Den 5 december 2016 ingav sökanden ytterligare handlingar, särskilt en rapport av sin psykiater av vilken det framgick att hon hade varit utbränd på grund av det beteende som den nya direktören hade utsatt henne för. Vid samma tidpunkt begärde hon dessutom formellt att rättsligt kunna bistås av sitt ombud och moraliskt av sin make.
- 38 Den 9 december 2016 upplystes sökanden bland annat om utredningskommitténs beslut att enbart höra tre av de sju vittnen som hon hade föreslagit och att inte lägga den information som hon hade inlämnat den 5 december 2016 till akten, eftersom den hade lämnats för sent. Vidare informerades hon om att utredningskommittén hade godtagit att hon skulle biträdas av de två personer som hon hade angett.
- 39 Den 12 december 2016 överklagade sökanden utredningskommitténs förfaranderättsliga beslut. Av en skriftväxling genom efterföljande e-postmeddelanden framgår att utredningskommittén slutligen godtagit att undersöka de handlingar som ingetts den 2 december 2016, att sökanden tillåtits att till handlingarna i målet lägga skriftliga vittnesmål från fyra vittnen som utredningskommittén hade

vägrat att höra och att det, efter överenskommelse mellan banken och sökanden, hade beslutats att förhören vid utredningskommittén skulle registreras, men att dessa registreringar skulle förstöras när bankens ordförande hade fattat beslut i ärendet.

- 40 Den 4 januari 2017 hördes sökanden, den nya direktören och de tre vittnen som kallats av sökanden av utredningskommittén. Därefter anmodade utredningskommittén sökanden att besvara en sista skriftlig fråga, vilket hon gjorde i ett e-postmeddelande av den 8 februari 2017 från hennes ombud.
- 41 Den 6 februari 2017 skickade sökanden, genom sitt ombud, per post och elektroniskt, en skrivelse till bankens ordförande och åtta andra mottagare som arbetar vid EIB, i vilken hon slog larm om missförhållandena i EIB:s anmälningsspolicy, eftersom hon ännu inte hade fått något svar på den anmälan som hon hade gjort när det gäller den politik som den nya direktören förde som enligt henne utgjorde ett åsidosättande av principen om lika möjligheter och könsdiskriminering. I denna skrivelse anmodade hon slutligen bankens ordförande att granska anmälan och vidta nödvändiga provisoriska eller slutgiltiga åtgärder före den 1 mars 2017. Sökanden ansåg att hon enligt punkt III.2 d i policyn om anmälan i förekommande fall skulle vara tvungen att tillstålla Europeiska unionens ombudsman en anmälan.

Utredningsrapporten

- 42 Den 15 mars 2017 antog utredningskommittén en rapport (nedan kallad rapporten), där den anförde att bland de omständigheter som sökanden åberopat i klagomålet kunde två förhållanden objektivt anses utgöra mobbning, för det första det förhållandet att det skriftliga svar som den nya direktören hade lämnat på sökandens begäran om att hennes nya roll på den berörda avdelningen skulle fastställas var olämpligt, och för det andra att den nya direktören hade underlåtit att med den sökande fastställa målsättningar för henne ett år i förväg. Dessutom fann utredningskommittén att verkningarna av detta beteende som utgjorde mobbning hade förvärrats av att den nya direktören inte varit förmögen att kommunicera med sökanden tillräckligt om fördelningen av vissa uppgifter och ge henne tydlig information.
- 43 För övrigt granskade utredningskommittén var och en av de omständigheter som sökanden hade åberopat i sitt klagomål, men fann inte, med undantag för dem som nämnts i föregående punkt i denna dom, att de kunde omfattas av begreppet mobbning.
- 44 När det gäller upplösningen av den arbetsgrupp på tre personer för vilken sökanden var ansvarig konstaterade utredningskommittén bland annat att denna hade förutsetts i den plan för omorganisering av den berörda avdelningen som hade godkänts av bankens direktion. Vad vidare beträffar tillsättningen av tjänsten som enhetschef, konstaterade utredningskommittén i detta avseende att den nya direktören hade tillämpat ett urvalsförfarande, trots att bankens direktörer kunde tillsätta enhetschefer inom banken utan att genomföra ett urvalsförfarande inför en tillsättningspanel. Under dessa förhållanden fann utredningskommittén att det visserligen var beklagligt att den nya direktören har offentliggjort den nya organisationsplanen för verksamheten dagen före samtalet med sökanden om den berörda tjänsten som enhetschef, men att den inte kunde konstatera någon oegentlighet i detta avseende, särskilt som sökanden under detta urvalsförfarande inte kommit på andra plats för denna tjänst och tillsättningspanelen hade motiverat sitt beslut att avslå hennes ansökan med hänvisning till hennes prestation under samtalet. Den drog således slutsatsen att mobbning inte kunde fastställas i detta avseende.
- 45 När det gäller det förhållandet att den nya direktören har ifrågasatt sökandens roll som gruppleddare i den berörda avdelningen och sökandes hierarkiska befogenhet att fastställa målsättningar och utvärdera de tre personerna i denna grupp konstaterade utredningskommittén att, även om den nya direktörens frågeställningar och kritik var opassande, verkar de enbart ha ägt rum vid ett enda tillfälle, och kunde därför inte anses utgöra en form av mobbning.

- 46 När det gäller fastställandet av sökandens arbetsuppgifter i den berörda avdelningen efter dess omstrukturering fann utredningskommittén att den nya direktören i egenskap av sökandens överordnande hade skyldighet att bemöta de betänkligheter som sökanden hade. Enligt utredningskommittén utgjorde bristen på precision vad gäller sökandens nya roll och årliga målsättningar inte bara ett tecken på dåligt ledarskap (*poor management*), utan skadade dessutom självaktningen och självförtroendet hos den person som utsattes för ett sådant beteende och som uttryckligen vid flera tillfällen hade begärt rådgivning och specifik information. Under dessa omständigheter fann utredningskommittén att underlåtenheten att i rimlig tid lämna information om beskrivningen av sökandens tjänst och de målsättningar som fastställts för sökanden utgjorde mobbning.
- 47 När det gäller det förhållandet att den nya direktören hade tilldelat andra personer några av de uppgifter som tidigare utfördes av sökanden, som vid den tidpunkten var direkt underställd den tidigare direktören, påpekade utredningskommittén att det var oklart i vilken utsträckning dessa uppgifter faktiskt hade anförtrotts andra personer. Utredningskommittén fann i detta hänseende att den bristande kommunikationen mellan överordnade och underordnade visserligen vittnar om "dåligt ledarskap" (*poor management*), men ansåg att detta inte kunde betraktas som mobbning, även om det skulle kunna förvärpa verkningarna av mobbning som följer av avsaknaden av beskrivning av sökandens tjänst och de målsättningar som uppställts.
- 48 När det gäller påståendet om att information har undanhållits av den nya direktören har utredningskommittén beklagat detta, men anser att detta inte utgjorde mobbning.
- 49 Vad beträffar den nya direktörens bristande svar och kommentarer på sökandens e-postmeddelanden och frågor, preciserade utredningskommittén att den nya direktören hade hållit ett antal möten i sökandens närvaro och att det därför inte kunde fastslås att han hade försökt utesluta sökanden. Utredningskommittén fastslog följaktligen att ovannämnda beteende inte kunde betraktas som en form av mobbning.
- 50 När det gäller den nya direktörens överväganden att anmoda sökanden att genomgå en läkarundersökning som är ett legitimt instrument som kan användas av banken vid långvarig sjukdom, konstaterade utredningskommittén att den nya direktören inte vidtagit denna åtgärd, eftersom han slutligen inte hade begärt att sökanden skulle genomgå en sådan undersökning. Utredningskommittén drog således slutsatsen att detta inte utgjorde ett "fall av mobbning".
- 51 Vad gäller de målsättningar som uppställts för sökanden under hennes sjukfrånvaro, påpekade utredningskommittén att bankens företagshälsoavdelning hade rekommenderat den nya direktören och chefen för den berörda avdelningen att inte kontakta sökanden i denna fråga under hennes sjukledighet, och fann att detta inte utgjorde ett "fall av mobbning". Sökanden kunde inte heller klandra banken för att ha utlyst hennes tjänst, eftersom hon var långtidssjukskriven.
- 52 När det gäller anmärkningen om den nya direktörens aggressiva språkbruk konstaterade utredningskommittén att sökanden inte hade styrkt detta påstående, framför allt med hänsyn till den snarare vänskapliga och artiga tonen i den nya direktörens e-postmeddelanden till sökanden.
- 53 Vad gäller den opassande kritik som den nya direktören ska ha riktat mot sökanden fann utredningskommittén att de uttalanden som gjorts inte utgjorde mobbning. Vad gäller det förhållandet att den nya direktören avbrutit ett möte mellan bankens ställföreträdande generalsekreterare, sökanden och direktören själv i förtid, konstaterade utredningskommittén att den nya direktören mot bakgrund av de grundläggande frågor som sökanden hade ställt vid sammanträdet haft fog att anse att sökanden inte hade förberett sig i detta avseende. Eftersom det rörde sig om en engångsföreteelse (*a single event*) "kunde utredningskommittén inte godta att det kan vara fråga om mobbning".

- 54 Utredningskommittén ansåg inte heller att det fanns grund för sökandens invändningar om den påstådda begäran om upplysningar som den nya direktören ska ha framställt till henne utan att ge henne tillräcklig information om syftet med denna begäran och utan att den var brådskande. Vidare, när det gäller de uttalanden som den nya direktören ska ha gjort inför andra kolleger, för det första om sökanden personligen och, för det andra, om arbetsvillkoren i banken, ansåg inte utredningskommittén att sökandens invändningar var välgrundade.
- 55 När det gäller det förhållandet att den nya direktören som var angelägen om att avhjälpa bristen på expertis i den berörda avdelningen genom nyanställningar utifrån fokuserade på dessa personer, med risk för att sedan länge anställd personal kunde känna sig diskriminerad, konstaterade utredningskommittén att även om den nya direktören hade misslyckats att förklara situationen på lämpligt sätt för den befintliga personalen, utgjorde ett sådant uppförande inte mobbning.
- 56 Utredningskommittén fann att sökanden subjektivt sett hade lidit och fortsatte att lida på grund av sin arbetssituation, och konstaterade att den nya direktören kunde kritiseras för sin dåliga lednings- och kommunikationsförmåga. Även om den nya direktören emellertid själv stod under avsevärd press att genomföra en genomgripande omstrukturering av den berörda avdelningen, samtidigt som den löpande verksamheten skulle säkerställas, konstaterade utredningskommittén att direktören var medveten om att sökanden var missnöjd med att ha mist sin funktion som gruppleddare och att han till följd därav borde ha ansträngt sig ytterligare för att klargöra hennes nya roll på den berörda avdelningen. Den nya direktören lämnade emellertid tvärtom inte någon ny arbetsbeskrivning av hennes tjänst innan hon sjukskrevs. Hans ledarstil och hans bristande förståelse för sökanden under mer än två år ledde enligt utredningskommittén till att hennes självkänsla, självförtroende och effektivitet minskade.
- 57 I slutet av sin rapport rekommenderade utredningskommittén bankens ordförande, för det första att kräva att den nya direktören skriftligen framförde en formell ursäkt till sökanden, för det andra att begärde att direktören beaktar den inverkan som hans attityd har på andra anställda, med stöd av professionell rådgivning som tillhandahålls av EIB, vilket skulle hjälpa honom att bli faktiskt medveten om effekten av hans ledarstil och/eller kommunikation och utveckla större medkänsla för den personal som är underställd honom.
- 58 Utredningskommittén tillade att bankens ordförande skulle kunna ta initiativ till att ett disciplinärt förfarande formellt inleds enligt policyn om värdighet på arbetsplatsen om den nya direktören inte efterkommer ovannämnda åtgärder eller om ett annat klagomål skulle framföras mot honom inom tre år efter beslutet från bankens ordförande och klagomålet förklaras vara välgrundat av utredningskommittén.

Det angripna beslutet och åtgärderna för genomförande av detta

- 59 Genom beslut av den 20 mars 2017 (nedan kallat det angripna beslutet), underrättade EIB:s ordförande sökanden om att utredningsförfarandet hade avslutats och informerade sökanden i samband med att utredningskommitténs rapport skickades till henne, om att han hade informerat den nya direktören om att ett disciplinärt förfarande skulle inledas mot honom för det fall ett nytt klagomål skulle riktas mot honom i framtiden och utredningskommittén skulle anse det vara välgrundat. Vidare upplyste han sökanden om att han för det första hade anmodat den nya direktören att framföra en formell ursäkt till sökanden för det lidande som han hade orsakat henne och att han, för det andra, hade ålagt personalavdelningen att undersöka möjligheterna till att ge den nya direktören professionell handledning avseende hans ledar- och kommunikationsstil.
- 60 Genom skrivelse av den 23 mars 2017 som var riktad till EIB:s ordförande och, med kopia, via e-postmeddelande, till nämnda ordförande och EIB:s generalsekreterare, direktören för avdelningen för sociala relationer och administrativa tjänster och chefen för avdelningen för relationer och trivsel på

arbetsplatsen, bestred klaganden lagenligheten av det angripna beslutet, med hänvisning till att det för det första grundades på en felaktig tillämpning och tolkning av begreppet mobbning och på en fragmenterad och delvis motstridig eller till och med felaktig analys av de omtvistade förhållandena och, för det andra, att den påföljd som den nya direktören ålagts var olämplig mot bakgrund av beteendets allvar. Hon begärde vidare att EIB senast den 25 april 2017 skulle framföra en skriftlig ursäkt från den nya direktören till henne och framställa ett eventuellt erbjudande om ersättning för den ekonomiska och ideella skada som hon lidit.

- 61 Genom en skrivelse av den 10 april 2017, undertecknad av både chefen för personalavdelningen och direktören för avdelningen för sociala relationer och administrativa tjänster, underrättade dessa, som svar på ett e-postmeddelande från sökandens ombud av den 8 mars 2017, sökanden om att ett anmälningsskrifande hade inletts enligt policyn för värdighet på arbetsplatsen och att hennes begäran om att göra upp tvisten i godo därför inte kunde beaktas i detta skede. Inom ramen för denna skriftväxling anförde dessutom båda undertecknande parter att sökandens ombud hade skickat sin skrivelse av den 6 februari 2017 som avses i punkt 41 i denna dom, till flera personer, trots att föremålet för skrivelsen var av ytterst konfidentiell karaktär och att den kunde påverka det yrkesmässiga ryktet för en anställd vid EIB. De upplyste således sökandens ombud om att ett sådant skrifande kunde stå i strid med de grundläggande reglerna om konfidentialitet i samband med utredningsförfarandet och kunde ha orsakat skada för sökandens kollegor som deltog i detta skrifande. Sökandens ombud underrättades följaktligen om att banken skulle undersöka de rättsliga möjligheterna att vidta åtgärder vid de luxemburgska myndigheterna för att avhjälpa denna situation och att vidta eventuella interna åtgärder inom banken.
- 62 Genom skrivelse av den 13 april 2017 begärde sökandens ombud bland annat att chefen för personalavdelningen, för det första, formellt senast den 25 april 2017 skulle dra tillbaka sitt hot, som framställts i skrivelsen av den 10 april 2017 om att vidta interna åtgärder mot sökanden på grund av ett påstått åsidosättande av en skyldighet att iaktta konfidentialitet, för det andra att ett disciplinärt skrifande skulle inledas mot den nya direktören, eftersom han ännu inte hade verkställt påföljden som bestod i att lämna in en skriftlig ursäkt, och, för det tredje, skulle lämna ett erbjudande om ersättning för den skada sökanden orsakats på motsvarande en årslön.
- 63 Genom skrivelse av den 9 maj 2017 översände banken en skrivelse till sökanden, daterad den 3 maj 2017, i vilken den nya direktören bland annat upplyste sökanden om att han för det första ”uppriktigt beklagade det lidande som han hade orsakat henne på grund av hans bristande precision när det gäller fastställandet av målsättningar för år 2015 och fastställandet av hennes nya roll på [den berörda] avdelningen”, för det andra godtog utredningskommitténs slutsatser rörande konstaterandet om förekomsten av mobbning och, för det tredje, att han trots dessa svåra erfarenheter hoppades att de kunde ”skapa en grund för ett givande och positivt samarbete i framtiden”. I en skrivelse av den 9 maj 2017 informerades också sökanden om att den nya direktören skulle få professionell handledning, såsom angetts i det angripna beslutet.
- 64 Genom skrivelse av den 2 juni 2017 ingav sökanden, med stöd av artikel 41 i personalföreskrifterna, en begäran om förlikning i vilken hon anmodade förlikningskommissionen att delvis ogiltigförklara det angripna beslutet i den mån det felaktigt nedtonade dels allvaret i de faktiska omständigheterna i samband med den aktuella mobbningen dels påföljdens allvar i förevarande fall. Dessutom begärde hon ersättning för det första för den skada som hon hade lidit till följd av den aktuella mobbningen om 121 992 euro, för det andra för den ideella skada som sökanden lidit till följd av administrationens fel om 25 000 euro och, för det tredje, den skada som följer av den påstådda överträdelse som begåtts av chefen för personalavdelningen av principen om anmälningsskrifandets oberoende karaktär och även till följd av de hotelser som framfördes i skrivelsen av den 10 april 2017 om 25 000 euro.

Förfarandet och parternas yrkanden

- 65 Sökanden har väckt förevarande talan genom en ansökan som inkom till tribunalens kansli den 15 juni 2017.
- 66 Sökanden har yrkat att tribunalen ska
- delvis ogiltigförklara det angripna beslutet,
 - förplikta EIB att betala skadestånd till sökanden med ett belopp om 121 992 euro, 25 000 euro respektive 25 000 euro som ersättning för den ideella skada som hon ska ha lidit, och
 - förplikta EIB att ersätta rättegångskostnaderna.
- 67 EIB har yrkat att tribunalen ska
- ogilla talan, och
 - förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.
- 68 Då parterna inte begärt att tribunalen ska hålla någon muntlig förhandling enligt artikel 106.1 i rättegångsreglerna har tribunalen (första avdelningen), som anser sig ha tillräckliga upplysningar om målet utifrån handlingarna i akten, beslutat att i enlighet med artikel 106.3 i rättegångsreglerna avgöra målet utan att inleda det muntliga förfarandet.

Rättslig bedömning

Inledande anmärkningar om de särskilda anställningsvillkor som gäller inom banken och iakttagande av det särskilda administrativa förfarandet för ärenden som rör banken

- 69 Det ska inledningsvis erinras om att anställda vid banken inte omfattas av tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska unionen, som följer av rådets förordning (EEG, Euratom, EKSG) nr 259/68 av den 29 februari 1968, senast ändrad genom Europaparlamentets och rådets förordning (EU, Euratom) nr 1023/2013 av den 22 oktober 2013 (nedan kallade tjänsteföreskrifterna) eller anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska unionen, som nämns i artiklarna 270 och 336 FEUF.
- 70 De anställda vid banken omfattas av andra normativa bestämmelser, i förevarande fall de personalföreskrifter som antogs enligt artikel 31 i bankens arbetsordning, vilken i sin tur antogs enligt artikel 7.3 h i protokoll nr 5, vilket är fogat till EU-fördraget och EUF-fördraget.
- 71 Vad gäller det särskilda administrativa förfarandet för ärenden som rör banken föreskrivs i artikel 41 i personalföreskrifterna, till skillnad från vad som var fallet före den 1 juli 2013 (dom av den 27 april 2012, De Nicola/EIB, T-37/10 P, EU:T:2012:205, punkt 75, och dom av den 19 juli 2017, Dessi/EIB, T-510/16, ej publicerad, EU:T:2017:525, punkterna 21–34), att det numera är obligatoriskt att inleda ett förlikningsförfarande innan talan väcks mot banken enligt denna bestämmelse.
- 72 Sökanden har i detta avseende gjort gällande att EIB, såsom hon informerade bankens ordförande genom en skrivelse av den 14 juni 2017, i förevarande fall inte hade utsett en ledamot i förlikningskommittén inom den tidsfrist på en vecka som föreskrivs i artikel 41 i personalföreskrifterna och som började löpa från den 2 juni 2017, det vill säga då sökanden ingav sin ansökan om förlikning.

- 73 Bankens ordförande medgav i sin svarsskrivelse av den 26 juli 2017 att han inte hade utsett en ledamot inom denna tidsfrist, men hävdade att denna tidsfrist på en vecka endast var vägledande, vilket innebär att det förhållandet att banken inte hade utsett någon ledamot i förlikningskommittén inte kan hänföras till någon av de två grunderna för förlikningsförfarandets misslyckande som anges uttömmande i artikel 41 i personalföreskrifterna. Banken har under domstolsförfarandet emellertid inte bestritt att förevarande talan kan upptas till sakprövning på grund av åsidosättande av det förlikningsförfarande som föreskrivs i den artikeln.
- 74 Eftersom det förhållandet att banken inte har utsett en ledamot som ska ingå i förlikningskommittén och som sedan i samförstånd med den ledamot som har utsetts av sökanden ska välja den tredje ledamoten i kommittén utgör hinder för att lagenligt inrätta en förlikningskommitté, finner tribunalen att bankens underlåtenhet att utse denna ledamot inom den tidsfrist på en vecka som föreskrivs i artikel 41 i personalföreskrifterna innebär att förlikningsförfarandet har misslyckats.
- 75 I förevarande fall anser tribunalen vad gäller yrkandet om ogiltigförklaring av det angripna beslutet och det därmed sammanhängande yrkandet om skadestånd följaktligen att förlikningsförfarandet hade misslyckats vid den tidpunkt då talan väcktes på grund av att banken inte hade utsett sin ledamot i förlikningskommittén inom den frist som föreskrivs i artikel 41 i personalföreskrifterna. Av detta följer att sökanden i själva verket hänskjutit tvisten såvitt gäller dessa yrkanden till förlikningsförfarandet innan talan väcktes, och att talan därför, under alla omständigheter, inte har väckts för tidigt.
- 76 Med dessa förtydliganden kommer tribunalen att pröva yrkandet om ogiltigförklaring och därefter yrkandet om skadestånd.

Yrkandet om delvis ogiltigförklaring av det angripna beslutet

- 77 Sökanden har inledningsvis gjort gällande att hennes yrkande om ogiltigförklaring enbart avser det angripna beslutet i den mån bankens ordförande för det första underlåtit att klassificera det beteende som sökanden påtalat och som beskrivits i punkterna 20–25, 31, 34, 46, 50 och 51 i rapporten (nedan kallat det omtvistade beteendet) som mobbning, för det andra underlåtit att inleda ett disciplinförfarande mot den nya direktören, och för det tredje beslutat att det angripna beslutet ska behandlas strikt konfidentiellt i förhållande till bankens vice ordförande.
- 78 Sökanden har således till stöd för sitt yrkande om ogiltigförklaring som avgränsats på detta sätt åberopat följande tre grunder:
- för det första felaktig rättstillämpning och uppenbart oriktig bedömning när det gäller kvalificeringen av det omtvistade beteendet,
 - för det andra felaktig rättstillämpning på grund av att det inte har inletts något disciplinärt förfarande mot den nya direktören, och
 - för det tredje felaktig rättstillämpning och uppenbart oriktig bedömning beträffande sökandens skyldighet, i egenskap av offer, att behandla det angripna beslutet konfidentiellt.

Den första grunden: Felaktig rättstillämpning och uppenbart oriktig bedömning när det gäller kvalificeringen av det omtvistade beteendet

- 79 Sökanden har inom ramen för den första grunden som består av två olika delgrunder för det första gjort gällande att utredningskommittén gjorde sig skyldig till en felaktig rättstillämpning när den slog fast att det för att kunna klassificera vissa former av det omtvistade beteendet som mobbning krävs att dessa beteenden har upprepats, och för det andra att vissa former av det omtvistade beteendet, till skillnad från vad som anges i rapporten, objektivt utgjorde mobbning.

– Den första grundens första del

- 80 Sökanden har till stöd för den första grundens första del gjort gällande att undersökningskommitténs konstateranden i punkterna 25, 34 och 46 i rapporten som godkändes av bankens ordförande i det angripna beslutet är felaktiga, i den mån som utredningskommittén underlät att klassificera det beteende som det rör sig om i dessa punkter som mobbning endast av den anledningen att det enbart förekommit en enda gång.
- 81 Sökanden har emellertid gjort gällande att kravet på upprepning i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen inte syftar till en upprepning av samma identiska handling, utan till en situation där det under en längre period vid upprepade tillfällen förekommer fientliga attityder som följer av ett flertal handlingar eller beteenden som inte nödvändigtvis är exakt desamma. En motsatt tolkning skulle enligt sökanden leda till det absurda resultatet att en person som utsätts för flera fientliga handlingar inte anses vara utsatt för mobbning enbart på den grunden att det inte rör sig om identiska beteenden.
- 82 Bankens ordförande har således gjort sig skyldig till en felaktig rättstillämpning genom att i det angripna beslutet utesluta att sådana handlingar som smutskastning, innehållande av information, och verbal aggression som prövats i punkterna 25, 34 och 46 i rapporten kan betecknas som mobbning eller att de kunnat förstärka den mobbning som konstaterats i undersökningskommitténs rapport.
- 83 Sökanden har för fullständighetens skull, vad gäller den smutskastning som hon påstår sig ha utsatts för, gjort gällande att ett sådant beteende även ägde rum i april och juni 2016. Genom att godta utredningskommitténs konstaterande att smutskastning enbart ägt rum vid ett enda tillfälle gjorde bankens ordförande en uppenbart oriktig bedömning i detta avseende.
- 84 Banken har gjort gällande att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den första grundens första del. Banken har, tvärtemot vad sökanden har gjort gällande, angett att den definition av mobbning som finns i punkt 3.6.1 i uppförandekodexen avseende värdighet på arbetsplatsen inte bara kräver att det påtalade beteendet har upprepats under ”en längre period”, utan även att de påtalade handlingarna är ”opassande” det vill säga har karaktären av ”missbruk”, i likhet med vad som anges i rättspraxis rörande begreppet mobbning som avses i artikel 12a i tjänsteföreskrifterna. Banken har vidare anført att villkoret ”upprepning” som anges i punkt 3.6.1, avser upprepade handlingar av samma typ som har konstaterats vid flera tillfällen och som på grund av denna upprepning, således kan kvalificeras som missbruk. Banken anser i detta avseende att sökandens ståndpunkt, i strid med rättspraxis, skulle innebära att objektivt och tidsmässigt sett åtskilda handlingar skulle betraktas som ett enda fall av mobbning.
- 85 De omtvistade handlingarna utgör under alla omständigheter inte en helhet. Det är tvärtom just deras isolerade och särskilda karaktär som utgör hinder för slutsatsen att det rör sig om ett och samma beteende som i förevarande fall utgör mobbning.
- 86 Vad gäller det påstående som sökanden framförde för fullständighetens skull, har banken gjort gällande att det saknar stöd i de faktiska omständigheterna, eftersom den nya direktören endast en enda gång riktat kritik mot sökanden till en tredje part.

- 87 Tribunalen konstaterar inledningsvis att artikel 3.6.1 i uppförandekodexen definierar mobbning enligt följande: "Mobbning föreligger när en eller flera anställda under en längre period vid upprepade tillfällen uppvisar eller uttrycker hotfulla eller olämpliga kommentarer, attityder eller beteenden gentemot en annan." Denna bestämmelse i uppförandekodexen ska läsas tillsammans med bestämmelsen om policy för värdiga arbetsförhållanden, som definierar mobbning. Enligt sistnämnda bestämmelse gäller att "[d]et är irrelevant om beteendet är avsiktligt. Principiellt avgörande är att mobbningen och hoten utgör ett oönskat och oacceptabelt beteende som är kränkande för den utsattes självkänsla och självförtroende" (dom av den 10 juli 2014, CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, punkt 68).
- 88 Följaktligen föreligger det mobbning, i den mening som avses i policyn för värdiga arbetsförhållanden, jämförd med artikel 3.6.1 i uppförandekodexen, när de uttalade ord, attityder och beteenden som en anställd vid banken har gjort sig skyldig till i förhållande till en annan anställd vid banken, objektivt sett har kränkt en persons självkänsla och självförtroende (dom av den 10 juli 2014, CG/EIB, F-103/11, EU:F:2014:185, punkt 69).
- 89 Enligt definitionen av begreppet mobbning i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen krävs dessutom att hotfulla eller olämpliga kommentarer, attityder eller beteenden upprepas "under en längre period", för att de ska kunna omfattas av detta begrepp. Ur denna synvinkel är denna definition analog med den i artikel 12a i tjänsteföreskrifterna, som definierar mobbning såvitt gäller tjänstemän och anställda som omfattas av dessa föreskrifter som ett "missbruk" i form av beteenden, uttalanden, handlingar, gester eller skrivna ord "av en viss varaktighet, upprepat eller systematiskt", vilket innebär att mobbning ska förstås som en process som med nödvändighet äger rum under en längre period och förutsätter ett upprepat eller varaktigt uppträdande som är "frivilligt" och inte "tillfälligt" (se dom av den 13 december 2017, HQ/OCVV, T-592/16, EU:T:2017:897, punkt 101, och dom av den 17 september 2014, CQ/parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, punkterna 76 och 77).
- 90 Denna hänvisning i rättspraxis beträffande artikel 12a i tjänsteföreskrifterna till "en process som med nödvändighet äger rum under en längre period och förutsätter ett upprepat eller varaktigt uppträdande" kan också tillämpas på motsvarande sätt vid tillämpningen av begreppet mobbning på bankens anställda (se analogt vad gäller Europeiska centralbankens (ECB:s) disciplinära förfaranden, dom av den 17 mars 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, punkt 103).
- 91 I detta avseende bör det noteras att begreppet mobbning skiljer sig från begreppet "sexuella trakasserier" i den mening som avses i artikel 3.6.2 i uppförandekodexen som definieras som "varje närmande eller inbjudan av sexuell natur som inte är uppenbarligen önskad av den person som utsätts för detta, eller kommentarer, gester eller beteende med sexuella anspelningar som också är uppenbart ovälkommet" (se även, analogt, definitionen i artikel 12a fjärde stycket i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän och anställda som omfattas av nämnda föreskrifter).
- 92 Till skillnad från sexuella trakasserier som kan konstateras utan att den eller de oönskade handlingarna med sexuella anspelningar nödvändigtvis ägt rum vid upprepade tillfällen, kan mobbning i sin tur konstateras till följd av ett antal handlingar och kan i princip inte fastställas på den grunden att ett isolerat uppträdande har konstaterats. Av det skälet kan den omständigheten att en anställd oavsiktligt har kunnat använda en olämplig ton vid möten eller diskussioner med en annan anställd i princip inte omfattas av begreppet mobbning (se, analogt, dom av den 17 september 2014, CQ/parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, punkt 95).
- 93 Att, såsom banken förordar i förevarande fall, kräva en upprepning av identiska eller samma typ av beteenden under en längre period för att mobbning ska anses föreligga skulle strida mot begreppet process som äger rum under en längre tid. I sin egenskap av resultat av denna process kan mobbning per definition vara följden av en rad olika beteenden av en anställd vid banken gentemot en annan person, vilka var för sig inte nödvändigtvis skulle utgöra mobbning, men som om de bedöms som en

helhet, och i sitt sammanhang, däribland på grund av deras ackumulering i tiden, ”objektivt sett [kan anses ha] kränkt självkänslan och självförtroendet hos en [annan anställd]” som utsatts för nämnda beteende i den mening som avses i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen.

- 94 Vid prövningen av frågan om de handlingar som en sökande har åberopat utgör mobbning, ska dessa faktiska omständigheter därför prövas både för sig och tillsammans, eftersom de ingår i en global arbetsmiljö som skapats av en anställds uppträdanden gentemot en annan anställd (se, för ett liknande resonemang och analogt, dom av den 17 september 2014, CQ/parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, punkterna 81 och 128).
- 95 Härav följer, i motsats till vad utredningskommittén anfört, särskilt i punkterna 25, 34 och 46 i sin rapport, att det inte enbart av den omständigheten att ett beteende har förekommit en enda gång är möjligt att dra slutsatsen att detta beteende inte utgör mobbning i den mening som avses i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen. Det ankommer tvärtom på utredningskommittén att pröva om detta beteende, både för sig och tillsammans med andra former av beteenden ”objektivt sett [har kunnat] kränka självkänslan och självförtroendet hos [en annan anställd]” som utsatts för nämnda beteende i den mening som avses i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen.
- 96 Eftersom bankens ordförande i det angripna beslutet anslöt sig till undersökningskommitténs bedömning och följaktligen felaktigt krävde att samma beteende upprepas identiskt för att det ska kunna omfattas av begreppet mobbning, utan att hänsyn tas till den kumulativa verkan av olika former av beteenden på kränkningen av den utsattes självkänsla och självförtroende ska den första grundens första del godtas.

– Den första grundens andra del

- 97 Sökanden har inom ramen för den första grundens andra del gjort gällande att banken gjorde en uppenbart oriktig bedömning när den underlät att kvalificera det omtvistade beteendet som mobbning. Sökanden har i sin replik emellertid nämnt åtta former av agerande som kan anses omfattas av det omtvistade beteendet och som felaktigt inte har ansetts utgöra mobbning i det angripna beslutet. Sökanden har också betonat att omstruktureringen av den berörda avdelningen i vart fall inte kunde motivera att hon utsattes för mobbning i samband med dess genomförande.
- 98 Banken anser att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den första grundens andra del och har framhållit att de interna svårigheterna på den berörda avdelningen förelåg redan innan den nya direktören tillträdde och att han ”hade anställts för att genomföra en omstrukturering som redan beslutats och åtgärda bristen på kompetens inom denna verksamhet (*skills shortage*)”.
- 99 För att kunna avgöra om talan kan vinna bifall såvitt avser den första grundens andra del inom ramen för vilken sökanden har ifrågasatt bedömningen av olika former av beteenden som även om de betraktas för sig enligt hennes uppfattning objektivt sett utgör mobbning är det nödvändigt att för det första i tur och ordning undersöka var och en av dessa former av beteenden och i detta sammanhang påpeka att begreppet mobbning i den mening som avses i artikel 3.6.1 i uppförandekodexen grundar sig på ett objektivt begrepp som – även om det grundar sig på en kontextuell kvalificering av handlingar och beteenden av tjänstemän och andra anställda som inte alltid är enkel att genomföra – dock inte innebär att det måste göras komplexa bedömningar av den typen som kan följa av begrepp av ekonomisk karaktär (se, vad gäller handelspolitiska skyddsåtgärder, dom av den 7 maj 1991, Nakajima/rådet, C-69/89, EU:C:1991:186, punkt 86, och dom av den 27 september 2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, punkt 40), vetenskapliga åtgärder (se, avseende beslut som fattats av Europeiska kemikaliemyndigheten (Echa), dom av den 7 mars 2013, Rütgers Germany m.fl./Echa, T-94/10, EU:T:2013:107, punkterna 98 och 99) eller tekniska åtgärder (se, avseende de beslut som fattats av Gemenskapens växtsortmyndighet (CPVO), dom av den 15 april 2010, Schröder/CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, punkt 77), som motiverar att administrationen ges ett

utrymme för skönsmässig bedömning vid tillämpningen av det berörda begreppet. När det har påståtts att artikel 3.6.1 i uppförandekodexen har åsidosatts ska det därför prövas om banken gjort en oriktig bedömning av de faktiska omständigheterna med avseende på definitionen av mobbning som avses i denna bestämmelse och inte en uppenbart oriktig bedömning av dessa omständigheter.

- 100 Vad för det första gäller den påstådda strategin att "göra sig av med" sökanden, vilket bland annan kom till uttryck genom att den nya direktören avslöjade att sökanden inte skulle tilldelas tjänsten som enhetschef som hon hade sökt, bör det noteras att sökanden i klagomålet endast har gjort gällande att man av den nya direktörens beslut att presentera den nya organisationsplanen för tjänsten på eftermiddagen den 29 juni 2015, det vill säga dagen före samtalen inom ramen för förfarandet för tillsättning av tjänsten som enhetschef som sökanden hade sökt, endast kan dra slutsatsen att han implicit hade beslutat att inte tillsätta sökanden på den tjänsten. Sökanden har i ansökan emellertid mer kategoriskt anfört att den nya direktören hade underrättat henne om att hon inte skulle tilldelas den tjänsten.
- 101 Bortsett från denna ändring av det berörda påståendet anser tribunalen att sökanden inte har lyckats visa att den nya direktören, även om beslutet ska fattas kollektivt av en tillsättningspanel, redan innan samtalet hade bestämt resultatet av anställningsförfarandet för tjänsten som enhetschef och hade avslöjat för sökanden att hon inte skulle tilldelas den tjänsten i samband med eller till följd av presentationen av den nya organisationsplanen för tjänsten under sammanträdet den 29 juni 2015.
- 102 Tribunalen påpekar vidare att sökanden i det e-postmeddelande som hon skickade den 1 juli 2015 till en anställd vid banken endast hade anfört att hon inte kände sig säker på resultatet av urvalsförfarandet, och i detta sammanhang avslöjat att den nya direktören hade underrättat henne om att hon hade tilldelats en bestämd tjänst i den nya organisationsplan som han skulle presentera för den berörda avdelningen, att han hade varit tvungen att göra detta för att ge en fullständig bild av avdelningen, men att detta inte skulle ha någon betydelse för hennes samtal med tillsättningspanelen. Detta tyder emellertid snarare på att den nya direktören ännu inte hade fattat något beslut i denna fråga. Sökanden ansåg det i vart fall inte vara nödvändigt att bestrida resultatet av anställningsförfarandet för denna tjänst, även om hon hävdade att förfarandet hade gynnat en person som hade varit den nya direktörens kollega i en annan internationell organisation.
- 103 Under dessa omständigheter gjorde bankens ordförande – som själv återger den analys som gjordes i undersökningskommitténs rapport – inte en oriktig bedömning när han dels fann att sökanden inte hade visat att det urvalsförfarande i vilket hon under alla omständigheter inte hade lyckats att komma på andra plats, omedelbart efter den person som påstås ha valts till följd av svågerpolitik, var rättsstridigt och inte hade visat att hon i tillräcklig omfattning hade de kunskaper som krävdes för arbetet, dels kom fram till att detta påstående inte kunde anses utgöra mobbning.
- 104 Vad för det andra gäller beslutet om att upplösa den mindre gruppen bestående av tre personer som sökanden tidigare var ansvarig för när den berörda avdelningen var underordnad den tidigare direktören som hon var direkt underställd erinrar tribunalen om följande. Banken, liksom EU:s institutioner och byråer, har frihet att organisera sina administrativa enheter med beaktande av ett antal faktorer, såsom arten och omfattningen av de uppgifter som de har att fullgöra, de budgetmässiga möjligheterna liksom hur dess prioriteringar har utvecklats. Detta innebär att de har frihet att dra in tjänster och ändra fördelningen av arbetsuppgifterna för de tjänster som bevarats i syfte att effektivisera arbetsorganisationen eller omfördela arbetsuppgifter som tidigare utförts av innehavaren av den indragna tjänsten (se, för ett liknande resonemang analogt, dom av den 24 april 2017, HF/parlamentet, T-584/16, EU:T:2017:282, punkt 103, och dom av den 10 september 2014, Tzikas/AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, punkt 82).
- 105 Även om den nya direktören, såsom i huvudsak angetts av utredningskommittén, borde ha lagt mer tid på att förklara för sökanden att det var nödvändigt att se över de uppgifter som hon tidigare hade haft under ledning av den tidigare direktören, hade banken icke desto mindre beslutat att omorganisera den

berörda avdelningen innan den nya direktören tillträdde sin tjänst på grund av det otillfredsställande resultatet på avdelningen, och upplösningen av den arbetsgrupp för vilken sökanden tidigare var ansvarig vilket var ett led i genomförandet av denna omstrukturering, omfattades av bankens stora utrymme för skönsmässig bedömning vid organisationen av dess tjänsteavdelningar och kunde inte rimligen anses utgöra mobbning från den nya direktören som genomförde den omstrukturering av den berörda avdelningen som hade beslutats av banken.

- 106 Sökandens invändning ska således underkännas i detta avseende utan att det är nödvändigt att efterkomma hennes begäran om att banken, som en åtgärd för processledning, ska anmodas att lämna in bedömningsrapporterna för den nya direktören för att visa att hans överordnade hade informerats om de problem han hade haft med personalen vid omstruktureringen av den berörda avdelningen, och all information som affärspartners (*business partner*) och företagshälsovården samlat in från de anställda vid denna avdelning om den nya direktörens beteende från oktober 2014 till juni 2016.
- 107 Vad för det tredje beträffar de kommentarer som den nya direktören gjorde på arbetsplatsen, för det första, att bankens anställda inte borde klaga över sina arbetsvillkor, för det andra att han beklagade att han inte efter eget gottfinnande kunde säga upp arbetstagare som han inte var tillfreds med, vilket han hade haft möjlighet att göra vid sina tidigare anställningar utanför banken, konstaterade utredningskommittén i sin rapport att dessa kommentarer inte var orimliga och att de invändningar som sökanden hade framfört mot dem var ”ogrundade vad avser den påstådda mobbningen”. En sådan slutsats var inte felaktig i sig, eftersom det inte framgår att dessa kommentarer, hur opassande de än var för att leda arbetet på en avdelning, nödvändigtvis och specifikt avsåg sökanden. De kan därför inte heller betraktas som hotelser som uttalats mot henne.
- 108 Vad för det fjärde gäller det förhållandet att den nya direktören har ifrågasatt sökandens roll som gruppleddare, särskilt genom att kritisera eller neka henne rätt att fastställa målsättningar för de tre medlemmarna i gruppen och utvärdera dem gör tribunalen följande bedömning. Med beaktande av det omfattande utrymme för skönsmässig bedömning som institutionerna åtnjuter vad gäller organisationen av sin verksamhet, ska det erinras om att varken administrativa beslut i frågor som rör verksamhetens organisation – ens om sådana beslut är svåra att acceptera – eller oenighet med administrationen i sådana frågor i sig kan utgöra bevis för mobbning (se dom av den 17 september 2014, CQ/parlamentet, F-12/13, EU:F:2014:214, punkt 98 och där angiven rättspraxis).
- 109 Eftersom funktionen som gruppleddare inte var en funktion som hade fastställts formellt i bankens interna regler och, i sökandens fall, var ett ansvar som hon hade anförtrots av den tidigare direktören, gjorde bankens ordförande inte en oriktig bedömning när han godtog utredningskommitténs slutsats på denna punkt, och fastslog att den nya direktörens anmärkningar avseende sökandens auktoritet som gruppleddare, även om de var opassande, särskilt med hänsyn till artikel 3.3 i uppförandekodexen, där det föreskrivs att ”kritik från [överordnade] måste anges på ett uppriktigt och ärligt sett, utan dolda antydningar eller hot”, inte utgjorde en form av mobbning.
- 110 Vad för det femte gäller den omständigheten att sökanden inte inbjöds att delta i vissa sammanträden, kan ett sådant beslut i sig omfattas av den nya direktörens utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller organisationen av arbetet på den berörda avdelningen, och utgör därför inte nödvändigtvis i sig mobbning.
- 111 Vad för det sjätte beträffar den omständigheten att den nya direktören i förtid avbröt ett möte mellan bankens ställföreträdande generalsekreterare, sökanden och honom själv, på grund av att sökanden inte hade förberett sig vad avser mötets innehåll utgör ett sådant beteende inte i sig nödvändigtvis mobbning av sökanden.

- 112 Vad för det sjunde gäller påståendet att den nya direktören skulle ha haft mer kontakt med den personal som anställts under hans ledning än med den personal som redan var anställd när han tillträdde tjänsten, kan inte att ett sådant beteende – som i sig snarare är ett uttryck för bristande ledarskapsförmåga – anses utgöra mobbning av sökanden.
- 113 Vad för det åttonde slutligen avser sökandens anmärkning om det avbrott i karriären som hon påstår sig ha erfarit efter att den tidigare direktören hade lämnat den berörda avdelningen och den nya direktören hade tillträtt tjänsten, ska det framhållas att även om den omständigheten att en anställd gynnats inte gör det möjligt att utesluta att vederbörande utsatts för mobbning eller illvillig behandling av sin överordnade (dom av den 16 september 2013, Faita/EESK, F-92/11, EU:F:2013:130, punkt 89), utgör den omständigheten att sökanden har erfarit en långsammare karriärutveckling inte i sig nödvändigtvis mobbning.
- 114 I synnerhet i en situation där sökanden inte har bestritt sina betyg eller beslut om hennes påstått långsammare karriärutveckling bör det påpekas att en anställd inte utanför de förfaranden för utvärdering, befordran och urval där han eller hon kan överklaga beslut som rör honom eller henne, kan anses ha berättigade förväntningar om att alltid komma att ha en snabb utveckling i karriären eller erbjudas en anställning som enhetschef, även om den nya direktörens föregångare utlovat detta.
- 115 Mot bakgrund av det ovan anförda ska talan delvis bifallas såvitt avser den första grundens andra del i den mån bankens ordförande, vad gäller det omtvistade beteendet, inte kunde dra slutsatsen att detta inte omfattas av begreppet ”mobbning”, utan att undersöka detta beteende i ett övergripande sammanhang. Delgrunden ska underkännas i övrigt vad gäller bankens isolerade bedömning av vart och ett av de omtvistade beteendena.

Den andra grunden: felaktig rättstillämpning på grund av att det inte inleddes något disciplinärt förfarande mot den nya direktören

- 116 Sökanden har till stöd för den andra grunden i första hand gjort gällande att bankens ordförande såväl åsidosatte policyn om värdighet på arbetsplatsen som det disciplinära förfarandet som avses i artiklarna 38–40 i personalföreskrifterna när den beslutade att inte inleda ett disciplinärt förfarande mot den nya direktören i förevarande fall. Sökanden har i detta hänseende gjort gällande att, trots att mobbning hade fastställts i förevarande fall vidtog bankens ordförande inte några sanktionsåtgärder mot den nya direktören och utfärdade inte ens en skriftlig reprimand. Bankens ordförande hotade enbart den nya direktören med att han skulle inleda ett disciplinärt förfarande mot honom om liknande beteenden upprepades inom tre år efter utredningskommitténs rekommendationer. Enligt sökanden som anser att hon har ett berättigat intresse av att få saken prövad i detta avseende hade bankens ordförande emellertid inte något annat val i förevarande fall än att besluta att inleda ett disciplinärt förfarande.
- 117 I synnerhet föreskrivs i policyn om värdighet på arbetsplatsen endast fem typer av åtgärder, varvid hot om att inleda ett disciplinärt förfarande om ett liknande beteende upprepas inte återfinns bland dessa åtgärder. Sökanden som i detta avseende har hänvisat till punkt 68 i domen av den 13 juli 2017, OZ/EIB (T-607/16, ej publicerad, föremål för överklagande, EU:T:2017:495) anser att utredningskommittén inte hade något annat val än att avslå klagomålet eller bifalla det och, i det fallet, rekommendera disciplinära förfaranden, även om sökanden vad gäller den sistnämnda möjligheten har bekräftat att hon inte avser att begära att den nya direktören nödvändigtvis åläggs den strängaste påföljden.
- 118 Genom att underlåta att utfärda en skriftlig reprimand eller besluta att inleda ett disciplinärt förfarande inför den partssammansatta disciplinnämnden (*joint committee*) som föreskrivs i artikel 40 i personalföreskrifterna har bankens ordförande således åsidosatt föremålet för såväl policyn om värdighet på arbetsplatsen som bestämmelserna om disciplinära förfaranden.

- 119 Sökanden har under alla omständigheter i andra hand anfört att även om det antas att bankens ordförande har ett utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller de åtgärder som ska vidtas till följd av utredningskommitténs rapport, är de åtgärder som valts i förevarande mål i vart fall uppenbart otillräckliga med hänsyn till allvaret i det ifrågavarande beteendet, eller åtminstone i det beteende som i rapporten ansetts utgöra mobbning. Hon stöder sig i detta avseende även på ett sakkunnigutlåtande av bankens förtroendeläkare att det sedan år 2013 finns en kultur vid EIB som främjar mobbning. Det förhållandet att det i förevarande fall inte har inletts något förfarande bidrar till att banalisera mobbning som trots allt är förbjuden inom EIB. I synnerhet kan blotta hotet om ett disciplinärt förfarande om beteendet upprepas inom tre år inte ha den förebyggande och avskräckande verkan som normalt är kopplad till en administrativ påföljd.
- 120 Banken anser att talan inte kan vinna bifall såvitt avser den andra grunden, och har även ifrågasatt sökandens berättigade intresse av att få saken prövad. Enligt banken har ingen anställd ett intresse av att en annan anställd, i förevarande fall den nya direktören, är föremål för ett disciplinärt förfarande eller disciplinära åtgärder.
- 121 I sak har banken gjort gällande att det varken framgår av policyn om värdighet på arbetsplatsen eller någon annan tillämplig bestämmelse att det föreligger en skyldighet att inleda ett disciplinärt förfarande, även om det har visats att mobbning förekommit. Bankens ordförande har i detta avseende ett omfattande utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller de åtgärder som krävs i ett sådant fall, och utredningskommittén har möjlighet att ge olika rekommendationer, men har inte nödvändigtvis skyldighet att rekommendera att disciplinära förfaranden ska inledas. Det rör sig här huvudsakligen om att bankens ordförande ska iaktta principen om proportionalitet mellan allvaret i den mobbning som konstaterats och de åtgärder som krävs till följd därav. Banken har i detta sammanhang påpekat att bankens ordförande, tvärtemot vad sökanden har anfört, inte har befogenhet att utfärda skriftliga reprimander utan att hänskjuta ärendet till den partssammansatta disciplinnämnden, vilket tvärtom utgör ett viktigt formkrav.
- 122 Banken har under alla omständigheter underkänt sökandens argument att de åtgärder som vidtagits i förevarande fall var otillräckliga med hänsyn till allvaret i de omständigheter som konstaterats av utredningskommittén och som fastställts av EIB:s ordförande. Banken anser i detta avseende att en person som har utsatts för mobbning inte kan kräva att de åtgärder som antagits av bankens ordförande när det har visats att en person har utsatts för mobbning ska ha ett avskräckande och förebyggande syfte. Detta skulle nämligen enligt banken innebära att en sådan person ges rätt att föra talan i lagens intresse, vilket strider mot rättspraxis.
- 123 I tredje hand anser banken att förevarande mål, även om det rörde sig om mobbning, inte var av så allvarlig karaktär att det motiverar att ett disciplinärt förfarande omgående inleds mot den nya direktören. Subjektivt sätt ansåg sökanden visserligen att det rörde sig om allvarlig mobbning, men objektivt sett var den nya direktörens beteende i allt väsentligt ett uttryck för dåligt ledarskap och otillräcklig kommunikation.
- 124 I den mån sökanden har bestritt det angripna beslutet på grund av att det inte utgör en lämplig åtgärd av bankens ordförande som svar på hennes klagomål, saknas det stöd för bankens argument att sökanden inte har något berättigat intresse av att få saken prövad i det avseendet. Kravet på en effektiv domstolsprövning av det angripna beslut innebär att sökanden inom ramen för förevarande talan ska ha möjlighet att ifrågasätta lämpligheten av de åtgärder som vidtagits som svar på klagomålet. Det förhållandet att hon därmed har kritiserat banken för att inte ha inlett ett disciplinärt förfarande mot en tredje part, nämligen den nya direktören, saknar betydelse i detta sammanhang, eftersom det är ostridigt att sökanden, inom ramen för denna grund, inte har fört talan i lagens intresse, utan tvärtom har framställt invändningar som berör henne personligen.

– De åtgärder som enligt EIB:s interna regler kan rekommenderas av utredningskommittén och därefter antas av bankens ordförande när det har visats att mobbning har förekommit

- 125 Efter att detta klargörande har gjorts ska det erinras om att "utredningskommittén" enligt utredningsförfarandet i samband med policyn om värdighet på arbetsplatsen "... kan ge olika rekommendationer avseende följande åtgärder:
- Ärendet ska avskrivas, eftersom båda parter har kunnat klargöra situationen och finna en lösning för framtiden som kan godtas av båda parter.
 - Ärendet kan inte anses röra hot eller mobbning, utan en arbetskonflikt som bör undersökas närmare eller uppföljas.
 - Klagomålet ska avslås.
 - Nödvändiga åtgärder ska vidtas för det fall att [utrednings]kommittén visar att klagomålet är orgrundat och har framställts av illvilja.
 - Ett disciplinförfarande [avseende den påstådde mobbaren] ska inledas."
- 126 Formellt sett framgår inte uttryckligen av policyn om värdighet på arbetsplatsen att utredningskommittén när den efter att ha avslutat sin utredning finner att det förekommit mobbning nödvändigtvis ska rekommendera att ett disciplinärt förfarande inleds, vilket endast är en av de fem typer av rekommendation som uttryckligen nämns i denna text.
- 127 När det har konstaterats att mobbning har förekommit, kan endast den första och femte typen av rekommendation väljas, nämligen antingen rekommendationen att ärendet ska avskrivas, eftersom båda parter har kunnat klargöra situationen och finna en lösning för framtiden som kan godtas av båda parter, eller rekommendationen att det disciplinära förfarandet ska inledas.
- 128 Om parterna inte har kommit fram till en godtagbar lösning för framtiden, vilket är fallet här, eftersom sökanden genom att bestrida det angripna beslutet tydligt har uttryckt sitt ogillande mot de åtgärder som föreslagits av utredningskommittén och som antagits av bankens ordförande, antyder ordalydelsen i policyn om värdighet på arbetsplatsen att utredningskommittén i princip ska rekommendera att ett disciplinärt förfarande inleds när den har konstaterat att mobbning har förekommit.
- 129 När det gäller de typer av beslut som bankens ordförande kan anta på grundval av den rapport som utarbetats av utredningskommittén innehåller policyn om värdighet på arbetsplatsen en förteckning över tre möjliga åtgärder. Det framgår således att "det till exempel kan vara tal om att genomföra ett disciplinförfarande [gentemot den påstådde mobbaren], inleda ytterligare utredningar i en bestämd arbetsenhet eller avdelning [eller] en lösning som parterna har kommit överens om". Användningen av uttrycket "till exempel" tyder på att denna förteckning inte är uttömmande.
- 130 Vad gäller de disciplinära åtgärder som bankens ordförande omedelbart kan vidta när det har visats att mobbning förekommit föreskrivs i artikel 38 i personalföreskrifterna ett disciplinärt system, liknande det som föreskrivs i artikel 86 i tjänsteföreskrifterna, som kompletterats med bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, enligt vilket tre disciplinära åtgärder kan antas beroende på hur allvarligt fallet är. Medan den första åtgärden "skriftlig reprimand" kan antas utan medverkan av den partssammansatta disciplinnämnden, som motsvarar den disciplinkommitté som föreskrivs i tjänsteföreskrifterna, kan de två andra åtgärderna först antas efter utlåtande från den partssammansatta disciplinnämnden vars sammansättning regleras i artikel 40 i personalföreskrifterna.

De två sistnämnda åtgärderna är ”uppsägning med omedelbar verkan, med eller utan avgångsvederlag” och ”uppsägning med omedelbar verkan, utan avgångsvederlag och med nedsättning av pensionsrättigheterna”.

- 131 I detta avseende är det, i motsats till vad bankens ordförande har gjort gällande, mot bakgrund av ordalydelsen i artikel 38 i personalföreskrifterna, inte alltid nödvändigt att hänskjuta ärendet till den partssammansatta disciplinnämnden för att bankens ordförande ska kunna ålägga en påföljd.

– Karaktären av de åtgärder som vidtagits i förevarande fall där det visats att mobbning förekommit och huruvida dessa åtgärder är tillräckliga

- 132 I förevarande fall rekommenderade utredningskommittén att ett disciplinärt förfarande skulle inledas om den nya direktören återigen åsidosatte förbudet mot mobbning inom banken. Eftersom bankens ordförande instämde i denna rekommendation från utredningskommittén, ska det undersökas om, såsom sökanden har gjort gällande, denna åtgärd kunde väljas av bankens ordförande i förevarande fall.

- 133 Frågan uppkommer vilket utrymme för skönsmässig bedömning bankens ordförande har vad gäller den eller de åtgärder som ska vidtas när utredningskommittén har konstaterat att mobbning förekommer och frågan om de åtgärder som vidtagits i förevarande fall är lämpliga.

- 134 Eftersom de regler som gäller för banken på denna punkt inte innehåller några bestämmelser med motsvarande begrepp kan mot bakgrund av de liknande mål som eftersträvas med artikel 3.2.1 i uppförandekodexen och artikel 12a i tjänsteföreskrifterna, ledning sökas i rättspraxis avseende biståndsskyldighet enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, där det dels föreskrivs att ”[u]nionen skall bistå sina tjänstemän, särskilt vid rättsliga förfaranden, mot någon som uttalat hotelser, förolämpningar eller varit upphov till ärekränkande handlingar eller yttranden, eller angrepp på person eller egendom som tjänstemannen eller medlemmarna av hans familj utsätts för på grund av hans ställning eller uppgifter” dels att ”[d]en skall ersätta tjänstemannen för den skada han lidit i den mån han inte uppsåtligt eller genom grov vårdslöshet själv orsakat skadan och i den mån han inte kunnat få ersättning från den som vållat skadan”.

- 135 I detta avseende följer vad beträffar tjänstemän och anställda som omfattas av de texter som avses i artikel 336 FEUF av fast rättspraxis att när det gäller valet av de åtgärder som ska vidtas i en situation som faller inom tillämpningsområdet för artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, har administrationen, under unionsdomstolens kontroll, ett stort utrymme för skönsmässig bedömning (dom av den 25 oktober 2007, Lo Giudice/kommissionen, T-154/05, EU:T:2007:322, punkt 137, dom av den 24 april 2017, HF/parlamentet, T-570/16, EU:T:2017:283, punkt 48, och dom av den 6 oktober 2015, CH/parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, punkt 89).

- 136 I mål om mobbning är ett villkor för att en institution ska få vidta disciplinära åtgärder eller andra åtgärder mot den påstådda mobbaren i allmänhet att det, oavsett om det rör sig om det påstådda offrets närmast överordnade eller inte, med säkerhet framgår av den utredning som har genomförts enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna att den person som tjänstemannen eller den anställda har anklagat har uppträtt på ett sätt som skadar verksamheten eller det förmodade offrets värdighet och rykte (dom av den 9 november 1989, Katsoufros/domstolen, 55/88, EU:C:1989:409, punkt 16, dom av den 28 februari 1996, Dimitriadis/revisionsrätten, T-294/94, EU:T:1996:24, punkt 39, och dom av den 6 oktober 2015, CH/parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, punkt 90).

- 137 Mot bakgrund dessa överväganden i rättspraxis kan det konstateras att bankens ordförande vid genomförandet av policyn om värdighet på arbetsplatsen har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning när det gäller de åtgärder som ska vidtas till följd av undersökningskommitténs rapport.

- 138 I förevarande fall ansåg inte bankens ordförande att det var nödvändigt att ålägga den berörda direktören en skriftlig reprimand. Banken har i sitt svaromål inte heller gjort gällande att uppgiften att disciplinära åtgärder skulle vidtas mot direktören om beteendet skulle upprepas inom tre år ska betraktas som en reprimand, eller att denna upplysning förekom i skriftlig form i den nya direktörens personalakt. Det är vidare utrett att bankens ordförande inte har beslutat att direkt hänskjuta ärendet till den partssammansatta disciplinnämnden enligt artiklarna 38 och 40 i personalföreskrifterna.
- 139 I detta fall, där bankens ordförande konstaterat att mobbning förekommit, nöjde han sig slutligen med att som svar upplysa den person som hade framställt klagomål enligt denna policy om att den anställda som hade utsatt henne för mobbning hade underrättats om att han endast skulle bli föremål för ett disciplinärt förfarande om beteendet upprepades inom tre år.
- 140 Tribunalen konstaterar emellertid för det första att en sådan åtgärd enbart är tillämplig om beteendet upprepas av den berörda parten. Den innebär vidare att påföljden för mobbning skulle vara beroende av att ett nytt klandervärt beteende konstateras, trots att ett sådant konstaterande i förekommande fall är beroende av att det nya offret väljer att framställa ett klagomål enligt policyn om värdighet på arbetsplatsen.
- 141 Mot bakgrund av de mål som fastställs i uppförandekodexen och policyn om värdighet på arbetsplatsen, samt, i synnerhet, mot bakgrund av allvaret i alla de former av beteende som utgör mobbning som bekräftas i dessa texter som antagits av banken, konstaterar tribunalen att de åtgärder som antagits av bankens ordförande, under omständigheterna i förevarande fall, var otillräckliga och följaktligen olämpliga i förhållande till hur allvarligt fallet är, inte minst när det gäller den omedelbara reaktionen på de former av beteenden som bankens ordförande redan betecknat som mobbning.
- 142 Med förbehåll för den nya övergripande granskning som banken ska göra mot bakgrund av tribunalens bedömning inom ramen för den första grunden, och utan att det är nödvändigt att uttala sig om utredningskommittén vid utarbetandet av sina rekommendationer borde ha tagit större hänsyn till de påstådda klagomål som fyra andra anställda ingett till bankens företagshälsovårdsavdelning och, för övrigt huruvida sådana påståenden utgör ett klagomål som avser sökanden personligt i den mening som avses i rättspraxis som inte ger tjänstemän och anställda en rätt att föra talan i lagens intresse eller för personalens räkning i en EU-institution eller EU-byrå (se, för ett liknande resonemang, dom av den 28 april 2017, HN/kommissionen, T-588/16, ej publicerad, EU:T:2017:292, punkt 90 och där angiven rättspraxis), ska talan vinna bifall såvitt avser den andra grunden.

Den tredje grunden avseende felaktig rättstillämpning och uppenbart oriktig bedömning beträffande sökandens skyldighet, i egenskap av offer, att bevara det angripna beslutet konfidentiellt

- 143 Sökanden har till stöd för den tredje grunden gjort gällande att banken inte kunde kräva att hon bevarade förekomsten och innehållet i det angripna beslutet konfidentiellt, även gentemot högre chefer i banken.
- 144 Hon har i detta avseende medgett att policyn om värdighet på arbetsplatsen vid tidpunkten för ingivandet av klagomålet innehöll ett krav på att offret, den påstådda mobbaren, vittnen och andra deltagare i förfarandet, skulle vara bundna av tystnadsplikt. Det är nämligen legitimt att skydda de berörda parternas anseende så länge som de faktiska omständigheterna inte har fastställts. Sökanden har emellertid anfört att det när utredningsförfarandet har avslutats, inte finns någon rättslig bestämmelse som ger bankens ordförande befogenhet att kräva att den person som har ansetts vara offer för mobbning tigr, eftersom ett sådant krav skulle främja skyddet för den anklagade personens anseende, trots att det har fastställts att den har gjort sig skyldig till mobbning.

- 145 Enligt sökanden följer således av policyn om värdighet på arbetsplatsen att den person som anses ha utsatts för mobbning eller, tvärtom, den person som felaktigt blivit anklagad som mobbare, ska kunna åberopa resultatet av utredningsförfarandet. För offret handlar det i synnerhet om att återupprätta sin yrkesmässiga integritet och psykiska balans. Detta förutsätter emellertid att alla får kännedom om att offrets klagomål och det lidande som offret påstås ha utsatts för anses vara välgrundat. I förevarande fall har sökanden i synnerhet intresse av att för sin kommande överordnade eller kommande arbetsgivare kunna ange de objektiva skälen till att hon blev utbränd och var tvungen att avbryta sin karriär genom tjänstledighet på två år. Detta framgår av punkterna 257 och 258 i domen av den 5 december 2012 i målet Z/domstolen (F-88/09 och F-48/10, EU:F:2012:171).
- 146 Bankens krav på att det angripna beslutet ska förbli konfidentiellt utgör även en uppenbart oriktig bedömning, eftersom beslutet skulle främja mobbning inom banken, trots att det, mot bakgrund av tillämpliga bestämmelser och bankens omsorgsplikt, ålåg EIB att se till att förevarande fall av mobbning avslöjades, för att möjliggöra för andra potentiella offer att tala fritt, i synnerhet i förevarande fall där de andra fyra personerna på den berörda avdelningen talat med bankens förtroendeläkare om detta.
- 147 Banken har gjort gällande att den tredje grunden inte kan upptas till sakprövning, i den mån den avser ogiltigförklaring av beslutet av den 10 april 2017. Under alla omständigheter kan inte det förhållandet att sökanden i denna skrivelse påmindes om frågan om konfidentialitet leda till att det angripna beslutet ogiltigförklaras, för det första av det skälet att det rör sig om en rättsakt som antogs efter beslutet, för det andra, av den anledningen att det rör sig om en accessorisk del som kan avskiljas från detta beslut. Den grundläggande erinran om sökandens skyldighet att iaktta tystnadsplikt innebar för övrigt inte att en ny skyldighet att iaktta tystnadsplikt infördes och var under alla omständigheter motiverad i förevarande fall.
- 148 Det ska i detta avseende erinras om att den ifrågasatta rättsaktens lagenlighet måste bedömas i förhållande till de faktiska och rättsliga omständigheter som rådde den dag då rättsakten antogs (dom av den 7 februari 1979, Frankrike/kommissionen, 15/76 och 16/76, EU:C:1979:29, punkt 7; dom av den 17 maj 2001, IECC/kommissionen, C-449/98 P, EU:C:2001:275, punkt 87, och dom av den 28 juli 2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, punkt 31).
- 149 I förevarande fall återfinns i det angripna beslutet, såsom sökanden har gjort gällande, texten ”Strikt konfidentiell” (*strictly confidential*) i versaler. Härav kan emellertid inte omedelbart slutsatsen dras att bankens ordförande därigenom försökte hindra sökanden från att för övriga anställda avslöja förekomsten av och innehållet i detta beslut.
- 150 För att förstå innebörden av denna text i det angripna beslutet ska ledning sökas i såväl artikel 9 i bankens personalföreskrifter och som i utredningsförfarandet i samband med policyn om värdighet på arbetsplatsen. I detta avseende föreskrivs i artikel 9 att ”en anställd inte utan föregående godkännande får utlämna eller röja uppgifter eller handlingar som avser banken eller dess verksamhet” till personer utanför banken. Av policyn om värdighet på arbetsplatsen framgår i sin tur att ”samtliga parter som medverkar i utredningen och förhören, bland annat assistenter och vittnen ... omfattas av tystnadsplikt”. Av ovannämnda policy följer även att ”handlingarna, för att skydda samtliga berörda parter, ska behandlas strikt konfidentiellt och att uppgifter enbart ska röjas om detta är absolut nödvändigt”.
- 151 Tribunalen finner därför att bankens ordförande, genom att i det angripna beslutet skriva ”strikt konfidentiellt” i versaler, mot bakgrund av ovannämnda bestämmelser, avsåg att hindra sökanden från att avslöja förekomsten av och innehållet i det angripna beslutet, såväl för personer utanför banken som övriga anställda och högre chefer i banken. Detta överensstämmer för övrigt med vad som har gjorts gällande i bankens svaromål.

- 152 I motsats till vad sökanden har gjort gällande stöds inte detta konstaterande nödvändigtvis av den omständigheten att det i skrivelsen av den 10 april 2017 – som innehåller orden ”Personligt och konfidentiellt” (*Personal and confidential*) i versaler, som sökanden emellertid inte har begärt ska ogiltigförklaras i förevarande fall, fastställdes att sökanden kan anses ha åsidosatt sekretessbestämmelserna genom att skicka ett e-postmeddelande den 6 februari 2017 vars föremål var ”strikt konfidentiellt, eftersom det bland annat påverkade det yrkesmässiga anseendet av en anställd vid EIB”, till flera mottagare. Vid denna tidpunkt pågick förfarandet vid utredningskommittén. Vid den tidpunkten omfattades sökanden således av den tystnadsplikt som följer av policyn om värdighet på arbetsplatsen så länge som utredningsförfarandet pågick, även om hon enbart avsåg att hänvisa till den anmälan som hon hade gjort enligt anmälningspolicyn.
- 153 Däremot bekräftar innehållet i skrivelsen av den 9 maj 2017 att bankens ordförande genom att märka det angripna beslutet med orden ”Strikt konfidentiellt” avsett att förbjuda sökanden att avslöja förekomsten av och innehållet i det angripna beslutet såväl för personer utanför banken som för övriga anställda och högre chefer i banken. I skrivelsen av den 9 maj 2017 erinrades sökanden om att samtliga handlingar avseende förfarandet om värdighet på arbetsplatsen bör behandlas med strikt konfidentialitet och att den nya direktörens skriftliga ursäkt som skickats för att genomföra det angripna beslutet inte bör avslöjas eller spridas till tredje parter av sökanden.
- 154 Det ska därför undersökas om bankens ordförande eller dess avdelningar kunde kräva att det angripna beslutet och den nya direktörens skriftliga ursäkt skulle behandlas så konfidentiellt att sökanden förbjöds att för tredje part avslöja förekomsten av dessa handlingar och deras innehåll.
- 155 Det ska i detta avseende påpekas att det i punkt 3 d i utredningsförfarandet i samband med policyn om värdighet på arbetsplatsen preciseras att när en anställd inger ett klagomål, ”kan detta inte återkallas och förfarandet måste avslutas”.
- 156 Vikten av att fullfölja den administrativa utredningen förklaras av att ett eventuellt erkännande från bankens sida, till följd av den administrativa utredningen som eventuellt genomförts med hjälp av en instans som är fristående i förhållande till banken, såsom utredningskommittén, av att mobbning har förekommit, i sig kan ha en gynnsam verkan för den mobbade tjänstemannens eller den mobbade anställdes terapeutiska rehabilitering, och eftersom den dessutom kan användas av den mobbade personen vid en eventuell talan vid nationell domstol. Vidare kan den omständigheten att en administrativ utredning slutförs, tvärtom göra det möjligt att vederlägga det förmodade offrets anklagelser, vilket gör det möjligt att – om det visar sig att anklagelserna är ogrundade – reparera den skada som den person som varit föremål för anklagelserna eventuellt kan ha orsakats genom att utredas som påstådd mobbare (se, analogt, dom av den 6 oktober 2015, CH/parlamentet, F-132/14, EU:F:2015:115, punkterna 123 och 124 och där angiven rättspraxis).
- 157 Om en anställd vid banken som blivit utsatt för mobbning åläggs att tåla om förekomsten av mobbningen skulle detta emellertid leda till att den berörda parten, bortsett från att han kan få svårt att motivera eventuell frånvaro på grund av sjukdom som är relaterad till mobbningen, inte skulle kunna dra fördel av de konstateranden som utredningskommittén och bankens ordförande gjort i rapporten och det angripna beslutet, bland annat inom ramen för en eventuell talan som väckts vid en nationell domstol mot den person som utsatt den berörda personen för mobbning.
- 158 En sådan tolkning av bankens interna regler står i strid med de mål som eftersträvas med uppförandekodexen och policyn om värdighet på arbetsplatsen att förebygga och ålägga påföljder för mobbning inom EU:s institutioner och organ, trots att mobbningen, i den mån den påverkar en mobbad persons hälsa och värdighet, innebär ett åsidosättande av en arbetstagares rättigheter i den mening som avses i artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna.

- 159 Av det ovan anförda följer att talan ska bifallas såvitt avser den tredje grunden och att det angripna beslutet ska ogiltigförklaras inom gränserna för vad som konstaterats i punkterna 115 och 142 i denna dom och i samband med prövningen av den tredje grunden.

Skadeståndsyrkandet

- 160 Sökanden har framställt tre skadeståndsyrkanden som ska prövas i tur och ordning.
- 161 Banken har gjort gällande att skadeståndsyrkandena ska ogillas, eftersom banken inte anser sig ha begått något fel.

Ersättning för ideell skada till följd av den mobbning som konstaterats i det angripna beslutet

- 162 Enligt sökanden har den nya direktörens mobbning orsakat henne en skada som banken är skyldig att ersätta, eftersom den nya direktören uppvisat det beteende som utredningskommittén och bankens ordförande har ansett utgöra mobbning i tjänsten. Sökanden har således i första hand yrkat ersättning för den skada som hon har lidit vad gäller hennes anseende och hälsa, vilken har styrkts genom ett läkarintyg från hennes psykiater, på 121 992 euro, motsvarande ett års bruttolön, det vill säga halva den lön som hon skulle ha erhållit om hon inte hade varit tvungen att ansöka om tjänstledighet för en period om två år för att komma bort från den då påstådde mobbaren.
- 163 Sökanden har i andra hand anført att den ersättning som yrkats på grund av den nya direktörens beteende inte kan understiga den bonus som direktören beviljades år 2015 och år 2016, det vill säga under de år som han utsatte sökanden för mobbning. En sådan bedömning av hennes skada skulle således göra det möjligt att undgå att den berörda parten belönas av banken för de handlingar han begått och som utredningskommittén och bankens ordförande ansett vara klandervärda. För att kunna ta ställning till detta andrahandsyrkande har sökanden uppmanat tribunalen att ålägga EIB att upplysa sökanden om bonusens storlek antingen såsom en åtgärd för processledning eller under den förhandling som sökanden emellertid inte har begärt.
- 164 Banken anser att skadeståndsyrkandet ska ogillas och har hänvisat till att sökandens begäran inte grundas på någon trovärdig medicinsk aspekt som fastställer ett samband mellan den mobbning som konstaterats och den påstådda skadan på sökandens hälsotillstånd. Banken anser även att den har följt gällande förfaranden och att den har genomfört dessa i tid. Den har särskilt gjort gällande att sökanden inte har visat vari bankens fel bestod.
- 165 Det ska i detta avseende erinras om att det av fast rättspraxis framgår att EIB:s utomobligatoriska ansvar förutsätter att flera villkor är uppfyllda, nämligen att det agerande som läggs banken till last är rättsstridigt, att det verkligen föreligger en skada och att det finns ett orsakssamband mellan det påstådda agerandet och den åberopade skadan (se dom av den 1 juni 1994, kommissionen/Brazzelli Lualdi m.fl., C-136/92 P, EU:C:1994:211, punkt 42 och där angiven rättspraxis).
- 166 Enligt fast rättspraxis som äger motsvarande tillämpning på tvister mellan EIB och dess anställda ska tvister mellan unionen och dess anställda, oavsett vilka anställningsvillkor som gäller för dess anställda, hanteras enligt speciella regler som avviker från dem som följer av unionens utomobligatoriska skadeståndsansvar enligt artikel 268 FEUF och artikel 340 andra stycket FEUF. En tjänsteman eller annan unionsanställd är, till skillnad från andra enskilda som agerar enligt sistnämnda bestämmelser, knuten till den institution där han eller hon arbetar enligt ett reglerat anställningsförhållande som bygger på en balans mellan ömsesidiga särskilda rättigheter och skyldigheter, vilken återspeglas av institutionens omsorgsplikt gentemot den anställde. Denna balans syftar främst till att bevara en förtroendefull relation mellan institutionerna och deras tjänstemän för att garantera medborgarna att institutionernas uppdrag av allmänintresse genomförs på ett

framgångsrikt sätt. Av detta följer att när unionen agerar som arbetsgivare är den underkastad ett ännu större ansvar, vilket kommer till uttryck i dess skyldighet att ersätta sin personal för varje skada som unionen i egenskap av arbetsgivare vållar sin personal (dom av den 16 december 2010, kommissionen/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, punkt 46, som inte prövats på nytt genom beslut av den 8 februari 2011, i mål C-17/11 RX, ny prövning, kommissionen/Petrilli, EU:C:2011:55, och dom av den 12 juli 2012, kommissionen/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, punkt 103) och inte enbart, såsom är fallet vad gäller de mål som väckts enligt artiklarna 268 och 340, andra stycket FEUF, för tillräckligt klara överträdelser av en rättsregel som har till syfte att ge enskilda rättigheter.

- 167 Om ett av de tre villkoren som angetts i punkt 165 i förevarande begäran om förhandsavgörande inte är uppfyllt ska talan ogillas i sin helhet utan att det är nödvändigt att pröva de andra villkoren för utomobligatoriskt skadeståndsansvar (dom av den 9 september 1999, Lucaccioni/kommissionen, C-257/98 P, EU:C:1999:402, punkt 14).
- 168 Vad gäller den skada som sökanden påstås ha lidit på grund av den nya direktörens beteende, bör det understrykas att även om dessa handlingar har begåtts av honom i tjänsten, kvarstår det faktum att den berörda parten kan ådra sig personligt ansvar inom ramen för en talan som sökanden väckt vid behörig nationell domstol, även om det, till skillnad från vad som är fallet enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna, i de bestämmelser som gäller för EIB, inte föreskrivs någon skyldighet för banken att bistå sökanden, bland annat finansiellt, i ett sådant försök att få ersättning och i förekommande fall ansvara solidariskt för skador som en av dess anställda orsakat en annan av dess anställda (se vad gäller räckvidden av biståndsskyldigheten enligt artikel 24 i tjänsteföreskrifterna dom av den 12 december 2013, CH/parlamentet, F-129/12, EU:F:2013:203, punkt 57).
- 169 Banken kan således inte hållas ansvarig för ett beteende som en av dess anställda utsatt en annan av dess anställda för såvida detta beteende inte har krävts av en överordnad, vilket inte är fallet här.
- 170 Av detta följer att villkoret om att bankens beteende ska vara rättsstridigt inte är uppfyllt vad gäller den skada som sökanden påstår sig ha lidit på grund av den nya direktörens ”mobbing” och som kan avhjälpas genom att talan väcks mot den berörda parten vid en nationell domstol.
- 171 Sökanden kan för övrigt inte rimligen hävda att banken inte har genomfört sina interna förfaranden korrekt, trots att den i förevarande fall fullföljde det förfarande som fastställs enligt policyn om värdighet på arbetsplatsen, och bankens ordförande fastställde i det angripna beslutet vissa av de beteenden som den nya direktören har klandrats för utgjorde mobbing, även om han inte drog alla nödvändiga slutsatser härav.
- 172 Sökanden har följaktligen inte styrkt att banken har begått ett fel vad gäller den skada som sökanden påstår sig ha lidit till följd av den mobbing som den nya direktören utsatte henne för.
- 173 Under alla omständigheter är inte heller villkoret avseende förekomsten av ett orsakssamband mellan felet och den åberopade skadan uppfyllt i förevarande fall.
- 174 Det framgår av handlingarna i målet att sökanden i sin ansökan om tjänstledighet hade åberopat två grunder, varav den ena var att hon önskade hålla sig på avstånd från den berörda avdelningen under utredningsförfarandet. Det framgår däremot inte att hon anmodat banken att tillfälligt omplacera henne på en annan avdelning, åtminstone i samma befattning, även om hon som uppgörelse i godo visat sig villig att godta en befordran till en tjänstegrupp som enhetschef i en annan avdelning.
- 175 Mot bakgrund av att administrationen enbart efterkom hennes begäran vad gäller den andra grunden, nämligen att hon ville skapa ett eget företag eller arbeta för ett annat företag måste hennes brist på inkomster från banken under en period om två år och den ideella skada som hon lidit till följd därav anses bero på att hon valt att vara tjänstledig.

176 Av det ovanstående följer att yrkandet om ersättning för den ideella skada som uppkommit till följd av den mobbning som konstaterats i det angripna beslutet ska ogillas, utan att det är nödvändigt att ta ställning till relevansen av de uppgifter som sökanden begärt vad gäller den bonus som den nya direktören mottagit.

Ersättning för den ideella skada som kan särskiljas från de rättsstridigheter som det angripna beslutet är behäftat med

177 Sökanden har gjort gällande att hon har lidit en ideell skada som kan särskiljas från de rättsstridigheter som det angripna beslutet är behäftat med och som inte kan gottgöras fullt ut enbart genom att beslutet ogiltigförklaras.

178 Denna ideella skada, som sökanden i enlighet med rätt och billighet (*ex aequo et bono*) uppskattat till 25 000 euro, följer, för det första, av det val som utredningskommittén och bankens ordförande gjorde att inte genomföra en utredning angående alla de klandervärda handlingar som den nya direktören hade begått och som nämnts av fyra andra anställda vid den berörda avdelningen, för det andra, av att banken underlåtit att vidta åtgärder för att återupprätta sökandens yrkesmässiga rykte och, i synnerhet, av förbudet under såväl det administrativa förfarandet som domstolsförfarandet, mot att internt inom banken avslöja att hon varit utsatt för mobbning, för det tredje av den känsla av orättvisa och obehag som hon utsatts för som en följd av att hon varit tvungen att inleda dessa förfaranden inklusive förlikningsförfarandet för att få sina rättigheter erkända, och, för det fjärde, till följd av att den nya direktören bad om ursäkt för sent. Hon har även anfört att banken inte hade för avsikt att lösa tvisten i godo, eftersom den inte hade samtyckt till att erbjuda henne en tjänst som enhetschef på en annan avdelning eller en ersättning.

179 Banken har bestridit att det föreligger en ideell skada som kan särskiljas från de rättsstridigheter som det angripna beslutet är behäftat med och har i synnerhet påpekat att den inte hade någon skyldighet att inleda ett utredningsförfarande avseende de fyra personer som enligt sökanden har utsatts för mobbning, eftersom dessa personer inte har ingett något klagomål om detta och sökanden inte hade något berättigat intresse av att få saken prövad till förmån för tredje man. Eftersom sökandens klagomål var precist och fullständigt, hade utredningskommittén inte någon skyldighet att utreda ärendet utöver de anförda faktiska omständigheterna. Vad gäller sökandens anseende och den skyldighet som ålagts henne att bevara det angripna beslutet konfidentiellt har banken svårt att förstå på vilket sätt sökanden har lidit en ideell skada, särskilt som banken har rätt att använda interna eller externa rättsmedel om bankens anställda eller tredje part åsidosätter de bestämmelser om konfidentialitet som är tillämpliga inom banken. Vad gäller det förhållandet att hon inte har fått något erbjudande om att tillträda en ny tjänst har banken påpekat att sökanden var tjänstledig och att hon således inte skulle återgå till arbetet inom den närmaste framtiden, vilket var anledningen till att hon inte erbjöds en annan tjänst.

180 Det ska i detta avseende erinras om att enligt fast rättspraxis utgör ogiltigförklaring av en rättsstridig rättsakt, såsom det angripna beslutet, i sig en lämplig och i princip tillräcklig ersättning för all ideell skada som rättsakten kan ha orsakat, förutom om sökanden visar att han eller hon har lidit ideell skada som kan särskiljas från den rättsstridighet som ligger till grund för ogiltigförklaringen och som inte kan gottgöras fullt ut genom att beslutet ogiltigförklaras (se, för ett liknande resonemang, dom av den 31 mars 2004, Girardot/kommissionen, T-10/02, EU:T:2004:94, punkt 131; dom av den 19 maj 2015, Brune/kommissionen, F-59/14, EU:F:2015:50, punkt 80, och dom av den 16 maj 2017, CW/parlamentet, T-742/16 RENV, ej publicerad, EU:T:2017:338, punkt 64).

- 181 Vad i förevarande fall beträffar det beslut som utredningskommittén och bankens ordförande fattade att inte göra en utredning angående alla de klandervärda handlingar som den nya direktören klandrats för och som nämnts av fyra andra anställda på den berörda avdelningen bör det erinras om att bankens ordförande har ett stort utrymme för skönsmässig bedömning i fråga om fastställandet av de åtgärder som är nödvändiga när det har visats att mobbning har förekommit.
- 182 Även om de åtgärder som uttryckligen har angetts i utredningsförfarandet i fråga om policyn om värdighet på arbetsplatsen omfattar ”ytterligare utredningar i en bestämd arbetsgrupp eller avdelning”, kan det, mot bakgrund av den mobbning som konstaterats i detta skede i det angripna beslutet och med förbehåll för en ny prövning av ärendet efter att denna dom avkunnats således inte godtas att bankens ordförande i förevarande fall har överskridit gränserna för sitt utrymme för skönsmässig bedömning genom att inte, i detta skede, utvidga utredningen till att omfatta den nya direktörens beteende mot andra personer än sökanden.
- 183 Vad gäller det förbud som ålades sökanden mot att lämna uppgifter dels om förekomsten av och innehållet i det omtvistade beslutet, dels om den nya direktörens skriftliga ursäkt gör tribunalen följande bedömning. Även om sökanden hade tystnadsplikt under utredningsförfarandet, med följd att hon var skyldig att visa prov på måttfullhet och försiktighet när hon skickade e-postmeddelanden till flera mottagare som inte var direkt inblandade i utredningsförfarandet eller anmälningsförfarandet, kunde banken dock inte kräva att sökanden, efter det att utredningsförfarandet hade avslutats, skulle tåga om den mobbning som bankens ordförande själv medgett att hon hade varit utsatt för.
- 184 Denna rättsstridighet som behäftar det angripna beslutet innebar att sökanden otillbörligen belades med munkavle. Ett sådant förbud att lämna ut uppgifter avseende denna fråga medförde att hon åsamkades ideell skada som inte kan gottgöras fullt ut enbart genom ogiltigförklaring av det angripna beslutet (se, för ett liknande resonemang, dom av den 7 februari 1990, Culin/kommissionen, C-343/87, EU:C:1990:49, punkt 28).
- 185 När det gäller påståendet att banken inte var benägen att lösa tvisten i godo konstaterar tribunalen att en person som utsatts för mobbning, oavsett om ett förlikningsförfarande inletts enligt artikel 41 i personalföreskrifterna, inte har rätt att kräva att en institution utger compensation för den mobbning som är förbjuden enligt bankens interna bestämmelser genom att bevilja en särskild tjänst, eller, i synnerhet, en tjänst som enhetschef som kan tilldelas genom ett urvalsförfarande utifrån de sökandes meriter och som är öppet för alla anställda vid institutionen. Även om banken kan överväga ett sådant tillvägagångssätt för att mildra situationen, bland annat inom ramen för förlikningsförfarandet, var banken inte skyldig att erbjuda sökanden ersättning för att lösa tvisten mellan henne och den nya direktören.
- 186 Vad gäller den skriftliga ursäkt som sändes till sökanden den 9 maj 2018, det vill säga mindre än två månader efter det angripna beslutet, hade denna visserligen kunnat formuleras och skickats tidigare. En sådan försening är emellertid relativ och innebär inte att banken ska anses ha begått ett fel, som kan medföra utomobligatoriskt ansvar för banken.
- 187 Mot bakgrund av det ovan anförda finner tribunalen att det har gjorts en korrekt bedömning av den ideella skada som sökanden har lidit och som inte kan gottgöras fullt ut genom ogiltigförklaring av det angripna beslutet, genom att den i enlighet med rätt och billighet fastställs till ett belopp om 10 000 euro.

Ersättning för den ideella skada som är en följd av de fel som chefen för personalavdelningen påstås ha begått

- 188 Enligt sökanden begick chefen för personalavdelningen genom skrivelse av den 10 april 2017 två olika fel som orsakade henne den skada för vilken hon begär ersättning. För det första stod innehållet i denna skrivelse i strid med artikel 2 i "Behörighetsreglerna" för generaldirektören för tillsynsfrågor som ska göra sina utredningar oberoende av bankens övriga generaldirektorat och avdelningar. Det framgick således dels att chefen för personalavdelningen var medveten om anmälningsförfarandets förlopp och de åtgärder som vidtagits inom ramen för detta, dels att chefen för personalavdelningen hade tillskansat sig de rättigheter som bankens ordförande och vice ordförande har vid tillsynen över uppenbara funktionsstörningar i anmälningsförfarandet.
- 189 För det andra har sökanden gjort gällande att chefen för personalavdelningen för det första uttalat hotelser om repressalier eller hotat henne och hennes ombud i den mening som avses i broschyren om värdighet på arbetsplatsen och anmälningspolicyn för att avskräcka henne i egenskap av offer för mobbning att utöva sina rättigheter, särskilt gentemot mobbaren. För det andra anser sökanden att de uttalanden som chefen för personalavdelningen gjort i skrivelsen av den 10 april 2017 utgör ett åsidosättande av bankens omsorgsplikt. Åsidosättandet har uppstått som en följd av att chefen för personalavdelningen försökte att vidta rättsliga åtgärder mot sökanden och hennes ombud. I detta sammanhang har sökanden hävdade att uttalandena i denna skrivelse angående ett eventuellt åsidosättande av hennes skyldighet att iakttä tystnadsplikt när det gäller utredningsförfarandet inte har styrkts och i själva verket saknar grund. Enligt sökanden finns det i synnerhet inte något skäl till att uppgifterna i hennes skrivelse av den 6 februari 2017 ska behandlas konfidentiellt i förhållande till bankens ordförande och vice ordförande eller att den nya direktörens anseende kan komma att skadas, eftersom han har ansetts vara skyldig till beteenden som utgör mobbning av sökanden.
- 190 Sökanden har begärt ersättning på minst 25 000 euro i skadestånd för den ideella skada som hon lidit, eftersom hon anser att de handlingar som chefen för personalavdelningen begått försatte henne i ett tillstånd av ovisshet och allvarliga tvivel, vilket bidrog till att hon förlorade tilliten för att banken var opartisk, genom att personer i ledande ställning inom banken hade visat att de till varje pris avsåg att skydda den nya direktörens anseende, snarare än att hjälpa henne att rädda hennes eget yrkesmässiga anseende i egenskap av offer för mobbning.
- 191 Banken har i första hand gjort gällande att skadeståndsyrkandet avseende skrivelsen av den 10 april 2017 inte kunde tas upp till prövning, eftersom denna skrivelse rörande anmälningsförfarandet, som skiljer sig från det utredningsförfarande som ledde till antagandet av det angripna beslutet, inte medför någon tystnadsplikt i samband med detta beslut. Den utgör därför inte en rättsakt mot vilken talan kan väckas och den visar inte på ett fel i tjänsten som kan motivera skadestånd. Banken anser således att begäran om ersättning i detta avseende har framställts för tidigt och har under alla omständigheter i andra hand gjort gällande att begäran är ogrundad.
- 192 Tribunalen erinrar i detta avseende inledningsvis om att det förhållandet att skrivelsen av den 10 april 2017 inte utgör en rättsakt som går någon emot, till skillnad från vad banken har hävdade, inte kan medföra att förevarande skadeståndsyrkanden inte kan upptas till sakprövning, eftersom det är ostridigt att sökanden har gjort gällande att EIB har gjort sig skyldig till ett beteende som kan medföra ansvar. Vidare följer det av artikel 41 i personalföreskrifterna att ett sådant yrkande inte är beroende av att ett yrkande om ogiltigförklaring av denna skrivelse framställts eller av att ett sådant yrkande om ogiltigförklaring kan upptas till sakprövning.
- 193 Tribunalen finner vidare att dessa skadeståndsyrkanden under alla omständigheter ska ogillas, utan att det är nödvändigt att avgöra om dessa yrkanden, som omfattas av den andra begäran om förlikning som sökanden ingav den 14 juni 2017, uppfyller skyldigheten enligt artikel 41 i personalföreskrifterna att först hänskjuta tvisten till förlikningsförfarandet innan förevarande talan väcktes, det vill säga den 15 juni 2017.

- 194 Tribunalen konstaterar att de tre första styckena i skrivelsen av den 10 april 2017, som var undertecknad av chefen för personalavdelningen och direktören för avdelningen för sociala relationer och administrativa tjänster, är avfattade i allmänna termer och syftade till att försäkra sökanden om att anmälningsförfarandet fortskred enligt planerna och att banken strävade efter att följa gällande interna bestämmelser.
- 195 I motsats till vad sökanden har gjort gällande innebär inte denna allmänna lydelse att chefen för personalavdelningen har åsidosatt den oberoende granskning som generaldirektören för tillsynsfrågor skulle göra av den anmälan som sökanden gjorde enligt anmälningspolicyn eller att chefen för personalavdelningen hade underrättats mer i detalj om förloppet och om de åtgärder som vidtagits inom ramen för anmälningsförfarandet och det framgår inte heller att han hade utnyttjat de befogenheter som tillkommer bankens ordförande och vice ordförande i samband med översynen av uppenbara brister i anmälningsförfarandet.
- 196 När det gäller den omständigheten att chefen för personalavdelningen informerade henne om att banken förbehöll sig rätten att undersöka de rättsliga möjligheterna att försvara sina intressen, inklusive dem som avser iakttagande av gällande interna sekretessbestämmelser, bör noteras att när sökanden skickade sitt e-postmeddelande av den 6 februari 2017 till flera mottagare, pågick det utredningsförfarande som hade inletts till följd av hennes klagomål. Sökanden hade följaktligen tystnadsplikt, även vid hänvisningar till anmälan, vars förfarande för övrigt också omfattas av bestämmelser om tystnadsplikt.
- 197 Under dessa omständigheter kunde chefen för personalavdelningen – även om bankens ordförande senare förklarade att sökandens klagomål delvis var berättigat och att avsändandet av detta e-postmeddelande därför inte på ett otillbörligt sätt kunnat påverka den nya direktörens anseende – emellertid med rätta uppmärksamma sökanden och hennes ombud på att ställning som klagande i ett utredningsförfarande angående påstådd mobbning eller som den som anmäler ett beteende som strider mot uppförandekodexen inte gjorde det möjligt för henne att bortse från bestämmelserna om tystnadsplikt som gäller utan åtskillnad och som syftar till att förhindra alla otillåtna angrepp på de berörda parternas yrkesmässiga anseende, såväl på det påstådda offret, som på vittnen och den påstådda mobbaren under hela utredningsförfarandet.
- 198 Slutligen kan av innehållet i skrivelsen av den 10 april 2017 inte heller slutsatsen dras att banken eller dess avdelningar är partiska vid utredningen av sökandens anmälan som fortfarande pågick när förevarande talan väcktes.
- 199 Mot bakgrund av det ovan anförda ska yrkandet om ogiltigförklaring delvis bifallas och yrkandet om skadestånd likaså delvis bifallas. Banken ska förpliktas att ersätta sökanden för den ideella skada hon lidit med ett belopp om 10 000 euro.

Rättegångskostnader

- 200 Enligt artikel 134.3 i rättegångsreglerna ska vardera parten bära sina rättegångskostnader, om parterna ömsom tappar målet på en eller flera punkter. Tribunalen får emellertid besluta att en rättegångsdeltagare ska ersätta en annan deltagares rättegångskostnader, om det framstår som skäligt med hänsyn till omständigheterna i målet.
- 201 Eftersom yrkandena om ogiltigförklaring i huvudsak har vunnit bifall och banken genom att inte utse sin ledamot i förlikningskommittén inom den tidsfrist på en vecka som föreskrivs i artikel 41 i personalföreskrifterna har tvingat sökanden att utöva sin rätt att väcka talan för att på ett effektivt sätt göra gällande sina rättigheter med hänsyn till dessa yrkanden är det mot bakgrund av omständigheterna i förevarande mål lämpligt att besluta att banken ska bära sina rättegångskostnader och förpliktas att ersätta hälften av sökandens rättegångskostnader.

Mot denna bakgrund beslutar

TRIBUNALEN (första avdelningen)

följande:

- 1) **Beslutet av den 20 mars 2017 som fattats av ordföranden vid Europeiska investeringsbanken (EIB) ska delvis ogiltigförklaras, i den del det tillämpas en felaktig definition av begreppet mobbning, det inte föreskrivs några omedelbara disciplinära åtgärder avseende ett fall där det har visats att mobbning förekommit inom EIB och den person som beslutet riktar sig till åläggs tystnadsplikt som strider mot målsättningarna med ett utredningsförfarande angående ett påstått fall av mobbning.**
- 2) **Yrkandena om ogiltigförklaring ogillas i övrigt.**
- 3) **EIB förpliktas att till SQ betala ett belopp om 10 000 euros som ersättning för den ideella skada hon lidit.**
- 4) **Yrkandena om skadestånd ogillas i övrigt.**
- 5) **EIB ska bära sina rättegångskostnader och ersätta hälften av de rättegångskostnader som uppstått för SQ.**
- 6) **SQ ska bära hälften av sina rättegångskostnader.**

Pelikánová

Nihoul

Svenningsen

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 13 juli 2018.

Underskrifter

Innehållsförteckning

Tillämpliga bestämmelser	1
Bakgrund till tvisten	6
Klagomålet rörande mobbning och anmälan	7
Utredningsförfarandet	8
Utredningsrapporten	10
Det angripna beslutet och åtgärderna för genomförande av detta	12
Förfarandet och parternas yrkanden	14
Rättslig bedömning	14
Inledande anmärkningar om de särskilda anställningsvillkor som gäller inom banken och iakttagande av det särskilda administrativa förfarandet för ärenden som rör banken	14
Yrkandet om delvis ogiltigförklaring av det angripna beslutet	15
Den första grunden: Felaktig rättstillämpning och uppenbart oriktig bedömning när det gäller kvalificeringen av det omtvistade beteendet	16
– Den första grundens första del	16
– Den första grundens andra del	18
Den andra grunden: felaktig rättstillämpning på grund av att det inte inleddes något disciplinärt förfarande mot den nya direktören	21
– De åtgärder som enligt EIB:s interna regler kan rekommenderas av utredningskommittén och därefter antas av bankens ordförande när det har visats att mobbning har förekommit	23
– Karaktären av de åtgärder som vidtagits i förevarande fall där det visats att mobbning förekommit och huruvida dessa åtgärder är tillräckliga	24
Den tredje grunden avseende felaktig rättstillämpning och uppenbart oriktig bedömning beträffande sökandens skyldighet, i egenskap av offer, att bevara det angripna beslutet konfidentiellt	25
Skadeståndsyrkandet	28
Ersättning för ideell skada till följd av den mobbning som konstaterats i det angripna beslutet	28
Ersättning för den ideella skada som kan särskiljas från de rättsstridigheter som det angripna beslutet är behäftat med	30

Ersättning för den ideella skada som är en följd av de fel som chefen för personalavdelningen påstås ha begått.....	32
Rättegångskostnader	33