Oikeustapauskokoelma

UNIONIN YLEISEN TUOMIOISTUIMEN TUOMIO (ensimmäinen jaosto)

13 päivänä heinäkuuta 2018 *

Henkilöstö – EIP:n henkilöstö – Työpaikkakiusaamista koskeva kantelu – Hallinnollinen tutkimus – Työpaikkakiusaamisen käsite – Vaatimus, jonka mukaan moititun käytöksen on oltava toistuvaa, jotta se voidaan katsoa työpaikkakiusaamiseksi – Kieltäytyminen kurinpitomenettelyn aloittamisesta kyseisten tekojen tekijää vastaan – Velvollisuus pitää salassa vireillä oleva hallinnollinen tutkintamenettely ja menettelyn päätteeksi annettu päätös, jossa todetaan työpaikkakiusaamisen olemassaolo

Asiassa T-377/17,

SQ, Euroopan investointipankin työntekijä, edustajinaan asianajajat N. Cambonie ja P. Walter,

kantajana,

vastaan

Euroopan investointipankki (EIP), asiamiehinään G. Faedo ja K. Carr, avustajinaan asianajaja B. Wägenbaur ja J. Currall, barrister,

vastaajana,

jossa on kyse Euroopan unionin tuomioistuimen perussäännön 50 a artiklan 1 kohdan ja Euroopan investointipankin henkilöstösääntöjen 41 artiklan nojalla nostetusta kanteesta, jossa vaaditaan yhtäältä Euroopan investointipankin pääjohtajan 20.3.2017 antaman päätöksen osittaista kumoamista ja toisaalta korvausta henkisestä kärsimyksestä ja aineellisesta vahingosta, joita kantajalle on väitetysti aiheutunut hänen esimiehensä harjoittaman työpaikkakiusaamisen ja Euroopan investointipankin toiminnan vuoksi,

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto),

toimien kokoonpanossa: jaoston puheenjohtaja I. Pelikánová sekä tuomarit P. Nihoul ja J. Svenningsen (esittelevä tuomari),

kirjaaja: E. Coulon,

ottaen huomioon kirjallisessa käsittelyssä esitetyn

on antanut seuraavan

* Oikeudenkäyntikieli: ranska.

tuomion

Asiaa koskevat oikeussäännöt

1 SEUT 308 artiklan mukaisesti Euroopan investointipankin (EIP tai jäljempänä pankki) perussääntö vahvistetaan EUT-sopimukseen ja EU-sopimukseen liitetyssä ja näihin sopimuksiin olennaisena osana kuuluvassa pöytäkirjassa N:o 5. EIP:n perussäännöstä tehdyn pöytäkirjan 7 artiklan 3 kohdan h alakohdassa määrätään, että valtuusto hyväksyy pankin työjärjestyksen. Alun perin 4.12.1958 hyväksytyn ja sittemmin useaan otteeseen muutetun EIP:n työjärjestyksen 31 artiklan mukaan hallintoneuvosto hyväksyy pankin henkilöstösäännöt. Pankin hallintoneuvosto hyväksyi pankin henkilöstösäännöt (jäljempänä henkilöstösäännöt) 20.4.1960.

2 Pankin henkilöstösääntöjen 41 artiklassa, sellaisena kuin sitä sovelletaan käsiteltävässä asiassa ja joka vahvistettiin EIP:n hallintoneuvoston 4.6.2013 antamalla päätöksellä ja tuli voimaan 1.7.2013, säädetään seuraavaa:

”Euroopan unionin tuomioistuin ratkaisee kaikki pankin ja sen henkilöstön jäsenten väliset yksittäiset riidat. Kanteet, joita henkilöstön jäsenet nostavat heille mahdollisesti haitallisista pankin toimista, on pantava vireille kolmen kuukauden kuluessa.

– – unionin tuomioistuimessa nostettujen kanteiden lisäksi ja ennen tällaisen kanteen nostamista muut paitsi 38 artiklassa säädettyjen toimenpiteiden toteuttamista koskevat riidat käsitellään EIP:n sovittelukomiteassa käytävässä sovintomenettelyssä.

Sovittelupyyntö on esitettävä kolmen kuukauden kuluessa tosiseikkojen tapahtumahetkestä tai riidan kohteena olevien toimenpiteiden ilmoittamisesta [lukien].

Sovittelukomiteassa on kolme jäsentä. Sovittelukomitea muodostetaan siten, että pankin pääjohtaja nimittää yhden jäsenen ja asianomainen henkilö yhden jäsenen; nämä nimitykset on tehtävä viikon kuluessa siitä, kun jompikumpi osapuoli esittää pyynnön toiselle osapuolelle. Kaksi ensin nimitettyä jäsentä nimittävät viikon kuluessa omasta nimittämisestään kolmannen jäsenen, joka toimii komitean puheenjohtajana. Kolmas jäsen voidaan valita pankin ulkopuolelta. Jos kaksi ensin nimitettyä jäsentä eivät pääse viikon kuluessa omasta nimityksestään yksimielisyyteen komitean puheenjohtajan valinnasta, Euroopan unionin tuomioistuimen presidentti nimittää puheenjohtajan.

Sovittelumenettelyn katsotaan epäonnistuneen, jos

– unionin tuomioistuimen presidentti ei ole nimittänyt [sovittelukomitean] puheenjohtajaa neljän viikon kuluessa siitä, kun pankin pääjohtaja esitti hänelle asiaa koskevan pyynnön

– sovittelukomitea ei saa kahden viikon kuluessa sen perustamisesta aikaiseksi ratkaisua, jonka kumpikin osapuoli hyväksyy.”

3 Pankin hallintoneuvosto hyväksyi 1.8.2006 pankin henkilöstöä koskevat käytännesäännöt (jäljempänä käytännesäännöt). Käytännesääntöjen 3.6 kohdassa, jonka otsikko on ”Ihmisarvoinen kohtelu työpaikalla”, säädetään seuraavaa:

”Työpaikkakiusaamista tai pelottelua ei hyväksytä missään uhri joutunut voi ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan pankin politiikan mukaisesti uskoutua asiassa [ylijohtajalle ja henkilöstö-] päällikölle ilman, että häntä voidaan moittia tästä. Pankilla on velvollisuus osoittaa huolenpitoa asianomaista henkilöä kohtaan ja tarjota hänelle tukeaan.”

4 Mainittujen käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa täsmennetään henkisen kiusaamisen käsitteestä seuraavaa:

”3. 6.1. Henkinen kiusaaminen

Kyseessä ovat yhden tai useamman työntekijän toiseen työntekijään melko pitkän ajan kuluessa toistuvasti kohdistamat vihamieliset tai sopimattomat puheet, menettelytavat tai teot. Töykeä huomautus tai riita, johon liittyy pahan tuulen puuskassa päästettyjä epämiellyttäviä sanoja, ei merkitse henkistä kiusaamista. Sitä vastoin säännölliset vihanpuuskat, simputus, töykeät huomautukset tai loukkaavat vihjailut, jotka toistuvat säännöllisesti viikkojen tai kuukausien aikana, ovat epäilemättä osoitus työpaikkakiusaamisesta.

_ _”

5 Pankissa on on kuitenkin ollut vuodesta 2003 lähtien käytössä ”ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskeva politiikka”. Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa todetaan kohdassa ”Mistä pelottelussa ja kiusaamisessa on kyse?” seuraavaa:

”Kiusaamista ja pelottelua voi esiintyä useissa muodoissa. Ne voivat olla fyysisiä tai sanallisia ja ilmenevät usein ajan kuluessa, vaikka yksittäisiä vakavia tapauksia voi esiintyä. Sillä, onko kyseessä oleva käytös tahallista vai ei, ei ole merkitystä. Ratkaiseva periaate on, että kiusaaminen ja pelottelu ovat ei-toivottua käyttäytymistä, jota ei voida hyväksyä ja joka vahingoittaa sen kohteena olevan itsetuntoa ja itseluottamusta.

_ _”

6 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa vahvistetaan pelottelu- ja kiusaamistapausten käsittelemistä varten kaksi sisäistä menettelyä: epävirallinen menettely, jonka yhteydessä asianomainen työntekijä pyrkii löytämään sovintoratkaisun ongelmaan, ja virallinen tutkintamenettely (jäljempänä tutkintamenettely), jonka yhteydessä asianomainen työntekijä tekee virallisen kantelun, jonka käsittelee kolmesta henkilöstä koostuva tutkintakomitea (jäljempänä tutkintakomitea). Tutkintakomitean tehtävänä on tutkia asia objektiivisesti ja riippumattomasti sekä antaa suositus pankin pääjohtajalle, joka tekee lopuksi päätöksen toteutettavista toimenpiteistä.

7 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa todetaan tutkintamenettelystä seuraavaa:

”Työntekijä saattaa asian suullisesti tai kirjallisesti tiedoksi [ylijohtajalle ja henkilöstöpäällikölle]. Jos tämä katsoo, että tapaus ei selvästi edellytä välittömiä kurinpidollisia seuraamuksia ja että asia saatetaan sen olosuhteiden perusteella määritellä kiusaamiseksi, asianomainen työntekijä voi käynnistää tutkintamenettelyn seuraavalla tavalla:

1. Hän esittää [ylijohtajalle ja henkilöstöpäällikölle] virallisen kirjallisen pyynnön tutkintamenettelyn aloittamisesta sekä ilmoittaa kantelun kohteen ja väitetyn kiusaajan tai väitettyjen kiusaajien henkilöllisyyden.

2. [Ylijohtaja ja henkilöstöpäällikkö] tekee yhteisymmärryksessä henkilöstön edustajien kanssa esityksen [pankin] pääjohtajalle komitean kokoonpanosta ja vahvistaa alkamispäivän tutkinnalle, joka on aloitettava viimeistään 30 päivän kuluttua kantelun vastaanottamisesta.

3. [Ylijohtaja ja henkilöstöpäällikkö] ilmoittaa asianomaiselle työntekijälle välittömästi siitä, että hänen ilmoituksensa on saapunut ja vahvistaa [siten] [tälle] tutkintamenettelyn aloittamisen. Lisäksi hän

a) pyytää asianomaista työntekijää esittämään kantelunsa muistiossa ja toimittamaan hänelle halutessaan [kymmenen] päivän kuluessa mahdolliset asiaan vaikuttavat seikat ja todistusasiakirjat luottamuksellisessa kirjeessä;

b) pyytää työntekijää ilmoittamaan muistiossaan, voidaanko joitakin henkilöitä kutsua todistajiksi (nimiä mainitsematta);

c) ilmoittaa, että edellä mainitun muistion vastaanottamisen jälkeen väitetylle kiusaajalle ilmoitetaan kantelun kohde ja että väitetty kiusaaja saa tarpeellisia tietoja asiasta mutta ei jäljennöstä muistiosta;

d) ilmoittaa työntekijälle, että kantelua ei voi peruuttaa ja että tutkintamenettely on saatettava loppuun;

e) ilmoittaa [kantelijalle], että väitetylle kiusaajalle muistutetaan, että [kantelun tehnyttä osapuolta] ei saa ahdistella missään vaiheessa ja että kantelua on käsiteltävä ehdottoman luottamuksellisesti molemmin puolin (ilmoitus, joka päivätään ja palautetaan [henkilöstöasioiden pääosaston pääjohtajalle ja henkilöstöosaston päällikölle] vastaanottotodistuksella varustettuna);

f) ilmoittaa, että tutkinta alkaa 30 kalenteripäivän kuluessa ja että kummallekin osapuolelle tiedotetaan henkilökohtaisen kuulemisen päivämäärästä, heidän oikeudestaan olla edustettuina tai saatettuina sekä komitean kokoonpanosta.

4. Vastaanotettuaan [kantelijan] muistion [ylijohtaja ja henkilöstöpäällikkö]

a) osoittaa viipymättä väitetylle kiusaajalle ilmoituksen täsmentäen kantelun kohteen ja kaikki tarvittavat tiedot ja pyytää tätä lähettämään hänelle [kymmenen] päivän kuluessa luottamuksellisessa kirjeessä kirjallisen vastauksen, jota hän voi halutessaan täydentää todistusasiakirjoilla tai asiaan vaikuttavilla seikoilla;

b) pyytää asianomaista henkilöä ilmoittamaan vastauksessaan, tuleeko hän kutsumaan todistajia (nimiä mainitsematta);

c) muistuttaa väitetylle kiusaajalle, että kantelijaa ei saa ahdistella missään vaiheessa ja että kantelua on käsiteltävä ehdottoman luottamuksellisesti molemmin puolin (ilmoitus, joka päivätään ja palautetaan [ylijohtajalle ja henkilöstöpäällikölle] vastaanottotodistuksella varustettuna;

– –.”

8 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa todetaan tutkintamenettelyyn liittyvästä kuulemisesta seuraavaa:

”Kuulemisen tarkoituksena on selvittää täsmällisesti, mitä on tapahtunut, ja kerätä tosiseikkoja, jotka mahdollistavat perustellun suosituksen laatimisen – –.

Komitea voi toimia sopivaksi katsomaansa menettelytapaa noudattaen. Yleensä kuuleminen koostuu useista erillisistä haastatteluista, jotka suoritetaan seuraavassa järjestyksessä:

– aluksi [kantelija];

– [kantelijan] mahdollisesti nimeämät todistajat;

– väitetty kiusaaja;

– väitetyn kiusaajan mahdollisesti nimeämät todistajat;

– –.”

9 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa todetaan tutkintamenettelyn tuloksesta seuraavaa:

”Kun kaikkia osapuolia on kuultu ja kun kaikki muut mahdolliset asianmukaiset tutkimukset on suoritettu, komitean pitäisi voida käsitellä asia ja esittää perusteltu suositus. Komitealla ei ole päätösvaltaa.

Se voi esittää erilaisia suosituksia, joissa todetaan esimerkiksi, että

– asian käsittely päätetään, koska osapuolet ovat voineet selventää tilannetta ja jatkoa varten on löydetty kummankin osapuolen hyväksymä ratkaisu;

– tapausta ei pidetä pelotteluna tai häirintänä, vaan työpaikalla syntyneenä konfliktina, joka on tutkittava tarkemmin tai jonka kehittymistä on seurattava;

– kantelu hylätään;

– tarvittavat toimenpiteet toteutetaan, jos ilmenee, että kantelu on perusteeton ja pahantahtoinen;

– [väitettyä kiusaajaa koskeva] kurinpitomenettely aloitetaan.

Komitea laatii kirjallisen suosituksensa viiden päivän kuluessa tutkinnan päättymisestä ja suositus toimitetaan [pankin] pääjohtajalle päätöksentekoa varten.”

10 Pankin pääjohtajan tutkintamenettelyn päätteeksi tekemästä päätöksestä ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa todetaan seuraavaa:

”[Pankin] pääjohtajan päätöksessä on täsmennettävä mahdollisesti toteutettavat toimenpiteet sekä niiden aikataulu; kyseessä voi olla esimerkiksi:

– [kiusaajaa koskevan] kurinpitomenettelyn käynnistäminen,

– lisätutkimusten toteuttaminen tietyssä yksikössä tai tietyllä osastolla,

– ratkaisu, jonka osapuolet ovat hyväksyneet yhteisestä sopimuksesta.

Jos kiusaamista ei ole osoitettu todeksi eikä voimassa olevia sääntöjä ole rikottu, on vakuutettava kumpikin osapuoli siitä, ettei [tutkinta]menettelystä aiheudu heille kielteisiä seurauksia.

– –”

11 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan tutkintamenettelyä käsittelevässä kohdassa, jonka otsikko on ”Tietojen säilyttäminen”, täsmennetään seuraavaa:

”Kaikkien asianosaisten suojelemiseksi asiakirjat säilytetään täysin luottamuksellisesti ja tiedot luovutetaan vain jos se on ehdottoman välttämätöntä. [Henkilöstöresurssiyksikkö] säilyttää luottamuksellisesti ja henkilötietojen suojasta vastaavan henkilön valvonnassa nimet, päivämäärät, kantelut ja niiden tulokset sisältävät asiakirja-aineistot, jotta voidaan seurata politiikan toteutumista ja taata sen johdonmukaisuus ja oikeudenmukaisuus.”

Asian tausta

12 Kantaja SQ, joka on pankin työntekijä, aloitti pankin palveluksessa 1.4.2008 [*luottamuksellinen tieto*] [1] avustajana [*luottamuksellinen tieto*] osastolla (jäljempänä asianomainen osasto).

13 Vuonna 2011 asianomaisen osaston silloinen johtaja päätti siirtää kantajan suoraan alaisuuteensa, minkä seurauksena kantajan hoidettavaksi annettiin tiettyjä asioita. Lokakuusta 2011 alkaen kantaja johti lisäksi käytännössä ryhmää, johon vuosina 2013 ja 2014 kuului viestintävastaava, täysipäiväinen avustaja sekä vastavalmistunut henkilö.

14 Kantajan mukaan asianomaisen osaston tuolloinen johtaja pyysi useita kertoja, että kantajan tehtävät arvioidaan uudelleen ja että kantajan johtama ryhmä muutetaan yksiköksi ja kantajasta tehdään näin ollen yksikön päällikkö.

15 Kyseisen johtajan jätettyä tehtävänsä hänen tilallaan aloitti lokakuussa 2014 uusi johtaja (jäljempänä uusi johtaja). Pankki määräsi uuden johtajan toteuttamaan asianomaisella osastolla organisaatiouudistuksen, koska osaston työsuoritukset eivät olleet tyydyttäviä johtuen muun muassa osaamisvajeesta, jota oli paikattava ulkopuolisten palvelukseenottojen avulla.

16 Kyseessä olevan osaston organisaatiouudistuksen yhteydessä kantajan johtama ryhmä lakkautettiin. Kantaja pyysi tuolloin useaan otteeseen – tuloksetta – uutta johtajaa saattamaan hänen tehtävänkuvauksensa ajan tasalle.

17 Kantaja jäi 2.6.2016 sairauslomalle työuupumuksen vuoksi.

18 Kantaja keskusteli 8.9.2016 henkilöstön pääosaston (PO) henkilöstösuhteiden ja henkilöstöhallinnon yksikön henkilöstösuhteiden ja työhyvinvoinnista vastaavan jaoston päällikön sekä henkilöstöasioiden osaston erään esimiehen kanssa. Keskustelun jälkeen kantaja lähetti edellä mainituille keskustelun osapuolille sähköpostiviestin, jossa hän kuvaili tiettyjä uuden johtajan toimintatapoja, jotka hänen mukaansa merkitsivät työpaikkakiusaamista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Sähköpostiviestissään kantaja pyysi erityisesti, että tilanteeseen etsitään pikaisesti sovintoratkaisu, joka hänen mukaansa olisi voinut olla joko hänelle myönnetty kahden vuoden virkavapaus henkilökohtaisista syistä (jäljempänä virkavapaus) tai hänen vakinaistamisensa yksikönpäällikön tehtäviin jollakin toisella osastolla.

19 Kantaja haki 26.10.2016 tähän tarkoitukseen tarkoitetulla lomakkeella kahden vuoden pituista virkavapautta, joka hänen mukaansa oli myönnettävä sillä perusteella, että hän oli joutunut uuden johtajan työpaikkakiusaamisen ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän. Kantajan mukaan kahden vuoden virkavapaus mahdollistaisi yhtäältä sen, että pankki selvittää tosiseikat ja toteuttaa tarvittavat toimenpiteet uuden johtajan toiminnan lopettamiseksi ilman, että kantaja joutuu pelkäämään mahdollisia vastatoimenpiteitä tai joutuu niiden kohteeksi. Toisaalta kantaja voisi kyseisen virkavapauden aikana saada takaisin luottamuksen omiin johtamistaitoihinsa siirtymällä jonkin yrityksen palvelukseen tai perustamalla sellaisen itse.

20 Kantaja teki myös 26.10.2016 pankin sisäisten sääntöjen mukaisen kantelun (jäljempänä kantelu), jossa hän ilmiantoi uuden johtajan häneen kohdistaman toiminnan, jossa oli ensisijaisesti kyse käytännesääntöjen 3.6 ja 3.6.1 kohdassa tarkoitetusta työpaikkakiusaamisesta sekä ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevien sisäisten sääntöjen rikkomisesta. Kantaja katsoi toissijaisesti, että kyseinen toiminta merkitsi käytännesääntöjen 1.1, 3.1, 3.3 ja 3.5 kohdan rikkomista.

1 Luottamukselliset tiedot on poistettu tekstistä.

21 Samana päivänä 26.10.2016 kantaja teki vielä käytännesääntöjen 1.5.1 kohdan, luettuna yhdessä pankin 21.1.2009 hyväksymän ilmoittamispolitiikan (jäljempänä ilmoittamispolitiikka) kanssa, nojalla ilmoituksen uuden johtajan toiminnasta (jäljempänä ilmoitus), joka kantajan mukaan oli ristiriidassa käytännesääntöjen 1.2 kohdassa vahvistettujen yhtäläisten mahdollisuuksien kanssa ja merkitsivät samojen sääntöjen 1.3 kohdassa tarkoitettua sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Kantaja arvosteli lähinnä sitä seikkaa, että asianomaisen osaston kuudesta aiemmin johtotehtävissä toimineesta naispuolisesta työntekijästä neljä oli siirretty syrjään ja korvattu miespuolisilla työntekijöillä. Kantajan mukaan uusi johtaja keräsi näin ympärilleen pääosin miehiä ja toimi siten käytännesääntöjen vastaisella tavalla.

Työpaikkakiusaamista koskeva kantelu ja ilmoitus

22 Kantelussaan kantaja selvittää, että hänen urakehityksensä pysähtyi äkillisesti uuden johtajan aloitettua tehtävässään, ja väittää, että uusi johtaja ryhtyi toimimaan tavalla, jolla naisjohtajat pyrittiin syrjäyttämään asianomaiselta osastolta ja tässä tilanteessa alentamaan hänen arvostustaan, vaikka edellinen johtaja luotti häneen täysin. Kantaja katsoo, että siirtämällä hänet tehtävään, johon ei liity vastuuta ja johon liittyviä tavoitteita ei ollut määritelty selkeästi, uusi johtaja ”hyllytti” hänet.

23 Kantajan mukaan uusi johtaja myös ”hajotti” hänen aiemmin johtamansa kolmen hengen ryhmän, asetti kyseenalaiseksi hänen asemansa näihin kolmeen henkilöön nähden ja arvosteli häntä jatkuvasti, antoi muille tehtäviä, jotka kuuluivat lähtökohtaisesti hänelle, pimitti kantajan vastuulla olevien asioiden käsittelyyn liittyviä tietoja esimerkiksi jättämällä kutsumatta hänet pankin pääjohtajan kanssa pidettävän tärkeän kokouksen valmistelupalavereihin, jätti antamatta palautetta kantajan työsuoritteista, vaikka se oli hänen tehtävänsä, ja syyllistyi lukuisiin pahantahtoisiin tekoihin myös kantajan jäätyä sairauslomalle.

24 Viimeksi mainittuihin seikkoihin liittyen kantaja väittää, että uusi johtaja esimerkiksi mustamaalasi häntä aggressiiviseen sävyyn erään hänen kollegansa ja ystävänsä edessä; kantajan mukaan uusi johtaja oli myös suunnitellut esittävänsä henkilöstöasioiden osastolle kantajan määräämistä uuteen lääkärintarkastukseen tämän jo toimittamista lääkärintodistuksista huolimatta; uusi johtaja vahvisti kantajan mukaan hänen vuotuiset tavoitteensa kesäkuussa 2016, vaikka kantaja oli tuolloin sairauslomalla, ja ryhtyi toimenpiteisiin kantajan tehtävän täyttämiseksi, vaikka tämä ei ollut vielä edes ilmoittanut henkilöstöasioiden pääosastolle, ettei aikonut palata tehtäviinsä sairausloman jälkeen.

25 Kantaja väitti lisäksi, että uusi johtaja menetteli hänen kannaltaan vahingollisella tavalla yksikönpäällikön virkaa koskevassa valintamenettelyssä. Uusi johtaja nimittäin ilmoitti 29.6.2015 kantajalle, joka oli hakenut kyseistä virkaa, että hän esittelisi uuden organisaatiokaavion myöhemmin samana päivänä. Kantajan mukaan uusi johtaja sivuutti siten sen seikan, että yksikönpäällikön valinnasta vastanneen valintalautakunnan oli tarkoitus haastatella häntä seuraavana päivänä ja että haastattelun piti olla ratkaiseva vaihe kyseisen viran täyttämisessä, ja esitellyt asianomaisen osaston henkilöstölle yksikön uuden organisaatiokaavion, jossa kantajaa ei mainittu yksikönpäällikkönä, mikä kantajan mukaan osoittaa, että uusi johtaja oli jo päättänyt sulkea hänet pois valintamenettelystä.

26 Lisäksi kantaja väittää uuden johtajan käyttäneen asiatonta, vihamielistä, loukkaavaa ja syyllistävää kieltä mukaan lukien kokouksissa, esittäneen järjettömiä, eriskummallisia ja hämmentäviä pyyntöjä sekä arvostelleen kantajaa tämän poissa ollessa. Kantajan mukaan uusi johtaja esimerkiksi ilmoitti, ettei pankin työntekijöiden pitäisi valittaa, koska he olivat onnekkaita, kun olivat päässeet kyseisiin virkoihin ja saivat hyvää palkkaa. Lisäksi johtaja oli kantajan mukaan sanonut, ettei ollut käsittänyt johtajaksi palkkaamisensa yhteydessä, ettei hänellä ollut – toisin kuin aiemmissa viroissaan – oikeutta irtisanoa halutessaan työntekijöitä, joista ei pitänyt.

27 Kantaja kertoi myös uuden johtajan yhtäältä suosineen tiettyjä työntekijöitä – etenkin eräässä toisessa kansainvälisessä järjestössä työskennelleitä henkilöitä – helpottamalla näiden palvelukseen ottamista ja toisaalta suhtautuneen kriittisesti tai välinpitämättömästi sellaisten henkilöiden, kuten kantajan, työpanokseen, jotka olivat työskennelleet kyseisellä osastolla jo ennen uuden johtajan nimittämistä.

28 Kantelunsa lopussa kantaja pyysi, että pankki

– ensinnäkin määrää aloittamaan ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevien sisäisten sääntöjen mukaisen hallinnollisen tutkimuksen, jossa selvitetään kantelussa esitetyt tosiseikat sekä kuullaan kantajaa, tämän esittämiä todistajia ja muita henkilöitä, joilla mahdollisesti on tietoa tosiseikoista;

– toiseksi toteaa virallisesti, että kyseiset tosiseikat merkitsevät häneen ja mahdollisesti myös muihin työntekijöihin kohdistunutta työpaikkakiusaamista;

– kolmanneksi päättää aloittaa henkilöstösääntöjen 38 artiklan nojalla kurinpitomenettelyn teoista vastuussa olevaa henkilöä tai henkilöitä vastaan, erityisesti uutta johtajaa vastaan, mikäli tämä ei irtisanoudu omasta aloitteestaan;

– neljänneksi hyväksyy seuraavat vaatimukset:

  – kantajalle on myönnettävä kahden vuoden virkavapaus;

  – hänet on vakinaistettava virkavapauden päätyttyä yksikönpäällikön virkaan joko asianomaiselle osastolle tai jollekin toiselle osastolle, jos uusi johtaja jatkaa asianomaisen osaston johdossa;

  – kantajalle on tarjottava rahallinen vahingonkorvaus, jolla hyvitetään yhtäältä aineeton vahinko, joka hänelle aiheutui kantelussa mainittujen tosiseikkojen takia, ja toisaalta aineellinen vahinko, jota hänelle aiheutui siitä syystä, ettei häntä ylennetty yksikönpäälliköksi, kuten oli oletettavissa ottaen huomioon hänen saavutuksensa ja hänen nauttimansa arvostus asianomaisen osaston entisen johtajan aikana.

29 Samana päivänä 26.10.2016 kantaja teki myös käytännesääntöjen 1.5.1 kohdan mukaisen ilmoituksen, jossa hän kuvaili uuden johtajan vuosina 2015 ja 2016 harjoittamia toimintatapoja, joita henkilöstöasioiden pääosastolla ei hänen mukaansa kyseenalaistettu ja joissa oli kyse käytännesääntöjen 1.2 kohdassa tarkoitettujen yhtäläisten mahdollisuuksien estämisestä ja käytännesääntöjen 1.3 kohdassa tarkoitetusta sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä.

Tutkintamenettely

30 Ylijohtaja ja henkilöstöpäällikkö (jäljempänä henkilöstöpäällikkö) tiedusteli kantajalta 3.11.2016 päivätyllä sähköpostiviestillä, aikoiko tämä nimetä todistajia, joita kuultaisiin tutkintamenettelyn yhteydessä, ja halusiko hän laatia itse muistion, jolla uudelle johtajalle ilmoitetaan häntä koskevasta kantelusta, vai tyytyisikö hän vain esittämään huomautuksensa henkilöstöosastolla laaditusta muistiota koskevasta luonnoksesta. Kantaja ilmoitti 6.11.2016 päivätyssä vastaussähköpostissa, että ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan yhteydessä toteutettavaan tutkintamenettelyyn sovellettavien sääntöjen 3 kohdan a alakohdan ja 4 kohdan a alakohdan mukaan mainitun pääosaston tehtävänä oli laatia yksinomaisella vastuullaan muistio kantajan tekemän kantelun ja sen tueksi esitettyjen todisteiden pohjalta. Henkilöstöasioiden pääosaston juristi toimitti 9.11.2016 päivätyssä sähköpostiviestissä kantajalle kyseisen muistion ja pyysi tätä esittämään mahdolliset huomautuksensa, mistä kantaja kieltäytyi 11.11.2016 päivätyssä sähköpostiviestissä toistaen, että tällainen lähestymistapa oli vastoin sovellettavia sääntöjä, joiden mukaisesti oli henkilöstöasioiden pääosaston tehtävä laatia muistio, joka myöhemmin toimitetaan kantelun kohteena olevalle henkilölle.

31 Kantajan asianajaja otti 17.11.2016 yhteyttä pankkiin keskustellakseen mahdollisen sovintoratkaisun ehdoista.

32 Pankin pääsihteeri ja henkilöstöpäällikkö vahvistivat 18.11.2016 päivätyssä yhteisessä kirjeessä vastaanottaneensa kantajan pyynnöt, jotka esitetään tämän asianajajan edellisenä päivänä päivätyssä kirjeessä. Tässä yhteydessä he ilmoittivat kantajalle, että pankin Compliance-toimintojen osastolle oli annettu tehtäväksi tutkia kantajan väitteet. Mahdollisuudesta löytää riitaan sovintoratkaisu he totesivat, ettei pankki voinut hyväksyä kantajan pyyntöä vireillä olevien hallinnollisten menettelyiden ja väitteiden vakavuuden vuoksi. Lisäksi pääsihteeri ja henkilöstöpäällikkö totesivat pitävänsä kantajan esittämää vahingonkorvausvaatimusta ennenaikaisena, koska väitettyjen tosiseikkojen mahdollista paikkansapitävyyttä ei vielä ollut osoitettu menettelyissä.

33 Henkilöstöpäällikkö sekä henkilöstösuhteiden ja henkilöstöhallinnon yksikön päällikkö ilmoittivat kantajalle 22.11.2016 päivätyssä kirjeessä, että pankki oli päättänyt hyväksyä hänen virkavapautta koskevan hakemuksensa ajanjaksolle 1.12.2016–31.12.2018 yksinomaan sillä perusteella, joka koski kantajan aikomusta siirtyä jonkin yrityksen palvelukseen tai perustaa sellaisen itse.

34 Tutkintamenettelyä varten muodostetun tutkintakomitean kolme jäsentä nimitettiin 25.11.2016 ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan mukaisesti. Jäseniksi nimitettiin oikeustieteen professori, Luxemburgin hallituksen palveluksessa työskentelevä psykologi sekä pankin entinen, jo eläkkeelle jäänyt henkilöstöpäällikkö.

35 Kantaja toimitti 2.12.2016 henkilöstöasioiden pääosastolle niiden seitsemän todistajan nimet, joita hän halusi tutkintakomitean kuulevan, ja ilmoitti samalla tutkintakomitealle, että häntä avustaisi keskustelussa sekä hänen asianajajansa että hänen puolisonsa.

36 Kantajalle ilmoitettiin 5.12.2016, että kyseinen luettelo oli toimitettu tutkintakomitealle, joka päättäisi pyyntöön liittyvistä jatkotoimista. Samassa yhteydessä kantajaa pyydettiin nimeämään ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan mukaisesti vain yksi henkilö avustajaksi tutkintakomitean kanssa käytävään keskusteluun, ja kantajalle suositeltiin, ettei hän valitsisi täksi henkilöksi perheenjäsentä.

37 Kantaja toimitti 5.12.2016 täydentäviä asiakirjoja, kuten psykiatrin lausunnon todisteeksi siitä, että hän oli kärsinyt työuupumuksesta uuden johtajan häneen kohdistaman menettelyn vuoksi. Samana päivänä kantaja pyysi myös virallisesti, että voisi ottaa mukaan asianajajansa auttamaan oikeudellisissa kysymyksissä ja puolisonsa henkiseksi tueksi.

38 Kantajalle ilmoitettiin 9.12.2016 tutkintakomitean päätöksestä kuulla ainoastaan kolmea kantajan ehdottamista seitsemästä todistajasta ja olla sisällyttämättä asiakirja-aineistoon myöhäisen toimittamisen vuoksi tietoja, jotka kantaja oli lähettänyt 5.12.2016. Lisäksi kantajalle ilmoitettiin tutkintakomitean hyväksyneen sen, että kantajaa avustavat kaksi hänen mainitsemaansa henkilöä.

39 Kantaja riitautti 12.12.2016 tutkintakomitean menettelyä koskevan päätöksen. Myöhemmästä sähköpostiviestinnästä ilmenee lähinnä, että tutkintakomitea suostui lopulta tutkimaan 2.12.2016 toimitetut asiakirjat, että kantajalle oli annettu lupa sisällyttää asiakirja-aineistoon niiden neljän todistajan kirjalliset todistajanlausunnot, joita tutkintakomitea oli päättänyt olla kuulematta, ja että pankki ja kantaja olivat päättäneet yhteisellä sopimuksella, että tutkintakomitean pitämät kuulemiset tallennettaisiin mutta että kyseiset tallenteet tuhottaisiin pankin pääjohtajan tehtyä päätöksensä käsiteltävästä asiasta.

40 Tutkintakomitea kuuli kantajaa, uutta johtajaa sekä kolmea kantajan nimeämää todistajaa 4.1.2017. Tämän jälkeen tutkintakomitea pyysi kantajaa vastaamaan vielä yhteen kysymykseen kirjallisesti, minkä hän teki asianajajansa 8.2.2017 lähettämässä sähköpostiviestissä.

41 Kantaja oli kuitenkin osoittanut 6.2.2017 pankin pääjohtajalle ja kahdeksalle muulle EIP:ssä työskentelevälle henkilölle asianajajansa välityksellä sekä postitse että sähköpostitse kirjeen, jossa hän halusi ilmiantaa EIP:n ilmoittamispolitiikan toiminnassa esiin tulleita häiriöitä, koska hän ei ollut vielä saanut vastausta tekemäänsä ilmoitukseen uuden johtajan toimintatavoista, jotka hänen mielestään merkitsivät yhdenvertaisten mahdollisuuksien vaarantamista ja sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Kirjeensä lopussa kantaja pyysi pankin pääjohtajaa aloittamaan kyseisen ilmoituksen tutkinnan ja toteuttamaan tarvittavat turvaamistoimet tai lopulliset toimet 1.3.2017 mennessä. Kantaja katsoi, että muussa tapauksessa hänen olisi saatettava asia Euroopan oikeusasiamiehen käsiteltäväksi ilmoittamispolitiikan III.2 kohdan d alakohdan mukaisesti.

Tutkintakertomus

42 Tutkintakomitea hyväksyi 15.3.2017 kertomuksensa (jäljempänä kertomus), jossa se totesi, että kaikista kantajan kantelussa esittämistä tosiseikoista kahta tekoa voitiin objektiivisesti arvioituna pitää työpaikkakiusaamisena: nimittäin sitä, ettei uusi johtaja ollut antanut asianmukaista kirjallista vastausta kantajan pyyntöihin määritellä hänen uusi tehtävänsä asianomaisella osastolla, ja sitä, että uusi johtaja oli laiminlyönyt velvollisuutensa määrittää yhdessä kantajan kanssa tämän tavoitteet vuotta aiemmin. Lisäksi tutkintakomitea katsoi, että tämän työpaikkakiusaamista merkitsevän toiminnan vaikutusta pahensi se, ettei uusi johtaja ollut kyennyt ilmoittamaan kantajalle asianmukaisesti tiettyjen tehtävien jakamisesta tai antamaan tälle selkeitä tietoja.

43 Tutkintakomitea tarkasteli yksitellen kantajan kantelussa esittämät seikat, muttei katsonut tämän tuomion edellisessä kohdassa mainittuja seikkoja lukuun ottamatta, että ne merkitsivät työpaikkakiusaamista.

44 Kantajan johtaman kolmen hengen ryhmän lakkauttamisesta tutkintakomitea totesi erityisesti, että siihen oli varauduttu asianomaisen osaston organisaatiouudistusta koskevassa suunnitelmassa, jonka pankin johtokunta oli hyväksynyt. Yksikönpäällikön viran täyttämisestä tutkintakomitea puolestaan totesi, että uusi johtaja oli aloittanut valintamenettelyn, vaikka EIP:ssä johtajat voivat nimittää yksikönpäälliköitä ilman valintamenettelyä ja valintalautakuntaa. Näin ollen tutkintakomitea katsoi, että vaikka oli valitettavaa, että uusi johtaja oli julkaissut osaston uuden organisaatiokaavion sitä päivää edeltäneenä päivänä, jona kantajaa haastateltiin kyseistä yksikönpäällikön virkaa varten, tätä toimintaa ei voitu pitää sääntöjenvastaisena, etenkin kun otetaan huomioon, että kantaja ei tullut toiseksi kyseisessä valintamenettelyssä ja että valintalautakunta oli perustellut päätöksensä olla valitsematta kantajaa sillä, miten tämä oli suoriutunut haastattelussa. Tutkintakomitea katsoi siten, ettei tässä yhteydessä ollut kyse työpaikkakiusaamisesta.

45 Siltä osin kuin on kyse väitteestä, jonka mukaan uusi johtaja oli kyseenalaistanut kantajan aseman ryhmänjohtajana asianomaisella osastolla sekä hänelle hierarkkiseen asemaansa vuoksi kuuluneen toimivallan määrittää tavoitteita ja arvioida kyseisen ryhmän kolmen jäsenen suoritusta, tutkintakomitea katsoi, että vaikka uuden johtajan kysymykset ja kritiikki olivat asiattomia, kyse näyttää olleen yhdestä kerrasta eikä niitä siten voida pitää työpaikkakiusaamisena.

46 Tutkintakomitea katsoi kantajan tehtävänkuvan määrittämisestä asianomaisella osastolla organisaatiouudistuksen jälkeen, että uudella johtajalla oli kantajan esimiehenä velvollisuus reagoida kantajan huolenaiheisiin. Tutkintakomitean mukaan se, ettei kantajan uutta asemaa ja vuotuisia tavoitteita ollut määritelty täsmällisesti, oli paitsi osoitus huonosta hallinnosta (poor management), mutta myös heikensi tällaisen toiminnan kohteeksi joutuneen henkilön itsetuntoa ja itseluottamusta, vaikka kyseinen henkilö oli nimenomaisesti pyytänyt useita kertoja neuvoa ja tarkkoja ohjeita. Tässä tilanteessa tutkintakomitea totesi, että kantajan tehtävänkuvausta ja hänelle asetettuja tavoitteita koskevien tietojen jättäminen toimittamatta ajoissa merkitsi työpaikkakiusaamista.

47 Siitä tosiseikasta, että uusi johtaja oli antanut muiden henkilöiden hoidettavaksi tehtäviä, jotka olivat aiemmin kuuluneet kantajalle ja joita kantaja aiemmin hoiti edellisen johtajan välittömässä alaisuudessa, tutkintakomitea totesi, että oli epäselvää, missä määrin kyseisiä tehtäviä oli tosiasiallisesti annettu muille henkilöille. Tutkintakomitea piti asianmukaisen viestinnän puuttumista esimiesten ja alaisten välillä osoituksena huonosta hallinnosta (poor management), muttei katsonut sen täyttävän työpaikkakiusaamisen määritelmää huolimatta siitä, että se saattoi pahentaa kantajan tehtävänkuvauksen ja hänelle asetettujen tavoitteiden määrittelemättä jättämiseen liittyvän työpaikkakiusaamisen vaikutusta.

48 Väitteestä, jonka mukaan uusi johtaja oli pimittänyt tietoja, tutkintakomitea totesi, että tällainen toiminta on valitettavaa, muttei katsonut sen merkitsevän työpaikkakiusaamista.

49 Siitä, ettei uusi johtaja ollut vastannut kantajan sähköpostiviesteihin ja kysymyksiin tai esittänyt näkemystään niistä, tutkintakomitea huomautti, että uusi johtaja oli järjestänyt useita kokouksia, joihin kantaja oli osallistunut, eikä se näin ollen voinut todeta, että kantaja oli yritetty syrjäyttää. Tutkintakomitea katsoi näin ollen, ettei edellä mainittua menettelyä voitu pitää työpaikkakiusaamisena.

50 Sen osalta, että uusi johtaja oli suunnitellut määräävänsä kantajan lääkärintarkastukseen, joka on pankin käytettävissä oleva perusteltu keino hallinnoida pitkiä sairauslomia, tutkintakomitea totesi, että uusi johtaja ei ollut toteuttanut kyseistä suunnitelmaa, koska hän ei ollut lopulta vaatinut kantajaa käymään lääkärintarkastuksessa. Näin ollen tutkintakomitea totesi, ettei kyseinen menettely merkinnyt työpaikkakiusaamista.

51 Siltä osin kuin on kyse kantajan tavoitteiden vahvistamisesta tämän sairausloman aikana, tutkintakomitea huomautti, että pankin työterveysyksikkö oli suositellut uudelle johtajalle ja asiaankuuluvan jaoston päällikölle, etteivät nämä ottaisi kyseisen asian osalta yhteyttä kantajaan tämän sairausloman aikana, ja katsoi siten, ettei kyse ollut työpaikkakiusaamisesta. Kantaja ei voinut myöskään moittia pankkia siitä, että hänen tehtävänsä täyttämiseksi oli julkaistu hakuilmoitus, koska hän oli pitkällä sairauslomalla.

52 Väitteestä, jonka mukaan uusi johtaja oli käyttänyt vihamielistä kieltä, tutkintakomitea katsoi, ettei kantaja ollut toimittanut riittävää näyttöä tämän väitteensä tueksi, etenkin kun otetaan huomioon uuden johtajan kantajalle osoittamien sähköpostiviestien ystävällinen, jopa kohtelias sävy.

53 Epäasiallisesta arvostelusta, jota uusi johtaja kantajan mukaan kohdisti häneen, tutkintakomitea katsoi, ettei kyseisissä toteamuksissa ollut kyse työpaikkakiusaamisesta. Siitä, että uusi johtaja oli keskeyttänyt ennenaikaisesti pankin varapääsihteerin, kantajan ja itsensä välisen kokouksen, tutkintakomitea katsoi, että uusi johtaja saattoi kantajan kokouksessa esittämien yleisluontoisten kysymysten perusteella ajatella, ettei kantaja ollut valmistautunut riittävän hyvin kyseiseen aiheeseen. Koska näin tapahtui vain yhden kerran (a single event), tutkintakomitea ei voinut pitää tekoa työpaikkakiusaamisena.

54 Tutkintakomitea hylkäsi perusteettomina myös ne kantajan väitteet, jotka koskivat uuden johtajan kantajalle esittämiä väitettyjä tietopyyntöjä, joiden kohteesta uusi johtaja ei esittänyt kantajan mukaan riittäviä tietoja tai jotka eivät olleet kiireellisiä. Tutkintakomitea piti samalla tavoin perusteettomina kantajan väitteitä, jotka koskivat uuden johtajan muiden työntekijöiden edessä esittämiä toteamuksia yhtäältä kantajasta henkilönä ja toisaalta pankin työoloista.

55 Siitä, että pyrkiessään täyttämään asianomaisen osaston osaamisvajetta uusi johtaja otti uusia työntekijöitä palvelukseen ulkopuolelta ja keskitti huomionsa juuri näihin henkilöihin silläkin uhalla, että näissä tehtävissä pidempään toimineet kokivat tulleensa syrjityiksi, tutkintakomitea katsoi, että vaikka uusi johtaja ei ollut kyennyt selittämään tilannetta riittävän selvästi henkilöstölle, hänen menettelynsä ei merkinnyt työpaikkakiusaamista.

56 Tutkintakomitea katsoi, että kantajalle oli aiheutunut ja aiheutui edelleen kärsimystä ammatillisen tilanteensa johdosta, ja se totesi näin ollen, että uutta johtajaa voitiin arvostella heikoista johtamis- ja viestintätaidoista. Vaikka uuteen johtajaan kohdistui merkittäviä paineita, koska hänen oli toteutettava asianomaisella osastolla merkittävä organisaatiouudistus varmistaen samalla päivittäisten toimintojen jatkuvuus, tutkintakomitea katsoi, että uusi johtaja oli tietoinen siitä, että kantaja oli tyytymätön menetettyään asemansa ryhmänvetäjänä, ja hänen olisi näin ollen pitänyt nähdä sitäkin enemmän vaivaa selventääkseen kantajan uutta tehtävänkuvaa asianomaisella osastolla. Kantajan mukaan uusi johtaja ei ollut toimittanut hänelle uutta tehtävänkuvausta ennen sairausloman alkamista. Tutkintakomitean mukaan uuden johtajan johtamistyyli ja penseä suhtautuminen kantajaa kohtaan heikensivät kantajan itsetuntoa, itseluottamusta ja työtehoa.

57 Kertomuksen lopussa tutkintakomitea suositteli, että pankin pääjohtaja vaatii yhtäältä uutta johtajaa esittämään kantajalle kirjallisesti virallisen kirjallisen anteeksipyynnön ja toisaalta kehottaa uutta johtajaa huomioimaan asenteensa vaikutuksen muihin työntekijöihin ja hakeutumaan siten EIP:n järjestämään ammatilliseen valmennukseen, joka auttaisi häntä tulemaan tosiasiallisesti tietoiseksi johtamis- ja/tai viestintätyylinsä vaikutuksesta ja oppimaan suhtautumaan alaisiinsa aiempaa empaattisemmin.

58 Tutkintakomitea lisäsi vielä, että pankin pääjohtaja voisi esittää toiveen virallisen kurinpitomenettelyn aloittamisesta ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan mukaisesti, mikäli uusi johtaja ei toteuta edellä mainittuja toimenpiteitä tai hänestä tehdään kolmen vuoden sisällä pankin pääjohtajan päätöksen antamisesta uusi kantelu, jonka tutkintakomitea toteaa perustelluksi.

Riidanalainen päätös ja sen täytäntöönpanotoimet

59 EIP:n pääjohtaja ilmoitti kantajalle 20.3.2017 tekemällään päätöksellä (jäljempänä riidanalainen päätös), että tutkintamenettely oli päättynyt, luovutti hänelle tutkintakomitean kertomuksen ja kertoi hänelle samalla ilmoittaneensa uudelle johtajalle, että tätä vastaan aloitettaisiin kurinpitomenettely jos tästä tehdään myöhemmin uusi kantelu, jonka tutkintakomitea katsoo olevan perusteltu. Lisäksi pääjohtaja ilmoitti kantajalle pyytäneensä uutta johtajaa esittämään tälle virallisen anteeksipyynnön aiheuttamastaan kärsimyksestä ja antaneensa henkilöstöosaston tehtäväksi selvittää mahdollisuudet järjestää uudelle johtajalle ammatillista valmennusta johtamis- ja viestintätyylistään.

60 Kantaja kiisti riidanalaisen päätöksen laillisuuden 23.3.2017 päivätyssä kirjeessä, joka oli osoitettu EIP:n pääjohtajalle ja josta kantaja lähetti myös kopion sähköpostitse EIP:n pääjohtajalle, EIP:n pääsihteerille, henkilöstösuhteiden ja henkilöstöhallinnon yksikön päällikölle sekä henkilöstösuhteiden ja työhyvinvoinnin jaoston päällikölle, painottaen yhtäältä sitä, että päätös perustui työpaikkakiusaamisen käsitteen virheelliseen tulkintaan sekä riidanalaisten tosiseikkojen hajanaiseen ja osittain ristiriitaiseen tai jopa virheelliseen arviointiin, ja toisaalta sitä, että uudelle johtajalle päätöksessä määrätty seuraamus oli riittämätön, kun otetaan huomioon käsiteltävässä asiassa esillä olevien tekojen vakavuus. Kantaja pyysi lisäksi, että EIP:n yksiköt toimittavat hänelle uuden johtajan kirjallisen anteeksipyynnön 25.4.2017 mennessä ja tekevät hänelle tarjouksen mahdollisen korvauksen maksamisesta hänelle aiheutuneesta aineellisesta vahingosta ja henkisestä kärsimyksestä.

61 Henkilöstöpäällikkö sekä henkilöstösuhteiden ja henkilöstöhallinnon yksikön päällikkö vastasivat kantajan asianajajan 8.3.2017 päivättyyn sähköpostiviestiin yhdessä allekirjoittamallaan, 10.4.2017 päivätyllä kirjeellä, jossa he ilmoittivat kantajalle, että ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan mukainen ilmoitusmenettely oli vireillä, minkä takia kantajan pyyntöä sovintoratkaisun etsimisestä riitaan ei voitu tässä vaiheessa ottaa huomioon. Samassa yhteydessä kirjeen allekirjoittajat huomauttivat lisäksi, että kantajan asianajaja oli osoittanut tämän tuomion 41 kohdassa mainitun, 6.2.2017 päivätyn kirjeensä lukuisille henkilöille siitä huolimatta, että kirjeen aihe oli erittäin luottamuksellinen ja saattoi vahingoittaa yhden EIP:n työntekijän ammatillista mainetta. He ilmoittivat kantajan asianajajalle, että tämä menettely saattoi merkitä tutkintamenettelyn salassapitoa koskevien

perustavanlaatuisten sääntöjen rikkomista ja että siitä oli saattanut aiheutua vahinkoa menettelyyn osallistuneille kantajan kollegoille. Näin ollen kantajan asianajajalle ilmoitettiin, että pankki aikoi tutkia oikeudelliset mahdollisuudet asian saattamiseksi Luxemburgin viranomaisten käsiteltäväksi tilanteen korjaamista varten sekä toimiin ryhtymiseksi pankin sisällä.

62 Kantajan asianajaja pyysi 13.4.2017 päivätyssä kirjeessä henkilöstöpäällikköä ensinnäkin peruuttamaan virallisesti 25.4.2017 mennessä 10.4.2017 päivätyssä kirjeessä esittämänsä uhkauksen ryhtyä sisäisiin toimiin kantajaa vastaan salassapitovelvollisuuden väitetyn rikkomisen perusteella, toiseksi käynnistämään kurinpitomenettelyn uutta johtajaa vastaan sillä perusteella, ettei tämä ollut vieläkään esittänyt anteeksipyyntöä hänelle määrätyn seuraamuksen mukaisesti ja kolmanneksi esittämään tarjouksen kantajalle aiheutuneista vahingoista maksettavasta korvauksesta, joka vastaisi määrältään yhden vuoden palkkaa.

63 Pankki toimitti kantajalle 9.5.2017 päivätyllä kirjeellä 3.5.2017 päivätyn kirjeen, jossa uusi johtaja ensinnäkin ilmoitti kantajalle olevansa ”hyvin pahoillaan kärsimyksestä, joka hänelle oli aiheutunut siitä, että hän määritteli vuoden 2015 tavoitteet ja tämän uuden aseman [asianomaisella] osastolla epäselvästi”, toiseksi pyysi kantajaa hyväksymään tutkintakomitean päätelmät, joissa työpaikkakiusaaminen todetaan ja kolmanneksi kertoi toivovansa, että he pystyisivät ikävästä tapahtumasta huolimatta ”luomaan perustan hedelmälliselle ja myönteiselle yhteistyölle jatkossa”. Samassa 9.5.2017 päivätyssä kirjeessä kantajalle ilmoitettiin myös, että uusi johtaja oli aloittanut ammatillisen valmennuksen, johon riidanalaisessa päätöksessä oli viitattu.

64 Kantaja esitti 2.6.2017 päivätyllä kirjeellä henkilöstösääntöjen 41 artiklan nojalla sovittelupyynnön, jossa hän pyysi sovittelukomiteaa kumoamaan osittain riidanalaisen päätöksen siltä osin kuin siinä vähäteltiin virheellisesti asianomaiseen työpaikkakiusaamiseen liittyvien tosiseikkojen vakavuutta ja määrättiin tapaukseen nähden liian kevyitä seuraamuksia. Lisäksi kantaja vaati, että hänelle maksetaan ensinnäkin 121 992 euroa korvauksena kyseisestä työpaikkakiusaamisesta aiheutuneesta vahingosta, toiseksi 25 000 euroa korvauksena hallinnon virheistä aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä ja kolmanneksi 25 000 euroa korvauksena vahingosta, joka aiheutui siitä, että henkilöstöpäällikkö ei väitetysti noudattanut ilmoittamismenettelyn riippumattomuutta ja siitä, että häntä uhkailtiin tai peloteltiin 10.4.2017 päivätyssä kirjeessä.

Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset

65 Kantaja nosti käsiteltävänä olevan kanteen unionin yleisen tuomioistuimen kirjaamoon 15.5.2017 toimittamallaan kannekirjelmällä.

66 Kantaja vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– kumoaa riidanalaisen päätöksen osittain

– velvoittaa EIP:n maksamaan hänelle 121 992 euroa, 25 000 euroa ja 25 000 euroa korvauksena hänelle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä

– velvoittaa EIP:n korvaamaan oikeudenkäyntikulut.

67 EIP vaatii, että unionin yleinen tuomioistuin

– hylkää kanteen

– velvoittaa kantajan korvaamaan oikeudenkäyntikulut kokonaisuudessaan.

68 Koska asianosaiset eivät pyytäneet unionin yleisen tuomioistuimen työjärjestyksen 106 artiklan 1 kohdan mukaisesti istunnon järjestämistä asianosaisten kuulemiseksi, unionin yleinen tuomioistuin (ensimmäinen jaosto) päätti työjärjestyksensä 106 artiklan 3 kohdan nojalla ratkaista asian ilman asian käsittelyn suullista vaihetta, koska se katsoo, että sillä on asiakirja-aineiston perusteella riittävät tiedot.

Oikeudellinen arviointi

Alustavat huomautukset pankissa sovellettavista palvelussuhteen ehdoista ja pankkiin kohdistuvia kanteita koskevan oikeudenkäyntiä edeltävän menettelyn noudattamisesta

69 Aivan aluksi on muistutettava, ettei pankin työntekijöihin sovelleta Euroopan unionin virkamiehiin sovellettavia henkilöstösääntöjä, joista säädetään 29.2.1968 annetussa neuvoston asetuksessa (ETY, Euratom, EHTY) N:o 259/68, sellaisena kuin se on viimeksi muutettuna 22.10.2013 annetulla Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU, Euratom) N:o 1023/2013 (jäljempänä EU:n henkilöstösäännöt), eikä SEUT 270 ja SEUT 336 artiklassa tarkoitettuja Euroopan unionin muuhun henkilöstöön sovellettavia palvelussuhteen ehtoja.

70 Pankin työntekijöihin sovelletaan muita säännöksiä, nimittäin EU- ja EUT-sopimusten liitteenä olevan pöytäkirjan N:o 5 7 artiklan 3 kohdan h alakohdan nojalla annetun pankin työjärjestyksen 31 artiklan nojalla hyväksyttyjä henkilöstösääntöjä.

71 Toisin kuin 1.7.2013 hyväksyttyjä sääntöjä edeltäneessä tilanteessa (tuomio 27.4.2012, De Nicola v. EIP, T-37/10 P, EU:T:2012:205, 75 kohta, ja tuomio 19.7.2017, Dessi v. EIP, T-510/16, ei julkaistu, EU:T:2017:525, 21–34 kohta) nykyisten henkilöstösääntöjen 41 artiklassa säädetään pankkia koskevien kanteiden yhteydessä noudatettavasta oikeudenkäyntiä edeltävästä menettelystä, ettei pankkia vastaan voida nostaa kannetta kyseisen säännöksen nojalla ennen sovittelumenettelyn järjestämistä.

72 Kantaja väittää – kuten hän oli ilmoittanut pankin pääjohtajalle 14.6.2017 päivätyssä kirjeessä – ettei EIP ollut nimennyt käsiteltävässä asiassa sovittelukomitean jäsentä henkilöstösääntöjen 41 artiklassa säädetyssä viikon määräajassa, joka alkoi kulua 2.6.2017, jolloin kantaja esitti sovittelupyynnön.

73 Pankin pääjohtaja myönsi 26.7.2017 päivätyssä vastauskirjeessään, ettei ollut tehnyt nimitystä asetetussa määräajassa, mutta hän väitti, että kyseinen viikon määräaika oli vain suuntaa-antava eikä se, ettei pankki ollut nimennyt sovittelukomitean jäsentä, täyttänyt toista henkilöstösääntöjen 41 artiklassa mainitusta kahdesta perusteesta, joiden täyttyessä sovittelumenettelyn voidaan katsoa epäonnistuneen. Pankki ei kuitenkaan ole riitauttanut oikeudenkäyntivaiheessa sitä, että esillä oleva kanne otetaan tutkittavaksi sillä perusteella, että mainitussa artiklassa tarkoitettua sovittelumenettelyä ei noudatettu.

74 Tältä osin on todettava, että koska se, ettei pankki nimitä yhtä sovittelukomitean jäsentä, jonka pitäisi seuraavaksi valita komitean kolmas jäsen yhdessä kantajan nimittämän jäsenen kanssa, on esteenä sille, että sovittelukomitea on perustettu säännönmukaisesti, on katsottava, että sovittelumenettely epäonnistui, koska pankki ei nimittänyt kyseistä jäsentä henkilöstösääntöjen 41 artiklassa tarkoitetussa viikon määräajassa.

75 Kun otetaan huomioon riidanalaisen päätöksen kumoamista ja siihen liittyviä vahingonkorvauksia koskevat vaatimukset, käsiteltävässä asiassa on todettava, että kanteen nostamisen ajankohtana sovittelumenettely oli tosiasiallisesti epäonnistunut, koska pankki ei ollut nimittänyt omaa jäsentään sovittelukomiteaan henkilöstösääntöjen 41 artiklassa asetetussa määräajassa. Tästä seuraa, että kantaja oli tosiasiallisesti vienyt vaatimuksiinsa liittyvän riita-asian sovittelumenettelyyn ennen kanteen nostamista, eikä kannetta siten ole missään tapauksessa nostettu ennenaikaisesti.

76 Näiden täsmennysten jälkeen on seuraavaksi tarkasteltava riidanalaisen päätöksen kumoamista sekä vahingonkorvauksia koskevia vaatimuksia.

Riidanalaisen päätöksen osittaista kumoamista koskevat vaatimukset

77 Kantaja täsmentää aluksi, että hänen vaatimuksensa riidanalaisen päätöksen kumoamisesta koskevat kyseistä päätöstä vain siltä osin kuin pankin pääjohtaja ensinnäkin kieltäytyi katsomasta, että kantajan mainitsemat käytännöt, jotka mainitaan kertomuksen 20–25, 31, 34, 46, 50 ja 51 kohdassa (jäljempänä edelleen riidanalaiset teot), merkitsevät työpaikkakiusaamista, toiseksi kieltäytyi aloittamasta kurinpitomenettelyä uutta johtajaa vastaan ja kolmanneksi määräsi, että riidanalainen päätös on pidettävä ehdottoman luottamuksellisena pankin varapääjohtajien osalta.

78 Näin ollen kantaja vetoaa kumoamisvaatimustensa tueksi kolmeen kanneperusteeseen, jotka koskevat

– oikeudellisia virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä edelleen riidanalaisia tekoja arvioitaessa;

– oikeudellista virhettä, joka liittyy siihen, ettei uutta johtajaa vastaan aloitettu kurinpitomenettelyä;

– oikeudellisia virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä siltä osin kuin kantaja velvoitettiin uhrina pitämään riidanalainen päätös luottamuksellisena.

Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee oikeudellisia virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä edelleen riidanalaisten tekojen määrittelyssä

79 Ensimmäisessä kanneperusteessa, joka on jaettu kahteen osaan, kantaja väittää yhtäältä, että tutkintakomitea teki oikeudellisen virheen todetessaan, että tiettyjen edelleen riidanalaisten tekojen olisi pitänyt olla toistuvia, jotta ne olisi voitu määritellä työpaikkakiusaamiseksi, ja toisaalta, että toisin kuin kertomuksessa todetaan, tietyt edelleen riidanalaiset teot merkitsivät objektiivisesti arvioituna työpaikkakiusaamista.

– Ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa

80 Kantaja väittää ensimmäisen kanneperusteensa ensimmäisen osan tueksi, että kertomuksen 25, 34 ja 46 kohdassa esitetyt ja pankin pääjohtajan riidanalaisessa päätöksessä vahvistetut toteamukset ovat virheellisiä, koska kieltäytyessään katsomasta, että kyseisissä kohdissa mainitut käytännöt merkitsevät työpaikkakiusaamista, tutkintakomitea tyytyi vain toteamaan, että kyseiset käytännöt olivat kertaluonteisia.

81 Kantaja kuitenkin väittää, että käytännesääntöjen 3.6.1 kohdan mukaisesti toistuvuuden vaatimus ei tarkoita sitä, että täysin samanlaisen teon olisi toistuttava useita kertoja, vaan kyse on siitä, että vihamielinen toiminta ilmenee useita kertoja riittävän pitkän ajan kuluessa useina eri tekoina tai käytäntöinä, joiden ei välttämättä tarvitse olla samanlaisia. Päinvastainen tulkinta johtaisi kantajan mukaan sellaiseen absurdiin lopputulokseen, että lukuisten vihamielisten tekojen kohteena olevan henkilön ei katsota joutuneen työpaikkakiusaamisen uhriksi vain sen takia, että kyseiset teot eivät ole joka kerta täysin identtisiä.

82 Kantaja väittää, että pankin pääjohtaja teki oikeudellisen virheen todetessaan riidanalaisessa päätöksessä, että nimittely, tietojen pimittäminen ja sanalliset hyökkäykset, joita tarkastellaan kertomuksen 25, 34 ja 46 kohdassa, eivät merkitse työpaikkakiusaamista eivätkä myöskään pahentaneet kertomuksessa todettua työpaikkakiusaamista.

83 Kantaja huomauttaa toissijaisesti, että nimittelyä, jonka kohteeksi hän väittää joutuneensa, tapahtui myös vuoden 2016 huhti- ja kesäkuussa. Näin ollen pankin pääjohtaja teki hänen mielestään ilmeisen arviointivirheen hyväksyessään tutkintakomitean toteamuksen siitä, että nimittelyä oli esiintynyt vain yhden ainoan kerran.

84 Pankki vaatii, että ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa hylätään perusteettomana. Pankki korostaa, että toisin kuin kantaja väittää, käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa, joka koskee ihmisarvoista kohtelua työpaikalla, olevassa työpaikkakiusaamisen määritelmässä edellytetään sen lisäksi, että moitittu teko on ollut toistuvaa ”riittävän pitkän ajanjakson aikana”, myös sitä, että ilmoitetut teot ovat ”epäasiallisia” ja toteutettu ”kohtuuttomalla tavalla”, kuten EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa tarkoitettua työpaikkakiusaamisen käsitettä koskevassa oikeuskäytännössä on todettu. Lisäksi pankki väittää, että käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa mainittu ”toistuvuuden” edellytys koskee samantyyppisiä tekoja, joita on havaittu useaan otteeseen ja joita niiden toistuvuuden takia voidaan pitää kohtuuttomina. Pankki katsoo tältä osin, että kantajan näkemys on ristiriidassa oikeuskäytännön kanssa ja johtaisi siihen, että objektiivisesti erilaisten ja eri aikoina tapahtuneiden tekojen katsottaisiinkin liittyvän samaan työpaikkakiusaamiseen.

85 Joka tapauksessa pankki katsoo, etteivät edelleen riidanalaiset teot muodosta yhtä kokonaisuutta. Se katsoo päinvastoin, että juuri kyseisten käytäntöjen erillisyys ja keskinäinen eroavaisuus estivät toteamasta käsiteltävässä asiassa, että kaikki käytännöt merkitsivät samaa työpaikkakiusaamista.

86 Kantajan toissijaisesti esittämästä väitteestä pankki toteaa, ettei tämä väite perustu tosiseikkoihin, koska pankin mukaan uusi johtaja oli arvostellut kantajaa kolmannen osapuolen kuullen vain kerran.

87 Alustavana huomautuksena unionin yleinen tuomioistuin toteaa, että käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa olevan määritelmän mukaan työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan ”melko pitkän ajan kuluessa tapahtuvia toistuvia vihamielisiä tai sopimattomia toteamuksia, menettelyjä tai toimia, joita yksi tai useampi työntekijä ilmaisee tai osoittaa jotakin toista työntekijää kohtaan”. Kyseinen käytännesääntöjen säännös on luettava yhdessä ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevaan politiikkaan sisältyvän säännöksen kanssa, jossa käsitellään kiusaamisen määritelmää ja jonka sanamuodon mukaan sillä, onko ”kyseessä oleva käyttäytyminen tahallista vai ei, ei ole merkitystä[, koska] ratkaiseva periaate on, että kiusaaminen ja pelottelu ovat ei-toivottua käyttäytymistä, jota ei voida hyväksyä ja joka vahingoittaa sen kohteena olevan itsetuntoa ja itseluottamusta” (tuomio 10.7.2014, CG v. EIP, F-103/11, EU:F:2014:185, 68 kohta).

88 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa annetun työpaikkakiusaamisen määritelmän, luettuna yhdessä käytännesääntöjen 3.6.1 kohdan kanssa, mukaisesti pankin työntekijän sanat, menettelytavat tai toimet toista työntekijää kohtaan ovat työpaikkakiusaamista, kun ne ovat objektiivisesti johtaneet henkilön itsetunnon tai itseluottamuksen vahingoittamiseenne (tuomio 10.7.2014, CG v. EIP, F-103/11, EU:F:2014:185, 69 kohta).

89 Käytännesääntöjen 3.6.1 kohtaan sisältyvän työpaikkakiusaamisen määritelmän mukaan vihamielisten tai sopimattomien sanojen, menettelytapojen tai tekojen on oltava toistuvia ja tapahduttava lisäksi ”melko pitkän ajan kuluessa”, jotta ne täyttäisivät kyseisen määritelmän. Tällä tavalla tarkasteltuna kyseinen määritelmä vastaa analogisesti EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa annettua määritelmää, jonka mukaisesti työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan kyseisten henkilöstösääntöjen soveltamisalaan kuuluvien virkamiesten ja muun henkilöstön osalta sopimatonta käytöstä, joka ilmenee puheina, tekoina, eleinä tai kirjoituksina, joiden esiintyminen on pysyvää, toistuvaa tai järjestelmällistä, mikä edellyttää, että työpaikkakiusaamisella on ymmärrettävä tarkoitettavan menettelyä, joka kestää välttämättä tietyn aikaa ja edellyttää toistuvia tai jatkuvia toimia, jotka ovat tahallisia eivätkä siis tahattomia (ks. tuomio 13.12.2017, HQ vs. CPVO, T-592/16, EU:T:2017:897, 101 kohta ja tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 76 ja 77 kohta).

90 Näin ollen tätä EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklaa koskevassa oikeuskäytännössä tehtyä viittausta ”menettelyyn, joka kestää välttämättä tietyn aikaa ja edellyttää toistuvia tai jatkuvia toimia, jotka ovat tahallisia eivätkä tahattomia”, voidaan soveltaa analogisesti myös pankin työntekijöihin sovellettavan työpaikkakiusaamisen käsitteen soveltamiseksi (ks. analogisesti Euroopan keskuspankin (EKP) kurinpitojärjestelmää käsittelevä tuomio 17.3.2015, AX v. EKP, F-73/13, EU:F:2015:9, 103 kohta).

91 Tässä yhteydessä on syytä huomauttaa, että työpaikkakiusaamisen käsite eroaa sukupuolisen häirinnän käsitteestä, jolla käytännesääntöjen 3.6.2 kohdan mukaan tarkoitetaan ”sukupuolisesti värittyneitä ehdotuksia tai pyyntöjä, joita niiden kohteeksi joutunut henkilö ei selvästikään halua, taikka sukupuolisesti värittyneitä puheita, eleitä tai tekoja, jotka luovat selvästi ikävän tunnelman” (ks. analogisesti myös EU:n virkamiehiin ja muuhun henkilöstöön sovellettavien henkilöstösääntöjen 12 a artiklan 4 kohta).

92 Sukupuolisen häirinnän toteaminen ei nimittäin välttämättä edellytä, että ei-toivottu, sukupuolisesti värittynyt teko tai teot ovat toistuvia, kun taas työpaikkakiusaaminen todetaan sillä perusteella, että sen katsotaan muodostuvan useiden tekojen kokonaisuudesta, eikä yksittäinen teko lähtökohtaisesti riitä sen toteamiseksi. Tästä syystä se, että työntekijä on saattanut tahattomasti käyttää sopimatonta sävyä kokouksissa tai keskusteluissa toisen työntekijän kanssa, ei lähtökohtaisesti täytä työpaikkakiusaamisen käsitteen tunnusmerkkejä (ks. analogisesti tuomio 17.9.2014, QC v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 95 kohta).

93 Edellytys, jonka mukaan työpaikkakiusaamisen toteaminen riippuu – kuten pankki esittää käsiteltävässä asiassa – siitä, ovatko teot toistuvia ja keskenään identtisiä tai samantyyppisiä, olisi kuitenkin ristiriidassa tämän ajallisesti jatkuvan menettelyn käsitteen kanssa. Tällaisen menettelyn lopputuloksena työpaikkakiusaaminen voi määritelmän mukaisesti olla tulosta sellaisten erilaisten, yhden pankin työntekijän toiseen työntekijään kohdistamien tekojen muodostamasta kokonaisuudesta, jotka eivät erikseen tarkasteltuina välttämättä olisi itsessään työpaikkakiusaamista mutta joiden voitaisiin yhdessä ja tietyssä asiayhteydessä arvioituina katsoa, esimerkiksi näiden tekojen toistumisesta tietyn ajan kuluessa johtuen, vahingoittaneen kyseisten tekojen kohteena olevan toisen työntekijän itsetuntoa ja itseluottamusta käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

94 Arvioitaessa sitä, merkitsevätkö kantajan esiin tuomat teot työpaikkakiusaamista vai eivät, on siten tarkasteltava kyseisiä tosiseikkoja sekä erikseen että yhdessä osana sitä yleistä ilmapiiriä, jonka yhden työntekijän toiseen kohdistamat teot luovat (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 17.9.2014, QC v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 81 ja 128 kohta)

95 Toisin kuin tutkintakomitea katsoi muun muassa kertomuksensa 25, 34 ja 46 kohdassa, pelkästään siitä, että väitetty teko on havaittu vain yhden kerran, ei siis voida päätellä, ettei väitetty teko ole käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa tarkoitettua työpaikkakiusaamista. Tutkintakomitean olisi sen sijaan pitänyt tutkia, oliko kyseinen teko joko erikseen tai yhdessä muiden tekojen kanssa voinut vahingoittaa objektiivisesti kyseisten tekojen kohteena olevan toisen työntekijän itsetuntoa ja itseluottamusta käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa tarkoitetulla tavalla.

96 Ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa on siten hyväksyttävä, koska pankin pääjohtaja hyväksyi riidanalaisessa päätöksessä tutkintakomitean arvioinnin ja edellytti näin ollen virheellisesti, että täyttääkseen työpaikkakiusaamisen tunnusmerkit teon oli toistuttava identtisenä, ottamatta huomioon eri tekojen yhteisvaikutusta tällaisten tekojen kohteeksi joutuvan henkilön itsetuntoon ja itseluottamukseen.

– Ensimmäisen kanneperusteen toinen osa

97 Kantaja väittää ensimmäisen kanneperusteen toisessa osassa, että EIP teki ilmeisen arviointivirheen kieltäytyessään toteamasta, että edelleen riidanalaiset teot merkitsivät työpaikkakiusaamista. Vastauskirjelmässä kantaja viittaa kuitenkin kahdeksaan käytäntöön, jotka kuuluvat edelleen riidanalaisiin tekoihin ja joita ei kantajan mukaan virheellisesti todettu riidanalaisessa päätöksessä työpaikkakiusaamiseksi. Kantaja korostaa myös, että asianomaisen osaston organisaatiouudistus ei voinut mitenkään oikeuttaa työpaikkakiusaamista tämän uudistuksen toteuttamista varten.

98 Pankki vaatii, että ensimmäisen kanneperusteen toinen osa on hylättävä, ja korostaa, että asianomaisen osaston sisäiset ongelmat olivat alkaneet jo ennen uuden johtajan tuloa ja että kyseinen johtaja ”oli palkattu toteuttamaan jo päätetty organisaatiouudistus ja korjaamaan kyseistä osastoa vaivannut osaamisvaje (skills shortage)”.

99 Sen ratkaisemiseksi, onko ensimmäisen kanneperusteen toinen osa – jossa kantaja kyseenalaistaa sellaisia eri tekoja koskevan arvioinnin, joita hänen mukaansa on pidettävä erikseenkin tarkasteltuina objektiivisesti työpaikkakiusaamisena – perusteltu, on aluksi tarkasteltava erikseen kutakin väitettyä tekoa; tässä yhteydessä on myös syytä huomauttaa, että käytännesääntöjen 3.6.1 kohdassa tarkoitettu työpaikkakiusaamisen käsite perustuu objektiiviseen käsitteeseen, joka perustuu virkamiesten tekojen ja toiminnan joskus mutkikkaalle luonnehtimiselle niiden asiayhteydessä, mutta joka ei kuitenkaan edellytä monitahoisia arviointeja, kuten sellaisia, joita taloudelliset käsitteet (ks. kaupan suojatoimia käsittelevät tuomio 7.5.1991, Nakajima v. neuvosto, C-69/89, EU:C:1991:186, 86 kohta ja tuomio 27.9.2007, Ikea Wholesale, C-351/04, EU:C:2007:547, 40 kohta), tieteelliset käsitteet (ks. Euroopan kemikaaliviraston (ECHA) päätöksiä käsittelevä tuomio 7.3.2013, Rütgers Germany ym. v. ECHA, T-94/10, EU:T:2013:107, 98 ja 99) tai tekniset käsitteet (ks. yhteisön kasvilajikeviraston (CPVO) päätöksiä käsittelevä tuomio 15.4.2010, Schräder v. CPVO, C-38/09 P, EU:C:2010:196, 77 kohta) saattavat edellyttää ja joiden vuoksi voi olla perusteltua antaa hallinnolle harkintavaltaa kyseessä olevan käsitteen soveltamista varten. Koska kantaja väittää, että käytännesääntöjen 3.6.1 kohtaa rikottiin, on tutkittava, arvioiko pankki tosiseikkoja ilmeisen virheellisellä tavalla kyseisessä kohdassa tarkoitetun työpaikkakiusaamisen määritelmän kannalta.

100 Väitetystä kantajan ”hyllyttämisstrategiasta”, jota ilmensi esimerkiksi se, että uusi johtaja oli paljastanut, ettei kantaja saisi hakemaansa yksikönpäällikön virkaa, on ensinnäkin syytä huomauttaa, että kantelussaan kantaja väitti ainoastaan, että uuden johtajan päätöksestä esitellä yksikön uusi organisaatiokaavio 29.6.2015 iltapäivällä eli päivää ennen haastattelua, joka järjestettiin kantajan hakeman yksikönpäällikön viran täyttämiseksi käynnistetyssä menettelyssä, voitiin vain päätellä uuden johtajan päättäneen, ettei kantaja saisi kyseistä virkaa. Kannekirjelmässä kantaja kuitenkin väittää kategorisesti uuden johtajan ilmoittaneen hänelle, ettei häntä valittaisi kyseiseen virkaan.

101 Sen lisäksi, että kyseinen väite on muuttunut, unionin yleinen tuomioistuin katsoo, ettei kantaja ole näyttänyt toteen, että uusi johtaja oli päättänyt jo ennen haastattelua yksikönpäällikön virkaa koskevan valintamenettelyn lopputuloksesta ja paljastanut kantajalle, ettei häntä valittaisi, esittelemällä yksikön uuden organisaatiokaavion 29.6.2015 pidetyssä kokouksessa, vaikka yksikönpäällikön valinnasta oli tarkoitus päättää kollegiaalisesti valintalautakunnassa.

102 Unionin yleinen tuomioistuin huomauttaa myös, että eräälle pankin työntekijälle 1.7.2015 lähettämässään sähköpostiviestissä kantaja totesi ainoastaan, ettei hän ollut luottavainen valintamenettelyn lopputuloksen suhteen, ja kertoi samassa yhteydessä uuden johtajan selittäneen, että kantaja mainittiin tietyssä asemassa uudessa organisaatiokaaviossa, joka uuden johtajan oli tarkoitus esitellä asianomaiselle osastolle, koska uuden johtajan oli toimittava tällä tavalla antaakseen yksiköstä kattavan kuvan, mutta tällä ei ollut mitään vaikutusta kantajan haastatteluun valintalautakunnan edessä. Tämä osoittaa pikemminkin, ettei uusi johtaja ollut vielä päättänyt asiasta. Kantaja ei

kuitenkaan katsonut tarpeelliseksi riitauttaa kyseistä virkaa koskevan valintamenettelyn lopputulosta, vaikka hän väitti, että kyseisessä menettelyssä oli suosittu yhtä henkilöä, joka oli uuden johtajan entinen työtoveri eräästä toisesta kansainvälisestä järjestöstä.

103 Näin ollen kun pankin pääjohtaja toisti omissa nimisään tutkintakomitean kertomuksessa esitetyn arvioinnin, hän ei tehnyt arviointivirhettä todetessaan yhtäältä, ettei kantaja ollut osoittanut sen valintamenettelyn olleen sääntöjenvastainen, jossa hän ei joka tapauksessa yltänyt toiselle sijalle eli heti virkanimityksessä väitetysti suositun henkilön perään ja jossa hän ei myöskään onnistunut osoittamaan hallitsevansa riittävän hyvin tiettyjä virassa edellytettyjä taitoja, ja todetessaan toisaalta, ettei tämän väitteen voitu katsoa merkitsevän työpaikkakiusaamista.

104 Samalla tavoin, siltä osin kuin on kyse päätöksestä hajottaa pieni kolmen hengen ryhmä, jota kantaja aiemmin johti asianomaisen osaston edellisen johtajan suorassa alaisuudessa, unionin yleinen tuomioistuin muistuttaa, että pankilla on unionin toimielinten ja virastojen tavoin vapaus järjestellä hallinnolliset yksikkönsä ottamalla huomioon useita tekijöitä, kuten niille uskottujen tehtävien luonteen ja laajuuden, talousarvion rajaamat mahdollisuudet ja painopisteidensä muuttumisen. Tämä vapaus pitää sisällään vapauden vähentää virkoja ja muuttaa säilytettyjen virkojen tehtävien jakoa töiden organisoinnin tehokkuuden lisäämiseksi sekä mahdollisuuden osoittaa lakkautetun viran haltijan aiemmin hoitamat tehtävät muille työntekijöille (ks. vastaavasti ja analogisesti tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-584/16, EU:T:2017:282, 103 kohta ja tuomio 10.9.2014, Tzikas v. AFE, F-120/13, EU:F:2014:197, 82 kohta)

105 Näin ollen ja kuten tutkintakomitea totesi, on niin, että vaikka uuden johtajan olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa selvittääkseen kantajalle tarvetta muuttaa tehtävänkuvaa, joka tälle kuului aiemman johtajan alaisuudessa, oli kuitenkin niin, että EIP oli päättänyt asianomaisen osaston uudelleenjärjestelystä ennen uuden johtajan aloittamista virassa sen vuoksi, etteivät kyseisen osaston suoritukset olleet riittäviä, ja että näin ollen kantajan aiemmin johtaman ryhmän lakkauttaminen kyseisen uudelleenjärjestelyn yhteydessä perustui pankille yksiköidensä organisoinnissa kuuluvaan laajaan harkintavaltaan, eikä sitä voitu kohtuullisesti tulkita siten, että se merkitsi uuden johtajan työpaikkakiusaamista tämän toteuttaessa uudelleenjärjestelyä asianomaisella osastolla pankin päätöksen mukaisesti.

106 Näin ollen kantajan väite on hylättävä tältä osin eikä myöskään ole tarpeen käsitellä kantajan vaatimusta, jonka mukaan pankkia olisi pyydettävä prosessinjohtotoimena toimittamaan uuden johtajan arviointikertomukset sen osoittamiseksi, että uuden johtajan esimiehet olivat tietoisia ongelmista, joita tällä oli ollut henkilöstön kanssa asianomaisen osaston uudelleenjärjestelyn yhteydessä, samoin kuin kaikki tiedot, joita ”liikekumppanit” ja työterveysyksikkö on kerännyt asianomaisen osaston työntekijöiltä uuden johtajan käytöksestä lokakuun 2014 ja kesäkuun 2016 välisenä aikana.

107 Tutkintakomitea totesi kertomuksessaan huomautuksista, joita uusi johtaja oli esittänyt yksikössään ja jotka koskivat yhtäältä sitä, että pankin työntekijöiden ei pitäisi valittaa työoloistaan ja toisaalta sitä, että oli valitettavaa, ettei hän voinut halutessaan irtisanoa työntekijöitä, joista ei pidä, kuten aiemmissa työtehtävissään pankin ulkopuolella, että ne eivät vaikuttaneet kohtuuttomilta ja että kantajan niiden osalta esittämät väitteet työpaikkakiusaamisesta olivat perusteettomia. Tämä päätelmä ei sellaisenaan ollut virheellinen, koska vaikka tällaiset huomautukset ovatkin harkitsemattomia yksikön moitteettoman toiminnan näkökulmasta, ei ole osoitettu, että ne kohdistuivat välttämättä ja nimenomaisesti kantajaan. Näin ollen niitä ei voida myöskään pitää kantajaan kohdistuvina uhkauksina.

108 Siltä osin kuin kantaja väitti uuden johtajan kyseenalaistaneen hänen asemansa ryhmänvetäjänä arvostelemalla hänen oikeuttaan – tai peräti epäämällä hänen oikeutensa – määrittää ryhmän kolmen jäsenen tavoitteet ja arvioida heidän työsuoritustaan, on syytä muistuttaa, että kun otetaan huomioon toimielimille yksiköidensä organisoinnissa kuuluva laaja harkintavalta, työpaikkakiusaamisen

olemassaoloa ei voida näyttää toteen yksinomaan hallinnollisilla päätöksillä yksikköjen organisoinnista, vaikka ne on vaikea hyväksyä, tai näihin kysymyksiin liittyvillä erimielisyyksillä hallinnon kanssa (ks. tuomio 17.9.2014, CQ v. parlamentti, F-12/13, EU:F:2014:214, 98 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

109 Koska yksikönpäällikön tehtävänkuvausta ei ollut määritelty virallisesti pankin sisäisissä säännöissä ja kantajan tapauksessa kyse oli aiemman johtajan hänelle myöntämästä vastuutehtävästä, pankin pääjohtaja ei tehnyt arviointivirhettä hyväksyessään tutkintakomitean tältä osin tekemän päätelmän ja katsoessaan, ettei se, että uusi johtaja oli kyseenalaistanut kantajan aseman ryhmänvetäjänä – vaikka tämä olikin epäasiallista ottaen huomioon, että käytännesääntöjen 3.3 kohdan mukaan [esimiesten] on ilmaistava kriittiset huomautukset vilpittömästi ja rehellisesti esittämättä vihjailuja tai uhkia edes peitellysti – merkinnyt työpaikkakiusaamista.

110 Siltä osin kuin viidenneksi on kyse kantajan jättämisestä kutsumatta tiettyihin kokouksiin, on todettava, että tällainen päätös voi sellaisenaan kuulua uuden johtajan harkintavaltaan asianomaisen osaston töiden organisoinnissa eikä se näin ollen välttämättä merkitse sellaisenaan työpaikkakiusaamista.

111 Samoin se, että uusi johtaja keskeytti varapääsihteerin, kantajan ja itsensä välisen kokouksen ennenaikaisesti sillä perusteella, ettei kantaja ollut riittävästi perehtynyt kokouksessa käsiteltyyn aiheeseen, ei välttämättä sellaisenaan merkitse kantajaan kohdistunutta työpaikkakiusaamista.

112 Seitsemänneksi väitteestä, jonka mukaan uusi johtaja suosi yhteydenpidossaan hiljattain palvelukseen ottamiaan henkilöitä niiden henkilöiden kustannuksella, jotka työskentelivät yksikössä jo ennen uuden johtajan tuloa, on todettava, ettei tätä käytäntöä voida itsessään pitää osoituksena kantajaan kohdistuneesta työpaikkakiusaamisesta, vaan kyse on pikemminkin heikosta johtamisesta.

113 Siltä osin kuin kahdeksanneksi on kyse kantajan väitteestä, jonka mukaan hänen urakehityksensä päättyi edellisen johtajan lähdettyä asianomaiselta osastolta ja uuden johtajan aloitettua virassaan, on korostettava, että vaikka sen seikan perusteella, että työntekijä on ylennetty, ei voida sulkea pois, että hän on joutunut työpaikkakiusaamisen uhriksi tai esimiehensä pahantahtoisen toiminnan kohteeksi (tuomio 16.9.2013, Faita vs. ETSK, F-92/11, EU:F:2013:130, 89 kohta), se, että kantajan urakehitys väitetysti hidastui, ei välttämättä sellaisenaan merkitse työpaikkakiusaamista.

114 Koska kantaja ei ole riitauttanut häntä koskevia arviointeja tai hänen väitetysti hidastunutta urakehitystään koskevia päätöksiä, on syytä muistuttaa, että lukuun ottamatta arviointi-, ylennys- ja valintamenettelyitä, joiden yhteydessä työntekijä voi riitauttaa itseään koskevat päätökset, työntekijä ei voi perustellusti luottaa siihen, että hänen urakehityksensä jatkuu nopeana tai että hänet ylennetään virkaan, jonka hänen nykyisen esimiehensä edeltäjä olisi vakuuttanut hänen saavan.

115 Edellä esitettyjen huomautusten valossa on yhtäältä hyväksyttävä osittain ensimmäisen kanneperusteen toinen osa siltä osin kuin pankin pääjohtaja ei voinut todeta edelleen riidanalaisten tekojen osalta, etteivät ne merkinneet työpaikkakiusaamista tutkimatta niitä kokonaistilanteen kannalta, ja toisaalta on hylättävä tämä osa muilta osin eli siltä osin kuin on kyse arvioinnista, jonka pankki teki erikseen kustakin edelleen riidanalaisesta teosta.

Toinen kanneperuste, joka koskee oikeudellista virhettä sen osalta, ettei uutta johtajaa vastaan aloitettu kurinpitomenettelyä

116 Toisen kanneperusteen tueksi kantaja väittää ensisijaisesti, että kieltäytymällä aloittamasta käsiteltävässä asiassa kurinpitomenettelyä uutta johtajaa vastaan, pankin pääjohtaja ei noudattanut ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevaa politiikkaa ja henkilöstösääntöjen 38–40 artiklassa tarkoitettua kurinpitomenettelyä. Kantaja väittää tässä yhteydessä, että pankin pääjohtaja ei työpaikkakiusaamisen toteamisesta huolimatta määrännyt uudelle johtajalle minkäänlaista seuraamusta, edes kirjallista varoitusta. Kantajan mukaan pankin pääjohtaja nimittäin vain uhkasi aloittaa uutta johtajaa vastaan

kurinpitomenettelyn, jos teko toistuisi kolmen vuoden sisällä, kuten tutkintakomitea oli suositellut. Kantaja, jolla on tässä yhteydessä omasta mielestään oikeussuojan tarve, kuitenkin katsoo, ettei pankin pääjohtajalla ollut käsiteltävässä asiassa muuta vaihtoehtoa kuin aloittaa kurinpitomenettely.

117 Kantajan mukaan ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa esimerkiksi säädetään vain viidestä eri toimenpiteestä, joiden joukossa ei mainita uhkausta kurinpitomenettelyn aloittamisesta työpaikkakiusaamisen toistuessa uudelleen. Kantaja vetoaa 13.7.2017 annetun tuomion OZ v. EIP (T-607/16, ei julkaistu, valitus vireillä, EU:T:2017:495) 68 kohtaan ja väittää, että tosiasiassa tutkintakomitealla ei ollut muuta vaihtoehtoa kuin hylätä tai hyväksyä kantelu ja jälkimmäisessä tapauksessa suositella kurinpitomenettelyn aloittamista, vaikka hän katsoo tämän viimeksi mainitun seikan osalta, ettei hän välttämättä vaadi uudelle johtajalle ankarampaa rangaistusta.

118 Näin ollen kantaja katsoo, että kun pankin pääjohtaja kieltäytyi antamasta kirjallista varoitusta tai käynnistämästä henkilöstösääntöjen 40 artiklassa tarkoitettua kurinpitomenettelyä pariteettikomiteassa (joint committee), hän menetteli sekä ihmisarvoista kohtelua koskevan politiikan että kurinpitomenettelyä koskevien säännösten tarkoituksen (ratio legis) vastaisella tavalla.

119 Joka tapauksessa kantaja katsoo toissijaisesti, että vaikka oletettaisiin, että pankin pääjohtajalla on harkintavalta päätettäessä tutkintakomitean kertomuksen seurauksena toteutettavista toimenpiteistä, käsiteltävässä asiassa hyväksytyt toimenpiteet olivat ilmeisen riittämättömiä, kun otetaan huomioon väitettyjen, tai vähintään kertomuksessa tunnustettujen, työpaikkakiusaamista merkitsevien menettelyiden vakavuus. Tässä yhteydessä kantaja tukeutuu myös pankin asiantuntijalääkärin antamaan lausuntoon, jonka mukaan EIP:ssä on vallinnut vuodesta 2013 lähtien työpaikkakiusaamista suosiva kulttuuri. Kantajan mukaan se, ettei käsiteltävässä asiassa aloitettu kurinpitomenettelyä, edesauttaa osaltaan työpaikkakiusaamisen arkipäiväistymistä, vaikka työpaikkakiusaaminen on pankissa kielletty. Erityisesti kantaja katsoo, että pelkkä uhkaus kurinpitomenettelyn aloittamisesta teon uusiutuessa kolmen vuoden kuluessa ei ole omiaan täyttämään sitä ennaltaehkäisevää ja varoittavaa tehtävää, joka hallinnolliseen seuraamukseen pitäisi tavallisesti liittää.

120 Pankki vaatii, että toinen kanneperuste hylätään perusteettomana, ja kyseenalaistaa samalla kantajan oikeussuojan tarpeen. Pankki nimittäin katsoo, ettei ole yhdenkään työntekijän etu, että toista työntekijää, käsiteltävässä asiassa uutta johtajaa, vastaan aloitetaan kurinpitomenettely tai että tälle määrätään kurinpitoseuraamus.

121 Asiakysymyksestä pankki väittää, ettei ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa tai missään muussakaan pankissa sovellettavassa säännöksessä tai määräyksessä aseteta velvollisuutta käynnistää kurinpitomenettelyä edes silloin, kun työpaikkakiusaaminen on osoitettu todeksi. Pankin mukaan sen pääjohtajalla on nimittäin tältä osin laaja harkintavalta määritellä, mihin toimenpiteisiin tällaisissa tapauksissa on ryhdyttävä, samoin kuin tutkintakomitealla on sen mukaan mahdollisuus esittää erilaisia suosituksia, mutta sen ei ole välttämättä pakko suositella kurinpitomenettelyn aloittamista. Pankin mukaan tässä on kyse lähinnä siitä, että pankin pääjohtajan on noudatettava suhteellisuusperiaatetta todetun kiusaamisen vakavuuden ja sen seurauksena toteutettavien toimenpiteiden välillä. Pankki katsoo tässä yhteydessä, ettei sen pääjohtajalla ollut – toisin kuin kantaja väittää – toimivaltaa määrätä seuraamuksena kirjallista varoitusta saattamatta asiaa kurinpitoasioita käsittelevän pariteettikomitean käsiteltäväksi, koska asian saattaminen pariteettikomiteaan on pankin mukaan päinvastoin olennainen menettelymääräys.

122 Joka tapauksessa pankki kiistää kantajan väitteen, jonka mukaan käsiteltävässä asiassa toteutetut toimenpiteet olivat riittämättömiä suhteessa tutkintakomitean toteamien ja EIP:n pääjohtajan hyväksymien tosiseikkojen vakavuuteen. Pankki katsoo tältä osin, ettei työpaikkakiusaamisen uhri voi vedota varoittavaa ja ennaltaehkäisevää vaikutusta koskevan tavoitteen noudattamiseen pankin pääjohtajan hyväksymien toimenpiteiden määrittämisessä itseään koskevan todeksi osoitetun työpaikkakiusaamisen yhteydessä, koska tällöin kyseiselle uhrille annettaisiin yleiseen etuun perustuva kanneoikeus, mikä taas olisi ristiriidassa oikeuskäytännön kanssa.

123 Pankki katsoo vielä toissijaisemmin, että huolimatta siitä, että käsiteltävässä asiassa on kyse työpaikkakiusaamisesta, esillä oleva tapaus ei ollut niin vakava, että uutta johtajaa vastaan olisi ollut perusteltua aloittaa välittömästi kurinpitomenettely. On nimittäin niin, että vaikka kantaja koki uuden johtajan menettelyn subjektiivisesti vakavana, objektiivisesti tarkasteltuna voitiin katsoa, että kyse on lähinnä huonosta hallinnosta ja puutteellisesta viestinnästä.

124 Alustavana huomautuksena on todettava, että pankin perustelut kantajan oikeussuojan tarpeen puuttumisesta on hylättävä, kun otetaan huomioon, että kantaja on riitauttanut riidanalaisen päätöksen siltä osin kuin päätös ei ole pankin pääjohtajan asianmukainen vastaus hänen kanteluunsa. Riidanalaisen päätöksen tehokasta tuomioistuinvalvontaa koskeviin vaatimuksiin nimittäin liittyy kiinteästi se, kantaja voi riitauttaa esillä olevan kanteen yhteydessä kantelunsa seurauksena toteutettujen toimenpiteiden asianmukaisuuden. Sillä ei ole tässä yhteydessä merkitystä, että näin tehdessään kantaja moittii pankkia siitä, ettei se aloittanut kurinpitomenettelyä kolmatta osapuolta, käsiteltävässä asiassa uutta johtajaa, vastaan, koska on kiistatonta, ettei kantaja tämän kanneperusteen yhteydessä toimi yleisen lainmukaisuuden nimissä vaan esittää nimenomaan henkilökohtaisia väitteitä.

– Toimenpiteet, joita tutkintakomitea voi EIP:in sovellettavien säännösten nojalla suosittaa ja jotka pankin pääjohtaja voi tämän jälkeen hyväksyä pankin sisäisten sääntöjen nojalla tapauksessa, jossa työpaikkakiusaaminen on osoitettu todeksi

125 Edellä esitetyn täsmennyksen jälkeen on syytä muistuttaa, että ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa määritellyn tutkintamenettelyn mukaisesti ”[tutkinta]komitea voi esittää erilaisia suosituksia, joissa todetaan esimerkiksi, että

– asian käsittely päätetään, koska osapuolet ovat voineet selventää tilannetta ja jatkoa varten on löydetty ratkaisu, jonka kumpikin osapuoli hyväksyy

– tapausta ei pidetä pelotteluna tai kiusaamisena, vaan työpaikalla syntyneenä konfliktina, joka on tutkittava tarkemmin tai jonka kehittymistä on seurattava

– kantelu hylätään

– tarvittavat toimenpiteet toteutetaan, jos [tutkinta]komitea osoittaa, että kantelu on perusteeton ja pahantahtoinen

– [kiusaajaa koskeva] kurinpitomenettely aloitetaan.”

126 Virallisesti ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa ei edellytetä nimenomaisesti, että mikäli tutkintakomitea toteaa työpaikkakiusaamisen olemassaolon suorittamansa tutkinnan päätteeksi, sen on välttämättä suositeltava kurinpitomenettelyn aloittamista, koska kurinpitomenettelyn aloittamista koskeva suositus on vain yksi kyseisessä tekstissä nimenomaisesti mainituista vaihtoehdoista.

127 Tällaisissa tapauksissa, joissa työpaikkakiusaaminen on todettu, voidaan kuitenkin soveltaa ainoastaan ensimmäistä ja viidettä suositustyyppiä, eli suosituksessa voidaan todeta, että asian käsittelyä ei jatketa sillä perusteella, että osapuolet ovat voineet selventää tilannetta ja jatkoa varten on löydetty kummankin osapuolen kannalta hyväksyttävissä oleva ratkaisu, tai vaihtoehtoisesti voidaan suositella kurinpitomenettelyn aloittamista.

128 Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan sanamuodosta voidaan päätellä, että jos asianosaiset eivät ole päässeet jatkoa varten hyväksyttävissä olevaan ratkaisuun – mikä on asian laita käsiteltävässä asiassa, jossa kantaja ilmaisi riidanalaisen päätöksen riitauttaessaan selvästi olevansa

tyytymätön tutkintakomitean ehdottamiin ja pankin pääjohtajan hyväksymiin toimenpiteisiin – tutkintakomitean on työpaikkakiusaamisen toteamisen johdosta lähtökohtaisesti suositeltava kurinpitomenettelyn aloittamista.

129 Siltä osin kuin on kyse siitä, minkä tyyppisiä päätöksiä pankin pääjohtaja voi tehdä tutkintakomitean kertomuksen perusteella, ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa mainitaan kolme mahdollista toimenpidettä. Sen mukaan ”kyseessä voi olla esimerkiksi [kiusaajaa koskevan] kurinpitomenettelyn aloittaminen, lisätutkimusten käynnistäminen tietyssä yksikössä tai tietyllä osastolla tai osapuolten yhteisestä sopimuksesta hyväksymä ratkaisu”. Ilmaisun ”esimerkiksi” käyttämisestä ilmenee, ettei kyseinen luettelo ole tyhjentävä.

130 Sellaisia kurinpitotoimia varten, joista pankin pääjohtaja voi päättää välittömästi kun työpaikkakiusaaminen on osoitettu todeksi, säädetään henkilöstösääntöjen 38 artiklassa kurinpitojärjestelmästä, joka vastaa analogisesti EU:n henkilöstösääntöjen 86 artiklassa säädettyä järjestelmää, jota täydennetään niiden IX liitteessä, jonka mukaisesti tapauksen vakavuudesta riippuen voidaan määrätä kolmentyyppisiä kurinpitotoimia. Ensimmäinen kurinpitotoimi, ”kirjallinen varoitus”, voidaan määrätä ilman kurinpitoasioita käsittelevän pariteettikomitean – joka vastaa EU:n henkilöstösäännöissä tarkoitettua kurinpitolautakuntaa – osallistumista asiaan, kun taas kaksi muuta kurinpitotoimea voidaan toteuttaa vasta kurinpitoasioita käsittelevän pariteettikomitean, jonka kokoonpanosta säädetään henkilöstösääntöjen 40 artiklassa, lausunnon jälkeen . Nämä kaksi muuta kurinpitotoimea ovat ”irtisanominen vakavasta syystä ilman irtisanomisaikaa tai erorahaa” sekä ”irtisanominen vakavasta syystä ilman irtisanomisaikaa ja erorahaa alennetuin eläkeoikeuksin”.

131 Tältä osin ja toisin kuin pankki väittää, se, että pankin pääjohtaja voi määrätä seuraamuksen, ei henkilöstösääntöjen 38 artiklan sanamuodon perusteella edellytä kaikissa tapauksissa asian saattamista kurinpitoasioita käsittelevän pariteettikomitean käsiteltäväksi.

– Käsiteltävässä asiassa todeksi osoitetun työpaikkakiusaamisen johdosta toteutettujen toimenpiteiden luonne ja asianmukaisuus

132 Käsiteltävässä asiassa tutkintakomitea suositteli kurinpitomenettelyn aloittamista, mutta se asetti sen edellytykseksi, että uusi johtaja rikkoo uudelleen pankissa asetettua työpaikkakiusaamista koskevaa kieltoa. Koska pankin pääjohtaja hyväksyi tutkintakomitean tällaisen suosituksen, on tarkasteltava, kuten kantaja väittää, saattoiko tämä viimeksi mainittu hyväksyä käsiteltävässä asiassa kyseisen toimenpiteen.

133 On siis arvioitava yhtäältä sitä, kuinka laaja harkintavalta pankin pääjohtajalla on toteutettavan toimenpiteen tai toteutettavien toimenpiteiden määrittämisessä silloin, kun tutkintakomitea on todennut työpaikkakiusaamisen, ja toisaalta sitä, ovatko käsiteltävässä asiassa toteutetut toimenpiteet asianmukaisia.

134 Koska pankkiin sovellettavat säännöt eivät sisällä vastaavia säännöksiä, arvioinnissa on tukeuduttava käytännesääntöjen 3.2.1 kohdassa ja EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklassa asetetut vastaavanlaiset tavoitteet huomioon ottaen oikeuskäytäntöön, joka koskee avustamisvelvollisuutta, joka johtuu EU:n henkilöstösääntöjen 24 artiklasta, jossa säädetään yhtäältä, että ”unioni avustaa virkamiestä erityisesti oikeudellisissa toimenpiteissä sellaista henkilöä vastaan, joka uhkaa, loukkaa, solvaa tai herjaa virkamiestä tai hänen perheensä jäsentä tai hyökkää heitä vastaan tai vahingoittaa heidän omaisuuttaan virkamiehen aseman tai tehtävän vuoksi”, ja toisaalta, että ”ne korvaavat yhteisvastuullisesti tapauksissa aiheutuneet vahingot sillä edellytyksellä, että virkamies ei ole tahallisesti tai törkeästä tuottamuksesta aiheuttanut vahinkoja eikä voi saada korvausta vahingonaiheuttajalta”.

135 Tältä osin, mitä tulee SEUT 336 artiklassa tarkoitettujen tekstien soveltamisalaan kuuluviin virkamiehiin ja toimihenkilöihin, hallinnolla on vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan henkilöstösääntöjen 24 artiklan soveltamisalaan kuuluvassa tilanteessa toteutettavien toimenpiteiden osalta laaja harkintavalta valita unionin tuomioistuinten valvonnan alaisuudessa toimenpiteet ja keinot kyseisen 24 artiklan soveltamiseksi (tuomio 25.10.2007, Lo Giudice v. komissio, T-154/05, EU:T:2007:322, 137 kohta; tuomio 24.4.2017, HF v. parlamentti, T-570/16, EU:T:2017:283, 48 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 89 kohta).

136 Lisäksi on niin, että toimielin voi määrätä työpaikkakiusaamista koskevassa tapauksessa väitetylle kiusaajalle – oli kyseessä kiusaamisen oletetun uhrin esimies tai ei – kurinpitoseuraamuksia tai muita seuraamuksia yleensä vain, jos EU:n henkilöstösääntöjen 24 artiklan mukaisesti suoritettaviksi määrätyt asian selvittämistoimet osoittavat varmuudella, että virkamiehen tai toimihenkilön esittämien syytösten kohteena oleva henkilö on toiminnallaan haitannut yksikön moitteetonta toimintaa tai loukannut oletetun uhrin ihmisarvoa ja mainetta (tuomio 9.11.1989, Katsoufros v. yhteisöjen tuomioistuin, 55/88, EU:C:1989:409; tuomio 28.2.1996, Dimitriadis v. tilintarkastustuomioistuin, T-294/94, EU:T:1996:24, 39 kohta ja tuomio 6.10.2015, CH v. parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 90 kohta).

137 Tämän oikeuskäytännön perusteella on todettava, että pankin pääjohtajalla on ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan täytäntöönpanon yhteydessä laaja harkintavalta määritellä toimenpiteet, jotka on toteutettava tutkintakomitean kertomuksen seurauksena.

138 Käsiteltävässä asiassa pankin pääjohtaja ei katsonut tarpeelliseksi antaa asianomaiselle johtajalle kirjallista varoitusta. Pankki ei myöskään ole väittänyt puolustuksessaan, että ilmoitusta, jonka mukaan kyseiseen johtajaan voidaan kohdistaa kurinpitotoimia, jos hän uusii teon kolmen vuoden kuluessa, olisi pidettävä varoituksena, tai että se olisi annettu kirjallisena ja sisällytetty kyseistä johtajaa koskevan hallintomenettelyn asiakirja-aineistoon. Lisäksi on kiistatonta, ettei pankin pääjohtaja päättänyt saattaa asiaa välittömästi kurinpitoasioita käsittelevän pariteettikomitean käsiteltäväksi henkilöstösääntöjen 38 ja 40 nojalla.

139 Näin ollen pankin pääjohtaja tyytyi lopulta – vastauksessaan työpaikkakiusaamista koskevaan tapaukseen, jonka hän kuitenkin oli todennut – vain ilmoittamaan kyseisen politiikan nojalla kantelun tehneelle henkilölle, että häntä kiusanneelle työntekijälle oli ilmoitettu, että tätä vastaan aloitettaisiin kurinpitotoimet vain siinä tapauksessa, että hän uusii teon kolmen vuoden kuluessa.

140 Unionin yleinen tuomioistuin toteaa kuitenkin yhtäältä, että tällainen toimenpide, jota sovelletaan vain, jos asianomainen uusii tekonsa, merkitsee, että todeksi osoitetusta työpaikkakiusaamisesta määrättävä seuraamus riippuu moitittavan teon toistumisen toteamisesta, vaikka tämä toteaminen riippuu mahdollisen uuden uhrin sattumanvaraisesta päätöksestä joko tehdä tai olla tekemättä kantelu ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan nojalla.

141 Toisaalta kun otetaan huomioon käytännesääntöjen ja ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan tavoitteet sekä erityisesti se, että kaikissa pankin hyväksymissä asiakirjoissa katsotaan kaikenlaisen työpaikkakiusaamisen olevan itsessään vakavaa, on syytä todeta käsiteltävänä olevan asian tilanteessa, että EIP:n pääjohtajan toteuttamat toimenpiteet olivat riittämättömiä ja näin ollen lähtökohtaisesti myös epäasianmukaisia suhteessa esillä olevan tapauksen vakavuuteen, ainakin siltä osin kuin on kyse välittömistä toimista, joihin olisi pitänyt ryhtyä sellaisten tekojen johdosta, jotka pankin pääjohtaja oli jo määritellyt työpaikkakiusaamiseksi.

142 Näin ollen toinen kanneperuste on hyväksyttävä, sanotun kuitenkaan rajoittamatta uutta kokonaistarkastelua, joka pankin on tehtävä unionin yleisen tuomioistuimen ensimmäisestä kanneperusteesta esittämän arvioinnin valossa, ja ilman, että on tarpeen lausua siitä, olisiko tutkintakomitean pitänyt ottaa suositustensa sanamuodossa paremmin huomioon neljän muun työntekijän väitetyt valitukset pankin työterveysyksikölle, tai siitä, onko näissä väitteissä kyse asiasta,

joka on kantajalle henkilökohtainen siinä oikeuskäytännössä tarkoitetulla tavalla, jonka mukaan virkamiesten ja toimihenkilöiden kanneoikeus ei voi perustua yleiseen etuun tai unionin toimielimen tai viraston työntekijöiden etuun (ks. vastaavasti tuomio 28.4.2017, HN v. komissio, T-588/16, ei julkaistu, EU:T:2017:292, 90 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

Kolmas kanneperuste, joka koskee oikeudellisia virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä siltä osin kuin on kyse kantajalle uhrin asemassa kuuluvasta velvollisuudesta pitää riidanalainen päätös luottamuksellisena

143 Kantaja väittää kolmannen kanneperusteen tueksi, ettei pankki voinut vaatia häntä pitämään riidanalaisen päätöksen olemassaoloa ja sisältöä luottamuksellisina, mukaan lukien pankissa johtavassa asemassa olevien henkilöiden osalta.

144 Tältä osin kantaja myöntää, että ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskeva politiikka sisältää kantelun jättämisen vaiheessa luottamuksellisuutta koskevan velvollisuuden, joka koskee uhria, väitettyä kiusaajaa, todistajia ja muita menettelyyn osallistuvia. On nimittäin perusteltua suojata eri osapuolten mainetta niin kauan kuin tosiseikkoja ei ole vahvistettu. Kantaja katsoo kuitenkin, että tutkintamenettelyn jälkeisessä vaiheessa missään oikeussäännöksessä ei anneta EIP:n pääjohtajalle oikeutta vaatia, että työpaikkakiusaamisen uhriksi tunnustettu henkilö pitää asian salassa, kun otetaan huomioon, että tällaisen vaatimuksen avulla suojeltaisiin teosta syytetyn henkilön mainetta siitä huolimatta, että hänet on jo todettu syylliseksi työpaikkakiusaamiseen.

145 Kantajan mukaan ihmisarvoista kohtelua koskevaan politiikkaan kuuluu erottamattomasti se, että työpaikkakiusaamisen uhriksi tunnustettu henkilö tai vastaavasti virheellisesti kiusaajaksi väitetty henkilö voivat vedota tutkintamenettelyn tulokseen. Uhrin kannalta kyse voi olla esimerkiksi hänen ammatillisen luotettavuutensa ja henkisen tasapainonsa palauttamisesta. Tämä edellyttää kantajan mukaan kuitenkin sitä, että kaikki tunnustavat uhrin tekemän kantelun ja hänelle aiheutuneen kärsimyksen aiheellisuuden. Käsiteltävässä asiassa kantaja katsoo, että on erityisesti hänen etujensa mukaista, että hän voi selittää tulevalle esimiehelleen tai työnantajalleen objektiiviset syyt, joiden takia hän sairastui työuupumukseen ja joutui keskeyttämään työuransa jäämällä kahdeksi vuodeksi virkavapaalle. Kantajan mukaan tälle näkemykselle saadaan tukea 5.12.2012 annetun tuomion Z v. unionin tuomioistuin 257 ja 258 kohdassa (F-88/09 ja F-48/10, EU:F:2012:171).

146 Kantaja katsoo myös, että pankin vaatimus riidanalaisen päätöksen pitämisestä luottamuksellisena merkitsee myös ilmeistä arviointivirhettä, koska tämä päätös lisää hänen mukaansa osaltaan työpaikkakiusaamista pankissa, vaikka pankin olisi sovellettavien sääntöjen mukaisesti ja huolellisuus- ja huolenpitovelvollisuutensa perusteella varmistettava esillä olevan työpaikkakiusaamisen paljastuminen, jotta muutkin mahdolliset uhrit uskaltavat puhua asiasta, kuten käsiteltävässä asiassa ne neljä muuta asianomaisella osastolla työskentelevää henkilöä, jotka ovat uskoutuneet asiasta pankin asiantuntijalääkärille.

147 Pankki väittää, että kolmas kanneperuste on hylättävä perusteettomana siltä osin kuin siinä vaaditaan kumoamaan 10.4.2017 annettu päätös. Se, että kyseisessä kirjeessä muistutetaan kantajaa asian luottamuksellisuudesta, ei sen mukaan missään tapauksessa voi johtaa riidanalaisen päätöksen kumoamiseen, sillä kyseessä on yhtäältä tämän päätöksen jälkeen toteutettu toimi ja toisaalta mainittua päätöstä täydentävä ja siitä irrallinen seikka. Lisäksi se, että kantajan velvollisuudesta säilyttää luottamuksellisuus muistutettiin, ei pankin mukaan merkinnyt uuden luottamuksellisuutta koskevan velvollisuuden luomista, ja pankin mukaan se oli joka tapauksessa perusteltua käsiteltävässä asiassa.

148 Tältä osin on syytä muistuttaa, että riidanalaisen toimen lainmukaisuutta on arvioitava toimen antamisajankohtana olemassa olleiden tosiseikkojen ja oikeudellisten seikkojen perusteella (tuomio 7.2.1979 asiassa Ranska v. komissio, 15/76 ja 16/76, EU:C:1979:29, 7 kohta; tuomio 17.5.2001, IECC v. komissio, C-449/98 P, EU:C:2001:275, 87 kohta ja tuomio 28.7.2011, Agrana Zucker, C-309/10, EU:C:2011:531, 31 kohta).

149 Käsiteltävässä asiassa, kuten kantaja perustellusti huomauttaa, riidanalaisessa päätöksessä on suuraakkosin kirjoitettu maininta ”ehdottoman luottamuksellinen” (strictly confidential), mistä ei kuitenkaan voida suoraan päätellä, että pankin pääjohtajan tarkoitus oli tällä maininnalla kieltää kantajaa paljastamasta muille henkilöstön jäsenille kyseisen päätöksen olemassaoloa ja sisältöä.

150 Tämän riidanalaisessa päätöksessä olevan maininnan ulottuvuuden ymmärtämiseksi on tutustuttava sekä pankin henkilöstösääntöjen 9 artiklaan että ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan mukaiseen tutkintamenettelyyn. Henkilöstösääntöjen 9 artiklassa säädetään tältä osin, että ”työntekijät eivät saa ilman etukäteislupaa välittää tai luovuttaa pankkia tai sen toimintaa koskevia tietoja tai asiakirjoja” pankin ulkopuolisille henkilöille. Ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa puolestaan todetaan, että ”kaikilla tutkintaan ja kuulemisiin osallistuvilla osapuolilla, mukaan lukien avustajat ja todistajat, – – on luottamuksellisuutta koskeva velvollisuus”. Lisäksi siinä todetaan, että ”kaikkien asianosaisten suojelemiseksi toimet on säilytettävä ehdottoman luottamuksellisina ja tiedot luovutetaan vain, jos se on ehdottoman välttämätöntä”.

151 Näin ollen on katsottava, että merkitsemällä riidanalaiseen päätökseen suuraakkosin maininnan ”ehdottoman luottamuksellinen” pankin pääjohtajan tarkoitus oli kieltää kantajaa – edellä mainittujen säännösten perusteella – kertomasta riidanalaisen päätöksen olemassaolosta tai sisällöstä sekä pankin ulkopuolisille henkilöille että muille työntekijöille ja pankissa johtotehtävissä toimiville henkilöille. Tämä näkemys vastaa myös väitteitä, jotka pankki esittää vastineessaan.

152 On kuitenkin todettava, että toisin kuin kantaja väittää, tätä näkemystä ei välttämättä tue se, että 10.4.2017 päivätyssä kirjeessä – jossa oli suuraakkosin maininta ”henkilökohtainen ja luottamuksellinen” (Personal and confidential) ja jonka kumoamista kantaja ei kuitenkaan vaadi käsiteltävässä asiassa – todettiin, että kantajan voitiin katsoa rikkoneen luottamuksellisuutta koskevia sääntöjä lähettäessään 6.2.2017 päivätyn sähköpostiviestin, jonka aihe oli ”luonteeltaan erittäin luottamuksellinen, koska se muun muassa vahingoitti erään EIP:n työntekijän ammatillista mainetta”, useille eri henkilöille. Kyseisenä päivänä menettely oli nimittäin vireillä tutkintakomiteassa. Mainittuna päivänä kantajaa siis sitoi ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa vahvistettu salassapitovelvollisuus, koska tutkintamenettely oli kesken, ja vaikka kantajalla oli tarkoitus vain mainita ilmoittamispolitiikan mukaisesti tekemänsä ilmoitus.

153 Sitä vastoin 9.5.2017 päivätyn kirjeen sisältö vahvistaa, että kun pankin pääjohtaja merkitsi riidanalaiseen päätökseen maininnan ”ehdottoman luottamuksellinen”, hän halusi kieltää kantajaa kertomasta riidanalaisesta päätöksestä ja sen sisällöstä sekä pankin ulkopuolisille henkilöille että muille työntekijöille ja pankissa johtotehtävissä toimiville henkilöille. Mainitussa 9.5.2017 päivätyssä kirjeessä nimittäin muistutettiin kantajaa siitä, että kuten hänen tiedossaan oli, kaikkia ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevaan menettelyyn liittyviä asiakirjoja oli käsiteltävä ehdottoman luottamuksellisesti eikä kantaja saisi julkaista tai välittää kolmansille osapuolille anteeksipyyntökirjettä, jonka uusi johtaja oli kirjoittanut pannakseen riidanalaisen päätöksen täytäntöön.

154 Näin ollen on arvioitava, oliko EIP:n pääjohtajalla tai hänen yksiköillään mahdollisuus vahvistaa riidanalaisen päätöksen ja uuden johtajan anteeksipyyntökirjeen luottamuksellisuuden taso niin korkeaksi, että kantajalle voitiin asettaa kielto paljastaa kolmansille osapuolille kyseisten asiakirjojen olemassaoloa ja niiden sisältöä.

155 Tältä osin on todettava, että ihmisarvoista kohtelua koskevassa politiikassa määrätään tutkintamenettelyä koskevassa 3 kohdan d alakohdassa, että mikäli työntekijä tekee kantelun, ”kantelua ei voida peruuttaa, vaan menettely on saatettava päätökseen”.

156 Hallinnollinen tutkinta on erityisen tärkeää saattaa päätökseen, koska yhtäältä sillä, että EIP, mahdollisesti tutkintakomitean kaltaisen erillisen elimen avustuksella tehdyn hallinnollisen tutkimuksen päätteeksi mahdollisesti toteaa, että kyse on työpaikkakiusaamisesta, voi nimittäin itsessään olla myönteinen vaikutus työpaikkakiusaamisen kohteeksi joutuneen virkamiehen tai toimihenkilön toipumisprosessissa, ja työpaikkakiusaamisen uhri voi lisäksi hyödyntää tätä kansallisessa tuomioistuimessa mahdollisesti nostamansa kanteen yhteydessä. Toisaalta hallinnollisen tutkimuksen loppuun saattaminen voi päinvastoin mahdollistaa sen, että kiusaamisen kohteeksi väitetyn uhrin väitteet todetaan paikkansapitämättömiksi, ja tällöin mahdollistaa niiden vahinkojen korjaamisen, joita tällainen perusteettomaksi osoittautunut syytös on voinut aiheuttaa henkilölle, joka on tutkintamenettelyssä ollut oletetun kiusaajan asemassa (ks. analogisesti tuomio 6.10.2015, CH / parlamentti, F-132/14, EU:F:2015:115, 123 ja 124 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

157 Jos työpaikkakiusaamisen uhriksi joutunutta pankin työntekijää vaaditaan olemaan tuomatta esille kiusaamista, seurauksena olisi sen lisäksi, ettei asianomainen henkilö välttämättä pysty enää perustelemaan mahdollisia työpaikkakiusaamisen aiheuttamia sairauspoissaoloja, myös se, ettei asianomainen voisi hyödyntää toteamuksia, jotka tutkintakomitea ja pankin pääjohtaja ovat esittäneet kertomuksessa ja riidanalaisessa päätöksessä, muun muassa silloin, kun hän mahdollisesti nostaa kansallisessa tuomioistuimessa kanteen kiusaajaansa vastaan.

158 Tällainen tulkinta pankissa sovellettavista säännöistä olisi ristiriidassa käytännesääntöjen ja ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevan politiikan perustana olevan sen tavoitteen kanssa, jonka mukaan kaikenlaista työpaikkakiusaamista unionin toimielimissä ja elimissä on ennaltaehkäistävä ja siitä on määrättävä seuraamuksia, kun otetaan huomioon, että työpaikkakiusaaminen vahingoittaa uhrinsa terveyttä ja omanarvontuntoa sekä loukkaa Euroopan unionin perusoikeuskirjan 31 artiklassa vahvistettuja työntekijöiden oikeuksia.

159 Kaiken edellä esitetyn perusteella kolmas kanneperuste on hyväksyttävä ja riidanalainen päätös on näin ollen kumottava tämän tuomion 115 ja 142 kohdassa sekä kolmatta kanneperustetta koskevan arvioinnin yhteydessä esitetyin rajoituksin.

Vahingonkorvausvaatimukset

160 Kantaja esittää kolme vahingonkorvausvaatimusta, joita on tarkasteltava yksi kerrallaan.

161 Pankki puolestaan vaatii vahingonkorvausvaatimusten hylkäämistä ja kiistää toimineensa virheellisellä tavalla.

Riidanalaisessa päätöksessä todetusta kiusaamisesta aiheutuneen henkisen kärsimyksen korvaaminen

162 Kantaja katsoo, että uuden johtajan harjoittama työpaikkakiusaaminen aiheutti hänelle vahinkoa, joka pankin on korvattava, koska uusi johtaja toimi tehtäviään hoitaessaan tavalla, jota tutkintakomitea ja pankin pääjohtaja pitivät työpaikkakiusaamisena. Kantaja vaatii ensisijaisesti korvauksena hänen maineensa ja terveytensä vahingoittamisesta, josta on näyttönä hänen psykiatrinsa laatima lääkärintodistus, 121 992 euron suuruista summaa, joka vastaa määrältään vuotuista bruttopalkkaa, eli puolta siitä palkasta, jonka kantaja olisi saanut, jos hän ei olisi joutunut hakemaan kahden vuoden virkavapautta päästääkseen eroon väitetystä kiusaajastaan.

163 Kantaja katsoo toissijaisesti, että uuden johtajan toiminnan vuoksi vaadittu korvaus ei voi olla määrältään alhaisempi kuin se suoritusperusteinen bonus, jota kyseiselle johtajalle maksettiin vuosina 2015 ja 2016, joiden aikana hän kohdisti kantajaan työpaikkakiusaamista. Kantaja katsoo, että arvioimalla tällä tavalla hänelle aiheutunutta vahinkoa voidaan estää se, että pankki palkitsee kyseisen johtajan laittomista teoista, joihin hän on syyllistynyt ja joiden laittomuuden tutkintakomitea ja pankin pääjohtaja ovat tunnustaneet. Kantaja katsoo, että voidakseen lausua tästä toissijaisesta vaatimuksesta unionin yleisen tuomioistuimen pitäisi määrätä joko prosessinjohtotoimena tai istunnossa – jonka järjestämistä kantaja ei kuitenkaan vaatinut – että EIP ilmoittaa sille mainitun suoritusperusteisen bonuksen määrän.

164 Pankki vaatii, että vahingonkorvausvaatimus on hylättävä ja katsoo, että kantajan vaatimus ei perustu minkäänlaiseen uskottavaan lääketieteelliseen seikkaan, joka osoittaisi yhteyden todetun työpaikkakiusaamisen ja kantajan väitetyn terveydentilan heikentymisen välillä. Pankki katsoo myös noudattaneensa sovellettavia menettelyjä ja käynnistäneensä ne ajoissa. Erityisesti pankki väittää, ettei kantaja ole osoittanut, minkälaisen virheen pankki on tehnyt.

165 Tässä yhteydessä on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan EIP:lle syntyy sopimussuhteen ulkopuolinen vastuu ainoastaan silloin, kun tietyt edellytykset täyttyvät, toisin sanoen silloin, kun pankin moitittu toiminta on lainvastaista, kun vahinko on todella syntynyt ja kun toiminnan ja aiheutuneeksi väitetyn vahingon välillä on syy-yhteys (ks. tuomio 1.6.1994, komissio v. Brazzelli Lualdi ym., C-136/92 P, EU:C:1994:211, 42 kohta oikeuskäytäntöviittauksineen).

166 Lisäksi EIP:n ja sen työntekijöiden välisiin riita-asioihin soveltuvin osin sovellettavassa vakiintuneessa oikeuskäytännössä on todettu, että unionin ja sen työntekijöiden välisissä riidoissa noudatetaan kyseisiin työntekijöihin sovellettavista palvelussuhteen ehdoista riippumatta erityisiä sääntöjä, jotka eroavat SEUT 268 artiklan ja SEUT 340 artiklan toisen kohdan mukaista sopimussuhteen ulkopuolista unionin vastuuta koskevista yleisistä periaatteista. Unionin virkamies tai toimihenkilö nimittäin on, toisin kuin muut yksityishenkilöt, sidoksissa toimielimeen, jonka palveluksessa hän on, sellaisen työsuhteen kautta, jolle on ominaista erityisten vastavuoroisten oikeuksien ja velvollisuuksien tasapaino, jota toimielimen huolenpitovelvollisuus asianomaista henkilöä kohtaan kuvastaa. Tämän tasapainon pääasiallinen tarkoitus on säilyttää luottamussuhde, jonka toimielinten ja työntekijöiden välillä on vallittava, jotta kansalaisille voidaan taata, että toimielimille kuuluvat yleisen edun mukaiset tehtävät suoritetaan asianmukaisesti. Tästä johtuu, että työnantajana toimiessaan unionilla on laajempi vastuu, joka ilmenee velvollisuutena korvata henkilöstölleen vahingot, jotka ovat aiheutuneet unionin työnantajan ominaisuudessaan toteuttamista lainvastaisista menettelyistä (tuomio 16.12.2010, komissio v. Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, 46 kohta; tuomio päätettiin jättää käsittelemättä uudelleen 8.2.2011 tehdyllä päätöksellä, komissio v. Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, ja tuomio 12.7.2012, T-308/10 P, komissio v. Nanopoulos, EU:T:2012:370, 103 kohta), eikä ainoastaan silloin, kuten SEUT 268 artiklan ja SEUT 340 artiklan toisen kohdan nojalla tehtyjen muutoksenhakujen yhteydessä, kun on kyse sellaisen oikeuden riittävän ilmeisestä loukkauksesta, jolla on tarkoitus antaa oikeuksia yksityisille.

167 Koska yksi kolmesta tämän tuomion 165 kohdassa muistutetuista edellytyksistä ei täyty, vahingonkorvauskanne on hylättävä kokonaisuudessaan ilman, että on tarpeen tutkia muita sopimussuhteen ulkopuolisen vastuun syntymiseen liittyviä edellytyksiä (tuomio 9.9.1999, Lucaccioni v. komissio, C-257/98 P, EU:C:1999:402, 14 kohta).

168 Siltä osin kuin on kyse vahingoista, joita kantajalle väitetysti aiheutui uuden johtajan menettelystä, on korostettava, että vaikka uusi johtaja ryhtyi näihin menettelyihin hoitaessaan tehtäviään, ne saattavat johtaa asianomaisen henkilön henkilökohtaisen vastuun syntymiseen kantajan kansallisessa tuomioistuimessa nostaman kanteen yhteydessä, vaikka EIP:n soveltamissa säännöissä ei – toisin kuin EU:n henkilöstösääntöjen 24 artiklassa säädetään – säädetä tältä osin avustamisvelvollisuudesta, jonka mukaisesti pankin olisi avustettava kantajaa esimerkiksi rahallisesti tällaisen vahingonkorvauskanteen

yhteydessä ja vastattava tarvittaessa yhteisvastuullisesti vahingoista, joita yksi sen työntekijä aiheuttaa toiselle (ks. EU:n henkilöstösääntöjen 24 artiklassa säädetyn avustamisvelvollisuuden ulottuvuudesta tuomio 12.12.2013, CH v. parlamentti, F-129/12, EU:F:2013:203, 57 kohta).

169 Näin ollen pankki joutuu vastuuseen yhden toimihenkilönsä toiseen kohdistamasta menettelystä vain siinä tapauksessa, että ensin mainitun esimies on vaatinut tällaista menettelyä, mistä ei ole kyse nyt käsiteltävässä asiassa.

170 Tästä seuraa, että pankin lainvastaisen toiminnan edellytys ei täyty siltä osin kuin on kyse vahingosta, jota kantajalle väitetysti aiheutui uuden johtajan häneen kohdistamasta työpaikkakiusaamisesta ja josta on sellaisenaan mahdollista saada korvauksia nostamalla asianomaista johtajaa vastaan kanne kansallisessa tuomioistuimessa.

171 Kantaja ei voi myöskään pätevästi väittää, että pankki epäonnistui sisäisten menettelyjensä toimeenpanossa, koska pankki saattoi käsiteltävässä asiassa ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa tarkoitetun menettelyn päätökseen ja pankin pääjohtaja tunnusti riidanalaisessa päätöksessä – vaikka se ei tehnytkään siinä kaikkia tarvittavia päätelmiä – työpaikkakiusaamisen tietyn sellaisen toiminnan osalta, josta uutta johtajaa arvostellaan.

172 Tästä seuraa, ettei kantaja ole esittänyt näyttöä pankin virheestä sen vahingon osalta, joka kantajalle väitetysti aiheutui uuden johtajan häneen kohdistaman työpaikkakiusaamisen johdosta.

173 Joka tapauksessa on niin, ettei myöskään virheen ja väitetyn vahingon välistä syy-yhteyttä koskeva edellytys täyty käsiteltävässä asiassa.

174 Asiakirja-aineistosta ilmenee, että kantaja esitti virkavapaushakemuksessaan kaksi perustetta, joista toinen koski sitä, että hän halusi pysyä poissa asianomaiselta osastolta tutkintamenettelyn ajan. Asiakirja-aineistosta ei sitä vastoin ilmene, että kantaja olisi pyytänyt pankkia siirtämään hänet väliaikaisesti vastaaviin tehtäviin toiseen yksikköön, vaikka hän ilmaisi sovintoratkaisua ehdottaessaan hyväksyvänsä sen, että hänet ylennetään yksikönpäällikön tehtävään jollekin toiselle osastolle.

175 Kun otetaan huomioon, että hallinto hyväksyi kantajan hakemuksen vain oman yrityksen perustamista tai toisen yrityksen palvelukseen siirtymistä koskevan toisen perusteen perusteella, vaikuttaa siltä, että se, ettei kantaja saanut pankilta tuloja kahteen vuoteen, ja se, että hänelle aiheutui tästä henkistä kärsimystä, ovat molemmat seurausta kantajan päätöksestä jäädä virkavapaalle.

176 Edellä esitetystä seuraa, että vaatimukset, jotka koskevat riidanalaisessa päätöksessä todetusta työpaikkakiusaamisesta aiheutuneen henkisen kärsimyksen korvaamista, on hylättävä ilman, että on tarpeen arvioida niiden tietojen merkityksellisyyttä, joita kantaja on pyytänyt uudelle johtajalle maksetun suoritusperusteisen bonuksen määrästä.

Riidanalaista päätöstä rasittavista lainvastaisuuksista erotettavissa olevan henkisen kärsimyksen korvaaminen

177 Kantaja väittää, että hänelle on aiheutunut henkistä kärsimystä, joka on erotettavissa riidanalaista päätöstä rasittavasta lainvastaisuudesta ja jota ei voida korvata kokonaisuudessaan vain tämän päätöksen kumoamisella.

178 Kantaja katsoo, että hänelle on oikeuden ja kohtuuden mukaan korvattava tästä henkisestä kärsimyksestä 25 000 euroa, ja hän katsoo sen johtuvan ensinnäkin tutkintakomitean ja pankin pääjohtajan päätöksestä olla tutkimatta kaikkea uuden johtajan väitettyä rangaistavaa toimintaa, jonka myös neljä muuta asianomaisen osaston työntekijää toivat esiin, toiseksi siitä, ettei pankki ryhtynyt toimenpiteisiin palauttaakseen kantajan ammatillisen maineen ja erityisesti poistaakseen kiellon, jonka

mukaan kantaja ei saanut paljastaa – ennen varsinaista menettelyä tai sen aikana – kenellekään pankin sisällä joutuneensa työpaikkakiusaamisen uhriksi, kolmanneksi siitä epäoikeudenmukaisuuden tunteesta ja ahdistuksesta, jota kantaja koki sen johdosta, että hänen oli aloitettava kyseiset menettelyt, jotta hänen oikeutensa tunnustettaisiin, sekä neljänneksi siitä, että uusi johtaja esitti anteeksipyyntönsä vasta myöhäisessä vaiheessa. Kantaja katsoo lisäksi, ettei pankki ollut halukas pääsemään sovintoratkaisuun, koska se ei suostunut tarjoamaan hänelle yksikönpäällikön virkaa toiselta osastolta eikä ehdottamaan korvausta.

179 Pankki kiistää riidanalaisen päätöksen lainvastaisuuksista erotettavissa olevan henkisen kärsimyksen ja korostaa erityisesti, ettei sillä ollut velvollisuutta aloittaa tutkintamenettelyä niiden neljän henkilön osalta, jotka olivat kantajan mukaan myös joutuneet työpaikkakiusaamisen kohteiksi, koska kyseiset henkilöt eivät ole tehneet asiasta kantelua ja koska kantajalla ei ole oikeussuojan tarvetta kolmansien osapuolten osalta. Lisäksi kantajan tekemä kantelu oli niin tarkka ja tyhjentävä, ettei tutkintakomitealla ollut velvollisuutta tutkia väitettyjen tosiseikkojen ulkopuolisia seikkoja. Siltä osin kuin on kyse kantajan maineesta ja velvollisuudesta säilyttää riidanalaisen päätöksen luottamuksellisuus, pankki ei käsitä, miltä osin kantajalle aiheutui henkistä kärsimystä, muun muassa koska pankilla on oikeus turvautua sisäisiin tai ulkoisiin oikeussuojakeinoihin, mikäli sen työntekijät tai kolmannet osapuolet rikkovat pankissa sovellettavia luottamuksellisuutta koskevia sääntöjä. Siitä, ettei kantajalle tarjottu uutta tehtävää, pankki muistuttaa, että kantaja oli virkavapaalla eikä hänellä siten ollut mahdollisuutta palata töihin nopeasti, minkä vuoksi oli perusteltua, ettei hänelle tarjottu muuta tehtävää.

180 Tässä yhteydessä on muistutettava, että vakiintuneen oikeuskäytännön mukaan riidanalaisen päätöksen kaltaisen lainvastaisen toimen kumoaminen voi sellaisenaan olla asianmukainen ja lähtökohtaisesti riittävä korvaus henkisestä kärsimyksestä, joka tästä toimesta on voinut aiheutua. Näin ei kuitenkaan ole, jos kantaja osoittaa, että hänelle on aiheutunut henkistä kärsimystä, joka on erillään kumoamisen perustana olevasta lainvastaisuudesta ja jota ei voida kokonaan korvata tällä kumoamisella (ks. vastaavasti tuomio 31.3.2004, Girardot v. komissio, T-10/02, EU:T:2004:94, 131 kohta; tuomio 19.5.2015, Brune v. komissio, F-59/14, EU:F:2015:50, 80 kohta ja tuomio 16.5.2017, CW v. parlamentti, T-742/16 RENV, ei julkaistu, EU:T:2017:338, 64 kohta).

181 Siltä osin kuin käsiteltävässä asiassa on kyse tutkintakomitean ja pankin pääjohtajan päätöksestä olla tutkimatta kaikkia niitä toimintatapoja, joista kantaja uutta johtajaa arvostelee ja jotka neljä muuta asianomaisen osaston työntekijää toivat kantajan mukaan esiin, on muistutettava, että pankin pääjohtajalla on laaja harkintavalta määritettäessä toimenpiteitä, joihin on ryhdyttävä todeksi osoitetun työpaikkakiusaamisen johdosta.

182 Näin ollen on niin, että vaikka ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevassa politiikassa mainitaan tutkintamenettelyyn kuuluvien toimenpiteiden yhteydessä nimenomaisesti ”lisätutkimusten käynnistäminen tietyssä yksikössä tai tietyllä osastolla”, riidanalaisessa päätöksessä todetun työpaikkakiusaamisen perusteella ei voida todeta, sanotun rajoittamatta tämän tuomion julistamisen seurauksena tehtävää uutta tarkastelua, että pankin pääjohtaja ylitti käsiteltävässä asiassa harkintavaltansa päättäessään, ettei tutkintaa laajenneta tässä vaiheessa koskemaan toimintatapoja, joita uusi johtaja kohdisti muihin henkilöihin kuin kantajaan.

183 Siitä, että kantajaa kiellettiin paljastamasta yhtäältä riidanalaisen päätöksen ja toisaalta uuden johtajan anteeksipyyntökirjeen olemassaoloa ja sisältöä, on todettava, että vaikka kantajaa sitoi tutkintamenettelyn aikana luottamuksellisena pitämistä koskeva velvollisuus, minkä johdosta hänellä oli velvollisuus toimia harkiten ja varovaisesti lähettäessään sähköpostiviestejä useille vastaanottajille, jotka eivät olleet suoraan osallisina tutkinta- tai ilmoitusmenettelyssä, pankki ei voinut kuitenkaan vaatia, että myös tutkintamenettelyn päätyttyä kantaja vaikenisi työpaikkakiusaamisesta, jonka uhriksi pankin pääjohtaja itse oli tunnustanut hänen joutuneen.

184 Tämä riidanalaista päätöstä rasittava lainvastaisuus asetti kantajalle perusteettoman pitkän vaitioloajan, ja tällainen kielto puhua kyseisestä aiheesta aiheutti kantajalle henkistä kärsimystä, jota pelkkä riidanalaisen päätöksen kumoaminen ei voi kokonaan korjata (ks. vastaavasti tuomio 7.2.1990, Culin v. komissio, C-343/87, EU:C:1990:49, 28 kohta).

185 Väitteestä, jonka mukaan pankki ei ollut halukas pääsemään riidassa sovintoratkaisuun, on todettava, että huolimatta siitä, että henkilöstösääntöjen 41 artiklassa säädetään sovintomenettelystä, työpaikkakiusaamisen uhrilla ei voi olla oikeutta vaatia toimielimeltä, että pankin sisäisissä säännöksissä kielletty työpaikkakiusaaminen hyvitetään myöntämällä hänelle tietty virka tai erityisesti yksikönpäällikön tehtävän kaltainen tehtävä, joka voidaan täyttää kaikille kyseisen toimielimen työntekijöille avoimen, hakijoiden ansioihin perustuvan valintamenettelyn myötä. Samalla tavoin on niin, ettei pankilla ollut käsiteltävässä asiassa velvollisuutta ehdottaa kantajalle korvausta kantajan ja uuden johtajan välisen riidan ratkaisemiseksi, vaikka tällainen lähestymistapa on periaatteessa mahdollinen esimerkiksi sovittelumenettelyn yhteydessä ja tilanteen rauhoittamiseksi.

186 Anteeksipyyntökirjeestä, joka kantajalle toimitettiin 9.5.2018 eli alle kaksi kuukautta riidanalaisen päätöksen antamisen jälkeen, voidaan todeta, että se olisi kieltämättä voitu kirjoittaa ja lähettää nopeammin. Viivästys oli kuitenkin suhteellisen pieni, eikä sen perusteella voida katsoa, että EIP teki virheen, joka voisi johtaa sille kuuluvan vastuun syntymiseen.

187 Edellä esitetyn perusteella unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että kantajalle aiheutunut henkinen kärsimys arvioitiin oikein, ja koska riidanalaisen päätöksen kumoaminen ei voi korjata sitä kokonaan, unionin yleinen tuomioistuin vahvistaa korvauksen kohtuulliseksi määräksi 10 000 euroa.

Henkilöstöpäällikön väitetyistä virheistä aiheutuvan henkisen kärsimyksen korvaaminen

188 Kantajan mukaan henkilöstöpäällikkö teki 10.4.2017 päivätyssä kirjeessä kaksi erillistä virhettä, joista aiheutui kantajalle vahinkoa, josta hän vaatii korvausta. Ensinnäkin kirjeen sanamuoto paljastaa kantajan mukaan, ettei Compliance-toimintojen osaston johtaja noudattanut tehtävänmäärityksen 2 kohtaa, jonka mukaan kyseisen pääjohtajan on suoritettava tutkimukset itsenäisesti suhteessa pankin muihin pääosastoihin tai yksiköihin. Kantajan mukaan kirjeen sanamuoto paljastaa yhtäältä sen, että henkilöstöpäällikkö tiesi ilmoittamismenettelyn etenemisestä ja sen yhteydessä toteutetuista toimenpiteistä, ja toisaalta sen, että henkilöstöpäällikkö oli ottanut itselleen pankin pääjohtajalle ja varapääjohtajille kuuluvan toimivallan ilmoittamismenettelyn ilmeisten toimintahäiriöiden seurannassa.

189 Toiseksi kantaja katsoo ensisijaisesti, että henkilöstöpäällikkö uhkasi häntä ja hänen asianajajaansa kostotoimilla ja pelotteli heitä ihmisarvoista kohtelua työpaikalla koskevaa politiikkaa ja ilmoittamispolitiikkaa koskevissa esitteissä tarkoitetulla tavalla, mikä oli omiaan saamaan hänet työpaikkakiusaamisen uhrina pidättäytymään käyttämästä oikeuksiaan muun muassa kiusaajaansa vastaan. Kantaja katsoo toissijaisesti, että henkilöstöpäällikön 10.4.2017 päivätyssä kirjeessä esittämien toteamusten perusteella EIP laiminlöi huolellisuus- ja huolenpitovelvollisuuttaan, mikä johtui kantajan mukaan siitä, että henkilöstöpäällikkö etsi keinoja ryhtyä toimiin häntä ja hänen asianajajaansa vastaan. Tässä yhteydessä kantaja toteaa kyseisessä kirjeessä esitetyistä väitteistä, joiden mukaan hän on saattanut laiminlyödä tutkintamenettelyn luottamuksellisuuteen liittyviä velvollisuuksiaan, että niiden tueksi ei ole esitetty mitään näyttöä ja ne ovat tosiasiassa täysin perusteettomia. Kantaja ei erityisesti näe mitään syytä sille, miksi hänen 6.2.2017 päivätyssä kirjeessään esitettyjen tietojen pitäisi olla luottamuksellisia pankin pääjohtajan ja varapääjohtajien osalta, eikä hän myöskään katso, että uuden johtajan mainetta vahingoitettiin, koska tämä oli todettu syylliseksi kantajaan kohdistuneeseen työpaikkakiusaamiseen.

190 Kantaja katsoo, että henkilöstöosaston toiminta sai hänet hyvin epävarmaan ja huolestuneeseen tilaan, joka myötävaikutti siihen, että hän menetti luottamuksensa pankin puolueettomuuteen, koska pankin vastuuhenkilöt olivat hänen mukaansa osoittaneet tekevänsä kaikkensa varjellakseen uuden johtajan

mainetta sen sijaan, että he olisivat auttaneet häntä työpaikkakiusaamisen uhrina palauttamaan oman ammatillisen maineensa, minkä perusteella kantaja vaatii 25 000 euron korvausta hänelle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä.

191 Pankki vaatii ensisijaisesti, että 10.4.2017 päivättyyn kirjeeseen liittyvät vahingonkorvausvaatimukset on jätettävä tutkimatta, koska kyseisessä kirjeessä – joka koskee riidanalaiseen päätökseen johtaneesta tutkintamenettelystä erillistä ilmoittamismenettelyä – ei asetettu minkäänlaista luottamuksellisuutta koskevaa velvollisuutta riidanalaisen päätöksen osalta. Pankki katsoo näin ollen, ettei kyseinen kirje ole kannekelpoinen toimi ja ettei se merkitse virkavirhettä, joka voi mahdollisesti johtaa kantajan vahingonkorvausoikeuteen. Pankki katsoo näin ollen, että kyseinen vahingonkorvausvaatimus on ennenaikainen, ja väittää toissijaisesti, että se on joka tapauksessa perusteeton.

192 Tältä osin unionin yleinen tuomioistuin muistuttaa heti aluksi, että toisin kuin pankki väittää, se seikka, että 10.4.2017 päivätty kirje ei ole asianomaiselle vastainen toimi, ei johda korvausvaatimusten tutkimatta jättämiseen, koska on kiistatonta, että kantaja katsoo EIP:n toimineen tavalla, joka voi johtaa korvausvastuun syntymiseen, ja että lisäksi henkilöstösääntöjen 41 artiklan mukaisesti tällaisten vaatimusten esittäminen ei edellytä kyseistä kirjettä koskevia kumoamisvaatimuksia tai tällaisten kumoamisvaatimusten tutkittavaksi ottamista.

193 Seuraavaksi unionin yleinen tuomioistuin katsoo, että nämä vahingonkorvausvaatimukset – jotka sisältyvät kantajan 14.6.2017 esittämään toiseen sovittelua koskevaan pyyntöön – on joka tapauksessa hylättävä ilman, että on tarpeen arvioida, noudatettiinko niissä henkilöstösääntöjen 41 artiklassa tarkoitettua velvollisuutta saattaa riita-asia sovittelumenettelyyn ennen käsiteltävänä olevan kanteen nostamispäivää, joka oli 15.6.2017.

194 Unionin yleinen tuomioistuin nimittäin toteaa, että 10.4.2017 päivätyn, henkilöstöpäällikön sekä työmarkkinasuhteista ja hallinnollisista palveluista vastaavan jaoston johtajan yhteisesti allekirjoittaman kirjeen kolme ensimmäistä kohtaa ovat sanamuodoltaan yleisiä ja niissä pyrittiin vakuuttamaan kantaja siitä, että ilmoittamismenettely oli käynnissä ja että EIP:n yksiköt pyrkivät noudattamaan pankin sisäisiä säännöksiä.

195 Toisin kuin kantaja väittää, tämän yleisluontoisen sanamuodon perusteella ei voida katsoa, että henkilöstöpäällikkö olisi loukannut Compliance-toimintojen osaston johtajan riippumattomuutta tämän käsitellessä kantajan ilmoituspolitiikan nojalla tekemää ilmoitusta, eikä siitä voida myöskään päätellä, että henkilöstöpäällikkö oli saanut tietoa ilmoittamismenettelyn etenemisestä ja sen yhteydessä toteutetuista toimenpiteistä tai käyttänyt väärin pankin pääjohtajalle ja varapääjohtajille kuuluvia toimivaltuuksia ilmoittamismenettelyssä mahdollisesti ilmenevien ilmeisten toimintahäiriöiden valvonnassa.

196 Siitä seikasta, että henkilöstöpäällikkö ilmoitti pankin pidättävän itsellään oikeuden tutkia oikeudelliset mahdollisuudet puolustaa etujaan muun muassa pankin sisäisten luottamuksellisuutta koskevien sääntöjen noudattamisen osalta, on todettava, että sillä hetkellä, kun kantaja lähetti 6.2.2017 päivätyn sähköpostiviestinsä useille vastaanottajille, hänen tekemänsä kantelun johdosta aloitettu tutkintamenettely oli vireillä, joten kantajaa sitoi luottamuksellisuuden velvollisuus myös siltä osin kuin hänen tarkoituksenaan oli vain mainita ilmoitus, johon liittyvään menettelyyn sovelletaan myös luottamuksellisuuden velvollisuutta.

197 Näissä olosuhteissa, vaikka pankin pääjohtaja myöhemmin vahvisti kantajan kantelun osittain perustelluksi eikä kyseisen sähköpostiviestin lähettäminen siten voinut vahingoittaa perusteettomasti uuden johtajan ammatillista mainetta, henkilöstöpäällikkö saattoi kuitenkin perustellusti kiinnittää kantajan ja hänen asianajajansa huomion siihen seikkaan, ettei kantelijan asema väitettyä työpaikkakiusaamista koskevassa tutkintamenettelyssä tai käytännesääntöjen vastaista toimintaa koskevan ilmoituksen tekijän asema mahdollistanut sitä, että kantaja saattoi jättää noudattamatta

luottamuksellisuuden velvollisuuksia, joita sovelletaan – erotuksetta ja kaikkien asianosaisten ammatillisen maineen suojaamiseksi kohtuuttomalta vahingolta – sekä väitettyyn uhriin että todistajiin ja oletettuun kiusaajaan koko tutkintamenettelyn ajan.

198 Lopuksi 10.4.2017 päivätyn kirjeen sisällön perusteella ei voida myöskään päätellä, että pankki tai sen yksiköt toimivat puolueellisesti kantajan tekemän ilmoituksen käsittelyssä, joka oli yhä kesken käsiteltävänä olevan kanteen nostamispäivänä.

199 Kaiken edellä esitetyn perusteella kumoamisvaatimukset ja vahingonkorvausvaatimukset on hyväksyttävä osittain, ja pankki on velvoitettava maksamaan kantajalle 10 000 euroa korvauksena tälle aiheutuneesta henkisestä kärsimyksestä.

Oikeudenkäyntikulut

200 Unionin tuomioistuimen työjärjestyksen 134 artiklan 3 kohdassa määrätään, että jos asiassa osa vaatimuksista ratkaistaan toisen asianosaisen ja osa toisen asianosaisen hyväksi, kukin asianosainen vastaa omista kuluistaan. Unionin yleinen tuomioistuin voi kuitenkin päättää, että asianosainen vastaa omista kuluistaan ja se velvoitetaan korvaamaan suhteellinen osuus vastapuolen kuluista, jos tämä on perusteltua asiassa ilmenneiden seikkojen vuoksi.

201 Käsiteltävän asian olosuhteissa, koska kumoamisvaatimukset on pääasiallisesti hyväksytty ja koska pankin toiminta eli se, että se ei nimennyt jäsentään sovittelukomiteaan pankin henkilöstösääntöjen 41 artiklassa asetetussa viikon määräajassa, johti siihen, että kantajan oli käytettävä kanneoikeuttaan voidakseen vedota tehokkaasti oikeuksiinsa kyseisten vaatimusten osalta, on aiheellista määrätä, että pankki vastaa omista oikeudenkäyntikuluistaan ja että se velvoitetaan korvaamaan puolet kantajan oikeudenkäyntikuluista.

Näillä perusteilla

UNIONIN YLEINEN TUOMIOISTUIN (ensimmäinen jaosto)

on ratkaissut asian seuraavasti:

1) Euroopan investointipankin (EIP) pääjohtajan 20.3.2017 tekemä päätös kumotaan osittain siltä osin kuin siinä sovelletaan työpaikkakiusaamisen käsitteen virheellistä määritelmää, jätetään määräämättä välittömiä kurinpitotoimia tapauksessa, jossa EIP:ssä tapahtunut työpaikkakiusaaminen on todettu ja asetetaan päätöksen vastaanottajalle luottamuksellisuutta koskeva velvollisuus, joka on ristiriidassa väitettyä työpaikkakiusaamista koskevantutkintamenettelyn tavoitteiden kanssa.

2) Kumoamisvaatimukset hylätään muilta osin.

3) EIP velvoitetaan maksamaan SQ:lle 10 000 euroa korvauksena aineettomasta vahingosta.

4) Vahingonkorvausvaatimukset hylätään muilta osin.

5) EIP vastaa omista oikeudenkuluistaan, ja se velvoitetaan korvaamaan puolet SQ:n oikeudenkäyntikuluista.

6) SQ vastaa puolesta omia oikeudenkäyntikulujaan.

Pelikánová Nihoul Svenningsen

Julistettiin Luxemburgissa 13 päivänä heinäkuuta 2018.

Allekirjoitukset

Sisällys

Asiaa koskevat oikeussäännöt 1

Asian tausta 6

Työpaikkakiusaamista koskeva kantelu ja ilmoitus 7

Tutkintamenettely 8

Tutkintakertomus 10

Riidanalainen päätös ja sen täytäntöönpanotoimet 12

Oikeudenkäyntimenettely ja asianosaisten vaatimukset 13

Oikeudellinen arviointi 14

Alustavat huomautukset pankissa sovellettavista palvelussuhteen ehdoista ja pankkiin kohdistuvia kanteita koskevan oikeudenkäyntiä edeltävän menettelyn noudattamisesta 14

Riidanalaisen päätöksen osittaista kumoamista koskevat vaatimukset 15

Ensimmäinen kanneperuste, joka koskee oikeudellisia virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä edelleen riidanalaisten tekojen määrittelyssä 15

– Ensimmäisen kanneperusteen ensimmäinen osa 15

– Ensimmäisen kanneperusteen toinen osa 18

Toinen kanneperuste, joka koskee oikeudellista virhettä sen osalta, ettei uutta johtajaa vastaan aloitettu kurinpitomenettelyä 20

– Toimenpiteet, joita tutkintakomitea voi EIP:in sovellettavien säännösten nojalla suosittaa ja jotka pankin pääjohtaja voi tämän jälkeen hyväksyä pankin sisäisten sääntöjen nojalla tapauksessa, jossa työpaikkakiusaaminen on osoitettu todeksi 22

– Käsiteltävässä asiassa todeksi osoitetun työpaikkakiusaamisen johdosta toteutettujen toimenpiteiden luonne ja asianmukaisuus 23

Kolmas kanneperuste, joka koskee oikeudellisia virheitä ja ilmeisiä arviointivirheitä siltä osin kuin on kyse kantajalle uhrin asemassa kuuluvasta velvollisuudesta pitää riidanalainen päätös luottamuksellisena 25

Vahingonkorvausvaatimukset 27

Riidanalaisessa päätöksessä todetusta kiusaamisesta aiheutuneen henkisen kärsimyksen korvaaminen 27

Riidanalaista päätöstä rasittavista lainvastaisuuksista erotettavissa olevan henkisen kärsimyksen korvaaminen 29

Henkilöstöpäällikön väitetyistä virheistä aiheutuvan henkisen kärsimyksen korvaaminen 31

Oikeudenkäyntikulut 33