



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (dziewiąta izba w składzie powiększonym)

z dnia 25 października 2018 r. *

Skarga o stwierdzenie nieważności oraz o odszkodowanie i zadośćuczynienie – Personel Satcenu – Personel kontraktowy – Właściwość sądów Unii – Wspólna polityka zagraniczna i bezpieczeństwa – Artykuł 24 TUE – Artykuły 263, 268, 270 i 275 TFUE – Artykuł 47 karty praw podstawowych – Równość traktowania – Decyzje 2014/401/WPZiB i 2009/747/WPZiB – Komisja odwoławcza Satcenu – Zarzut niezgodności z prawem – Wniosek o udzielenie wsparcia – Szczegółowe zasady dochodzenia administracyjnego – Zawieszenie – Postępowanie dyscyplinarne – Usunięcie ze stanowiska – Zasada dobrej administracji – Wymóg bezstronności – Prawo do bycia wysłuchanym – Dostęp do akt – Odpowiedzialność pozaumowna – Przedwczesne żądania odszkodowawcze – Krzywda

W sprawie T-286/15

KF, reprezentowana przez adwokata A. Kunst, i N. Macaulaya, barrister,

strona skarżąca,

przeciwko

Centrum Satelitarnemu Unii Europejskiej (Satcen), reprezentowanemu przez adwokatów L. Defalque i A. Guillerme,

strona pozwana,

popieranemu przez

Radę Unii Europejskiej, reprezentowaną przez F. Naerta oraz M. Bauera, działających w charakterze pełnomocników,

interwenienta,

mającej za przedmiot, po pierwsze, żądanie, na podstawie art. 263 TFUE, stwierdzenia nieważności decyzji dyrektora Satcenu z dnia 5 lipca 2013 r. dotyczącej wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko skarżącej, zawieszenia skarżącej i oddalenia jej wniosku o udzielenie wsparcia oraz decyzji z dnia 28 lutego 2014 r. dotyczącej usunięcia skarżącej ze stanowiska, a także decyzji komisji odwoławczej Satcenu z dnia 26 stycznia 2015 r. utrzymującej w mocy te decyzje, oraz, po drugie, żądanie, na podstawie art. 268 TFUE, zasądzenia odszkodowania za szkodę, jaką jej wyrządzono,

SĄD (dziewiąta izba w składzie powiększonym),

w składzie: S. Gervasoni, prezes, L. Madise, R. da Silva Passos (sprawozdawca), K. Kowalik-Bańczyk i M.C. Mac Eochaidh, sędziowie,

* Język postępowania: angielski.

sekretarz: S. Spyropoulos, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 26 października 2017 r.,

wydaje następujący

Wyrok

I. Okoliczności powstania sporu

A. W przedmiocie Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej

- 1 Centrum Satelitarne Unii Europejskiej (Satcen) zostało ustanowione na mocy decyzji Rady Ministrów Unii Zachodnioeuropejskiej (zwanej dalej „UZE”) z dnia 27 czerwca 1991 r. w sprawie utworzenia centrum przetwarzania danych satelitarnych, przyjętej na podstawie decyzji wspomnianej Rady z dnia 10 grudnia 1990 r. dotyczącej współpracy w dziedzinie przestrzeni kosmicznej w UZE. Zgodnie z decyzją Rady Ministrów UZE z dnia 27 czerwca 1991 r. Centrum Satelitarne UZE zostało utworzone jako organ pomocniczy UZE i nie dysponuje ono odrębną od UZE osobowością prawną.
- 2 W deklaracji z Marsylii (Francja) z dnia 13 listopada 2000 r. Rada Ministrów UZE przedstawiła zasadnicze porozumienie Rady Unii Europejskiej z dnia 10 listopada 2000 r. dotyczące utworzenia, w formie agencji Unii Europejskiej, centrum satelitarnego obejmującego istotne elementy centrum ustanowionego w ramach UZE.
- 3 I tak, we wspólnym działaniu Rady 2001/555/WPZiB z dnia 20 lipca 2001 r. (Dz.U. 2001, L 200, s. 5) ustanowiono Satcen, który rozpoczął działalność od dnia 1 stycznia 2002 r. Motyw 4 wspomnianego wspólnego działania stanowi, że „Centrum Satelitarne Unii Europejskiej powinno posiadać osobowość prawną, utrzymując jednocześnie ścisłe związki z Radą i należycie uwzględniając ogólną odpowiedzialność polityczną Unii Europejskiej i jej instytucji”.
- 4 W dniu 30 marca 2010 r. państwa członkowskie UZE, na mocy wspólnej deklaracji, rozwiązały tę organizację ze skutkiem od dnia 30 czerwca 2011 r., w szczególności ze względu na fakt, że „[w]jeście w życie traktatu z Lizbony wyznacza nowy etap dla europejskiego bezpieczeństwa i europejskiej obrony”.
- 5 Następnie Rada przyjęła decyzję 2014/401/WPZiB z dnia 26 czerwca 2014 r. w sprawie Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej i uchylenia wspólnego działania 2001/555/WPZiB w sprawie ustanowienia Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej (Dz.U. 2014, L 188, s. 73), która odąd stanowi ramy prawne stosowane do Satcenu.
- 6 Z motywu 2 i art. 5 tej decyzji wynika, że Satcen funkcjonuje jako „niezależny europejski podmiot” i że posiada osobowość prawną niezbędną, aby wypełniać swoje funkcje i osiągać zamierzone cele.
- 7 Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 3 wspomnianej decyzji istotne zadania Satcenu polegają na wspieraniu procesu podejmowania decyzji przez Unię i jej działań w dziedzinie wspólnej polityki zagranicznej i bezpieczeństwa (WPZiB), a w szczególności wspólnej polityki bezpieczeństwa i obrony (WPBiO), w tym misji i operacji zarządzania kryzysowego Unii Europejskiej, poprzez dostarczanie na wniosek Rady lub Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa produktów i usług zapewnianych w wyniku wykorzystania odpowiedniego potencjału kosmicznego i danych dodatkowych, w tym obrazów satelitarnych i lotniczych, a także powiązanych z nimi usług.

- 8 W art. 3 ust. 1 i 2 decyzji 2014/401 uściślono, że Komitet Polityczny i Bezpieczeństwa (KPiB) sprawuje – pod kierownictwem Rady – nadzór polityczny nad działaniami Satcenu oraz wydaje wytyczne polityczne dotyczące priorytetów Satcenu, podczas gdy Wysoki Przedstawiciel Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa przyjmuje skierowane do Satcenu wytyczne operacyjne.
- 9 Satcen składa się z trzech wydziałów operacyjnych, a mianowicie wydziału operacji, wydziału rozwoju zdolności i wydziału technologii informacyjnych. Ponadto w Satcencie istnieje wydział administracyjny i sekcja finansowa.
- 10 Zgodnie z art. 7 ust. 3 decyzji 2014/401 dyrektor Satcenu jest prawnym przedstawicielem tego organu. Na mocy art. 7 ust. 4 i art. 7 ust. 6 akapit drugi lit. e) decyzji 2014/401 obowiązki tego dyrektora obejmują, po pierwsze, rekrutację wszystkich pozostałych członków personelu Satcenu oraz, po drugie, wszelkie kwestie dotyczące personelu.
- 11 Co się tyczy personelu Satcenu, zgodnie z art. 8 ust. 1 i 3 decyzji 2014/401 składa się on z pracowników kontraktowych mianowanych przez dyrektora Satcenu, a także z oddelegowanych ekspertów. W art. 8 ust. 5 tej decyzji przyznano zarządowi właściwość do opracowania, na wniosek dyrektora, przyjmowanego przez Radę regulaminu personelu Satcenu. Na podstawie identycznego przepisu w ramach wspólnego działania 2001/555 Rada przyjęła decyzję 2009/747/WPZiB z dnia 14 września 2009 r. w sprawie regulaminu pracowniczego Satcenu (Dz.U. 2009, L 276, s. 1) (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym Satcenu”).
- 12 Co się tyczy sporów między Satcencem a jego pracownikami dotyczących kwestii objętych regulaminem pracowniczym Satcenu, art. 28 ust. 5 regulaminu pracowniczego Satcenu stanowi, co następuje:
- „Po wyczerpaniu możliwości postępowania w pierwszej instancji (odwołanie wewnętrzne w trybie administracyjnym) członkowie personelu mogą odwoływać się do komisji odwoławczej [Satcenu].
- Skład komisji, jej sposób działania i procedury określono w załączniku X”.
- 13 Zgodnie z art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu:
- „Decyzje komisji odwoławczej są wiążące dla obu stron. Nie przysługuje od nich odwołanie. Komisja odwoławcza może:
- a) uchylić lub podtrzymać zaskarżone decyzje;
 - b) zarządzić, w niektórych przypadkach, wypłatę [przez Satcen] na rzecz członka personelu odszkodowania za szkody materialne poniesione przez niego od dnia, w którym uchylona decyzja stała się skuteczna;
 - c) zarządzić także, w granicach określonych przez komisję odwoławczą, zwrot przez [Satcen] uzasadnionych kosztów poniesionych przez skarżącego [...]”.
- 14 Punkt 1 załącznika X do regulaminu pracowniczego Satcenu stanowi:
- „Komisja odwoławcza ma prawo rozstrzygania sporów dotyczących naruszenia niniejszego regulaminu pracowniczego lub postanowień umów przewidzianych w art. 7 regulaminu pracowniczego. W tym celu jest organem właściwym do orzekania w sprawach odwołań od decyzji dyrektora wniesionych przez obecnych lub byłych członków personelu lub przez ich spadkobierców albo przedstawicieli”.

- 15 Punkt 4 lit. b) załącznika X do regulaminu pracowniczego Satcenu stanowi także, że skarżący przed komisją odwoławczą Satcenu (zwaną dalej „komisją odwoławczą”) „ma 20 dni od powiadomienia o zaskarżonej decyzji [...] na złożenie pisemnego wniosku o cofnięcie decyzji lub jej zmianę przez komisję odwoławczą; [w]niosek kieruje się do kierownika działu administracji i kadr [Satcenu], który potwierdza jego przyjęcie i rozpoczyna procedurę zwoływania komisji odwoławczej”.
- 16 Wreszcie, co się tyczy składu komisji odwoławczej Satcenu, z załącznika X pkt 2 lit. a), b) i e) do regulaminu pracowniczego Satcenu wynika, że składa się ona z przewodniczącego i dwóch członków, mianowanych przez zarząd Satcenu na okres dwóch lat spośród osób nienależących do personelu Satcenu, i że wybory przewodniczącego, członków i zastępców określa Satcen.

B. Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu i zaskarżone decyzje

- 17 Skarżąca, KF, została zatrudniona przez Satcen w charakterze pracownika kontraktowego od dnia 1 sierpnia 2009 r., na okres trzech lat, w celu objęcia stanowiska kierownika wydziału administracyjnego. Po upływie okresu próbnego w dniu 31 stycznia 2010 r. dyrektor Satcenu postanowił utrzymać skarżącą na zajmowanym stanowisku, wskazując w tym względzie, że skarżąca „pracuje z taktem i dyplomacją, niemniej jest stanowcza przy podejmowaniu swoich decyzji”.
- 18 W ramach oceny rocznej za 2010 r. w dniu 28 marca 2011 r. skarżącą objęto sprawozdaniem z oceny sporządzonym przez zastępcę dyrektora Satcenu, w którym całościową wydajność oceniono jako niewystarczającą, wystawiając najniższą z możliwych ocen. Zastępca dyrektora stwierdził w szczególności, że „przy uwzględnieniu szerokiego zakresu dziedziny administracji jest absolutnie istotne, by [KF] [...] miała zaufanie do swojego personelu, prowadząc prace w pełni objęte jej właściwością”, i że należy „zwłaszcza uwzględnić relacje interpersonalne, w szczególności w bardzo wrażliwym kontekście międzynarodowym, w celu uniknięcia niepotrzebnych napięć między osobami”. Skarżąca kwestionowała powyższe stwierdzenia oraz sposób, w jaki przeprowadzono ocenę.
- 19 W dniu 27 marca 2012 r. w ramach oceny rocznej za 2011 r. zastępca dyrektora Satcenu wskazał na pozytywny rozwój skarżącej w stosunku do poprzedniego roku i stwierdził, że jej całościowa wydajność jest dobra, mając na względzie poczynione przez nią starania. Uściślił także, że owe starania „kierowania zespołem administracyjnym w lepszy sposób należy istotnie kontynuować” i że „ów sposób zarządzania wywołuje jeszcze ciągle ogólne skargi postrzegane jako wynikające, w niektórych wypadkach, ze stałej presji zawodowej”. Co się tyczy części sprawozdania z oceny poświęconej poprawności i relacjom interpersonalnym, zastępca dyrektora wskazał, że skarżąca powinna dokładać rzeczywistych starań przy zarządzaniu podlegającym jej zespołem, unikając bezzasadnej presji i ufając w większym stopniu swym kolegom z pracy. Skarżąca także przedstawiła uwagi dotyczące tego sprawozdania z oceny, wskazując, że relacje interpersonalne w wydziale stały, jej zdaniem, na bardzo dobrym poziomie, podczas gdy komunikacja z innymi kierownikami wydziałów była często „bardziej napięta, oparta na nieporozumieniach, czasami przesadna w następstwie przesyłania dwuznacznych wiadomości elektronicznych, co prowadziło do podejrzeń i oskarżeń, pogarszając w ten sposób wzajemne relacje”.
- 20 W dniu 24 maja 2012 r. przedłużono umowę skarżącej na okres czterech lat, do dnia 31 lipca 2016 r.
- 21 W ramach oceny rocznej za 2012 r. dyrektor Satcenu, w piśmie wewnętrznym z dnia 17 października 2012 r., zlecił zastępcy dyrektora zebranie wśród personelu informacji dotyczących poprawy sytuacji i relacji interpersonalnych w Satcenie. W tym piśmie wewnętrznym dyrektor Satcenu wskazał, że należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację pracowników zarządzających, w szczególności kierowników wydziałów, identyfikując w danym wypadku potencjalne sytuacje, w których istnieje presja psychologiczna lub mobbing, mogące wywoływać u podwładnych niepokój, utratę szacunku dla siebie samego, utratę motywacji, a nawet płacz.

- 22 W dniu 14 listopada 2012 r. dwunastu pracowników Satcenu skierowało do dyrektora i zastępcy dyrektora skargę, podkreślając „istniejącą od ponad trzech lat sytuację utrudniającą im wykonywanie działalności zawodowej w sposób normalny” oraz uściślając, że sytuacja ta „wynika z zachowania i sposobu postępowania kierownika wydziału administracyjnego – [KF]”.
- 23 Na początku 2013 r. zastępca dyrektora Satcenu uwzględnił wspomniane pismo wewnętrzne z dnia 17 października 2012 r. dotyczące poprawy sytuacji i relacji interpersonalnych, kierując do 40 pracowników Satcenu z wielu wydziałów kwestionariusz z pytaniami wielokrotnego wyboru, mający na celu ocenę stosunków międzyludzkich łączących ich z kierownikiem wydziału. W piśmie wewnętrznym z dnia 7 marca 2013 r. zastępca dyrektora Satcenu powiadomił dyrektora Satcenu, że w świetle odpowiedzi udzielonych w tym kwestionariuszu „jest jasne, że faktycznie istnieje problem relacji interpersonalnych z kierownikiem wydziału administracyjnego, [KF] – mając na względzie ogólnie negatywne odpowiedzi personelu wydziału administracyjnego”.
- 24 W piśmie wewnętrznym z dnia 8 marca 2013 r. dyrektor Satcenu zażądał od zastępcy dyrektora Satcenu, na podstawie art. 27 regulaminu pracowniczego Satcenu, wszczęcia dochodzenia administracyjnego przeciwko skarżącej.
- 25 Dochodzenie administracyjne polegało na przesłaniu w dniu 12 czerwca 2013 r. kwestionariusza wielokrotnego wyboru 24 pracownikom Satcenu, aby określić, czy mieli oni do czynienia z określonymi rodzajami zachowań skarżącej (której nazwisko wskazano) i czy stwierdzili określony wpływ rozpatrywanych zachowań na nich samych lub na pozostałych pracownikach. W kwestionariuszu wezwano także pracowników do przedstawienia wszelkich informacji lub dowodów potwierdzających udzielone odpowiedzi. Pracownicy zostali zobowiązani do udzielenia odpowiedzi przed dniem 20 czerwca 2013 r., lecz – spośród 24 zapytanych osób – 6 nie udzieliło odpowiedzi.
- 26 Tymczasem w odpowiedzi na roczną ocenę za 2012 r., zgodnie z którą całościowa wydajność skarżącej ponownie została uznana za niewystarczającą, w piśmie z dnia 20 marca 2013 r. skarżąca, po pierwsze, kwestionuje wspomnianą ocenę oraz, po drugie, żąda od dyrektora Satcenu podjęcia działań niezbędnych w celu zapobieżenia stosowaniu wobec niej mobbingu.
- 27 W dniu 2 lipca 2013 r. zastępca dyrektora Satcenu zakończył dochodzenie, stwierdzając, że wykazano zarzucane skarżącej czyny. Zgodnie ze sprawozdaniem z dochodzenia zachowanie skarżącej było „zamierzone, powtarzalne, trwałe lub systematyczne [...] i miało na celu zdyskredytowanie lub poniżenie określonych osób”, a zatem „potwierdzono zachowania przypisywane [KF], a ich charakter, częstotliwość i oddziaływanie na niektórych członków personelu charakteryzują mobbing”.
- 28 W wiadomości elektronicznej dyrektora Satcenu z dnia 3 lipca 2013 r., do której załączono sprawozdanie z dochodzenia, skarżąca została powiadomiona o wnioskach zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia administracyjnego. W tej samej wiadomości elektronicznej dyrektor Satcenu wezwał skarżącą na rozmowę w dniu 5 lipca 2013 r. w celu dalszego prowadzenia procedury określonej w art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 29 W decyzji z dnia 5 lipca 2013 r. dyrektor Satcenu wskazał, iż w następstwie dochodzenia zastępca dyrektora Satcenu stwierdził, że zarzucane skarżącej zachowania zostały potwierdzone i stanowią mobbing, biorąc pod uwagę ich charakter, częstotliwość i oddziaływanie na niektórych pracownikach Satcenu. Na podstawie powyższego uzasadnienia i po wysłuchaniu skarżącej w tym samym dniu dyrektor Satcenu wydał decyzję, po pierwsze, o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego przeciwko skarżącej przed komisją dyscyplinarną (zwaną dalej „decyzją o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego”) oraz, po drugie, o zawieszeniu wykonywania przez skarżącą jej funkcji, utrzymując jednak jej wynagrodzenie (zwaną dalej „decyzją o zawieszeniu”).
- 30 W dniu 23 sierpnia 2013 r. dyrektor Satcenu zdecydował o składzie komisji dyscyplinarnej i powiadomił o tym skarżącą.

- 31 W dniu 28 sierpnia 2013 r. skarżąca wniosła do dyrektora Satcenu zażalenie w drodze administracyjnej na decyzje o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i o zawieszeniu z dnia 5 lipca 2013 r., na decyzję w sprawie składu komisji dyscyplinarnej z dnia 23 sierpnia 2013 r., a także na decyzję, w której dyrektor Satcenu miał w sposób dorozumiany oddalić wniosek o udzielenie wsparcia w odniesieniu do podnoszonego mobbingu.
- 32 W dniu 11 września 2013 r. ostatecznie określono skład komisji dyscyplinarnej, stwierdzając, że skarżąca nie kwestionowała żadnego pierwotnie indywidualnie wskazanego członka komisji.
- 33 Pismem z dnia 4 października 2013 r. dyrektor Satcenu oddalił złożone przez skarżącą w dniu 28 sierpnia 2013 r. zażalenie w drodze administracyjnej. Stwierdził on, że decyzje o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i o zawieszeniu są uzasadnione w świetle informacji zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia administracyjnego. Co się tyczy wniosku o udzielenie wsparcia w odniesieniu do podnoszonego mobbingu, dyrektor Satcenu stwierdził, że w ramach wstępnego dochodzenia przeprowadzonego w odpowiedzi na ten wniosek nie stwierdzono, by jakiegokolwiek zarzucane pracownikom Satcenu zachowanie mogło stanowić skierowany przeciwko skarżącej mobbing.
- 34 W dniu 25 października 2013 r. dyrektor Satcenu przekazał komisji dyscyplinarnej i skarżącej sprawozdanie zgodnie z art. 10 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 35 W dniu 1 listopada 2013 r. skarżąca skierowała pismo do prezesa komisji dyscyplinarnej, żądając przyznania jej przynajmniej 45-dniowego terminu na przygotowanie obrony. Zażądała ona także odpisu wszystkich dokumentów użytych w toku dochodzenia administracyjnego, wezwania przed komisją dyscyplinarną 12 pracowników, którzy podpisali skargę na skarżącą z dnia 14 listopada 2012 r., oraz 18 pracowników, którzy wypełnili kwestionariusz wielokrotnego wyboru w ramach dochodzenia administracyjnego, i wreszcie, wskazania 6 pracowników, którzy odmówili wypełnienia tego kwestionariusza.
- 36 Pismem z dnia 21 listopada 2013 r. kierownik administracji Satcenu odmówił skarżącej dostępu do wiadomości elektronicznych i innych dokumentów z jej komputera oraz służbowego telefonu komórkowego.
- 37 Pismem z dnia 28 listopada 2013 r. prezes komisji dyscyplinarnej powiadomił skarżącą o wysłuchaniu przed komisją dyscyplinarną w dniu 13 lub 14 stycznia 2014 r. W tym samym piśmie zażądał on od niej przedłożenia komisji dyscyplinarnej uwag na piśmie przynajmniej tydzień przed datą wysłuchania. Skarżąca przedłożyła uwagi na piśmie w dniu 21 grudnia 2013 r.
- 38 W dniu 2 grudnia 2013 r. skarżąca wniosła odwołanie przed komisję odwoławczą, po pierwsze, od decyzji dyrektora Satcenu z dnia 4 października 2013 r. w sprawie oddalenia jej zażalenia na decyzje o zawieszeniu, o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia oraz, po drugie, od wskazanej w pkt 36 powyżej decyzji z dnia 21 listopada 2013 r.
- 39 Pismem z dnia 9 grudnia 2013 r. skarżąca wniosła do prezesa komisji dyscyplinarnej o przełożenie wysłuchania. Wskazała także nazwiska trzynastu świadków, o których wezwanie wnosi.
- 40 Pismem z dnia 16 grudnia 2013 r. prezes komisji dyscyplinarnej utrzymał datę wysłuchania na dzień 13 lub 14 stycznia 2014 r. i powiadomił skarżącą o swojej decyzji w sprawie wysłuchania dwóch wskazanych przez nią świadków.

- 41 W wiadomości elektronicznej z dnia 17 grudnia 2013 r. skarżąca zażądała od prezesa komisji dyscyplinarnej rezygnacji z funkcji członka wspomnianej komisji – mając na względzie jego udział w toczącej się wobec niej procedurze. Skarżąca podtrzymała także wniosek o wysłuchanie świadków i podkreśliła, że nie przedstawiono jej żadnych wyjaśnień dotyczących kryteriów związanych z oddaleniem jej wniosku.
- 42 W tym samym dniu skarżąca skierowała do dyrektora Satcenu zażalenie na wspomnianą w pkt 40 powyżej decyzję komisji dyscyplinarnej z dnia 16 grudnia 2013 r.
- 43 W następstwie wysłuchania, które odbyło się w dniu 13 stycznia 2014 r., komisja dyscyplinarna przyjęła w dniu 4 lutego 2014 r. uzasadnioną opinię, w której, po pierwsze, jednogłośnie stwierdziła, że skarżąca nie przestrzegła obowiązków zawodowych oraz, po drugie, zarekomendowała obniżenie jej zaszeregowania o przynajmniej dwie grupy, tak aby nie zajmowała ona już stanowiska kierowniczego.
- 44 Po wysłuchaniu skarżącej w dniu 25 lutego 2014 r. dyrektor Satcenu podjął decyzję z dnia 28 lutego 2014 r. o usunięciu skarżącej ze stanowiska ze względów dyscyplinarnych (zwaną dalej „decyzją o usunięciu ze stanowiska”), która weszła w życie w terminie jednego miesiąca od tej daty. We wspomnianej decyzji dyrektor Satcenu stwierdził, co następuje:

„Mając na względzie wagę Pani uchybienia, jak wynika ze sprawozdania dyrektora dla komisji dyscyplinarnej, potwierdzonego w uzasadnionej opinii komisji dyscyplinarnej, niemożliwość zaszeregowania Pani do grupy ani powierzenia zadań wskazanych w opinii komisji dyscyplinarnej, a także Pani odmowę przyznania przez Panią, że taki sposób postępowania był nieodpowiedni, decyduję, zgodnie z art. 7 załącznika IX do [regulaminu pracowniczego Satcenu], o nałożeniu na Panią następującej sankcji:

- usunięcie ze stanowiska, skutkujące rozwiązaniem Pani umowy z Satcenenem.

Na mocy art. 7 ust. 3 lit. a) ppkt (vii) [regulaminu pracowniczego Satcenu] [Pani] umowa ulega rozwiązaniu w terminie miesiąca od doręczenia tej decyzji”.

- 45 Na decyzję o usunięciu ze stanowiska skarżąca wniosła w dniu 17 kwietnia 2014 r. zażalenie w drodze administracyjnej, które oddalono w decyzji dyrektora Satcenu z dnia 4 czerwca 2014 r. W dniu 12 czerwca 2014 r. skarżąca odwołała się od decyzji o usunięciu ze stanowiska przed komisją odwoławczą.
- 46 W decyzji z dnia 26 stycznia 2015 r. (zwanej dalej „decyzją komisji odwoławczej”), doręczonej skarżącej w dniu 23 marca 2015 r., komisja odwoławcza oddaliła wysunięte przez skarżącą żądania stwierdzenia nieważności decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i decyzji o zawieszeniu. Ponadto po oddaleniu wszystkich zarzutów podnoszonych przez skarżącą przeciwko decyzji o usunięciu ze stanowiska komisja odwoławcza stwierdziła częściową nieważność wspomnianej decyzji – jedynie w zakresie, w jakim jej datę wejścia w życie określono na dzień 31 marca, a nie na dzień 4 kwietnia 2014 r.

II. Postępowanie i żądania stron

- 47 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 28 maja 2015 r. skarżąca wniosła rozpatrywaną skargę.
- 48 W odrębnym piśmie złożonym w dniu 4 czerwca 2015 r. skarżąca zażądała zachowania anonimowości, na co Sąd wyraził zgodę w postanowieniu z dnia 29 lipca 2015 r.

- 49 Postanowieniem z dnia 13 stycznia 2016 r., przyjętym na podstawie art. 69 lit. d) regulaminu postępowania, i po umożliwieniu stronom przedstawienia uwag, Sąd zawiesił rozpatrzenie niniejszej sprawy do chwili wydania orzeczenia w sprawie C-455/14 P, H/Rada i Komisja. Po wydaniu wyroku z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja (C-455/14 P, EU:C:2016:569), postępowanie wznowiono.
- 50 W piśmie złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 21 kwietnia 2016 r. Rada wniosła o dopuszczenie jej do udziału w sprawie w charakterze interwenienta popierającego żądania Satcenu.
- 51 W następstwie wycofania się ze sprawy pierwotnie wyznaczonego sędziego sprawozdawcy niniejsza sprawa została przekazana nowemu sędziemu sprawozdawcy, orzekającemu w dziewiątej izbie, której sprawa została w konsekwencji przydzielona.
- 52 Postanowieniem z dnia 27 października 2016 r. prezes dziewiątej izby Sądu dopuścił interwencję Rady.
- 53 W dniu 17 lipca 2017 r. Sąd postanowił przekazać sprawę do dziewiątej izby orzekającej w składzie powiększonym.
- 54 Skarżąca wnosi do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności decyzji o oddaleniu jej wniosku o udzielenie wsparcia, decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, decyzji o zawieszeniu, decyzji o usunięciu ze stanowiska i decyzji komisji odwoławczej (zwanym dalej, łącznie, „zaskarżonymi decyzjami”);
 - stosownie do okoliczności, stwierdzenie nieważności, po pierwsze, decyzji dyrektora Satcenu z dnia 4 października 2013 r. o oddaleniu jej zażalenia na decyzję o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia, decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i decyzję o zawieszeniu oraz, po drugie, decyzji dyrektora Satcenu z dnia 4 czerwca 2014 r. o oddaleniu jej zażalenia na decyzję o usunięciu ze stanowiska;
 - zasądzenie od Satcenu na rzecz skarżącej kwoty odpowiadającej niepobranyemu wynagrodzeniu tytułem naprawienia szkody i kwoty 500 000 EUR tytułem zadośćuczynienia za wyrządzoną krzywdę;
 - obciążenie Satcenu kosztami postępowania, powiększonymi o odsetki w wysokości 8%.
- 55 Satcen wnosi do Sądu o:
- odrzucenie złożonych przez skarżącą skarg: o stwierdzenie nieważności oraz o odszkodowanie i zadośćuczynienie, „ze względu na brak właściwości Sądu Unii Europejskiej do rozpatrzenia tych skarg”;
 - tytułem żądania ewentualnego, odrzucenie skargi jako częściowo niedopuszczalnej i oddalenie jej jako częściowo bezzasadnej;
 - obciążenie skarżącej kosztami postępowania.
- 56 Na rozprawie Rada poparła w istocie żądanie pierwsze Satcenu.

III. Co do prawa

- 57 Niniejszą skargę podzielono na żądanie stwierdzenia nieważności oraz żądanie odszkodowania i zadośćuczynienia.

58 Nie podnosząc formalnie zarzutu w rozumieniu art. 130 § 1 regulaminu postępowania, Satcen wskazuje, po pierwsze, na brak właściwości Sądu oraz, po drugie, w istocie, na niedopuszczalność skargi.

A. W przedmiocie właściwości Sądu

59 W skardze skarżąca podnosi, że Sąd jest właściwy, aby orzec w przedmiocie skargi, podkreślając, że o ile jest prawdą, iż Satcen został ustanowiony na mocy wspólnego działania Rady, o tyle spory sądowe dotyczące tego organu nie są objęte wyłączeniem właściwości sądów Unii w dziedzinie przepisów dotyczących WPZiB, określonym w art. 24 ust. 1 TUE i w art. 275 TFUE.

60 W tym względzie skarżąca podnosi przede wszystkim, że zaskarżone decyzje są czysto administracyjne lub dyscyplinarne i dotyczą zarządzania personelem. W konsekwencji takie decyzje są wyraźnie odmienne od środków politycznych lub strategicznych przyjętych w ramach WPZiB, ponieważ jedynie te ostatnie są objęte wyłączeniem właściwości sądów Unii.

61 Następnie skarżąca twierdzi, że zgodnie z orzecznictwem Trybunału instytucje, organy i jednostki Unii działające w ramach WPZiB powinny przestrzegać zasad konstytucyjnych i praw podstawowych, nad których przestrzeganiem czuwa Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej. Ze względu na to, że niniejszy spór dotyczy praw podstawowych skarżącej, sądy Unii są właściwe.

62 W tym względzie właściwość, jaką Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej posiada na mocy art. 275 akapit drugi TFUE, aby kontrolować zgodność z prawem decyzji przewidujących środki ograniczające, należy interpretować w ten sposób, że dotyczy ona każdej decyzji dotyczącej podniesionego naruszenia praw podstawowych osoby fizycznej i, w konsekwencji, że ma ona zastosowanie do sytuacji skarżącej.

63 Wreszcie skarżąca podkreśla, że nie przysługuje jej żaden środek prawny przed sądem krajowym i że – mając na względzie ustanowienie w traktatach kompletnego systemu środków odwoławczych i procedur – nie można zaakceptować, by decyzje, takie jak decyzja rozpatrywana w niniejszej sprawie, nie podlegały jakiegokolwiek kontroli sądowej.

64 W tym względzie skarżąca twierdzi w istocie, że możliwości wniesienia sprawy na mocy regulaminu pracowniczego Satcenu przed komisję odwoławczą właściwą do rozpatrzenia żądań skarżącej nie można zrównać ze skargą przed sądem w rozumieniu istotnych przepisów europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności, podpisanej w Rzymie w dniu 4 listopada 1950 r., a także Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”).

65 Ze swej strony Satcen podnosi, że Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej powinien, jako instytucja Unii, przestrzegać zasady kompetencji powierzonych. A zatem w zakresie, w jakim w żadnym przepisie traktatów nie przyznano Sądowi właściwości do orzekania w przedmiocie sporów między Satcenenem a jego pracownikami, Sąd powinien stwierdzić brak właściwości, pod rygorem naruszenia zasady kompetencji powierzonych w następstwie rozszerzenia swojej właściwości poza określoną w traktatach.

66 Na poparcie tej argumentacji Satcen podkreśla, że zgodnie z art. 263 akapit piąty TFUE instytucja Unii może – gdy ustanawia organ lub jednostkę organizacyjną – powierzyć kontrolę zgodności z prawem aktów przyjętych przez wspomniany organ lub jednostkę sądowi innemu niż sąd Unii.

67 A zatem to postanowienie prawa pierwotnego umożliwia Radzie określenie w art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu właściwości komisji odwoławczej do orzekania w przedmiocie sporów między Satcenenem a członkami jego personelu.

- 68 W tym zakresie komisja odwoławcza stanowi szczególny organ orzekający, którego wyłączna właściwość, dozwolona na mocy art. 263 akapit piąty TFUE, stoi na przeszkodzie właściwości sądów Unii do orzekania w przedmiocie niniejszego sporu.
- 69 Wyłączenie właściwości Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej do orzekania w przedmiocie sporów między Satceniem a jego pracownikami zostało zdaniem Satcenu potwierdzone w decyzji przedstawicieli rządów państw członkowskich Unii, zgromadzonych w ramach Rady, z dnia 15 października 2001 r. w sprawie przywilejów i immunitetów przyznanych Instytutowi Unii Europejskiej Studiów nad Bezpieczeństwem i Satceniem, a także ich organom i członkom ich personelu, której art. 6 stanowi, że członkowie personelu Satcenu korzystają z immunitetu jurysdykcyjnego dotyczącego aktów przyjętych w ramach sprawowania ich funkcji.
- 70 Decyzja ta wyraża wyraźną wolę państw członkowskich wyłączenia spod właściwości zarówno sądów krajowych, jak i sądu Unii sporów dotyczących wykonywania funkcji przez pracowników Satcenu. Satcen podkreśla, że odmiennie niż w protokole nr 7 w sprawie przywilejów i immunitetów Unii (Dz.U. 2010, C 83, s. 266), w którym przewidziano immunitet jurysdykcyjny urzędników i pracowników Unii, przekazując równocześnie do właściwości Trybunału spory między nimi a instytucjami Unii, w decyzji wskazanej w pkt 69 powyżej nie przewidziano podobnej właściwości Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w odniesieniu do Satcenu.
- 71 Satcen dodaje, opierając się na wyroku z dnia 12 listopada 2015 r., *Elitaliana/Eulex Kosowo* (C-439/13 P, EU:C:2015:753), że decyzje podjęte w dziedzinie WPZiB, lecz związane z wydatkami administracyjnymi, są objęte właściwością Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej jedynie w wypadku decyzji związanych z budżetem Unii. A zatem ze względu na to, że w niniejszym wypadku zaskarżone decyzje nie są objęte budżetem Unii, lecz składkami państw członkowskich, z wyjątkiem Danii, właściwość Sądu jest wyłączona.
- 72 Satcen wskazuje ponadto w duplice, że sądy Unii nie mają co do zasady właściwości, by kontrolować objęte WPZiB akty przyjęte przez instytucje, organy lub jednostki organizacyjne Unii. Odmienna sytuacja miałaby miejsce jedynie wówczas, gdyby decyzja ustanawiająca organ lub jednostkę organizacyjną działające w dziedzinie WPZiB lub ich regulamin pracowniczy przewidywały wyraźnie właściwość Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w zakresie sporów między wspomnianym organem lub jednostką organizacyjną a ich pracownikami.
- 73 Natomiast w odniesieniu do Satcenu ani w akcie ustanawiającym Satcenu, ani w jego regulaminie pracowniczym nie przyznano Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej właściwości do kontrolowania zgodności z prawem aktów przyjętych wobec jego pracowników.
- 74 W replice skarżąca wskazała, że argumentację Satcenu podaje w wątpliwość wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., *H/Rada i Komisja* (C-455/14 P, EU:C:2016:569).
- 75 Zdaniem skarżącej w wyroku tym Trybunał orzekł, że brak właściwości Sądu na podstawie art. 24 TUE i art. 275 TFUE nie może dotyczyć decyzji podjętych w dziedzinie sporów dotyczących pracy. W konsekwencji akty dotyczące zarządzania personelem, mimo że przyjęto je w kontekście WPZiB, nie są wyłączone z właściwości sądów Unii.
- 76 Skarżąca dodaje, opierając się na pkt 55 wyroku z dnia 19 lipca 2016 r., *H/Rada i Komisja* (C-455/14 P, EU:C:2016:569), że brak właściwości sądów Unii w niniejszym wypadku skutkowałby – z naruszeniem zasady równego traktowania – odmiennym traktowaniem pracowników Satcenu i pracowników innych organów objętych WPZiB, takich jak Europejska Agencja Obrony i Europejska Służba Działań Zewnętrznych (ESDZ). Twierdzi ona zatem, że pracownicy tych organów mają możliwość wniesienia sprawy do Trybunału.

- 77 Satcen podnosi natomiast, że z wyroku z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja (C-455/14 P, EU:C:2016:569), wynika, że wobec braku wyraźnej właściwości sądów Unii przywołanej w pkt 72 powyżej, w dziedzinie WPZiB Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy jedynie do kontrolowania zgodności z prawem aktów zarządzania personelem dotyczących pracowników oddelegowanych przez państwa członkowskie, aby uniknąć jakiegokolwiek uchylecia równości w stosunku do ekspertów oddelegowanych przez instytucje Unii, w odniesieniu do których Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest nadal właściwy na mocy regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym urzędników”).
- 78 A zatem rozstrzygnięcie zawarte w wyroku z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja (C-455/14 P, EU:C:2016:569), nie podlega transpozycji na sytuację skarżącą, która jest pracownikiem kontraktowym Satcenu, a nie ekspertem krajowym oddelegowanym przez państwo członkowskie lub instytucję Unii.
- 79 Satcen dodaje, że w każdym razie Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej nie jest również właściwy w odniesieniu do eksperta krajowego oddelegowanego do Satcenu w zakresie, w jakim takiej właściwości nie przewidziano w decyzji jego zarządu z dnia 18 lipca 2007 r. dotyczącej oddelegowanych ekspertów krajowych.
- 80 Na wstępie należy przypomnieć, że na podstawie art. 24 ust. 1 akapit drugi zdanie ostatnie TUE i art. 275 akapit pierwszy TFUE sądy Unii nie są co do zasady właściwe w zakresie postanowień dotyczących WPZiB ani w zakresie aktów przyjętych na ich podstawie (zob. wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 39 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 81 W tym względzie WPZiB zdefiniowano w art. 24 ust. 1 akapit pierwszy TUE jako obejmującą wszelkie dziedziny polityki zagranicznej i ogół kwestii dotyczących bezpieczeństwa Unii, w tym stopniowe określanie wspólnej polityki obronnej, która może prowadzić do wspólnej obrony.
- 82 W niniejszym wypadku zaskarżone decyzje zostały podjęte przez dyrektora i komisję odwoławczą Satcenu – organ regulowany decyzją 2014/401, przyjętą w szczególności na podstawie art. 28 TUE dotyczącego działań operacyjnych Unii i zawartego w rozdziale 2 tytuł V Traktatu o Unii Europejskiej, dotyczącym WPZiB. W tym względzie, jak wynika z motywu 2 i z art. 2 tej decyzji, misja Satcenu polega w istocie na dostarczaniu państwom członkowskim i instytucjom Unii produktów i usług zapewnianych w wyniku wykorzystania odpowiedniego potencjału kosmicznego i danych dodatkowych, w tym obrazów satelitarnych i lotniczych, w celu wspierania procesu podejmowania decyzji i działań Unii w dziedzinie WPZiB.
- 83 Niemniej okoliczność, że zaskarżone decyzje wpisują się w ramy funkcjonowania organu działającego w dziedzinie WPZiB, nie może, sama w sobie, skutkować brakiem właściwości sądów Unii do orzekania w przedmiocie niniejszego sporu (zob. podobnie wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 84 W art. 24 ust. 1 akapit drugi zdanie ostatnie TUE oraz art. 275 akapit pierwszy TFUE ustanowiono bowiem odstępstwo od zasady ogólnej właściwości, którą w art. 19 TUE przyznano Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej w celu zapewnienia poszanowania prawa w wykładni traktatów, i z tego względu postanowienia te należy interpretować zawężająco (zob. wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 85 Podobnie o ile art. 47 karty nie może być podstawą przyznania Trybunałowi Sprawiedliwości Unii Europejskiej właściwości w sytuacji, gdy właściwości takiej nie przyznają mu traktaty, o tyle zasada skutecznej ochrony sądowej wymaga jednak, aby wyłączenie kompetencji sądów Unii w dziedzinie WPZiB było interpretowane zawężająco (wyrok z dnia 28 marca 2017 r., Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, pkt 74).

- 86 Ponadto jak wynika zarówno z art. 2 TUE, znajdującego się w postanowieniach wspólnych tego traktatu, jak i z art. 21 TUE, odnoszącego się do działań zewnętrznych Unii, do którego odsyła art. 23 TUE dotyczący WPZiB, Unia opiera się w szczególności na wartościach równości i państwa prawa. Otóż samo istnienie skutecznej kontroli sądowej służącej zapewnieniu poszanowania przepisów prawa Unii jest nierozdzielnie związane z istnieniem takiego państwa prawa (zob. wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 87 W niniejszym wypadku skarżąca, zgodnie z jej umową o pracę, została zatrudniona w celu wykonywania funkcji kierownika wydziału administracyjnego Satcenu.
- 88 W niniejszej skardze skarżąca żąda przede wszystkim stwierdzenia nieważności decyzji o zawieszeniu, o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i o usunięciu ze stanowiska, w których dyrektor Satcenu, odpowiednio, zawiesił sprawowanie funkcji przez skarżącą, wszczął postępowanie dyscyplinarne przeciwko niej i rozwiązał z nią umowę ze względów dyscyplinarnych. Następnie skarżąca wnosi o stwierdzenie nieważności decyzji komisji odwoławczej, w której w istocie potwierdzono trzy wyżej wspomniane decyzje. Ponadto skarżąca wnosi do Sądu o stwierdzenie nieważności decyzji, w której dyrektor Satcenu miał w sposób dorozumiany oddać jej wniosek o udzielenie wsparcia, sformułowany ze względu na podnoszony mobbing w stosunku do niej. Wreszcie skarżąca wnosi o zasądzenie odszkodowania za szkodę i zadośćuczynienia za krzywdę, jakie miały jej zostać wyrządzone w następstwie podjęcia zaskarżonych decyzji.
- 89 Decyzje o zawieszeniu skarżącej i o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego wynikają z dochodzenia administracyjnego wszczętego w następstwie skargi dwunastu pracowników Satcenu na szkodliwą atmosferę pracy w wydziale administracyjnym i sekcji finansowej, którą to atmosferę pracy zdaniem tych osób można przypisać skarżącej, a także z okoliczności, że skarżąca codziennie kłóciła się z kolegami z pracy, stale ich krytykując – do tego stopnia, że niektórzy z nich czują się pokrzywdzeni stosowanym przez nią mobbingiem. W ramach dochodzenia, a następnie postępowania przed komisją dyscyplinarną, liczni pracownicy z wydziału administracyjnego i sekcji finansowej Satcenu udzielili zatem odpowiedzi w kwestionariuszu i złożyli zeznania, które potwierdzają wspomniane stawiane skarżącej zarzuty. W tym kontekście w sprawozdaniach z oceny skarżącej za lata 2010–2012 przełożeni podważyli jej zdolności kierownicze i umiejętności zarządzania relacjami interpersonalnymi w pracy, uznając ich brak za stałe źródło konfliktów.
- 90 Co się tyczy decyzji o usunięciu skarżącej ze stanowiska, uzasadniono ją – jak wynika z opinii komisji dyscyplinarnej, do której odesłano w tej decyzji – zarzutem, że skarżąca w istocie w sposób powtarzalny zachowywała się nieodpowiednio, w szczególności krzycząc, posługując się oszczerczymi i złośliwymi komentarzami, a także czyniąc uwagi zastraszające pozostałych pracowników wydziału administracyjnego i sekcji finansowej Satcenu.
- 91 Z powyższego wynika, że wyżej wspomniane decyzje o zawieszeniu, o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i o usunięciu ze stanowiska stanowią akty czystego zarządzania personelem, które – w świetle ich uzasadnienia i celów, a także kontekstu ich podjęcia – nie zmierzały do prowadzenia, określenia i realizacji WPZiB w rozumieniu art. 24 ust. 2 TUE, ani w szczególności wypełnienia wspomnianych w pkt 7 i 82 powyżej zadań Satcenu objętych WPZiB. Takiego samego stwierdzenia należy dokonać w odniesieniu do decyzji komisji odwoławczej, która podjęła prawnie wiążącą decyzję utrzymującą w mocy, w istocie, trzy wyżej wspomniane decyzje – zgodnie z uprawnieniami przyznanymi jej w regulaminie pracowniczym Satcenu (zob. pkt 13 i 14 powyżej).
- 92 Podobna sytuacja ma miejsce w wypadku dorozumianej decyzji oddalającej wniosek o udzielenie wsparcia. Ten wniosek o udzielenie wsparcia wpisuje się bowiem w kontekst skierowanego przeciwko skarżącej postępowania dyscyplinarnego, ponieważ skarżąca podniosła w istocie w tym wniosku, że oskarżenia dotyczące jej zachowania są objęte związaną z mobbingiem wobec niej sytuacją, co do której zwróciła się ona o udzielenie wsparcia przez Satcen.

- 93 Ponadto należy stwierdzić, po pierwsze, że w regulaminie pracowniczym Satcenu przewidziano, w rozdziale VII i w załączniku IX, reżim dyscyplinarny podobny do określonego w tytule VI i załączniku IX do regulaminu pracowniczego urzędników, zarówno co się tyczy dochodzenia administracyjnego i postępowania przed komisją dyscyplinarną, jak i kategorii sankcji oraz okoliczności, jakie należy uwzględnić, aby określić odpowiednią sankcję. Podobnie, w sekcji 6 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu przewidziano – w brzmieniu zasadniczo identycznym z brzmieniem sekcji 6 załącznika IX do regulaminu pracowniczego urzędników – możliwość zawieszenia pracownika oskarżonego o popełnienie poważnego przewinienia służbowego.
- 94 Po drugie, w art. 28 ust. 1–3 regulaminu pracowniczego Satcenu przewidziano procedurę zażalenia w drodze administracyjnej przed dyrektorem Satcenu, w odniesieniu do której należy wskazać, że realizuje ona cel porównywalny z ustanowionym w art. 90 regulaminu pracowniczego urzędników postępowaniem poprzedzającym wniesienie skargi – a mianowicie umożliwienie zainteresowanym stronom polubownego rozstrzygnięcia sporu.
- 95 Należy zatem stwierdzić, że niniejszy spór jest podobny do nieobjętych WPZiB sporów między instytucją, organem lub jednostką organizacyjną Unii a jednym z ich urzędników lub pracowników, które mogą być przedstawione sądom Unii na mocy art. 270 TFUE, w którym przewidziano właściwość Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej do orzekania w przedmiocie wszelkiego sporu między Unią a jej pracownikami (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 marca 2001 r., *Dunnett i in./EBI*, T-192/99, EU:T:2001:72, pkt 54).
- 96 Nie można zaś stwierdzić, że odstępstwo od właściwości Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej określone w art. 24 ust. 1 akapit drugi zdanie ostatnie TUE i w art. 275 akapit pierwszy TFUE, które należy interpretować zawężająco, obejmuje także wyłączenie właściwości sądu Unii do kontrolowania zgodności z prawem aktów takich jak rozpatrywane w niniejszej sprawie – przyjętych przez organ Unii – podczas gdy sąd Unii jest właściwy, aby kontrolować zgodność z prawem aktów identycznych w zakresie ich brzmienia, zamierzonych przez nie celów, procedury i kontekstu ich przyjęcia, gdy takie akty dotyczą instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii, których zadania nie są związane z WPZiB (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., *H/Rada i Komisja*, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 55).
- 97 Wszelka odmienna wykładnia skutkowałaby wyłączeniem pracownika organu Unii objętego WPZiB z zagwarantowanego pracownikom Unii systemu ochrony sądowej, z naruszeniem zasady równego traktowania (zob. analogicznie wyrok z dnia 18 października 2001 r., *X/EBC*, T-333/99, EU:T:2001:25, pkt 38–40).
- 98 Wskazany w pkt 96 powyżej sposób wykładni potwierdzają, po pierwsze, określona w art. 8 ust. 3 decyzji 2014/401 możliwość przyjmowania przez Satcen urzędników oddelegowanych z instytucji Unii, którzy – jak na rozprawie przyznał Satcen – w okresie ich oddelegowania mogą wnieść sprawę przed sądy Unii na podstawie art. 270 TFUE. Po drugie, taki sposób wykładni znajduje także potwierdzenie we właściwości sądów Unii do orzekania, na mocy art. 11 ust. 3 lit. a) i art. 11 ust. 6 decyzji Rady (WPZiB) 2015/1835 z dnia 12 października 2015 r. określającej statut, siedzibę i zasady funkcjonowania Europejskiej Agencji Obrony (Dz.U. 2015, L 266, s. 55), w przedmiocie skarg złożonych przez pracowników kontraktowych tej agencji, a także do orzekania, na mocy art. 6 ust. 2 akapit ostatni decyzji Rady 2010/427/UE z dnia 26 lipca 2010 r. określającej organizację i zasady funkcjonowania [ESDZ] (Dz.U. 2010, L 201, s. 30), w przedmiocie skarg złożonych przez pracowników kontraktowych ESDZ (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., *H/Rada i Komisja*, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 56).
- 99 W tych okolicznościach Sąd jest właściwy do orzekania w przedmiocie niniejszego sporu. Właściwość ta wynika, odpowiednio, w odniesieniu do kontroli zgodności z prawem zaskarżonych decyzji – z art. 263 TFUE, a w odniesieniu do żądań dotyczących odpowiedzialności pozaumownej Unii –

z art. 268 TFUE w związku z art. 340 akapit drugi TFUE, z uwzględnieniem art. 19 ust. 1 TUE i art. 47 karty (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 lipca 2016 r., H/Rada i Komisja, C-455/14 P, EU:C:2016:569, pkt 58).

- 100 Powyższego wniosku nie podważają pozostałe podniesione przez Satcen argumenty.
- 101 W pierwszej kolejności należy oddalić argument Satcenu dotyczący postanowień regulaminu pracowniczego Satcenu przewidujących właściwość komisji odwoławczej do orzekania – bez możliwości wniesienia odwołania – w przedmiocie sporów między Satcenenem a jego pracownikami.
- 102 Z pewnością, jak na rozprawie podkreśliła Rada, mechanizm funkcjonowania komisji odwoławczej jako organu rozstrzygającego spory między Satcenenem a jego personelem można wyjaśnić szczególnym charakterem Satcenu, związanym początkowo z UZE – międzyrządową organizacją międzynarodową – a następnie, od dnia 1 stycznia 2002 r., z Unią ustanowioną przed wejściem w życie traktatu z Lizbony (zob. pkt 1–3 powyżej). W tych okolicznościach sytuacji personelu Satcenu nie można zrównywać z sytuacją pracowników Wspólnoty Europejskiej – którzy jako jedyni mogą wnieść sprawę do Sądu, zgodnie z art. 236 WE (obecnie art. 270 TFUE) – co może uzasadnić, w Satcenie, ustanowienie organu takiego jak komisja odwoławcza, właściwa do rozstrzygania sporów z zakresu pracy. Jednakże takie odmienne traktowanie nie wydaje się już uzasadnione po wejściu w życie traktatu z Lizbony, w dniu 1 grudnia 2009 r., z którego wynika, że Unia zastępuje Wspólnotę i wstępuje w jej prawa (art. 1 TUE) i, w konsekwencji, że wszyscy pracownicy Unii – bez względu na to, czy zostali zatrudnieni przez dawną Wspólnotę, czy też przez Unię ustanowioną przed wejściem w życie traktatu z Lizbony – mogą znaleźć się w podobnej sytuacji. Spory między Satcenenem a jego pracownikami mogą zatem, odtąd, zostać zrównane ze sporami między każdym pracownikiem Unii a jego pracodawcą (zob. pkt 91–99 powyżej).
- 103 W tym względzie, wbrew temu, co twierdziła Rada na rozprawie, należy przypomnieć, że Rada dokonała wyboru – przyjmując decyzję 2011/411/WPZiB z dnia 12 lipca 2011 r. określającą statut, siedzibę i zasady operacyjne Europejskiej Agencji Obrony oraz uchylającą wspólne działanie 2004/551/WPZiB (Dz.U. 2011, L 183, s. 16) – pozbawiającego „komisję odwoławczą” właściwości do orzekania w przedmiocie sporów między Europejską Agencją Obrony a jej pracownikami kontraktowymi, niegdyś przewidzianej w tytule VII decyzji Rady 2004/676/WE z dnia 24 września 2004 r. w sprawie regulaminu pracowniczego Europejskiej Agencji Obrony (Dz.U. 2004, L 310, s. 9). W art. 11 ust. 4 decyzji 2011/411 – której motyw czwarty uściśla, że decyzja ta ma na celu „uwzględnienie zmian do Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) wprowadzonych przez traktat z Lizbony” – ustanowiono właściwość Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w odniesieniu do takich sporów.
- 104 W drugiej kolejności nie można uwzględnić argumentu Satcenu, zgodnie z którym art. 263 akapit piąty TFUE uzasadnia możliwość przyznania przez Radę komisji odwoławczej właściwości wyłącznej – wykluczającej właściwość Sądu – do orzekania w przedmiocie sporów między Satcenenem a jego pracownikami.
- 105 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 19 TUE Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej zapewnia przestrzeganie prawa przy wykładni i stosowaniu traktatów. Ponadto, zgodnie z art. 256 ust. 1 zdanie pierwsze TFUE, Sąd ma właściwość do rozpatrzenia w pierwszej instancji skarg określonych w art. 263, 265, 268, 270 i 272 TFUE, z wyjątkiem skarg powierzonych sądowi wyspecjalizowanemu utworzonemu na mocy art. 257 tego traktatu i skarg zastrzeżonych na mocy statutu dla Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej. W niniejszym wypadku art. 263 i 268 TFUE uzasadniają właściwość Sądu do orzekania w przedmiocie niniejszego sporu (zob. pkt 99 powyżej).

- 106 Jest prawdą, że zgodnie z art. 263 akapit piąty TFUE akty tworzące organy lub jednostki organizacyjne Unii mogą przewidywać wymogi i warunki szczególne dotyczące skarg wniesionych przez osoby fizyczne lub prawne na akty tych organów lub jednostek organizacyjnych zmierzające do wywołania skutków prawnych wobec tych osób.
- 107 Jednakże, wbrew temu, co twierdzi Satcen, postanowienia tego nie można interpretować w ten sposób, że przyznaje ono Radzie, w zakresie decyzji dotyczącej regulaminu pracowniczego Satcenu, uprawnienie do wyłączenia z wszelkiej kontroli sprawowanej przez sądy Unii aktów przyjętych przez dyrektora Satcenu mających na celu wywołanie skutków prawnych w ramach funkcjonowania wewnętrznego Satcenu, poprzez przyznanie komisji odwoławczej właściwości wyłącznej do orzekania bez możliwości „odwołania” w przedmiocie sporów między Satcenen a jego personelem – jak wskazano w art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu. Przyjęcie takiego sposobu wykładni naruszałoby właściwość sądu Unii do zapewnienia „poszanowania prawa w wykładni i stosowaniu traktatów”, zgodnie z wymogiem wskazanym w art. 19 ust. 1 akapit pierwszy zdanie drugie TUE. Jak przyznała Rada na rozprawie, „wymogi i warunki szczególne” w rozumieniu art. 263 akapit piąty TFUE należy interpretować w ten sposób, że dotyczą one ustanowienia przez organ lub jednostkę organizacyjną Unii wymogów i warunków czysto wewnętrznych – poprzedzających rozpatrzenie skargi przez sąd – regulujących w szczególności funkcjonowanie mechanizmu samokontroli lub przebieg procedury polubownej w celu uniknięcia sporu przed sądami Unii (zob. podobnie postanowienie z dnia 12 września 2013 r., *European Dynamics Luxembourg i in./OHIM*, T-556/11, EU:T:2013:514, pkt 59, 60).
- 108 Z art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu wynika zaś, że komisja odwoławcza sprawuje obligatoryjną i wyłączną kontrolę zgodności z prawem decyzji dyrektora Satcenu i że może także orzekać w przedmiocie żądań odszkodowawczych wysuniętych przez pracowników Satcenu.
- 109 Z powyższego wynika, że art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu jest niezgodny z traktatami, a w szczególności z art. 19 TUE i art. 256 TFUE, w zakresie, w jakim przewidziano w nim, że komisja odwoławcza ma obligatoryjną i wyłączną właściwość do rozstrzygania sporów między Satcenen a jego pracownikami – podczas gdy to Sąd jest właściwy, aby rozpatrzyć w pierwszej instancji takiego rodzaju skargę.
- 110 W tym kontekście podniesiony przez Satcen argument, zgodnie z którym komisja odwoławcza spełnia kryteria niezależnego i bezstronnego sądu wywiedzione z orzecznictwa Europejskiego Trybunału Praw Człowieka, nie jest istotny. Ze względu bowiem na to, że Sąd jest właściwy, aby kontrolować zgodność z prawem decyzji takich jak decyzje dyrektora Satcenu i orzekać w przedmiocie żądania odszkodowawczego skarżącej, nie można uznać, że taki organ – nawet gdyby był on niezależny i bezstronny – może wykonywać takie zadania, zastępując sąd Unii.
- 111 W trzeciej kolejności należy oddalić argument Satcenu, zgodnie z którym, w istocie, na mocy decyzji z dnia 15 października 2001 r. w sprawie przywilejów i immunitetów Satcenu zgromadzeni w ramach Rady przedstawiciele rządów państw członkowskich Unii zamierzali wyłączyć, bez zastrzeżeń, właściwość Trybunału.
- 112 Decyzja ta dotyczy bowiem jedynie przywilejów i immunitetów przyznanych Satceniowi i członkom jego personelu przez państwa członkowskie w ramach ich wewnętrznych porządków prawnych i, w konsekwencji, nie wykazuje żadnego związku z właściwością sądów Unii. W konsekwencji okoliczność, że w takiej decyzji nie przewidziano właściwości Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w odniesieniu do sporów między Satcenen a jego pracownikami – niezgodnie z art. 11 lit. a) protokołu nr 7 w sprawie przywilejów i immunitetów Unii, co się tyczy sporów między Unią a jej pracownikami – nie skutkuje brakiem możliwości rozpatrzenia przez Sąd sporów między Satcenen a jego pracownikami.

- 113 W czwartej kolejności należy oddalić argument Satcenu oparty na wyroku z dnia 12 listopada 2015 r., *Elitaliana/Eulex Kosowo* (C-439/13 P, EU:C:2015:753), dotyczący braku możliwości powiązania zaskarżonych decyzji z budżetem Unii. W tej ostatniej sprawie Trybunał potwierdził swoją właściwość w szczególnej sytuacji, w której środki przyjęte w dziedzinie zamówień publicznych w kontekście objętym WPZiB i środki te skutkowały wydatkami obciążającymi budżet Unii. Okoliczność zaś, że w niniejszej sprawie nie zaistniała taka sytuacja, nie umożliwia wyłączenia właściwości Sądu w niniejszym wypadku, ponieważ właściwość ta wynika z przedstawionych w pkt 88–99 powyżej rozważań.
- 114 Sąd jest zatem właściwy, aby orzec w przedmiocie wszystkich przedstawionych przez skarżącą żądań.

B. W przedmiocie dopuszczalności

- 115 Na wstępie należy zauważyć, że żądania skarżącej mające na celu stwierdzenie nieważności decyzji, w których dyrektor Satcenu miał oddalić jej zażalenia na decyzje o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia, o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, o zawieszeniu i o usunięciu ze stanowiska, powinny być rozpatrywane jako skierowane przeciwko tym czterem ostatnim decyzjom. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem dotyczącym postępowania poprzedzającego wniesienie skargi przewidzianego w art. 90 regulaminu, który realizuje taki sam cel jak art. 28 ust. 1–3 regulaminu pracowniczego Satcenu (zob. pkt 94 powyżej), zażalenie pracownika i jego oddalenie przez właściwy organ stanowią bowiem integralną część złożonej procedury, w związku z czym skarga – nawet jeśli skierowano ją formalnie przeciwko oddaleniu zażalenia pracownika – skutkuje rozpatrzeniem przez Sąd niekorzystnego aktu, na który złożono zażalenie (zob. analogicznie wyrok z dnia 20 września 2000 r., *De Palma i in./Komisja*, T-203/99, EU:T:2000:213, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 116 Następnie w odpowiedzi na skargę Satcenu wskazuje, w istocie, na niedopuszczalność wszystkich żądań stwierdzenia nieważności i zasądzenia odszkodowania, podnosząc dwie bezwzględne przeszkody procesowe, dotyczące odpowiednio stosunku zatrudnienia między skarżącą a Satcenenem, a także umownego charakteru sporu.
- 117 Wreszcie, posiłkowo, Satcen podnosi niedopuszczalność, po pierwsze, żądań skierowanych przeciwko decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia, po drugie, żądań skierowanych przeciwko decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego oraz, po trzecie, argumentów skierowanych przeciwko postępowaniu przed komisją dyscyplinarną.

1. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej dotyczącej stosunku zatrudnienia między skarżącą a Satcenenem

- 118 Satcen twierdzi, że stosunek zatrudnienia między skarżącą a Satcenenem stoi na przeszkodzie, po pierwsze, zakwalifikowaniu skarżącej jako osoby trzeciej w rozumieniu art. 263 TFUE oraz, po drugie, odpowiedzialności pozaumownej Unii.
- 119 Zdaniem Satcenu należy rozróżnić środki odwoławcze, z jakich może skorzystać każda osoba fizyczna lub prawna na podstawie art. 263, 268 i 340 TFUE, oraz przewidzianą w art. 270 TFUE i w art. 91 regulaminu pracowniczego urzędników właściwość Sądu w odniesieniu do sporów między Unią a jej pracownikami. Powyższe rozróżnienie jest uzasadnione stosunkiem zatrudnienia między Unią a jej pracownikami, a zatem powinno analogicznie mieć zastosowanie do sytuacji skarżącej. Skarżąca nie może zatem wnieść sprawy do Trybunału na podstawie art. 263, 268 i 340 TFUE, i to nawet jeśli nie przysługuje jej również przewidziany w art. 270 TFUE środek odwoławczy, ponieważ regulamin pracowniczy urzędników nie ma zastosowania do pracowników Satcenu.

- 120 Jednakże na wstępie należy zauważyć, że argumentacja Satcenu opiera się na błędnym założeniu, biorąc pod uwagę, iż – jak wskazano w pkt 99 powyżej – właściwość Sądu do orzekania w przedmiocie niniejszego sporu opiera się na art. 263 i 268 TFUE.
- 121 Jest prawdą, że – jak podkreśla Satcen – stosunek zatrudnienia między skarżącą a Satcenen nadaje niniejszemu sporowi szczególny charakter. Co do zasady taki stosunek skutkuje tym, że spór między pracownikiem organu Unii a jego pracodawcą nie jest objęty art. 263, 268 i 340 TFUE, lecz art. 270 TFUE.
- 122 Niemniej, jak podkreśliły strony, art. 270 TFUE nie ma zastosowania do sytuacji skarżącej. Zgodnie z tym postanowieniem Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest bowiem właściwy do orzekania w przedmiocie wszelkiego sporu między Unią a jej pracownikami w granicach i na warunkach określonych w regulaminie pracowniczym urzędników i w warunkach zatrudnienia innych pracowników Unii. W tym względzie z art. 1 i art. 1a ust. 2 regulaminu pracowniczego urzędników w związku z art. 3a ust. 1 lit. b) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii wynika, że uregulowania te mają zastosowanie do pracowników kontraktowych organu lub jednostki organizacyjnej Unii, jedynie jeśli przewidziano to w akcie ustanawiającym wspomniany organ lub jednostkę organizacyjną. Co się zaś tyczy pracowników kontraktowych Satcenu, ani w decyzji 2014/401, ani w regulaminie pracowniczym Satcenu nie przewidziano możliwości stosowania do nich regulaminu pracowniczego urzędników i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii.
- 123 Z powyższego wynika, że wbrew temu, co twierdzi Satcen, skarga skarżącej o stwierdzenie nieważności jest objęta zakresem stosowania art. 263 TFUE, a jej żądanie odnoszące się do odpowiedzialności pozaumownej Unii – zakresem stosowania art. 268 TFUE.

2. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej dotyczącej umownego charakteru niniejszego sporu

- 124 Satcen twierdzi, że niniejsza skarga jest niedopuszczalna w zakresie, w jakim ma ona czysto umowny charakter, ponieważ zaskarżone decyzje opierają się na umowie o pracę skarżącej.
- 125 W tym względzie należy przypomnieć, że na mocy art. 263 TFUE sądy Unii kontrolują jedynie zgodność z prawem przyjętych przez instytucje aktów zmierzających do wywołania wiążących skutków prawnych w odniesieniu do osób trzecich, zmieniających w istotny sposób ich sytuację prawną, i że ta właściwość dotyczy wyłącznie wskazanych w art. 288 TFUE aktów przyjmowanych przez instytucje na warunkach określonych w traktacie, w następstwie skorzystania z przysługujących im prerogatyw władzy publicznej. Natomiast przyjmowane przez instytucje akty wpisujące się w ramy czysto umowne, z którymi są one nierozdzielnie związane, ze względu na swój charakter nie znajdują się pośród aktów wymienionych w art. 288 TFUE, co do których można żądać stwierdzenia nieważności na podstawie art. 263 TFUE (zob. wyrok z dnia 10 kwietnia 2013 r., GRP Security/Trybunał Obrachunkowy, T-87/11, niepublikowany, EU:T:2013:161, pkt 29 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 126 Zgodnie z art. 8 ust. 1 decyzji 2014/401 personel Satcenu składa się w szczególności z pracowników kontraktowych. Właśnie w ten sposób zatrudniono skarżącą w ramach umowy o pracę stanowiącej rezultat zgodnych oświadczeń woli stron tej umowy. Stosunek zatrudnienia między skarżącą a Satcenen ma zatem charakter umowny.
- 127 Jednakże umowa o pracę skarżącej została zawarta z organem Unii, który realizuje zadania w interesie ogólnym i co do którego na mocy art. 8 ust. 5 decyzji 2014/401 Rada jest uprawniona do przyjęcia „przepisów dotyczących personelu”. To na podstawie identycznego przepisu Rada, w ramach wspólnego działania 2001/555, w decyzji 2009/747 przyjęła regulamin pracowniczy Satcenu (zob. pkt 11 powyżej). Zgodnie z jego art. 1 ust. 1 regulamin pracowniczy Satcenu ma zastosowanie do każdego pracownika zatrudnionego przez Satcen na podstawie umowy.

- 128 A zatem nawet jeśli stosunek zatrudnienia między Satcenen a jego pracownikami ma charakter umowny, ich sytuację prawną określa jednak regulamin pracowniczy Satcenu.
- 129 Ogólne postanowienia regulaminu pracowniczego Satcenu, przyjętego jednostronnie przez Radę, która nie jest stroną zawartej przez skarżącą umowy o pracę, mają zatem obligatoryjnie zastosowanie do skarżącej oraz do każdego innego pracownika kontraktowego Satcenu i stanowią integralną część ich umowy o pracę (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 14 października 2004 r., Pflugradt/EBC, C-409/02 P, EU:C:2004:625, pkt 34, 35). W tym względzie należy wskazać, że w niniejszym wypadku w pkt 14 oferty zatrudnienia skierowanej do skarżącej i podpisanej przez tę ostatnią uściślono, że „ta oferta zatrudnienia, podobnie jak warunki zatrudnienia, [są] regulowane [regulaminem pracowniczym Satcenu] [...] oraz wszelkimi późniejszymi zmianami tego regulaminu, stanowiącego integralną część tej oferty”.
- 130 U źródła niniejszego sporu leżą zaś podnoszone wobec skarżącej uchybienia ciężącym na niej obowiązkom zawodowym, takim jak określone w regulaminie pracowniczym Satcenu. Ponadto to na podstawie regulaminu pracowniczego Satcenu dyrektor Satcenu wykonał przysługujące mu uprawnienia dyscyplinarne wobec skarżącej. Uprawnienia te wynikają z właściwości dyrektora Satcenu w odniesieniu do wszystkich kwestii dotyczących personelu – jak wynika z art. 7 ust. 6 akapit drugi lit. e) decyzji 2014/401.
- 131 Z powyższego wynika, że podejmując decyzję o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia, decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, decyzję o zawieszeniu i decyzję o usunięciu ze stanowiska, dyrektor Satcenu zastosował jedynie regulamin pracowniczy Satcenu wykraczający poza stosunek umowny skarżącej z Satcenen. Niniejszy spór dotyczy zaś samej zgodności z prawem tych decyzji dyrektora Satcenu oraz decyzji komisji odwoławczej, która w istocie oddaliła odwołanie skarżącej od decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, decyzji o zawieszeniu i decyzji o usunięciu ze stanowiska.
- 132 Należy zatem oddalić zarzut dotyczący bezwzględnej przeszkody procesowej związanej z charakterem umownym niniejszego sporu.

3. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej podnoszonej przez Satcen przeciwko żądaniom stwierdzenia nieważności decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia

- 133 Satcen jest zdania, że żądania stwierdzenia nieważności decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia są niedopuszczalne w zakresie, w jakim w istocie skarżąca nie przestrzegала wstępnej procedury administracyjnej przewidzianej w regulaminie pracowniczym Satcenu.
- 134 Zgodnie z art. 28 ust. 1–3 regulaminu pracowniczego Satcenu brak odpowiedzi dyrektora Satcenu na wniosek o podjęcie decyzji w sprawach objętych tym regulaminem pracowniczym w terminie dwóch miesięcy uznaje się za dorozumianą decyzję odmowną, przeciwko której można wnieść zażalenie w terminie trzech miesięcy od daty upływu terminu na udzielenie odpowiedzi.
- 135 A zatem gdy dyrektor Satcenu nie przedstawił żadnej odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 2 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu w przewidzianym w art. 28 ust. 1 tego regulaminu pracowniczego dwumiesięcznym terminie, można uznać, że podjęto dorozumianą decyzję oddalającą ten wniosek o udzielenie wsparcia. W tej sytuacji należy założyć, że dyrektor Satcenu nie uznał, iż dowody przedstawione na poparcie wniosku o udzielenie wsparcia stanowią wystarczające uprawdopodobnienie rzeczywistego charakteru podnoszonych okoliczności, powodujące uruchomienie obowiązku udzielenia wsparcia, które mogłoby polegać na wszczęciu dochodzenia administracyjnego, gdy podnoszone okoliczności zostaną zakwalifikowane jako mobbing (zob. analogicznie wyroki: z dnia 25 października 2007 r., Lo Giudice/Komisja, T-154/05, EU:T:2007:322, pkt 41; z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 53–57).

- 136 W niniejszym wypadku skarżąca skierowała do dyrektora Satcenu wnioski o udzielenie wsparcia z dnia 20 marca 2013 r. W dniu 22 marca 2013 r. dyrektor Satcenu wezwał swojego zastępcę do zbadania informacji zawartych w tym wniosku przy okazji prowadzenia dochodzenia administracyjnego dotyczącego skarżącej. Dyrektor Satcenu nie uznał zaś, że to badanie informacji wykazało uprawdopodobnienie rzeczywistego charakteru podnoszonych okoliczności uzasadniające wszczęcie dochodzenia administracyjnego – co potwierdza pismo skierowane do niego przez zastępcę dyrektora Satcenu w dniu 26 sierpnia 2013 r., a także oddalenie przez niego zażalenia skarżącej w dniu 7 października 2013 r.
- 137 W konsekwencji należy stwierdzić, że wniosek o udzielenie wsparcia skarżącej, doręczony w dniu 21 marca 2013 r., został w sposób dorozumiany oddalony w terminie dwóch miesięcy od tej daty, zgodnie z art. 28 ust. 1 regulaminu pracowniczego Satcenu, czyli w dniu 21 maja 2013 r. – a nie, jak twierdzi skarżąca, w dniu 5 lipca 2013 r. Jak słusznie twierdzi Satcen, na tę dorozumianą decyzję o oddaleniu należało, zgodnie z art. 28 ust. 2 regulaminu pracowniczego Satcenu, wnieść zażalenie w terminie trzech miesięcy od daty upływu terminu na udzielenie odpowiedzi – czyli najpóźniej do dnia 21 sierpnia 2013 r. Z dokumentów zawartych w aktach sprawy nie wynika zaś, by skarżąca wniosła takie zażalenie w wyżej wspomnianym terminie.
- 138 Z powyższego wynika, że w zakresie, w jakim mają one na celu stwierdzenie nieważności decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia, żądania skarżącej należy odrzucić jako niedopuszczalne.

4. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej podnoszonej przez Satcen przeciwko żądaniom stwierdzenia nieważności decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego

- 139 Satcen podnosi, że skarga na decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego nie może zostać rozpatrzona jako taka, ponieważ decyzję podlegającą zaskarżeniu można podjąć dopiero w następstwie przeprowadzenia postępowania dyscyplinarnego. A zatem wysunięte przez skarżącą żądania stwierdzenia nieważności decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego należy odrzucić jako niedopuszczalne.
- 140 Skarżąca kwestionuje powyższą argumentację i, posiłkowo, wnosi o zbadanie zgodności z prawem decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego – w celu rozpatrzenia zgodności z prawem decyzji o usunięciu ze stanowiska.
- 141 W tym względzie należy wskazać, że gdy sankcję wymierzono pracownikowi organu Unii, decyzja o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego wobec niego jest jedynie aktem wstępnym, który nie przesądza o końcowym stanowisku administracji, a zatem nie może być rozpatrywany jako akt niekorzystny w rozumieniu art. 263 TFUE (zob. analogicznie wyrok z dnia 8 lipca 2008 r., Franchet i Byk/Komisja, T-48/05, EU:T:2008:257, pkt 340 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 142 Żądania dotyczące decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego są zatem, jako takie, niedopuszczalne, ponieważ jedynie ostateczna decyzja dyscyplinarna, a mianowicie decyzja o usunięciu ze stanowiska, stanowi akt niekorzystny.
- 143 Jednakże niedopuszczalność żądania stwierdzenia nieważności skierowanego przeciwko aktowi, który nie jest niekorzystny, nie stoi na przeszkodzie podniesieniu – na poparcie żądań skierowanych przeciwko podlegającej zaskarżeniu decyzji – ewentualnej niezgodności z prawem tego aktu (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 marca 2003 r., Pessoa e Costa/Komisja, T-166/02, EU:T:2003:73, pkt 37 i przytoczone tam orzecznictwo). W konsekwencji o ile żądania stwierdzenia nieważności decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego są niedopuszczalne, o tyle zarzuty przedstawione na poparcie tych żądań należy uznać za skierowane przeciwko decyzji o usunięciu ze stanowiska – podjętej w następstwie przeprowadzenia tego postępowania.

5. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej podnoszonej przez Satcen wobec argumentów skierowanych przeciwko postępowaniu przed komisją dyscyplinarną

- 144 Na poparcie zarzutów pierwszego i drugiego dotyczących stwierdzenia nieważności decyzji o usunięciu ze stanowiska skarżąca kwestionuje warunki, w jakich toczyło się postępowanie dyscyplinarne przed komisją dyscyplinarną.
- 145 Zdaniem Satcenu zarzuty szczegółowe skierowane przeciwko opinii komisji dyscyplinarnej należy odrzucić jako niedopuszczalne w zakresie, w jakim wspomniane zarzuty szczegółowe należy uznać za skierowane przeciwko samej opinii komisji dyscyplinarnej, która to opinia jest aktem niekorzystnym i nie wniesiono na nią wstępnego zażalenia w drodze administracyjnej.
- 146 W tym względzie należy jednak wskazać, że wyrok z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39), na którym oparł się Satcen, nie jest istotny w zakresie, w jakim w owej sprawie Trybunał odrzucił żądania jako niedopuszczalne, ponieważ miały one na celu stwierdzenie nieważności „postępowania prowadzonego przed komisją dyscyplinarną”, obok stwierdzenia nieważności samej opinii komisji dyscyplinarnej.
- 147 Podobnie w przywołanym przez Satcen wyroku z dnia 29 stycznia 1985 r., F./Komisja (228/83, EU:C:1985:28, pkt 16), Trybunał stwierdził, że niezgodne z zasadą kontrydiktoryjności i z prawem do obrony danej osoby, której dotyczy postępowanie dyscyplinarne, byłoby uznanie, iż nie może ona zaskarżyć odrębnie opinii komisji dyscyplinarnej ani uzyskać stwierdzenia nieważności tej opinii w celu wznowienia postępowania dyscyplinarnego.
- 148 Z wyroków tych nie wynika zatem wcale, by strona skarżąca nie mogła – na poparcie żądań stwierdzenia nieważności sankcji dyscyplinarnej przyjętej po wydaniu opinii przez komisję dyscyplinarną – powołać się na nieprawidłowości postępowania prowadzonego przed wspomnianą komisją dyscyplinarną, ponieważ takie postępowanie stanowi, w sytuacji skarżącej, wstępny etap niezbędny dla przyjęcia kwestionowanej sankcji usunięcia ze stanowiska – jak wynika z rozpatrywanych łącznie art. 7, 9 i 10 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 149 W konsekwencji argumenty dotyczące niezgodności z prawem postępowania przed komisją dyscyplinarną są dopuszczalne.
- 150 W świetle powyższych rozważań, po pierwsze, należy oddalić w całości zarzuty dotyczące bezwzględnych przeszkód procesowych podniesione przez Satcen przeciwko żądaniom stwierdzenia nieważności i zasądzenia odszkodowania. Po drugie, niniejsza skarga jest niedopuszczalna w zakresie, w jakim skierowano ją przeciwko decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia. Po trzecie, wspomniana skarga jest dopuszczalna w zakresie, w jakim skierowano ją przeciwko decyzji o zawieszeniu, decyzji o usunięciu ze stanowiska i decyzji komisji odwoławczej, w związku z czym należy rozpatrzyć zgodność z prawem tych trzech decyzji – rozpoczynając od decyzji komisji odwoławczej.

C. Co do istoty

1. W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

a) W przedmiocie zgodności z prawem decyzji komisji odwoławczej

- 151 Skarżąca wnosi o stwierdzenie nieważności decyzji komisji odwoławczej, wskazując na dwie grupy przyczyn. Po pierwsze, komisja odwoławcza naruszyła prawo skarżącej do skutecznego środka odwoławczego w pierwszej kolejności ze względu na skład, który nie spełnia kryteriów niezależnego

i bezstronnego sądu, a w drugiej kolejności w zakresie, w jakim pominęła większość argumentów faktycznych i prawnych, jakie przedstawiła skarżąca. Po drugie, komisja odwoławcza dopuściła się, w istocie, różnych naruszeń prawa, oddalając złożoną przez skarżącą skargę.

- 152 Ponadto skarżąca podnosi, na podstawie art. 277 TFUE, zarzut niezgodności z prawem art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu ze względu na to, że w istocie przepis ten czyni z komisji odwoławczej jedyną instancję kontrolującą zgodność z prawem decyzji dyrektora Satcenu.
- 153 Satcen wnosi o oddalenie żądań stwierdzenia nieważności decyzji komisji odwoławczej w zakresie, w jakim ta ostatnia zapewnia wystarczającą gwarancję przestrzegania prawa skarżącej do skutecznego środka odwoławczego. Podejmowane przez nią decyzje mogą zatem być ostateczne i wiążące – jak przewidziano to w art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 154 Na wstępie należy rozpatrzyć podniesiony przez skarżącą zarzut niezgodności z prawem art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 155 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem art. 277 TFUE wyraża ogólną zasadę gwarantującą każdej ze stron prawo do podważenia w sposób incydentalny – w celu uzyskania stwierdzenia nieważności indywidualnej decyzji – ważności wcześniejszych aktów instytucjonalnych stanowiących podstawę prawną tej indywidualnej decyzji (zob. wyrok z dnia 19 czerwca 2015 r., Włochy/Komisja, T-358/11, EU:T:2015:394, pkt 180 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 156 W zakresie, w jakim celem art. 277 TFUE nie jest umożliwienie stronie podważenia stosowania jakiegokolwiek aktu o charakterze generalnym na potrzeby jakiegokolwiek skargi, zakres zarzutu niezgodności z prawem powinien ograniczać się do tego, co jest niezbędne dla rozstrzygnięcia sporu. Z powyższego wynika, że akt o charakterze ogólnym, którego niezgodność z prawem podniesiono, powinien mieć zastosowanie – bezpośrednio lub pośrednio – w sprawie, która jest przedmiotem skargi, i że powinna istnieć bezpośrednia więź prawna między zaskarżoną indywidualną decyzją a spornym aktem o charakterze ogólnym. W tym względzie istnienie takiej więzi można wywieść zwłaszcza ze stwierdzenia, że akt zaskarżony tytułem żądania głównego opiera się zasadniczo na przepisie aktu, którego zgodność z prawem jest podważana (zob. wyrok z dnia 27 października 2016 r., EBC/Cerafogli, T-787/14 P, EU:T:2016:633, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 157 Dokonane przez sąd stwierdzenie niezgodności z prawem nie ma skutku erga omnes, lecz skutkuje niezgodnością z prawem indywidualnej zaskarżonej decyzji, pozostawiając równocześnie w mocy w porządku prawnym akt o charakterze ogólnym, i nie wpływa na zgodność z prawem innych aktów, jakie mogły zostać przyjęte na podstawie tego aktu o charakterze ogólnym i nie zostały zaskarżone w terminie na wniesienie skargi (zob. podobnie wyrok z dnia 21 lutego 1974 r., Kortner i in./Rada i in., od 15/73 do 33/73, 52/73, 53/73, od 57/73 do 109/73, 116/73, 117/73, 123/73, 132/73 i od 135/73 do 137/73, EU:C:1974:16, pkt 37, 38).
- 158 W niniejszym wypadku w art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu, którego niezgodność z prawem podnosi skarżąca, przewidziano w szczególności, że komisja odwoławcza jest właściwa do uchylecia lub utrzymania decyzji dyrektora Satcenu podjętych na podstawie tego regulaminu pracowniczego, a także do zasądzenia odszkodowania za określone szkody wyrządzone pracownikowi w następstwie podjęcia niezgodnej z prawem decyzji dyrektora Satcenu (zob. pkt 13 powyżej). W przepisie tym uściślono ponadto, że decyzje komisji odwoławczej są „wiążące dla obu stron” i że „[n]ie przysługuje od nich odwołanie”.
- 159 Z rozpatrzenia właściwości Sądu do orzekania w przedmiocie niniejszego sporu wynika zaś, że Rada nie może – bez naruszenia art. 19 TUE i art. 256 TFUE – przyznać komisji odwoławczej obligatoryjnej i wyłącznej właściwości do kontrolowania zgodności z prawem decyzji dyrektora Satcenu, a także do

orzekania w przedmiocie żądań odszkodowawczych jej pracowników, gdy – tak jak w niniejszym wypadku – to Sąd jest właściwy, aby rozpatrzyć w pierwszej instancji tego rodzaju spory (zob. pkt 101–110 powyżej).

- 160 W związku z powyższym, ustanawiając w decyzji 2009/747 komisję odwoławczą, której właściwość jest wyłączna i zastępuje właściwość Sądu, i utrzymując tę komisję odwoławczą nawet po wejściu w życie traktatu z Lizbony, Rada naruszyła traktaty, w szczególności wyżej wspomniane art. 19 TUE i art. 256 TFUE. Należy zatem uwzględnić zarzut niezgodności z prawem i stwierdzić brak możliwości stosowania w niniejszej sprawie art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 161 W konsekwencji decyzja komisji odwoławczej podjęta na podstawie uprawnień przyznanych jej w tym przepisie jest pozbawiona podstawy prawnej, w związku z czym należy stwierdzić jej nieważność, bez konieczności orzekania w przedmiocie pozostałych zarzutów powołanych przez skarżącą przeciwko decyzji komisji odwoławczej.
- 162 Niezgodność z prawem decyzji komisji odwoławczej pozostaje ponadto bez wpływu na przestrzeganie terminu do wniesienia skargi przez skarżącą – jeśli chodzi o decyzje o zawieszeniu i o usunięciu ze stanowiska.
- 163 Jest prawdą, że w następstwie wydania niniejszego wyroku decyzja komisji odwoławczej zostanie retroaktywnie wyłączona z porządku prawnego, a Sąd rozpatrzy skargę złożoną po upływie dwumiesięcznego terminu określonego w art. 263 akapit szósty TFUE, powiększonego o określony w art. 60 regulaminu postępowania 10-dniowy termin uwzględniający odległość. Podczas gdy decyzja o zawieszeniu i decyzja o usunięciu ze stanowiska zostały bowiem doręczone skarżącej odpowiednio w dniu 5 lipca 2013 r. i 4 marca 2014 r., niniejszą skargę złożono w dniu 28 maja 2015 r.
- 164 Jednakże zgodnie z utrwalonym orzecznictwem w ramach art. 263 TFUE dopuszczalność skargi należy oceniać, odnosząc się do sytuacji istniejącej w chwili złożenia skargi (wyroki: z dnia 27 listopada 1984 r., *Bensider i in./Komisja*, 50/84, EU:C:1984:365, pkt 8; z dnia 18 kwietnia 2002 r., *Hiszpania/Rada*, C-61/96, C-132/97, C-45/98, C-27/99, C-81/00 i C-22/01, EU:C:2002:230, pkt 23).
- 165 Otóż w dacie złożenia niniejszej skargi niezgodność z prawem art. 28 ust. 6 regulaminu pracowniczego Satcenu nie została jeszcze stwierdzona przez Sąd. A zatem wniesienie sprawy przed komisję odwoławczą, orzekającą zgodnie z uprawnieniami przyznanymi jej w tym przepisie, opierało się na podstawie prawnej i stanowiło środek prawny umożliwiający, co do zasady, skarżącej zaradzenie zaistniałej sytuacji, ponieważ nie można było a priori wykluczyć stwierdzenia przez komisję odwoławczą nieważności spornych decyzji dyrektora Satcenu. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem akty instytucji Unii korzystają bowiem co do zasady z domniemania zgodności z prawem, a zatem wywołują skutki prawne do czasu ich uchylecia, stwierdzenia ich nieważności w ramach skargi o stwierdzenie nieważności lub uznania ich za nieważne w następstwie wniosku o wydanie orzeczenia w trybie prejudycjalnym lub zarzutu niezgodności z prawem (zob. wyrok z dnia 6 października 2015 r., *Schrems*, C-362/14, EU:C:2015:650, pkt 52 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 166 A zatem nie można stwierdzić – w szczególności w świetle określonego w art. 47 karty prawa do skutecznego środka zaskarżenia w postępowaniu sądowym – że wniesienie przed komisję odwoławczą sprawy dotyczącej decyzji o zawieszeniu i o usunięciu ze stanowiska może skutkować prekluzją możliwości kwestionowania przez skarżącą przed Sądem tych samych decyzji, które zostały, w istocie, potwierdzone w decyzji komisji odwoławczej (zob. analogicznie wyrok z dnia 21 lutego 2018 r., *LL/Parlament*, C-326/16 P, EU:C:2018:83, pkt 35).
- 167 W tych okolicznościach termin na wniesienie skargi na decyzje o zawieszeniu i o usunięciu ze stanowiska rozpoczął bieg w odniesieniu do skarżącej dopiero w dniu 23 marca 2015 r. – czyli w dacie, w której doręczono jej decyzję komisji odwoławczej. A zatem wnosząc niniejszą skargę na

decyzje o zawieszeniu i o usunięciu ze stanowiska w dniu 28 maja 2015 r., skarżąca dochowała dwumiesięcznego terminu określonego w art. 263 akapit szósty TFUE, powiększonego o określony w art. 60 regulaminu postępowania 10-dniowy termin uwzględniający odległość.

b) W przedmiocie zgodności z prawem decyzji o usunięciu ze stanowiska

- 168 Na poparcie żądań stwierdzenia nieważności decyzji o usunięciu ze stanowiska skarżąca podnosi pięć zarzutów. Zarzut pierwszy dotyczy naruszenia zasady dobrej administracji i wymogu bezstronności w toku dochodzenia administracyjnego (część pierwsza) i w toku postępowania przed komisją dyscyplinarną (część druga). Zarzut drugi dotyczy naruszenia reguł postępowania i prawa do obrony w toku dochodzenia administracyjnego (część pierwsza) i w toku postępowania przed komisją dyscyplinarną (część druga). Zarzut trzeci dotyczy naruszenia zasady domniemania niewinności. Zarzut czwarty dotyczy braku wykazania faktycznego popełnienia zarzucanych czynów. Zarzut piąty dotyczy nadużycia władzy.
- 169 W części pierwszej zarzutu pierwszego i w części pierwszej zarzutu drugiego skarżąca podważa procedurę dochodzenia administracyjnego. A zatem Sąd uznaje za stosowne łączne rozpatrzenie tych dwóch części, dotyczących, odpowiednio, naruszenia zasady dobrej administracji i wymogu bezstronności w toku dochodzenia administracyjnego, a także naruszeń przepisów proceduralnych i prawa do obrony w toku wspomnianego dochodzenia.

1) W przedmiocie prawidłowości dochodzenia administracyjnego

- 170 Na wstępie należy przypomnieć, że zgodnie z art. 27 ust. 2 regulaminu pracowniczego Satcenu dyrektor Satcenu może wszcząć dochodzenie administracyjne, aby zbadać istnienie niedopełnienia przez pracownika jego obowiązków przewidzianych w tym regulaminie pracowniczym, gdy dyrektor uzyska informacje o okolicznościach dowodzących niedopełnienia tych obowiązków.
- 171 Zgodnie z art. 1 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu:
- „W każdym przypadku, gdy dochodzenie wewnętrzne ujawni możliwość osobistego uwikłania członka personelu lub byłego członka personelu, taka osoba jest niezwłocznie informowana o tym fakcie, pod warunkiem że nie zagraża to prowadzonemu dochodzeniu. W żadnym wypadku nie można sporządzać wniosków dotyczących członka personelu wskazanego z imienia i nazwiska po zakończeniu dochodzenia bez umożliwienia temu członkowi personelu zgłoszenia uwag co do dotyczących go faktów. Wnioski odnoszą się do tych uwag”.
- 172 Zgodnie z art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu:

„Na podstawie sprawozdania z dochodzenia, po powiadomieniu danego członka personelu o wszystkich dowodach znajdujących się w aktach oraz po wysłuchaniu danego członka personelu, dyrektor może: [...] c) w przypadku niedopełnienia obowiązku w rozumieniu art. 27 regulaminu pracowniczego: (i) podjąć decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego przewidzianego w sekcji 4 niniejszego załącznika; lub (ii) podjąć decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego przed komisją dyscyplinarną”.

- 173 Gdy postępowanie dyscyplinarne wszczęto przed komisją dyscyplinarną, ta ostatnia rozpatruje, zgodnie z art. 10 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu, sprawozdanie dyrektora, w którym należy jasno wskazać zarzucane czyny i, w razie potrzeby, okoliczności, w jakich je popełniono, w tym wszelkie okoliczności obciążające lub łagodzące. Sprawozdanie dla komisji dyscyplinarnej jest przyjmowane po wysłuchaniu danego pracownika przy zakończeniu dochodzenia i ma ono jedynie na

celu wykazanie czynów – w szczególności w świetle rezultatów tego wysłuchania – oraz ich powiązanie z obowiązkami lub przepisami regulaminu, których naruszenie zarzuca się temu pracownikowi (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 czerwca 2016 r., HI/Komisja, F-133/15, EU:F:2016:127, pkt 131).

- 174 Dochodzenie administracyjne ma zatem na celu określenie czynów zarzucanych danej osobie i okoliczności z nimi związanych, a także umożliwienie dyrektorowi Satcenu oceny, *prima facie*, ich prawdziwości i wagi, aby wyrobić sobie opinię w przedmiocie celowości skierowania sprawy do komisji dyscyplinarnej w celu przyjęcia, w danym wypadku, sankcji dyscyplinarnej.
- 175 Organ prowadzący dochodzenie administracyjne dysponuje, jak wynika z orzecznictwa, szerokimi uprawnieniami dyskrecjonalnymi przy prowadzeniu dochodzenia (zob. podobnie i analogicznie wyroki: z dnia 16 maja 2012 r., Skareby/Komisja, F-42/10, EU:F:2012:64, pkt 38; z dnia 11 lipca 2013 r., Tzirani/Komisja, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 124; z dnia 18 września 2014 r., CV/EKES, F-54/13, EU:F:2014:216, pkt 43).
- 176 W tym względzie należy przypomnieć, że prawo Unii wymaga, by procedury administracyjne przebiegały z poszanowaniem gwarancji wynikających z zasady dobrej administracji, ustanowionej w art. 41 karty. Wśród tych gwarancji znajduje się obowiązek starannego i bezstronnego zbadania wszystkich istotnych okoliczności sprawy przez właściwą instytucję. Prawo każdej osoby do bezstronnego rozpatrzenia jej spraw obejmuje, po pierwsze, subiektywną bezstronność, rozumianą w ten sposób, że żaden pracownik danej instytucji zajmującej się tą sprawą nie może w jakikolwiek sposób okazywać stronniczości lub osobistych uprzedzeń oraz, po drugie, obiektywną bezstronność, rozumianą w ten sposób, że po stronie instytucji powinny istnieć dostateczne gwarancje, by wykluczyć w tym względzie wszelkie uzasadnione wątpliwości (zob. wyrok z dnia 11 lipca 2013 r., Ziegler/Komisja, C-439/11 P, EU:C:2013:513, pkt 155 i przytoczone tam orzecznictwo; zob. także, podobnie, wyrok z dnia 11 maja 2010 r., Nanopoulos/Komisja, F-30/08, EU:F:2010:43, pkt 189).
- 177 Co więcej, prawo do dobrej administracji obejmuje, zgodnie z art. 41 ust. 2 lit. a) i b) karty, prawo każdej osoby do bycia wysłuchaną przed podjęciem indywidualnego środka, który mógłby być dla niej niekorzystny, a także prawo każdej osoby do dostępu do dotyczących jej akt. Co się tyczy sposobu przeprowadzania dochodzeń administracyjnych w Satcenu, powyższe reguły wyrażono w art. 1 ust. 1 i art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu – wspomnianych odpowiednio w pkt 171 i 172 powyżej.
- 178 To w świetle powyższych rozważań należy rozpatrzyć łącznie część pierwszą zarzutu pierwszego i część pierwszą zarzutu drugiego, w których skarżąca wskazuje na: (i) wybór jej przełożonego w celu prowadzenia dochodzenia administracyjnego w stosunku do niej; (ii) używanie kwestionariusza wielokrotnego wyboru, w którym wskazano ją imiennie, jako sposobu prowadzenia dochodzenia administracyjnego; (iii) okoliczność, że nie uczestniczyła ona w przeprowadzeniu dochodzenia administracyjnego; (iv) odmowę dostępu w odpowiednim czasie do dokumentów zawartych w aktach dochodzenia administracyjnego.

i) W przedmiocie wyboru prowadzącego dochodzenie

- 179 Skarżąca kwestionuje wyznaczenie jej przełożonego, zastępcy dyrektora Satcenu, do prowadzenia dotyczącego jej dochodzenia administracyjnego. Jej zdaniem brakuje mu obiektywnej bezstronności dla celów prowadzenia dochodzenia w zakresie, w jakim żywił on zawsze uprzedzenia, był stronniczy i wykazywał nieprzyjazny stosunek w relacjach zawodowych ze skarżącą.
- 180 W tym kontekście skarżąca twierdzi, że wskazała ona na zastępcę dyrektora Satcenu w dwóch wnioskach o udzielenie wsparcia w odniesieniu do mobbingu, którym miała ona być pokrzywdzona. Skarżąca twierdzi również, że obrażano i oskarżano ją na zebraniach w obecności dyrektora Satcenu i jego zastępcy, a także w trzech rocznych sprawozdaniach z oceny zredagowanych przez tego

ostatniego. Nieprzyjazny stosunek zastępcy dyrektora Satcenu w odniesieniu do skarżącej został również wykazany okolicznością, że zastępca ten, wraz z dyrektorem Satcenu, arbitralnie pozbawił ją wykonywanych funkcji – „pomimo jej bezspornych kompetencji zawodowych”.

- 181 W tym względzie należy przede wszystkim stwierdzić, że z dokumentów zawartych w aktach sprawy nie wynika, by zastępca dyrektora Satcenu arbitralnie pozbawił skarżącą wykonywanych funkcji ani by skarżąca była obrażana w jego obecności, ponieważ takie twierdzenia nie zostały wykazane inaczej niż za pomocą notatek sporządzonych przez samą skarżącą. Co więcej, nawet przy założeniu, iż takim oświadczeniom powinno się nadać moc dowodową, należy podkreślić, że zastępcy dyrektora Satcenu nie wskazano w nich bezpośrednio – ani jako osoby, która pozbawiła skarżącą wykonywanych funkcji, ani jako świadka skierowanych do skarżącej obraźliwych wypowiedzi, które miałby on tolerować.
- 182 Następnie, co się tyczy sporządzonych przez niego rocznych sprawozdań z oceny, skarżąca nie wykazuje, dlaczego zawierają one obraźliwe oceny i wykazują stronniczość oraz nieprzyjazny stosunek zastępcy dyrektora Satcenu. Wbrew temu, co twierdzi skarżąca, ocena wykonywania zadań przez pracownika dokonywana przez przełożonego – nawet jeśli ocena ta jest krytyczna – nie może zostać zrównana z obraźliwymi wypowiedziami i nie może wykazać, jako taka, stronniczości danego przełożonego.
- 183 Wreszcie co się tyczy tego, że skarżąca podnosi, iż wyznaczenie jako prowadzącego dochodzenie zastępcy dyrektora Satcenu nie było stosowne, ponieważ ten ostatni został wskazany w dwóch wnioskach skarżącej o udzielenie wsparcia, należy oddalić tę argumentację.
- 184 Po pierwsze, należy bowiem stwierdzić, że zastępca dyrektora Satcenu nie został wskazany przez skarżącą w jej komentarzach dotyczących oceny rocznej, jakie zredagowała ona w dniu 30 maja 2011 r. Skarżąca wskazała następnie, w dniu 7 marca 2013 r., że nie uwzględniono jej skargi z 2012 r., w której podniosła, iż czuje się pokrzywdzona mobbingiem ze strony dyrektora ds. finansów, a nie ze strony zastępcy dyrektora Satcenu.
- 185 Po drugie, zastępca dyrektora Satcenu został wyznaczony przez dyrektora Satcenu w celu przeprowadzenia dochodzenia administracyjnego w dniu 8 marca 2013 r., czyli przed przesłaniem, w dniu 20 marca 2013 r., drugiego wniosku o udzielenie skarżącej wsparcia, w którym ta ostatnia miała wskazać na zachowanie zastępcy dyrektora Satcenu.
- 186 W każdym wypadku należy przypomnieć brzmienie drugiego wniosku o udzielenie skarżącej wsparcia, w którym wskazano nazwisko prowadzącego dochodzenie:

„Niniejszym wzywam Pana do podjęcia działań w celu zapobieżenia mobbingowi przeciwko mojej osobie i wykonywanym przeze mnie zadaniom [...]

W szczególności wzywam Pana, by [dyrektor ds. finansów] zaprzestał kontrolowania i wypytywania pracowników z mojego wydziału w odniesieniu do kwestii wewnętrznych wydziału [...], a także zaprzestał przedstawiania tendencyjnych opinii. O ile jedynie z nim mogę powiązać sytuację związaną z upokorzeniem mnie we wrześniu 2012 r., odtąd dostrzegam także sprzymierzenie się niektórych współpracowników, które wydaje się wywierać wpływ na pozostałych kolegów, w tym na zastępcę dyrektora, poprzez plotki i dyskredytowanie mnie”.

- 187 Wbrew temu, co twierdzi skarżąca, takie sformułowanie nie ma na celu bezpośredniego oskarżenia zastępcy dyrektora Satcenu w sytuacji, w której skarżąca miałaby być pokrzywdzona, lecz dotyczy ono dyrektora ds. finansów. Co się tyczy wyznaczonego do prowadzenia dochodzenia zastępcy dyrektora Satcenu, skarżąca ograniczyła się bowiem do twierdzenia, że mógł on znajdować się pod wpływem opinii dyrektora ds. finansów. A zatem wniosek skarżącej o udzielenie wsparcia skarżącej nie wystarcza do stwierdzenia stronniczości prowadzącego dochodzenie.

188 W konsekwencji z dowodów zawartych w aktach sprawy nie wynika wystarczająco, by wyznaczenie prowadzącego dochodzenie mogło wywołać u skarżącej uzasadnione obawy dotyczące jego obiektywnej bezstronności przy prowadzeniu dochodzenia.

ii) W przedmiocie użycia w ramach dochodzenia administracyjnego kwestionariusza wielokrotnego wyboru dotyczącego skarżącej

189 Skarżąca podważa szczegółowe zasady dochodzenia administracyjnego i twierdzi, że w toku tego dochodzenia Satcen naruszył zasadę dobrej administracji oraz wynikający z niej wymóg bezstronności.

190 Skarżąca kwestionuje to, że prowadzący dochodzenie zażądał od różnych pracowników Satcenu wypełnienia kwestionariusza wielokrotnego wyboru, w którego nagłówku wskazano ją imiennie, wywołując skojarzenie z pojęciem zastraszania. Skarżąca dodaje, że zawarte w tym kwestionariuszu pytania wielokrotnego wyboru są tendencyjne i wysoce sugerujące. A zatem jej zdaniem przesłanie kwestionariusza stanowi, jako takie, narzędzie niedostosowane do wymogów związanych z wykazaniem okoliczności faktycznych.

191 W tym względzie zdaniem skarżącej cel dochodzenia administracyjnego dotyczącego ewentualnych uchybień dyscyplinarnych wymaga zgromadzenia wszystkich istotnych i konkretnych dowodów. W niniejszym zaś wypadku w sprawozdaniu z dochodzenia administracyjnego nie wskazano żadnego konkretnego incydentu i wykazuje ono, że prowadzący dochodzenie ograniczył się do zebrania odpowiedzi w kwestionariuszu i odtworzenia znajdujących się w nim ogólnych oskarżeń.

192 Z powyższego wynika, że dochodzenie administracyjne jest stronnicze oraz oparte na uprzedzeniach i, w konsekwencji, narusza zasadę dobrej administracji i wymóg bezstronności.

193 Satcen kwestionuje argumentację skarżącej i podkreśla, że kwestionariusz zawiera dwa pytania otwarte, a udzielone na nie odpowiedzi należy rozpatrywać w związku z odpowiedziami udzielonymi w kwestionariuszu wielokrotnego wyboru.

194 W niniejszym wypadku należy przypomnieć, że w dniu 14 listopada 2012 r. do dyrektora Satcenu wniesiono podpisaną własnoręcznie przez dwunastu pracowników skargę o następującym brzmieniu:

„Wszyscy, w taki lub w inny sposób, stwierdziliśmy, w jakim stopniu [KF] zachowuje się niewłaściwie, podejmując decyzje w zależności od tożsamości osoby wnoszącej o podjęcie takiej decyzji, a także stosując reguły według własnego upodobania; zaobserwowaliśmy sytuację mobbingu i nadużycia w stosunku do określonych członków personelu. Wtrącała się ona także do naszej pracy zawodowej w odniesieniu do zagadnień, w których nie posiada wiedzy eksperta. To wszystko sprawia, że trudniej nam wykonywać codzienne zadania i osiągamy w nich niższą wydajność, niż powinniśmy. Nie jest normalne to, że ten pracownik Satcenu codziennie dąży do konfrontacji z kimś z nas i że cieszymy się z jej nieobecności w biurze. Krytyka naszych kolegów jest stała, a środowisko pracy jest katastrofalne, a nawet szkodliwe. Wiemy, że pozostali członkowie personelu Satcenu znają sytuację i mogą ewentualnie przedstawić Panu większą liczbę dowodów w celu wykazania naszej skargi. Naszym celem jest – po zbadaniu wszystkich dowodów – podjęcie przez Pana niezbędnych czynności, aby zapewnić, by tego rodzaju zachowanie, tak dalekie od ducha [Unii], nigdy już się nie powtórzyło”.

195 W dniu 8 marca 2013 r. dyrektor Satcenu wszczął zatem dochodzenie administracyjne. Zgodnie ze sprawozdaniem z dochodzenia jest ono uzasadnione „nadzwyczajną powagą sytuacji, o której powiadomiono dyrektora Satcenu, wykazującej niedopełnienie [przez skarżącą] obowiązków wskazanych w regulaminie pracowniczym Satcenu”, i ma na celu „ustalenie okoliczności faktycznych umożliwiających wykazanie ewentualnej sytuacji związanej z mobbingiem psychicznym i zastraszaniem [przez skarżącą] personelu, nad którym sprawuje ona bezpośredni nadzór”.

196 Dochodzenie administracyjne polegało na przesłaniu w dniu 12 czerwca 2013 r. 24 pracownikom Satcenu kwestionariusza wielokrotnego wyboru, zatytułowanego „Kwestionariusz dotyczący mobbingu”, w którym wskazano: „[p]roszę udzielić odpowiedzi na następujące pytania mające na celu zbadanie istnienia ewentualnych skierowanych przeciwko Państwu zastraszających zachowań [KF]”. Kwestionariusz sporządzono w formie następującej tabeli, zawierającej pola do zaznaczenia, odpowiadające kategoriom zachowań, jakie miała stosować skarżąca w stosunku do owych osób:

	Pytanie	Odpowiedź		
		Nie	Od czasu do czasu	Często
1	Brak uznania lub słabe uznanie, brak zaufania wobec innych osób			
2	Niewielki udział przy podejmowaniu decyzji			
3	Ograniczona lub słaba komunikacja/ informacja			
4	Brak informacji zwrotnej dotyczącej wydajności			
5	Poniżające lub obraźliwe komentarze, presja, zachowanie agresywne, nieodpowiednie reakcje			
6	Obraźliwe wypowiedzi dotyczące osoby lub kompetencji zawodowych			
7	Uwagi obraźliwe lub zawierające groźby, zarówno ustne, jak i na piśmie			
8	Zastraszanie, presja			
9	Groźba odwetu			
10	Poniżająca ocena poczynionych wkładów i starań			
11	Pogorszenie jakości relacji społecznych			
12	Poczucie izolacji, separacji, wykluczenia, odrzucenia,			

	ignorowania, poniżenia lub upokorzenia			
13	Wyznaczanie celów lub zadań w oczywisty sposób niemożliwych do osiągnięcia			
14	Brak pracy lub praca nieodpowiadająca profilowi zajmowanego stanowiska			

¹⁹⁷ Adresatów kwestionariusza zapytano także o kwestię, czy w sytuacji, gdyby mieli oni do czynienia z jednym z powyższych zachowań, spowodowałyby one jeden z następujących skutków, także przedstawionych w formie tabeli zawierającej pola do zaznaczenia:

	Pytanie	Odpowiedź		
		Nie	Częściowo	Tak
15	Izolacja i tendencja do pogarszania się relacji społecznych			
16	Pełnienie coraz liczniejszych błędów, niezdolność do koncentracji, obniżenie wydajności, utrata motywacji			
17	Utrudniony rozwój zawodowy i zakłócenie kariery			
18	Problemy ze zdrowiem psychicznym i fizycznym, takie jak stres, niepokój, poczucie wstydu oraz brak motywacji			
19	Upokorzenia, dezorientacja, zaburzenia snu, depresja lub wzrost istotnych problemów fizycznych i fizjologicznych			
20	Oslabianie zasad obowiązujących w miejscu pracy			
21	Wzrost liczby konfliktów			
22	Wyołbrzymianie drobnych problemów			

- 198 Jak wynika z przepisów i orzecznictwa wspomnianych w pkt 170–177 powyżej, dochodzenie administracyjne wszczęte w następstwie twierdzeń dotyczących niedopełnienia obowiązków zawodowych przez pracownika Satcenu ma na celu ustalenie prawdziwości zarzucanych mu czynów i powinno w konsekwencji polegać na starannym i bezstronnym poszukiwaniu wszystkich konkretnych i istotnych dowodów związanych z rozpatrywaną sprawą. W świetle brzmienia skargi, jaką wniesiono do dyrektora Satcenu, w której podważono w całości postawę skarżącej, kwalifikując ją w szczególności jako „mobbing”, to prowadzący dochodzenie powinien był wezwać skarżących do wykazania podnoszonych czynów, ocenić związane z nimi okoliczności i ich spójność – przed dokonaniem, w danym wypadku, ich kwalifikacji prawnej.
- 199 Prowadzący dochodzenie skierował natomiast do skarżących oraz do innych pracowników Satcenu „kwestionariusz dotyczący mobbingu”, zawierający pola wielokrotnego wyboru odpowiadające, w istocie, ogólnym kategoriom zachowań mogących charakteryzować „mobbing”.
- 200 Taka inicjatywa nie miała zatem na celu ustalenia prawdziwości konkretnych podnoszonych czynów, lecz wezwanie adresatów kwestionariusza do podzielenia się ich uwagami – w sposób ogólny i abstrakcyjny – dotyczącymi kategorii zachowań, których występowanie stwierdzili u skarżącej.
- 201 Jest prawdą, że Satcen dysponuje szerokim zakresem uznania w odniesieniu do samego wszczęcia dochodzenia i określenia jego szczegółowych zasad praktycznych. Jednakże kierując do osób pracujących na co dzień ze skarżącą kwestionariusz wielokrotnego wyboru, dotyczący jej i wskazujący ją osobiście, Satcen nie działał z rozważą i starannością niezbędnymi w sporze między organem Unii a jednym z jej pracowników. Taka inicjatywa mogła jedynie pogorszyć relacje w pracy między skarżącą a jej kolegami, przełożonymi lub podwładnymi, zanim jeszcze ustalono w sposób obiektywny prawdziwość konkretnych czynów. Zastępca dyrektora mógł skorzystać z bardziej odpowiednich środków w celu dokonania oceny zachowania skarżącej, w szczególności z dwustronnych rozmów z osobami, które wniosły skargę, aby szczerze i obiektywnie wysłuchać wskazanych przez nie powodów, a także z bezpośrednich rozmów ze skarżącą. W danym wypadku dopiero po przeprowadzeniu takich rozmów zastępca dyrektora powinien był określić, czy ma on do czynienia z określonymi rodzajami zachowań mogących – przy uwzględnieniu ich stałego, powtarzalnego lub systematycznego charakteru oraz ich skutków – stanowić mobbing lub, przynajmniej, niedopełnienie obowiązków zawodowych przez skarżącą.
- 202 Posłużenie się takim kwestionariuszem wielokrotnego wyboru w celu wykazania prawdziwości oskarżeń o mobbing, skierowanym przez prowadzącego dochodzenie do 24 pracowników Satcenu, należy zatem uznać za oczywiście nieodpowiednie i, w konsekwencji, niezgodne z wymogiem staranności, jakiego powinno się dochować, prowadząc dochodzenie administracyjne.
- 203 Wprawdzie, jak podkreśla Satcen, zapytani pracownicy zostali także wezwani do udzielenia odpowiedzi na dwa pytania otwarte – obok kwestionariusza wielokrotnego wyboru, niemniej z samego brzmienia tych dwóch pytań wynika, że nie mogą one podważyć niewątpliwie nieodpowiedniego charakteru wspomnianego kwestionariusza. Po pierwsze, w pierwszym pytaniu otwartym wezwano zapytanych pracowników do powiadomienia o każdym fakcie lub zdarzeniu odnoszącym się do pól kwestionariusza, jakie zaznaczyli. Odpowiedzi, jakie można było udzielić na to pytanie, są zatem nierozdzielnie związane z ogólnymi kategoriami wskazanych w kwestionariuszu nagannych zachowań. Po drugie, w drugim pytaniu otwartym wezwano zapytanych pracowników do wskazania, czy byli świadkami zachowań stanowiących mobbing ze strony skarżącej skierowany przeciwko pozostałym pracownikom Satcenu. Kierując takie pytanie, Satcen wyszedł zatem z założenia, że zachowania opisane w odpowiedzi na nie mogą – przed ich obiektywnym zbadaniem – zostać zakwalifikowane jako mobbing przez samych zapytanych pracowników.

- 204 W każdym razie z dokumentów zawartych w aktach sprawy wynika, że wnioski zawarte w sprawozdaniu z dochodzenia, zgodnie z którymi wykazano prawdziwość zarzucanych skarżącej działań, opierają się jedynie na ogólnych kategoriach zachowań przypisywanych skarżącej – bez przytoczenia konkretnego dowodu wynikającego z odpowiedzi udzielonych przez pracowników na dwa pytania otwarte.
- 205 Co więcej, jak słusznie twierdzi skarżąca, prowadzący dochodzenie, zastępca dyrektora Satcenu, nie działał rozważnie, wiążąc nazwisko skarżącej z „kwestionariuszem dotyczącym mobbingu”. Takie działanie może podważyć subiektywną bezstronność zastępcy dyrektora Satcenu w zakresie, w jakim ten ostatni, postępując w ten sposób, odniósł się do odpowiedzialności skarżącej ze względu na uchybienia dyscyplinarne zakwalifikowane prawnie – pomimo że na tym etapie skarżąca nie została wysłuchana oraz że nie zdecydowano jeszcze o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego.
- 206 Mając na względzie powyższe rozważania, nie można stwierdzić, by dochodzenie administracyjne poważnie zmierzało do wykazania konkretnych czynów poprzez staranne i bezstronne badanie wszystkich istotnych okoliczności rozpatrywanej sprawy. W tej sytuacji należy stwierdzić, że Satcen nie działał z wszelką starannością, jaką powinien zapewnić organ Unii w stosunku do członków swego personelu, przyjmując środki proporcjonalne i odpowiednie do okoliczności danej sprawy.
- 207 W świetle powyższych rozważań Sąd stwierdza, że Satcen naruszył zasadę dobrej administracji, obowiązek staranności i wymóg bezstronności przy prowadzeniu dochodzenia administracyjnego.

iii) W przedmiocie braku uczestnictwa skarżącej w dochodzeniu administracyjnym

- 208 Skarżąca podnosi także zarzut szczegółowy przeciwko Satcenowi, twierdząc, że nie uczestniczyła w dochodzeniu administracyjnym, z naruszeniem jej prawa do bycia wysłuchaną i art. 1 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 209 W tym kontekście skarżąca twierdzi, że nie otrzymała żadnej informacji dotyczącej dochodzenia administracyjnego między marcem 2013 r., w którym wszczęto to dochodzenie, a lipcem 2013 r., w którym powiadomiono ją po raz pierwszy o szczegółowych zasadach wspomnianego dochodzenia. Co więcej, o ile skarżąca została wezwana po raz pierwszy przez prowadzącego dochodzenie w dniu 2 lipca 2013 r., o tyle podkreśla ona, że w tej dacie wnioski z dochodzenia zostały już sformułowane.
- 210 Otóż zdaniem skarżącej powinna ona była zostać wysłuchana, znać szczegóły zarzucanych jej incydentów i otrzymać wystarczający termin na ich zbadanie.
- 211 W niniejszym wypadku z dokumentów zawartych w aktach sprawy wynika, że w piśmie z dnia 4 kwietnia 2013 r. dyrektor Satcenu powiadomił skarżącą o wszczęciu dochodzenia administracyjnego przeciwko niej, wskazując na art. 27 regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 212 W dniu 3 lipca 2013 r. o godzinie 16.56 w wiadomości elektronicznej dyrektor Satcenu przekazał skarżącej wnioski zawarte w sprawozdaniu z dochodzenia. W tym samym piśmie dyrektor Satcenu wezwał skarżącą do wzięcia udziału w wysłuchaniu w dniu 5 lipca 2013 r. o godzinie 10, a także do przedstawienia uwag w przedmiocie wniosków zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia.
- 213 W tych wnioskach zastępca dyrektora Satcenu stwierdził, że pracownicy pracujący w bezpośrednim otoczeniu skarżącej „jasno potwierdzili różne aspekty charakteryzujące mobbing” ze względu na to, iż wielu z tych pracowników – w odniesieniu do szeregu ogólnych kategorii zachowań wymienionych w kwestionariuszu wielokrotnego wyboru – zaznaczyło pole „często” (a mianowicie przy następujących kategoriach: „brak uznania lub słabe uznanie i brak zaufania wobec innych osób” – zaznaczono sześć razy; „poniżające lub obraźliwe komentarze, presja, zachowanie agresywne, nieodpowiednie reakcje” – zaznaczono siedem razy; „obraźliwe wypowiedzi dotyczące osoby lub kompetencji zawodowych” –

zaznaczono trzy razy; „uwagi obraźliwe lub zawierające groźby” – zaznaczono trzy razy; „zastraszanie, presja” – zaznaczona siedem razy; „poniżająca ocena poczynionych wkładów” zaznaczono trzy razy; „poczucie upokorzenia” – zaznaczono cztery razy).

- 214 Ponadto, co się tyczy pracowników niepracujących bezpośrednio ze skarżącą, w sprawozdaniu z dochodzenia zastępca dyrektora Satcenu zauważył, że „wskazano następujące oświadczenia: stałe mikrozarządzanie nieobjęte stanowiskiem [pracownika] o grupie zaszeregowania A 4; brak zaufania skutkujący stałym i wzajemnym kontrolowaniem; publiczna krytyka pracowników bez względu na sprawowane przez nich funkcje; rozsiewanie plotek dotyczących braku działań niektórych podmiotów wewnętrznych; wyolbrzymianie drobnych problemów; nieodpowiednie inicjatywy i czasami nieprzestrzeganie decyzji dyrektora oraz zastępcy dyrektora”.
- 215 Zgodnie ze sprawozdaniem z dochodzenia zastępca dyrektora Satcenu wywiódł z powyższych okoliczności, że „wykazano, że zachowanie [KF] [jest] niewłaściwe, zamierzone, powtarzalne, stałe lub systematyczne, że miała ona na celu zdyskredytowanie lub poniżenie danych osób”, oraz że „potwierdzono te przypisywane [KF] zachowania, a ze względu na ich charakter, częstotliwość i wpływ na określonych członków personelu stanowią one mobbing”.
- 216 Należy zaś, po pierwsze, wskazać, że wnioski zawarte w sprawozdaniu z dochodzenia, w których przyjęto prawdziwość czynów stanowiących mobbing, sformułowano w sposób wyjątkowo ogólny i nieprecyzyjny, odnosząc się jedynie do ogólnych kategorii przypisywanych skarżącej zachowań, bez przytoczenia jakiegokolwiek konkretnego incydentu, co utrudniło skarżącej wykonanie prawa do obrony. Po drugie, skarżącej przyznano termin krótszy niż 48 godzin na przedstawienie uwag dotyczących tego sprawozdania – w odniesieniu do szczególnie poważnych czynów, które jej zarzucono, i po zamknięciu dochodzenia, które rozpoczęło się kilka miesięcy wcześniej. W tych okolicznościach nie można stwierdzić, by Satcen należycie wysłuchał skarżącą przed przyjęciem wniosków przez dyrektora Satcenu – mając na względzie sprawozdanie z dochodzenia.
- 217 A zatem skarżąca zasadnie kwestionuje naruszenie przez Satcen zawartej w art. 1 ust. 1 i w art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu (zob. pkt 171 i 172 powyżej) reguły, zgodnie z którą wnioski z dochodzenia administracyjnego mogą zostać wywiedzione przez dyrektora Satcenu dopiero wówczas, gdy dany pracownik został uprzednio i należycie wysłuchany, która to reguła stanowi szczególne zastosowanie ogólnej zasady ochrony prawa do obrony, ustanowionej, ponadto, w art. 41 ust. 2 lit. a) karty (zob. pkt 177 powyżej).

iv) W przedmiocie dostępu skarżącej w odpowiednim czasie do dokumentów zawartych w aktach dochodzenia administracyjnego

- 218 Zdaniem skarżącej dokumenty zawarte w aktach dochodzenia, na których oparł się dyrektor Satcenu, aby podjąć decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, zostały jej przekazane dopiero w październiku 2013 r., czyli po faktycznym podjęciu tej decyzji w dniu 5 lipca 2013 r. A zatem skarżąca nie dysponowała wystarczającymi informacjami, aby zidentyfikować wysunięte przeciwko niej oskarżenia ani aby skutecznie udzielić odpowiedzi, w związku z czym decyzja o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego narusza art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 219 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że – jak wynika z raportu z zebrania z dnia 5 lipca 2013 r. i jak przyznał Satcen na rozprawie – dokumentów wskazanych w sprawozdaniu z dochodzenia administracyjnego nie przekazano skarżącej przed podjęciem, w tym samym dniu, decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego zamykającej etap dochodzenia administracyjnego.

- 220 Zgodnie bowiem z tym samym raportem dyrektor Satcenu stwierdził, że skarżąca nie może na tym etapie uzyskać dostępu do wypełnionych i podpisanych przez pracowników Satcenu kwestionariuszy ze względu na reguły dotyczące ochrony danych osobowych i obawy odwetu, jaki mógłby zostać skierowany przeciwko pracownikom, którzy złożyli zeznania.
- 221 W tym względzie orzeczono wprawdzie, że w ramach dochodzenia administracyjnego prowadzonego w następstwie złożenia skargi administracja jest zobowiązana do wyważenia dwóch uprawnień, które mogą być wzajemnie sprzeczne – a mianowicie prawa osoby, której dotyczy skarga, do wykonania przysługującego jej prawa do obrony, i prawa skarżącego do prawidłowego rozpatrzenia skargi. To prawo skarżącego wyraża się w ciążącym na administracji obowiązku zachowania poufności, na mocy którego administracja jest zobowiązana do powstrzymania się od wszelkich działań mogących zaprzepaścić rezultaty dochodzenia (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 grudnia 2012 r., Donati/EBC, F-63/09, EU:F:2012:193, pkt 171).
- 222 Jednakże w niniejszym wypadku nie zaistniała potrzeba takiego wyważenia wzajemnie sprzecznych uprawnień w zakresie, w jakim rezultaty dochodzenia administracyjnego zostały już uzyskane, w związku z czym prawidłowy przebieg tego dochodzenia nie mógł być zakłócony przez ujawnienie zeznań skarżącej. Jest to zresztą przyczyna, dla której w art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu przewidziano w sposób jasny i bezwarunkowy, że dyrektor Satcenu ma obowiązek powiadomienia o wszystkich dokumentach zawartych w aktach sprawy każdej osoby, której dotyczy dochodzenie, między końcem tego dochodzenia a podjęciem decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego (zob. pkt 172 powyżej).
- 223 W każdym razie nawet przy założeniu, że obowiązek administracji związany z zachowaniem poufności może uzasadnić ograniczenie prawa do obrony skarżącej, dyrektor Satcenu nawet nie rozważył udzielenia tej ostatniej dostępu do rozpatrywanych zeznań po ich zanonimizowaniu. Taka możliwość została zaś wyraźnie przewidziana przez zastępcę dyrektora Satcenu, który – kierując w ramach dochodzenia kwestionariusz do pracowników Satcenu będących jego adresatami – uściślił, co następuje: „pierwsza strona zawiera wasze nazwisko, datę i podpis (prowadzący dochodzenie i osoba składająca zeznania) i może być całkowicie wyodrębniona z samego kwestionariusza [...], jeśli jest to niezbędne dla ochrony osoby składającej zeznania”.
- 224 W świetle powyższych rozważań skarżąca zasadnie twierdzi, że nie przesyłając jej dokumentów zawartych w aktach sprawy przed podjęciem decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, dyrektor Satcenu naruszył przysługujące jej prawo dostępu do akt sprawy, określone w art. 41 ust. 2 karty i wspomniane w art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu (zob. pkt 172 i 177 powyżej).

2) W przedmiocie skutków nieprawidłowości dochodzenia administracyjnego

- 225 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby nieprawidłowość proceduralna mogła uzasadnić stwierdzenie nieważności aktu, powinna zaistnieć sytuacja, w której – przy braku takiej nieprawidłowości – procedura mogłaby prowadzić do odmiennego rezultatu (zob. wyrok z dnia 18 września 2015 r., Wahlström/Frontex, T-653/13 P, EU:T:2015:652, pkt 21 i przytoczone tam orzecznictwo). W ramach tego badania orzeczono, że należy wziąć pod uwagę całość okoliczności sprawy, a w szczególności charakter zarzutów i rozmiary popełnionych nieprawidłowości proceduralnych, w stosunku do gwarancji, które mogły przysługiwać pracownikowi (zob. wyrok z dnia 15 kwietnia 2015 r., Pipiliagkas/Komisja, F-96/13, EU:F:2015:29, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 226 W niniejszym wypadku w ramach rozpatrzenia zasadności części pierwszej zarzutu pierwszego i części pierwszej zarzutu drugiego wykazano, że przy prowadzeniu dotyczącego skarżącej dochodzenia administracyjnego Satcenu, po pierwsze, naruszyło obowiązek starannego i bezstronnego prowadzenia dochodzenia administracyjnego oraz, po drugie, naruszyło prawo skarżącej do bycia wysłuchaną i przysługujące jej prawo dostępu do akt sprawy.
- 227 Jak wspomniano w pkt 171–173 powyżej, postępowanie dyscyplinarne określone w załączniku IX do regulaminu pracowniczego Satcenu podzielono na dwa odrębne etapy. Pierwszy etap stanowi przeprowadzenie starannego i bezstronnego dochodzenia administracyjnego, wszczętego na mocy decyzji dyrektora Satcenu, a następnie sporządzenie sprawozdania z dochodzenia i zamknięcie go – po wysłuchaniu zainteresowanego co do zarzucanych mu czynów – wnioskami wywiedzionymi ze wspomnianego sprawozdania. Drugi etap stanowi właściwe postępowanie dyscyplinarne wszczęte przez tego samego dyrektora na podstawie wspomnianego sprawozdania z dochodzenia, które polega albo na wszczęciu postępowania dyscyplinarnego bez konsultacji z komisją dyscyplinarną, albo na skierowaniu sprawy do wspomnianej komisji na podstawie sprawozdania sporządzonego przez dyrektora Satcenu – przy uwzględnieniu wniosków z dochodzenia i uwag przedstawionych przez daną osobę w odniesieniu do tego dochodzenia.
- 228 Z powyższego wynika, że przeprowadzenie dochodzenia administracyjnego warunkuje wykonanie przez dyrektora Satcenu uprawnień dyskrecjonalnych w odniesieniu do konsekwencji, jakie należy wywieść z tego dochodzenia, i że te konsekwencje mogą, in fine, polegać na wymierzeniu sankcji dyscyplinarnej. To bowiem na podstawie tego dochodzenia oraz wysłuchania danego pracownika dyrektor Satcenu ocenia, po pierwsze, czy należy wszcząć postępowanie dyscyplinarne, po drugie, czy postępowanie to powinno w danym wypadku polegać na wniesieniu sprawy do komisji dyscyplinarnej, a po trzecie – gdy dyrektor wszczyna postępowanie przed komisją dyscyplinarną – ocenia rozpatrywane przez wspomnianą komisję fakty.
- 229 A zatem ze względu na to, że kompetencja dyrektora Satcenu nie jest ograniczona, nie można wykluczyć, iż gdyby dochodzenie administracyjne było prowadzone starannie i bezstronnie, wspomniane dochodzenie mogłoby skutkować odmienną pierwotną oceną czynów i, tym samym, odmiennymi konsekwencjami – tak że można by było podjąć łagodniejszą decyzję niż decyzja o usunięciu skarżącej ze stanowiska (zob. analogicznie wyrok z dnia 14 lutego 2017 r., Kerstens/Komisja, T-270/16 P, niepublikowany, EU:T:2017:74, pkt 82).
- 230 Co więcej, nie umożliwiając skarżącej skutecznego przedstawienia jej zdania przy zakończeniu dochodzenia administracyjnego, Satcen pozbawił skarżącą możliwości przekonania dyrektora Satcenu, że możliwa jest odmienna pierwotna ocena czynów, rozstrzygająca o dalszym przebiegu procedury. Nie można zaś przyjąć, że w okolicznościach rozpatrywanej sprawy dyrektor Satcenu podjąłby decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, prowadzącą do podjęcia decyzji o usunięciu ze stanowiska, gdyby skarżąca mogła skutecznie przedstawić swe uwagi na temat sprawozdania z dochodzenia i dokumentów zawartych w aktach dochodzenia. Takie rozstrzygnięcie skutkowałoby bowiem pozbawieniem znaczenia prawa podstawowego do bycia wysłuchanym i prawa podstawowego do dostępu do akt sprawy, ustanowionych odpowiednio w art. 41 ust. 2 lit. a) i b) karty, ponieważ sama treść tych praw wymaga, by zainteresowany miał możliwość wpływu na dany proces decyzyjny (zob. analogicznie wyrok z dnia 14 września 2011 r., Marcuccio/Komisja, T-236/02, EU:T:2011:465, pkt 115).
- 231 W świetle powyższych rozważań należy uwzględnić żądania skarżącej dotyczące stwierdzenia nieważności decyzji o usunięciu ze stanowiska, bez konieczności rozpatrywania pozostałych zarzutów podnoszonych na poparcie tych żądań.

c) W przedmiocie zgodności z prawem decyzji o zawieszeniu

- 232 Skarżąca kwestionuje zgodność z prawem decyzji o zawieszeniu, podnosząc w istocie trzy zarzuty dotyczące, odpowiednio, naruszenia zasady dobrej administracji i wymogu bezstronności, a także prawa do obrony i prawa związanego z domniemaniem niewinności.
- 233 Sąd uznaje za celowe rozpatrzenie na wstępie zarzutu drugiego, w którym skarżąca kwestionuje podjęcie decyzji o zawieszeniu, w sytuacji gdy nie przekazano jej wszystkich dokumentów, na których oparto wnioski z dochodzenia administracyjnego. Ten brak przekazania dokumentów zawartych w aktach sprawy przed podjęciem decyzji o zawieszeniu narusza prawo do obrony skarżącej i art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu.
- 234 W tym względzie należy wskazać, że art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu, którego naruszenie podnosi skarżąca, dotyczy decyzji, jakie dyrektor Satcenu może podjąć w oparciu o dochodzenie administracyjne, wśród których nie wskazano określonego w art. 18 tego załącznika zawieszenia pracownika. A zatem należy oddalić argument dotyczący braku przekazania dokumentów zawartych w aktach sprawy z naruszeniem art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu w zakresie, w jakim jest on skierowany przeciwko decyzji o zawieszeniu.
- 235 Niemniej decyzja dotycząca zawieszenia pracownika oparta na art. 18 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu, którą podjęto po przedstawieniu twierdzenia odnoszącego się do poważnego przewinienia służbowego, stanowi niekorzystny środek indywidualny, który należy, w konsekwencji, przyjąć z poszanowaniem prawa do obrony, w szczególności prawa do bycia wysłuchanym. A zatem z wyjątkiem należycie ustalonych szczególnych okoliczności decyzję o zawieszeniu można podjąć jedynie po umożliwieniu danemu pracownikowi ustosunkowania się do informacji go obciążających, na których właściwy organ zamierza oprzeć tę decyzję (zob. analogicznie wyroki: z dnia 16 grudnia 2004 r., De Nicola/EBI, T-120/01 i T-300/01, EU:T:2004:367, pkt 123; z dnia 16 grudnia 2015 r., DE/EMA, F-135/14, EU:F:2015:152, pkt 57).
- 236 W tym względzie, po pierwsze, z art. 41 ust. 2 lit. b) karty wynika, że każda osoba ma prawo dostępu do akt swojej sprawy, przy poszanowaniu uzasadnionych interesów poufności oraz tajemnicy zawodowej i handlowej. Z powyższego wynika, że pracownik Satcenu ma prawo dostępu do posiadanych przez pracodawcę informacji mogących umożliwić mu zrozumienie znaczenia zarzutów uzasadniających zawieszenie, tak aby móc wykazać w szczególności, że zarzucane działania nie są objęte jego zadaniami, że nie mają one wagi uzasadniającej decyzję o zawieszeniu, że nie są wystarczająco prawdopodobne lub że zarzucanie ich jest oczywiście bezpodstawne, w związku z czym zawieszenie danego pracownika jest niezgodne z prawem (zob. analogicznie wyrok z dnia 13 grudnia 2012 r., AX/EBC, F-7/11 i F-60/11, EU:F:2012:195, pkt 101). Po drugie, aby zapewnić przestrzeganie zagwarantowanego w art. 41 ust. 2 lit. a) karty prawa do bycia wysłuchanym, jest także niezbędne, by administracja powiadomiła danego pracownika z wystarczającą precyzją o konsekwencjach, jakie może ona wywieść z rozpatrywanych informacji – na etapie wezwania zainteresowanego pracownika do przedstawienia uwag (wyrok z dnia 5 października 2016 r., ECDC/CJ, T-395/15 P, niepublikowany, EU:T:2016:598, pkt 60).
- 237 W niniejszym wypadku, po pierwsze, jak wskazano w pkt 219 powyżej, decyzji o zawieszeniu, podjętej równocześnie z decyzją o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i dotyczącej tych samych czynów, nie poprzedzało przekazanie skarżącej istotnych informacji posiadanych przez dyrektora Satcenu – a mianowicie załączników do sprawozdania z dochodzenia. W odróżnieniu od okoliczności przywołanej przez Satcen sprawy, w której wydano wyrok z dnia 13 grudnia 2012 r., AX/EBC (F-7/11 i F-60/11, EU:F:2012:195), braku ujawnienia tych dowodów nie można w niniejszym wypadku uzasadnić koniecznością ochrony skuteczności dochodzenia administracyjnego w zakresie, w jakim w chwili podjęcia decyzji o zawieszeniu zastępca dyrektora Satcenu zakończył czynności dochodzenia i przekazał sprawozdanie z niego dyrektorowi Satcenu.

- 238 Po drugie, z dokumentów zawartych w aktach sprawy nie wynika, by przed podjęciem decyzji o zawieszeniu dyrektor powiadomił skarżącą o zamiarze przyjęcia takiego środka wobec niej. W wiadomości elektronicznej z dnia 3 lipca 2013 r., w której ów dyrektor wezwał skarżącą na wysłuchanie, wskazano bowiem jedynie art. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego Satcenu – dotyczący konsekwencji dyscyplinarnych dochodzenia administracyjnego obejmującego pracownika, a nie zawieszenia tego pracownika.
- 239 Z powyższego wynika, że nie powiadamiając skarżącą o zamierzonym środku polegającym na zawieszeniu i pomijając powiadomienie jej o dowodach, do których odesłano w sprawozdaniu z dochodzenia, Satcen naruszył jej określone w art. 41 ust. 2 lit. a) i b) karty prawo do bycia wysłuchanym i prawo dostępu do akt sprawy.
- 240 Jak wskazano w pkt 230 powyżej, ustanowione w art. 41 ust. 2 lit. a) i b) karty prawo do bycia wysłuchanym i prawo dostępu do akt sprawy wymagają, by zainteresowany miał możliwość wpływu na dany proces decyzyjny. W związku z powyższym, pod rygorem naruszenia istoty wspomnianych praw podstawowych, nie można wykluczyć, że gdyby skarżąca miała dostęp do dokumentów, na których oparto decyzję o zawieszeniu, i gdyby została powiadomiona w odpowiednim czasie o tym, iż dyrektor Satcenu zamierza podjąć taką decyzję, miałyby ona możliwość wywarcia wpływu na treść decyzji dyrektora Satcenu.
- 241 W konsekwencji należy uwzględnić zarzut naruszenia prawa do obrony skarżącej przy podjęciu decyzji o zawieszeniu, co zgodnie z orzecznictwem wspomnianym w pkt 225 powyżej skutkuje stwierdzeniem nieważności decyzji o zawieszeniu, bez konieczności zbadania pozostałych powołanych przez skarżącą zarzutów.

2. W przedmiocie żądań odszkodowawczych

- 242 Na poparcie żądań odszkodowawczych skarżąca powołuje się na niezgodność z prawem zaskarżonych decyzji. Po pierwsze, decyzje te miały jej wyrządzić szkodę odpowiadającą utracie wynagrodzenia, dodatków i uprawnień, jakie przysługiwałyby jej między datą usunięcia ze stanowiska a datą wygaśnięcia umowy. Po drugie, te same decyzje miały jej wyrządzić krzywdę polegającą, w istocie, na zaburzeniach psychicznych i naruszeniu nieposzlakowanej opinii zawodowej, co wycenia ona na łączną kwotę 500 000 EUR.
- 243 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem powstanie pozaumownej odpowiedzialności Unii z tytułu bezprawnego działania jej organów w rozumieniu art. 340 akapit drugi TFUE uzależnione jest od jednoczesnego spełnienia przesłanek, którymi są: bezprawność zarzucanego instytucjom czynu, rzeczywiste powstanie szkody i istnienie związku przyczynowego pomiędzy zarzucanym zachowaniem a podniesioną szkodą (wyrok z dnia 28 kwietnia 1971 r., Lütticke/Komisja, 4/69, EU:C:1971:40, pkt 10; zob. także wyroki: z dnia 9 września 2008 r., FIAMM i in./Rada i Komisja, C-120/06 P i C-121/06 P, EU:C:2008:476, pkt 106 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 18 marca 2010 r., Trubowest Handel i Makarov/Rada i Komisja, C-419/08 P, EU:C:2010:147, pkt 40 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 244 Należy zatem zbadać, czy w niniejszym wypadku spełnione są wspomniane przesłanki powstania odpowiedzialności pozaumownej Unii.

a) W przedmiocie niezgodności z prawem zarzucanego Satcenowi zachowania

- 245 Co się tyczy przesłanki dotyczącej niezgodności z prawem zachowania zarzucanego instytucji, z utrwalonego orzecznictwa wynika, że gdy Unia działa w charakterze pracodawcy, podlega ona podwyższonej odpowiedzialności wyrażającej się w obowiązku naprawienia wszystkich szkód wyrządzonych jej personelowi w następstwie wszelkiej niezgodności z prawem, jakiej dopuściła się Unia, działając w charakterze pracodawcy. W odróżnieniu bowiem od wszelkiej innej osoby, urzędnik

lub pracownik Unii jest związany z instytucją, organem lub jednostką organizacyjną, w związku z wiążącym go stosunkiem prawnym zatrudnienia obejmującym zrównoważone wzajemne szczególne prawa i obowiązki, zasadniczo mające na celu zachowanie stosunku zaufania, jaki powinien istnieć między administracją a jej urzędnikami i pracownikami, aby zagwarantować obywatelom prawidłowe wykonywanie związanych z interesem ogólnym obowiązków instytucji, organów i jednostek organizacyjnych Unii (zob. podobnie wyroki: z dnia 16 grudnia 2010 r., Komisja/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, pkt 46; z dnia 12 lipca 2012 r., Komisja/Nanopoulos, T-308/10 P, EU:T:2012:370, pkt 103).

- 246 Skoro wspomniane w pkt 245 powyżej orzecznictwo rozwinięto w kontekście skarg wniesionych na podstawie art. 270 TFUE oraz art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego urzędników, należy, mutatis mutandis, zastosować je w niniejszym wypadku. Podobnie bowiem jak w wypadku regulaminu pracowniczego urzędników, w przepisach regulaminu pracowniczego Satcenu określono zrównoważone wzajemne szczególne prawa i obowiązki dotyczące pracowników kontraktowych Satcenu mające na celu zapewnienie prawidłowego wykonywania związanych z interesem ogólnym obowiązków Satcenu.
- 247 A zatem w niniejszym wypadku samo stwierdzenie wynikającej z działań Satcenu niezgodności z prawem wystarcza, aby uznać za spełnioną pierwszą z trzech przesłanek niezbędnych do powstania odpowiedzialności Unii.
- 248 W tym względzie z rozpatrzenia podniesionych przez skarżącą żądań stwierdzenia nieważności, które stanowią podstawę żądań odszkodowawczych, wynika, że decyzja o zawieszeniu, decyzja o usunięciu ze stanowiska i decyzja komisji odwoławczej są dotknięte niezgodnościami z prawem mogącymi skutkować stwierdzeniem ich nieważności. W konsekwencji, podejmując te decyzje, Satcen popełnił błąd mogący skutkować powstaniem odpowiedzialności pozaumownej Unii, jeśli zostanie wykazane istnienie rzeczywistej i określonej szkody oraz wystarczająco bezpośredniego związku przyczynowego między tą szkodą a tym zawinieniem.

b) W przedmiocie szkody i związku przyczynowego

1) W przedmiocie szkody i związku przyczynowego

- 249 Skarżąca wnosi o zasądzenie odszkodowania za szkodę, jaka miała jej zostać wyrządzona w następstwie podjęcia zaskarżonych decyzji, odpowiadającego kwocie wynagrodzenia, jakie należałoby się skarżącej, gdyby pozostała na stanowisku w Satcenu między datą usunięcia ze stanowiska a datą wygaśnięcia umowy o pracę.
- 250 W tym względzie jest prawdą, że Sąd – niniejszym wyrokiem – stwierdził nieważność decyzji o usunięciu ze stanowiska, którą rozwiązano umowę skarżącej. Jednakże zgodnie z art. 266 TFUE to na Satcenu ciąży obowiązek przyjęcia środków związanych z wykonaniem dotyczącego jej wyroku. A zatem, nie chcąc przedwcześnie orzekać o tych środkach związanych z wykonaniem wyroku, Sąd nie może orzec, że stwierdzenie nieważności decyzji o usunięciu ze stanowiska koniecznie skutkuje prawem skarżącej do wypłaty żądanej przez nią kwoty, w związku z czym żądania odszkodowawcze powinny, w tym punkcie, zostać oddalone jako przedwczesne (zob. analogicznie wyroki: z dnia 17 października 2013 r., BF/Trybunał Obrachunkowy, F-69/11, EU:F:2013:151, pkt 75 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 22 maja 2014 r., CU/EKES, F-42/13, EU:F:2014:106, pkt 56).
- 251 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby uwzględnić wyrok stwierdzający nieważność i w pełni go wykonać, instytucja, która przyjęła zaskarżony akt, powinna przyjąć środki niezbędne do usunięcia skutków stwierdzonych niezgodności z prawem, co –

w wypadku aktu, który został już wykonany – wymaga przywrócenia strony skarżącej do sytuacji prawnej, w jakiej znajdowała się ona przed przyjęciem tego aktu (zob. podobnie wyrok z dnia 31 marca 2004 r., *Girardot/Komisja*, T-10/02, EU:T:2004:94, pkt 84 i przytoczone tam orzecznictwo).

- 252 Artykuł 266 TFUE nakłada również na daną instytucję obowiązek zapobieżenia temu, by jakikolwiek akt mający zastąpić akt, o którego nieważności orzeczono, dotknięty był takimi samymi wadami, jak wady zidentyfikowane w wyroku stwierdzającym nieważność (zob. wyrok z dnia 13 września 2005 r., *Recalde Langarica/Komisja*, T-283/03, EU:T:2005:315, pkt 51 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 253 Wreszcie gdy wykonanie wyroku stwierdzającego nieważność jest szczególnie trudne, dana instytucja może wydać dowolną decyzję mogącą stanowić godziwą rekompensatę niekorzystnych skutków wynikających dla danej osoby z decyzji, której nieważność stwierdzono, i może w tej sytuacji nawiązać z nią dialog w celu osiągnięcia porozumienia oferującego godziwą rekompensatę niezgodności z prawem, którą ta osoba jest pokrzywdzona (zob. wyrok z dnia 24 czerwca 2008 r., *Andres i in./EBC*, F-15/05, EU:F:2008:81, pkt 132 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 254 Z wszystkich powyższych rozważań wynika, że Sąd nie może przyznać odszkodowania skarżącej, nie znając środków przyjętych przez Satcen w celu wykonania niniejszego wyroku (zob. podobnie wyroki: z dnia 8 czerwca 2006 r., *Pérez-Díaz/Komisja*, T-156/03, EU:T:2006:153, pkt 76 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 5 lutego 2016 r., *GV/ESDZ*, F-137/14, EU:F:2016:14, pkt 94 i przytoczone tam orzecznictwo).

2) *W przedmiocie krzywdy i związku przyczynowego*

- 255 Skarżąca wnosi o zasądzenie zadośćuczynienia za krzywdę, jaka miała jej zostać wyrządzona w następstwie podjęcia zaskarżonych decyzji, które miały wywołać zaburzenia psychiczne i naruszyć jej nieposzlakowaną opinię zawodową, reputację, perspektywy kariery, a także zdolność do wykonywania pracy.
- 256 W tym względzie należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem stwierdzenie nieważności aktu obciążonego wadą niezgodności z prawem może samo w sobie stanowić stosowne i co do zasady wystarczające naprawienie każdej krzywdy, jaką taki akt mógł spowodować, chyba że strona skarżąca wykaże, iż doznała krzywdy dającej się oddzielić od niezgodności z prawem stanowiącej podstawę stwierdzenia nieważności i niemożliwej do naprawienia w pełni poprzez stwierdzenie nieważności aktu (zob. wyrok z dnia 19 lipca 2017 r., *DD/FRA*, T-742/15 P, niepublikowany, EU:T:2017:528, pkt 72 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 257 W niniejszym wypadku należy stwierdzić, że stwierdzenie nieważności decyzji o zawieszeniu i decyzji o usunięciu ze stanowiska nie może naprawić krzywdy wyrządzonej skarżącej w następstwie niezgodności z prawem, jakimi dotknięte są wspomniane decyzje.
- 258 W pierwszej kolejności skarżąca została bowiem objęta dochodzeniem administracyjnym, którego wynik uzasadnia zarówno decyzję o zawieszeniu, jak i decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego, a ostatnia z tych decyzji prowadziła do podjęcia decyzji o usunięciu ze stanowiska. Otóż, po pierwsze, sprawozdanie z dochodzenia administracyjnego podważało zachowanie skarżącej w sposób bardzo ogólny. Po drugie, skarżącej przyznano zbyt krótki termin na przedstawienie uwag dotyczących tego sprawozdania, a dokumenty leżące u podstaw tego dochodzenia przedstawiono jej w kilka miesięcy po wydaniu decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego. A zatem skarżąca musiała cierpieć na zaburzenia psychiczne związane ze stanem niepewności w odniesieniu do zarzuconych jej konkretnych czynów – niezależnie od ich założonej wagi, jako że wyraźnie zakwalifikowano je jako mobbing.

- 259 W drugiej kolejności, rozpowszechniając wśród pozostałych pracowników Satcenu „kwestionariusz dotyczący mobbingu”, w którym imiennie wskazano skarżącą, wiążąc ją z kategoriami zachowań mogących charakteryzować mobbing – podczas gdy nie wysłuchano jej w następstwie dochodzenia administracyjnego ani przed wydaniem przez dyrektora decyzji o zawieszeniu – Satcen dopuścił się szczególnie poważnego naruszenia godności i reputacji zawodowej skarżącej.
- 260 Natomiast należy oddalić wysunięte przez skarżącą żądanie zasądzenia zadośćuczynienia za krzywdę powstałą w następstwie zaistnienia sytuacji związanej ze skierowanym przeciwko niej mobbingiem. Poprzez takie żądanie skarżąca dąży bowiem do uzyskania rezultatu identycznego z rezultatem, jaki uzyskalaby w wypadku uwzględnienia jej żądań stwierdzenia nieważności skierowanych przeciwko dorozumianej decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia w odniesieniu do sytuacji związanej z mobbingiem wobec niej, które to żądania zostały odrzucone jako niedopuszczalne (zob. pkt 138 powyżej). W tym względzie zgodnie z utrwalonym orzecznictwem żądania naprawienia szkody powinny zostać oddalone, jeśli są ściśle powiązane z żądaniami stwierdzenia nieważności, które same zostały oddalone (zob. wyrok z dnia 9 września 2010 r., Carpent Languages/Komisja, T-582/08, niepublikowany, EU:T:2010:379, pkt 84 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 261 Z powyższego wynika, że skarżącej wyrządzono krzywdę powstałą w następstwie stanu niepewności w odniesieniu do zarzucanych jej czynów oraz naruszenia jej godności i reputacji zawodowej. Należy zasądzić *ex aequo et bono* zadośćuczynienie w wysokości 10 000 EUR stanowiące odpowiednie naprawienie tej krzywdy i, w konsekwencji, nakazać Satcenowi zapłatę powyższej kwoty na rzecz skarżącej.

W przedmiocie kosztów

- 262 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę.
- 263 Z przedstawionego powyżej uzasadnienia wynika, że Satcen, co do istoty, przegrał sprawę, i dlatego powinien pokryć koszty postępowania, zgodnie z żądaniami skarżącej.
- 264 Natomiast należy oddalić wysunięte przez skarżącą żądanie, by zasądzenie wspomnianej kwoty od Satcenu połączyć z obowiązkiem zapłaty odsetek za zwłokę. Takie żądanie jest bowiem przedwczesne i można o nim orzec, stosownie do okoliczności, dopiero w postępowaniu w sprawie ustalenia kosztów.
- 265 Ponadto zgodnie z art. 138 § 1 regulaminu postępowania państwa członkowskie oraz instytucje, które wstąpiły do sprawy w charakterze interwenientów, pokrywają własne koszty. W konsekwencji, jako interwenient, Rada pokrywa własne koszty.

Z powyższych względów

SĄD (dziewięta izba w składzie powiększonym)

orzeka, co następuje:

- 1) **Stwierdza się nieważność decyzji komisji odwoławczej Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej (Satcen) z dnia 26 stycznia 2015 r.**
- 2) **Stwierdza się nieważność decyzji dyrektora Satcenu z dnia 5 lipca 2013 r. o zawieszeniu KF.**
- 3) **Stwierdza się nieważność decyzji dyrektora Satcenu z dnia 28 lutego 2014 r. o usunięciu KF ze stanowiska.**

- 4) **Nakazuje się Satcenowi zapłatę na rzecz KF kwoty 10 000 EUR tytułem zadośćuczynienia za wyrządzoną jej krzywdę.**
- 5) **W pozostałym zakresie skarga zostaje częściowo odrzucona i częściowo oddalona.**
- 6) **Satcen pokrywa własne koszty oraz koszty poniesione przez KF.**
- 7) **Rada Unii Europejskiej pokrywa własne koszty.**

Gervasoni

Madise

da Silva Passos

Kowalik-Bańczyk

Mac Eochaidh

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 25 października 2018 r.

Podpisy

Spis treści

I. Okoliczności powstania sporu	2
A. W przedmiocie Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej	2
B. Okoliczności faktyczne leżące u podstaw sporu i zaskarżone decyzje	4
II. Postępowanie i żądania stron	7
III. Co do prawa	8
A. W przedmiocie właściwości Sądu	9
B. W przedmiocie dopuszczalności	16
1. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej dotyczącej stosunku zatrudnienia między skarżącą a Satcenen	16
2. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej dotyczącej umownego charakteru niniejszego sporu	17
3. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej podnoszonej przez Satcenen przeciwko żądaniom stwierdzenia nieważności decyzji o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia	18
4. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej podnoszonej przez Satcenen przeciwko żądaniom stwierdzenia nieważności decyzji o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego	19
5. W przedmiocie bezwzględnej przeszkody procesowej podnoszonej przez Satcenen wobec argumentów skierowanych przeciwko postępowaniu przed komisją dyscyplinarną	20
C. Co do istoty	20
1. W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności	20
a) W przedmiocie zgodności z prawem decyzji komisji odwoławczej	20
b) W przedmiocie zgodności z prawem decyzji o usunięciu ze stanowiska	23
1) W przedmiocie prawidłowości dochodzenia administracyjnego	23
i) W przedmiocie wyboru prowadzącego dochodzenie	24
ii) W przedmiocie użycia w ramach dochodzenia administracyjnego kwestionariusza wielokrotnego wyboru dotyczącego skarżącej	26
iii) W przedmiocie braku uczestnictwa skarżącej w dochodzeniu administracyjnym ..	30
iv) W przedmiocie dostępu skarżącej w odpowiednim czasie do dokumentów zawartych w aktach dochodzenia administracyjnego	31
2) W przedmiocie skutków nieprawidłowości dochodzenia administracyjnego	32
c) W przedmiocie zgodności z prawem decyzji o zawieszeniu	34

2. W przedmiocie żądań odszkodowawczych	35
a) W przedmiocie niezgodności z prawem zarzucanego Satcenowi zachowania	35
b) W przedmiocie szkody i związku przyczynowego	36
1) W przedmiocie szkody i związku przyczynowego	36
2) W przedmiocie krzywdy i związku przyczynowego	37
W przedmiocie kosztów	38