



Zbiór Orzeczeń

OPINIA RZECZNIKA GENERALNEGO
HENRIKA SAUGMANDSGAARDA ØE
przedstawiona w dniu 29 stycznia 2020 r.¹

Sprawa C-570/18 P

HF
przeciwko

Parlamentowi Europejskiemu

Odwołanie – Służba publiczna – Członek personelu kontraktowego w służbie Parlamentu –
Artykuły 12a i 24 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej – Mobbing –
Oddalenie wniosku o udzielenie wsparcia – Artykuł 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej –
Prawo do bycia wysłuchanym – Dostęp do protokołów przesłuchania świadków – Pojęcie mobbingu –
Kryteria oceny – Uwzględnienie kontekstu – Odwołanie wzajemne – Dopuszczalność

I. Wprowadzenie

1. W odwołaniu HF wnosi o uchylenie wyroku Sądu Unii Europejskiej z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament², w którym Sąd oddalił jej skargę mającą na celu, po pierwsze, stwierdzenie nieważności decyzji Parlamentu Europejskiego z dnia 3 czerwca 2016 r., w której organ upoważniony do zawierania umów (zwany dalej „OUZU”) oddalił złożony przez HF wniosek o udzielenie wsparcia, a po drugie, naprawienie szkody poniesionej przez HF z powodu niezgodnych z prawem działań, których dopuścił się Parlament przy rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia.

2. Niniejsze odwołanie daje Trybunałowi okazję, żeby potwierdzić najnowsze orzecznictwo dotyczące zakresu prawa do bycia wysłuchanym przed wydaniem przez administrację niekorzystnej decyzji³ oraz żeby sprecyzować okoliczności, jakie należy wziąć pod uwagę przy ustaleniu, czy działania stanowią mobbing.

3. Zgodnie z wnioskiem Trybunału niniejsza opinia dotyczy zarzutów pierwszego i trzeciego odwołania głównego, jak również odwołania wzajemnego wniesionego przez Parlament.

4. Proponuję, by Trybunał stwierdził niedopuszczalność odwołania wzajemnego, uwzględnił zarzut pierwszy i oddalił w części zarzut trzeci odwołania głównego jako bezzasadny, a w części odrzucił go jako niedopuszczalny.

¹ Język oryginału: francuski.

² Wyrok T-218/17, zwany dalej „zaskarżonym wyrokiem”, EU:T:2018:393.

³ Wyrok z dnia 4 kwietnia 2019 r., OZ/EBI (C-558/17 P, zwany dalej „wyrokiem OZ/EBI”, EU:C:2019:289, pkt 53).

II. Ramy prawne

5. Regulamin pracowniczy urzędników Unii Europejskiej (zwany dalej „regulaminem pracowniczym”) przyjęto rozporządzeniem nr 31/EWG, 11/EWEA ustanawiającym regulamin pracowniczy urzędników i warunki zatrudnienia innych pracowników Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej i Europejskiej Wspólnoty Energii Atomowej. Artykuł 12a tego regulaminu pracowniczego, w wersji mającej zastosowanie do sporu (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”), stanowi:

„1. Urzędnicy powstrzymują się od jakichkolwiek form nękania psychicznego [mobbingu] oraz molestowania seksualnego.

[...]

3. »Nękanie psychiczne [mobbing]« oznacza niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby.

[...]”.

6. Artykuł 24 regulaminu pracowniczego stanowi:

„Unia wspomaga każdego urzędnika, w szczególności w postępowaniach przeciwko osobom dopuszczającym się gróźb, zniewag, zniesławień lub ataków na osobę lub mienie, na jakie on lub członkowie jego rodziny są narażeni ze względu na zajmowane przez niego stanowisko lub pełnione obowiązki.

Unia solidarnie rekompensuje urzędnikowi szkody poniesione przez niego w takich przypadkach, o ile urzędnik nie spowodował szkody umyślnie lub przez rażące niedbalstwo i nie był w stanie uzyskać odszkodowania od osoby, która szkodę wyrządziła”.

III. Okoliczności powstania sporu, postępowanie przed Sądem i zaskarżony wyrok

A. Okoliczności powstania sporu

7. Okoliczności powstania sporu przedstawiono szczegółowo w zaskarżonym wyroku⁴. Istotne informacje niezbędne do zrozumienia niniejszej opinii można opisać w następujący sposób.

8. HF została zatrudniona w 2003 r. w wydziale ds. audiowizualnych Dyrekcji Generalnej ds. Komunikacji Parlamentu i pracowała w tym wydziale do 2015 r., to jest przez 12 lat. Poza okresem wynoszącym około półtora roku, w ciągu którego HF była zatrudniona przez spółkę trzecią, wykonując jednak nadal pracę na rzecz tego wydziału, HF była bezpośrednio zatrudniona przez Parlament i pracowała dla niego kolejno jako członek personelu pomocniczego, członek personelu kontraktowego oraz członek personelu tymczasowego.

⁴ Zobacz pkt 1–33 zaskarżonego wyroku.

9. Pismem z dnia 11 grudnia 2014 r. skierowanym do sekretarza generalnego Parlamentu (zwanego dalej „sekretarzem generalnym”), a w kopii do przewodniczącego komitetu doradczego ds. mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy (zwanego dalej „komitetem doradczym”), jak również do przewodniczącego Parlamentu i do dyrektora generalnego dyrekcji generalnej ds. Personelu Sekretariatu Generalnego Parlamentu, HF złożyła na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego wniosek o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 tego regulaminu (zwany dalej „wnioskiem o udzielenie wsparcia”).

10. W uzasadnieniu tego wniosku HF podniosła, że była ofiarą mobbingu, w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego, ze strony kierownika wydziału ds. audiowizualnych, który to mobbing wyrażał się poprzez zachowania oraz wypowiedzi ustne i pisemne tego ostatniego, w szczególności podczas spotkań służbowych. Zażądała konkretnie podjęcia pilnych środków celem udzielenia jej natychmiastowej ochrony przed domniemanym sprawcą mobbingu oraz wszczęcia przez OUZU dochodzenia administracyjnego celem ustalenia rzeczywistego wystąpienia okoliczności faktycznych.

11. Pismem z dnia 4 lutego 2015 r. dyrektor generalny ds. personelu poinformował HF, że przyjęto na jej rzecz środek mający na celu odseparowanie HF od kierownika wydziału ds. audiowizualnych, polegający na przeniesieniu jej do wydziału programu wizyt.

12. Pismem z dnia 8 grudnia 2015 r. dyrektor generalny ds. personelu poinformował HF o swoim zamiarze uznania wniosku o udzielenie wsparcia za bezzasadny, w szczególności po przesłuchaniu przez komitet doradczy kierownika wydziału ds. audiowizualnych oraz czternastu innych urzędników i pracowników tego wydziału. Wezwał on HF, zgodnie z art. 41 ust. 2 lit. a) Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „kartą”), do przedstawienia uwag.

13. Pismem z dnia 17 grudnia 2015 r. HF zażądała przekazania jej sporządzonego przez komitet doradczy sprawozdania, które określiła jako sprawozdanie z „dochodzenia”. Powtórzyła to żądanie w piśmie z dnia 5 lutego 2016 r.

14. Pismem z dnia 9 lutego 2016 r. dyrektor generalny ds. personelu wyznaczył HF upływający w dniu 1 kwietnia 2016 r. termin na złożenie uwag na piśmie. Ponadto poinformował ją, że komitet doradczy przedstawił mu jedynie opinię, w której stwierdzono brak mobbingu. W tym względzie jego zdaniem jest normalne, że komitet doradczy nie przekazał jej sprawozdania, o którym mowa w art. 14 przepisów wewnętrznych w zakresie mobbingu, ponieważ komitet doradczy przygotowuje takie sprawozdanie wyłącznie w przypadkach, w których stwierdza istnienie mobbingu.

15. W dniu 1 kwietnia 2016 r. HF przedstawiła uwagi na piśmie w odpowiedzi na pisma dyrektora generalnego ds. personelu z dnia 8 grudnia 2015 r. i z dnia 9 lutego 2016 r. W uwagach tych HF, podtrzymując twierdzenie, że zachowanie kierownika wydziału ds. audiowizualnych w stosunku do niej stanowiło mobbing w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego, zakwestionowała między innymi stwierdzenie dyrektora generalnego ds. personelu, że komitet doradczy nie sporządził sprawozdania w rozumieniu art. 14 przepisów wewnętrznych w zakresie mobbingu, ale wydał jedynie opinię. W tym względzie podniosła ona, że odmowa przekazania jej przez dyrektora generalnego ds. personelu wszystkich wniosków komitetu doradczego narusza jej prawo do obrony i pozbawia skuteczności (effet utile) przedstawione przez nią uwagi.

16. Decyzją z dnia 3 czerwca 2016 r. (zwaną dalej „sporną decyzją”) dyrektor generalny ds. personelu, działając jako OUZU, oddalił wniosek o udzielenie wsparcia. W decyzji tej wskazał on między innymi, że HF otrzymała pełne i szczegółowe wyjaśnienie powodów, dla których w dniu 8 grudnia 2015 r. postanowił on oddalić wniosek o udzielenie wsparcia. Ponadto, po pierwsze, dyrektor generalny ds. personelu uznał, że HF nie przysługiwało prawo podmiotowe do otrzymania sprawozdania

z dochodzenia, opinii czy protokołów przesłuchania świadków przez komitet doradczy. Po drugie, podtrzymał on analizę, którą przedstawił w piśmie z dnia 8 grudnia 2015 r., w związku z czym postanowił nie przyjmować, że sytuacja opisana przez HF mieściła się w zakresie pojęcia mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego.

17. W dniu 6 września 2016 r. HF, działając na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, złożyła zażalenie na sporną decyzję. W uzasadnieniu tego zażalenia podniosła naruszenie prawa do obrony, art. 41 karty, prawa do bycia wysłuchanym i zasady kontrydiktoryjności oraz nieprawidłowości w postępowaniu prowadzonym przez komitet doradczy, oczywiste błędy w ocenie, naruszenie art. 12a i 24 regulaminu pracowniczego oraz naruszenie obowiązku udzielenia wsparcia oraz obowiązku dbałości.

18. Decyzją z dnia 4 stycznia 2017 r. sekretarz generalny, działając jako OUZU, oddalił to zażalenie.

19. Jeśli chodzi o zarzut szczegółowy HF dotyczący braku przekazania przez OUZU sprawozdania sporządzonego przez komitet doradczy i protokołów przesłuchania świadków, sekretarz generalny stwierdził między innymi, że w świetle orzecznictwa wynikającego z wyroków Tzirani/Komisja⁵ i Cerafogli/EBC⁶ OUZU nie ma obowiązku przekazania HF tych dokumentów w szczególności dlatego, że w Parlamencie komitet doradczy powinien pracować w sposób jak najbardziej poufny, a jego prace są tajne. Dla zagwarantowania swobody wypowiedzi wszystkim podmiotom, w tym świadkom, przekazanie HF owych dokumentów przez OUZU jest niemożliwe.

20. Co się tyczy istnienia w niniejszej sprawie mobbingu w rozumieniu art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego, sekretarz generalny przyznał, że informacje przedstawione przez HF mogły wskazywać na czyny umyślne i powtarzające się w rozumieniu tego przepisu. Jednakże stwierdził on, co następuje:

„[N]ie można zapominać, że osobą, której zarzuca się mobbing, jest przełożony [HF]. Zakres obowiązków kierownika wydziału obejmuje przypomnianie swoim współpracownikom, że muszą oni stosować się do jego wskazówek, przyczyniać się do dobrej współpracy między pracownikami, właściwie dzielić się informacjami użytecznymi w pracy lub udzielać wyjaśnień, gdy byli oni nieobecni na spotkaniach. Zatem ogólnie rzecz ujmując, okoliczności przywołane przez [HF] nie wydają się znamionować nadużycia w zachowaniu kierownika wydziału wobec podwładnej. Fakty wskazują raczej na to, że kierownik wydziału uznał, iż jego przywództwo było kwestionowane, co spowodowało napięcia i konieczna stała się interwencja w celu poprawy funkcjonowania służby. Podnoszone lekceważenie [HF] w obecności jej kolegów bez możliwości obrony miało miejsce właśnie podczas spotkań mających na celu omówienie zakłóceń w funkcjonowaniu służby. Zachowania przypisane osobie podejrzewanej o mobbing, choć z pewnością godne ubolewania, powinny zatem być rozpatrywane w tym kontekście napięcia i nieprawidłowego funkcjonowania [...]”.

B. Postępowanie przed Sądem i zaskarżony wyrok

21. Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 12 kwietnia 2017 r. HF wniosła skargę mającą na celu stwierdzenie nieważności spornej decyzji, naprawienie szkody, jaką HF miała ponieść z powodu niezgodnych z prawem działań, których dopuścił się OUZU przy rozpatrywaniu jej wniosku o udzielenie wsparcia, oraz obciążenie Parlamentu kosztami postępowania.

5 Wyrok z dnia 11 lipca 2013 r. (F-46/11, zwany dalej „wyrokiem Tzirani/Komisja”, EU:F:2013:115).

6 Wyrok z dnia 23 września 2015 r. (T-114/13 P, EU:T:2015:678).

22. Na poparcie żądania stwierdzenia nieważności HF podniosła trzy zarzuty oparte odpowiednio, po pierwsze, na naruszeniu prawa do obrony, art. 41 karty, prawa do bycia wysłuchanym i zasady kontradiktoryjności, po drugie, na błędach proceduralnych w postępowaniu prowadzonym przez komitet doradczy, wskutek czego przeprowadzono je nieprawidłowo, a po trzecie, na oczywistych błędach w ocenie, naruszeniu obowiązku udzielenia wsparcia oraz obowiązku dbałości, jak również naruszeniu art. 12a i 24 regulaminu pracowniczego.

23. W ramach żądania odszkodowawczego HF wnosi o zapłatę kwoty 70 000 EUR celem naprawienia krzywdy, jaką miała ponieść wskutek niezgodności z prawem, których dopuścił się OUZU przy rozpatrywaniu jej wniosku o udzielenie wsparcia, oraz kwoty 20 000 EUR celem naprawienia krzywdy wynikającej z nieprawidłowości, którymi dotknięte było dochodzenie, konkretnie w ramach prac komitetu doradczego. Otóż zdaniem HF OUZU naruszył w szczególności zasadę rozsądnego terminu przy rozpatrywaniu jej wniosku o udzielenie wsparcia.

24. W zaskarżonym wyroku Sąd oddalił skargę w całości jako bezzasadną.

IV. Postępowanie przed Trybunałem i żądania stron

25. Pismem z dnia 10 września 2018 r. HF wniosła niniejsze odwołanie od zaskarżonego wyroku.

26. W odwołaniu HF wnosi do Trybunału o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku, a w konsekwencji;
- uwzględnienie żądań przedstawionych przez nią w pierwszej instancji;
- stwierdzenie nieważności spornej decyzji;
- zasądzenie od Parlamentu zadośćuczynienia za krzywdę, oszacowaną *ex aequo et bono* na kwotę 90 000 EUR; oraz
- obciążenie Parlamentu wszystkimi kosztami postępowania w obu instancjach.

27. W odpowiedzi na odwołanie Parlament wnosi do Trybunału o:

- uznanie odwołania za bezzasadne;
- obciążenie HF kosztami postępowania.

28. W odwołaniu wzajemnym Parlament wnosi do Trybunału o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku;
- wydanie rozstrzygnięcia co do istoty i oddalenie skargi;
- obciążenie HF kosztami postępowania.

29. Na rozprawie, która odbyła się w dniu 13 listopada 2019 r., HF i Parlament przedstawiły uwagi ustne.

V. Analiza

30. Do Trybunału wniesiono dwa odwołania. Na poparcie odwołania głównego HF podnosi trzy zarzuty, z których jedynie zarzuty pierwszy i trzeci będą przedmiotem niniejszej opinii, zgodnie z wnioskiem Trybunału. Zarzuty te oparte są odpowiednio na naruszeniu przez Sąd prawa do bycia wysłuchanym zgodnie z art. 41 karty oraz na błędnej kwalifikacji okoliczności faktycznych dokonanej przez Sąd.

31. Ponadto Parlament wniósł odwołanie wzajemne. Odwołanie to opiera się na dwóch zarzutach dotyczących odpowiednio dwóch naruszeń prawa, z których pierwsze występuje w pkt 81 zaskarżonego wyroku, jako że Sąd orzekł, iż Parlament powinien był przekazać HF opinię komitetu doradczego, zaś drugie – w pkt 123 zaskarżonego wyroku, ponieważ Sąd nie poprzestał na badaniu oczywistego błędu w ocenie, lecz zbadał zwykły błąd w ocenie.

32. W pierwszej kolejności zbadam dopuszczalność odwołania wzajemnego, a w drugiej kolejności dokonam analizy zarzutów pierwszego i trzeciego odwołania głównego.

A. W przedmiocie dopuszczalności odwołania wzajemnego

33. Uważam, że należy zająć się z urzędu kwestią dopuszczalności odwołania wzajemnego.

34. Zgodnie bowiem z art. 56 akapit drugi zdanie pierwsze statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej odwołanie może wnieść każda strona, której żądań nie uwzględniono w całości lub w części. Zasada ta, która ma zastosowanie do wszystkich odwołań, a zatem zarówno do odwołania głównego, jak i do odwołania wzajemnego, znajduje odzwierciedlenie, w wypadku pierwszego, w art. 169 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem, a w wypadku drugiego, w art. 178 § 1 tego regulaminu postępowania. Zgodnie z tym ostatnim przepisem żądania odwołania wzajemnego mają na celu uchylenie, w całości lub w części, orzeczenia Sądu.

35. Ponadto art. 58 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej stanowi, że odwołanie nie może dotyczyć wyłącznie ustalenia wysokości kosztów postępowania lub wskazania strony je ponoszącej.

36. Jeśli chodzi o dwa pierwsze żądania odwołania wzajemnego, mają one na celu odpowiednio uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie odwołania.

37. Pragnę jednak stwierdzić, że poprzez oba te żądania Parlament nie zmierza, zgodnie z art. 178 § 1 regulaminu postępowania przed Trybunałem, do uchylenia, w całości lub w części, orzeczenia Sądu. W pkt 1 sentencji zaskarżonego wyroku Sąd oddalił bowiem skargę HF i tym samym przedstawione przez nią żądanie stwierdzenia nieważności spornej decyzji. W konsekwencji Parlament nie przegrał sprawy przed Sądem, lecz wygrał ją, w związku z czym jego dwa pierwsze żądania nie spełniają przesłanki przewidzianej w art. 56 akapit drugi zdanie pierwsze statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej⁷.

38. Poprzez oba te zarzuty⁸ podniesione na poparcie odwołania wzajemnego Parlament zmierza tak naprawdę do zastąpienia uzasadnienia innym uzasadnieniem.

⁷ Zobacz wyroki: z dnia 15 listopada 2012 r., Al-Aqsa/Rada i Niderlandy/Al-Aqsa (C-539/10 P i C-550/10 P, EU:C:2012:711, pkt 43, 44); z dnia 13 stycznia 2015 r., Rada i in./Vereniging Milieudefensie i Stichting Stop Luchtverontreiniging Utrecht (od C-401/12 P do C-403/12 P, EU:C:2015:4, pkt 32–34); z dnia 21 kwietnia 2016 r., Rada/Bank Saderat Iran (C-200/13 P, EU:C:2016:284, pkt 114, 115) oraz z dnia 25 lipca 2018 r., Société des produits Nestlé i in./Mondelez UK Holdings & Services (C-84/17 P, C-85/17 P i C-95/17 P, EU:C:2018:596, pkt 41, 42).

⁸ Zobacz pkt 31 niniejszej opinii.

39. Parlament chce bowiem spowodować, by Trybunał zmienił analizę przeprowadzoną przez Sąd w pkt 81 i 123 zaskarżonego wyroku, czyli w dwóch fragmentach uzasadnienia tego wyroku. Tymczasem, jak wynika z orzecznictwa przytoczonego w przypisie 10 do niniejszej opinii, takie żądania nie mogą być przedmiotem odwołania głównego lub wzajemnego. W konsekwencji należy odrzucić je jako niedopuszczalne.

40. Pragnę zauważyć, że wydaje się, iż Parlament zgodził się z tym, przynajmniej w dorozumiany sposób, na rozprawie przed Trybunałem. W odpowiedzi na pytanie ustne zadane przez Trybunał Parlament wskazał bowiem, że odstępuje od dwóch pierwszych żądań.

41. Co się tyczy trzeciego żądania, dotyczącego kosztów, jest ono niedopuszczalne, ponieważ odwołanie nie może dotyczyć wyłącznie kosztów, jak wynika z art. 58 statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej.

42. Przypomnę jeszcze, że podczas rozprawy przed Trybunałem Parlament podniósł, że Sąd obciążył go niesłusznie jedną czwartą kosztów HF wskutek naruszenia prawa przez Sąd w pkt 81 zaskarżonego wyroku, w związku z czym wniósł on o uchylenie tego punktu wyroku.

43. Poza okolicznością, że owo żądanie jest niedopuszczalne, ponieważ dotyczy wyłącznie fragmentu uzasadnienia zaskarżonego wyroku⁹, nie można w żadnym razie go uwzględnić, jako że jest ono związane z żądaniem dotyczącym wyłącznie ustalenia wysokości kosztów postępowania lub wskazania strony je ponoszącej.

44. W świetle powyższych rozważań uważam, że odwołanie wzajemne należy odrzucić w całości jako niedopuszczalne.

B. W przedmiocie zarzutu pierwszego odwołania głównego

45. W zarzucie pierwszym HF podnosi, że Sąd naruszył prawo, gdy w pkt 87 zaskarżonego wyroku orzekł, iż „OUZU w niniejszym przypadku odmówił przekazania skarżącej protokołów przesłuchania świadków w postępowaniu poprzedzającym wniesienie skargi i nie naruszył przy tym prawa do bycia wysłuchanym, o którym mowa w art. 41 [karty]”. HF twierdzi, że Sąd naruszył w ten sposób art. 41 ust. 2 karty, jak również art. 12a ust. 1 i art. 24 regulaminu pracowniczego. Ponadto Sąd zaprzeczył sam sobie i nie uzasadnił odpowiednio swego stanowiska.

46. HF podnosi przede wszystkim, że zawarte w pkt 73 i 74 zaskarżonego wyroku rozważania dotyczące prawa do bycia wysłuchanym, na których Sąd oparł się, by orzec, iż należało przekazać jej opinię komitetu doradczego, mają również zastosowanie do kwestii przekazania jej protokołów przesłuchania. Zważywszy, że Parlament oparł się na tych protokołach w celu wydania spornej decyzji, powinno się przekazać je HF, aby mogła ona skutecznie przedstawić swoje stanowisko.

47. HF, opierając się na dwóch omówionych poniżej argumentach, kwestionuje ponadto uzasadnienie, które Sąd przedstawił w pkt 83–85 zaskarżonego wyroku celem usprawiedliwienia braku przekazania protokołów przesłuchania.

48. Po pierwsze, HF uważa, że celu polegającego na przywróceniu spokoju służby, który miałby wymagać zachowania poufności tych protokołów, nie można osiągnąć bezwarunkowo, bez uwzględnienia innego celu realizowanego przez art. 12a regulaminu pracowniczego, dotyczącego ochrony urzędników i pracowników przed mobbingiem.

⁹ Zobacz pkt 39 niniejszej opinii.

49. Po drugie, ochrona anonimowości świadków w imię tego samego wymogu poufności również nie może jej zdaniem uzasadniać nieprzekazania protokołów przesłuchania. Można było zanonimizować te protokoły, jak uczyniono to zresztą w przypadku opinii komitetu doradczego.

50. Wreszcie HF podnosi, że Sąd zaprzeczył sam sobie, gdy orzekł, iż nie należało przekazywać jej protokołów przesłuchania, i jednocześnie wskazał w pkt 89 zaskarżonego wyroku, że OUZU dysponował nie tylko opinią komitetu doradczego, nawet jeśli była ona krótka, ale również tymi protokołami, które dały mu pełny i szczegółowy obraz prawdziwości podnoszonych faktów. Zdaniem HF Sąd przyznał tym samym, że owe protokoły były przydatne do celów uzupełnienia rzeczony opinii. HF dodaje, że z pkt 90 zaskarżonego wyroku wynika, iż Sąd przyznał też, że przedstawiła ona nowe argumenty oparte na wspomnianych protokołach. Według HF wynika stąd, że należało uznać, iż owe argumenty mogły mieć wpływ na sporną decyzję oraz że trzeba było przyjąć możliwość stwierdzenia jej nieważności.

51. Parlament podnosi natomiast, że należy oddalić zarzut pierwszy, i twierdzi w szczególności, iż wymóg poufności stanowi uzasadnione ograniczenie prawa do bycia wysłuchanym. Poufność zeznań jest niezbędna, aby odnośne osoby zgodziły się dobrowolnie złożyć zeznania, a tym samym aby można było przeprowadzić dochodzenie. Parlament dodaje, że autor wniosku o udzielenie wsparcia nie korzysta z ochrony prawnej równie szerokiej jak ochrona przysługująca w ramach prawa do obrony.

52. W przeciwieństwie do Parlamentu uważam, że ów zarzut pierwszy jest zasadny i że Sąd naruszył prawo, gdy orzekł, iż instytucja ta nie była zobowiązana do przekazania HF protokołów przesłuchania, aby skutecznie wysłuchać HF przed oddaleniem jej wniosku o udzielenie wsparcia.

53. Zbadam ten zarzut, przypominając zakres prawa do bycia wysłuchanym w świetle prawa do obrony i problematyki związanej z poufnością zeznań, a następnie wyciągnę wynikające stąd wnioski w odniesieniu do przekazania HF protokołów przesłuchania.

54. Pragnę przypomnieć, że prawo każdego do bycia wysłuchanym jest przewidziane w art. 41 karty dotyczącej prawa do dobrej administracji. Poza prawem do bycia wysłuchanym¹⁰ prawo do dobrej administracji obejmuje w szczególności prawo każdego do dostępu do akt jego sprawy, przy poszanowaniu uzasadnionych interesów poufności¹¹, oraz ciążący na administracji obowiązek uzasadniania decyzji¹².

55. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem prawo do bycia wysłuchanym istnieje nawet wówczas, gdy brak jest przepisu wewnętrznego, który by je wyraźnie przewidywał, i gwarantuje ono każdej osobie możliwość *użytecznego i skutecznego* przedstawienia swego stanowiska w toku postępowania administracyjnego i *przed* wydaniem jakiegokolwiek decyzji, która mogłaby negatywnie wpłynąć na jej interesy¹³. Odnośna osoba powinna być w stanie przedstawić swoje uwagi, tak by właściwy organ mógł skutecznie uwzględnić wszystkie istotne elementy oraz by mógł wydać decyzję z pełną znajomością sprawy¹⁴. Osoba ta powinna móc skorygować błąd lub powołać się na pewne okoliczności, które według niej są ważne¹⁵.

10 Artykuł 41 ust. 2 lit. a) karty.

11 Artykuł 41 ust. 2 lit. b) karty.

12 Artykuł 41 ust. 2 lit. c) karty.

13 Zobacz wyroki: z dnia 24 października 1996 r., Komisja/Lisrestal i in. (C-32/95 P, EU:C:1996:402, pkt 21); z dnia 18 grudnia 2008 r., Sopropé (C-349/07, EU:C:2008:746, pkt 36–38); z dnia 22 listopada 2012 r., M. (C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 87); z dnia 10 września 2013 r., G. i R. (C-383/13 PPU, EU:C:2013:533, pkt 35); z dnia 22 października 2013 r., Sabou (C-276/12, EU:C:2013:678, pkt 38); z dnia 5 listopada 2014 r., Mukarubega (C-166/13, EU:C:2014:2336, pkt 46) oraz z dnia 11 grudnia 2014 r., Boudjlida (C-249/13, EU:C:2014:2431, pkt 36).

14 Zobacz wyrok z dnia 9 lutego 2017 r., M (C-560/14, EU:C:2017:101, pkt 32).

15 Zobacz wyrok z dnia 5 listopada 2014 r., Mukarubega (C-166/13, EU:C:2014:2336, pkt 47).

56. Chciałbym podkreślić, że prawo do bycia wysłuchanym stanowi integralną część prawa do obrony¹⁶. Nie należy więc przeciwstawiać tych dwóch pojęć, twierdząc, jak czyni to Parlament, że autor wniosku o udzielenie wsparcia nie korzysta z tak szerokiej ochrony prawnej jak ochrona przysługująca w ramach prawa do obrony.

57. Prawo do bycia wysłuchanym znajduje więc zastosowanie wtedy, gdy organ administracyjny ma wydać w stosunku do danej osoby akt dla niej niekorzystny¹⁷, i nie jest konieczne, by osoba ta była stroną pozwaną lub – tak jak w niniejszym przypadku – domniemanym sprawcą mobbingu, by mogła skorzystać z tego prawa.

58. Wynika stąd, jak zresztą Sąd prawidłowo wskazał w pkt 73 i 74 zaskarżonego wyroku, że HF miała prawo do tego, by ją skutecznie wysłuchano przed wydaniem niekorzystnej dla niej spornej decyzji.

59. Trybunał zastosował niedawno swoje orzecznictwo dotyczące prawa do bycia wysłuchanym w wyroku OZ/EBI¹⁸ w ramach sporu dotyczącego molestowania z udziałem urzędników europejskich.

60. W wyroku tym, który dotyczy złożonej przez pracownicę Europejskiego Banku Inwestycyjnego skargi w sprawie molestowania seksualnego, Trybunał orzekł, że wnosząca odwołanie miała prawo, w celu skutecznego przedstawienia bankowi swoich uwag, przed wydaniem przez niego decyzji w sprawie jej skargi, *przynajmniej do otrzymania streszczenia oświadczeń osoby oskarżonej o molestowanie i różnych świadków przesłuchanych w toku dochodzenia*. Trybunał wskazał, że owo prawo przysługiwało jej w zakresie, w jakim oświadczenia te zostały wykorzystane w sprawozdaniu przekazanym prezesowi Europejskiego Banku Inwestycyjnego i zawierały zalecenia, na których oparł on decyzję o oddaleniu skargi¹⁹.

61. Uważam, że rozważania te mają w pełni zastosowanie w niniejszej sprawie.

62. Zważywszy, że OUZU wziął pod uwagę protokoły przesłuchania w celu wydania spornej decyzji, istotne było to, by HF mogła zająć stanowisko w odniesieniu do nich.

63. Należy jeszcze ustalić, czy ochrona poufności tych zeznań mogła stanowić ograniczenie w przekazaniu owych protokołów.

64. Chciałbym zauważyć w tym zakresie, że w pkt 57 wyroku OZ/EBI Trybunał uznał, iż przekazanie oświadczeń przesłuchanych osób powinno nastąpić „z należyтым uwzględnieniem, w stosownych przypadkach, uzasadnionych interesów poufności”²⁰.

65. Pragnę podkreślić, że art. 41 ust. 2 lit b) karty, który jest związany z prawem do bycia wysłuchanym, gwarantuje prawo każdego do dostępu do akt jego sprawy, aczkolwiek przy poszanowaniu uzasadnionych interesów poufności oraz tajemnicy zawodowej.

66. Poufność nie oznacza jednak prawa do tajemnicy. Nawet gdy w grę wchodzi bezpieczeństwo państwa, Trybunał potwierdził, że w celu zapewnienia prawa do obrony konieczne jest powiadomienie zainteresowanego przynajmniej o zasadniczej treści względów stanowiących podstawę decyzji²¹.

16 Zobacz wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M. (C-277/11, EU:C:2012:744, pkt. 82).

17 Zobacz podobnie wyrok z dnia 18 grudnia 2008 r., Sopropé (C-349/07, EU:C:2008:746, pkt 36, 37).

18 Zobacz przypis 3 do niniejszej opinii. Pragnę zauważyć, że wyrok ten ogłoszono po ogłoszeniu zaskarżonego wyroku.

19 Zobacz wyrok OZ/EBI, pkt 57.

20 Zobacz również, w odniesieniu do prawa do bycia wysłuchanym w postępowaniu z udziałem Komisji Europejskiej, w szczególności wyrok z dnia 21 listopada 1991 r., Technische Universität München (C-269/90, EU:C:1991:438, pkt 25).

21 Zobacz podobnie wyrok z dnia 4 czerwca 2013 r., ZZ (C-300/11, EU:C:2013:363, pkt 64, 65, 68).

67. W pkt 83 zaskarżonego wyroku Sąd uznał, że jest dopuszczalne, by administracja przewidziała możliwość zapewnienia świadkom godzącym się na przedstawienie swego opisu spornych okoliczności domniemanego przypadku mobbingu, że ich zeznania pozostaną poufne, zarówno wobec osoby podejrzewanej o stosowanie mobbingu, jak i domniemanej ofiary, przynajmniej w ramach procedury stosowanej przy rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego.

68. Uważam, że świadkowie, którzy godzą się dobrowolnie uczestniczyć w dochodzeniu, mogą bowiem życzyć sobie, by ich tożsamość nie została ujawniona oraz by nie można było jej odgadnąć na podstawie przedstawionych okoliczności faktycznych.

69. Wydaje mi się, że obawa ta jest uzasadniona, bez względu na motywy, jakimi kierują się świadkowie, a administracja powinna ją uwzględnić w możliwie najszerszym zakresie choćby tylko po to, by zapewnić udział w dochodzeniu osób mogących przedstawić informacje przydatne do ustalenia okoliczności faktycznych.

70. Należy jednak znaleźć równowagę między interesem świadków w ochronie poufności ich zeznań a prawem autora wniosku o udzielenie wsparcia do skutecznego przedstawienia swego stanowiska w przedmiocie tych zeznań. Nie można bowiem pozbawić tego ostatniego możliwości zapoznania się z elementami, na których administracja zamierza oprzeć swą decyzję o oddaleniu jego wniosku o udzielenie wsparcia.

71. W tym celu można posłużyć się pewnymi technikami, takimi jak anonimizacja, a nawet – tak jak w wyroku OZ/EBI – ujawnienie istoty zeznań w formie streszczenia, czy też – jak miało to miejsce w niniejszej sprawie w toku postępowania przed Sądem – zamaskowanie pewnych części tych zeznań.

72. Uważam, że w niniejszej sprawie można było zapewnić poszanowanie poufności przed wydaniem przez OUZU spornej decyzji poprzez wykorzystanie tych samych technik anonimizacji i maskowania co techniki zastosowane w toku postępowania przed Sądem.

73. Zarządzone przez Sąd przekazanie zanonimizowanej wersji protokołów, zamaskowanej jedynie w części, było tym bardziej istotne, że opinia komitetu doradczego była zwięzła.

74. Z jednej bowiem strony opinia ta składała się tylko z dwóch stron obejmujących zanonimizowaną listę przesłuchanych świadków oraz trzy tiret, w których zwięzle opisano stanowisko komitetu doradczego. Z drugiej strony, jak Sąd sam wskazał w pkt 89 zaskarżonego wyroku, ów zwięzły charakter był równoważony protokołami przesłuchania świadków, na których OUZU mógł się oprzeć, by uzyskać pełny i szczegółowy obraz prawdziwości faktów.

75. Nie wystarczy w tym względzie, że poinformowano HF o względach, które OUZU miał zamiar przedstawić na poparcie decyzji w sprawie oddalenia jej wniosku o udzielenie wsparcia. Jak HF podniosła podczas rozprawy przed Trybunałem, nie można mylić obowiązku uzasadnienia niekorzystnej decyzji z prawem zainteresowanego do bycia wysłuchanym²². Prawo to wymaga, by autor wniosku o udzielenie wsparcia miał ponadto dostęp – przy poszanowaniu poufności – do zeznań, na których OUZU oparł się, tak by mógł on wskazać, czy elementy uwzględnione w toku dochodzenia były istotne oraz czy jego zdaniem należało uwzględnić inne elementy.

76. W związku z tym uważam, że Sąd naruszył prawo, orzekając w pkt 87 zaskarżonego wyroku, iż w niniejszym przypadku OUZU nie naruszył prawa do bycia wysłuchanym, o którym mowa w art. 41 karty, gdy odmówił przekazania HF protokołów przesłuchania świadków w postępowaniu poprzedzającym wniesienie skargi. Zważywszy, że decyzja o oddaleniu wniosku HF o udzielenie

²² Obowiązek uzasadnienia stanowi jeden z aspektów prawa do dobrej administracji, przewidzianego w art. 41 ust. 2 lit. c) karty.

wsparcia jest dla niej niekorzystna, uważam, iż elementy, na których Parlament oparł się, by wydać tę decyzję, mianowicie przesłuchania świadków, należało podać do wiadomości tej ostatniej, przynajmniej w sposób zanonimizowany w formie streszczenia, tak by HF mogła zostać skutecznie wysłuchana w odniesieniu do tych elementów przed wydaniem decyzji przez Parlament. Należy uznać, że ów błąd mógł mieć wpływ na sporną decyzję.

77. Wynika stąd, że należy uwzględnić zarzut pierwszy odwołania.

78. W konsekwencji należy uchylić zaskarżony wyrok.

79. Wprawdzie zasadność tego zarzutu pierwszego usprawiedliwia sama w sobie uchylenie zaskarżonego wyroku, uważam jednak, że należy ponadto zbadać zarzut trzeci podniesiony przez HF, w zakresie w jakim dotyczy on istoty sporu i mógłby stanowić w interesie HF drugą podstawę uzasadniającą uchylenie zaskarżonego wyroku.

C. W przedmiocie zarzutu trzeciego odwołania głównego

80. W ramach zarzutu trzeciego HF podnosi, że Sąd naruszył art. 12a ust. 1 i 3 oraz art. 24 regulaminu pracowniczego, jak również art. 31 ust. 1 karty, gdy uznał w pkt 158, 164 i 166 zaskarżonego wyroku, że zachowanie kierownika wydziału nie stanowiło nadużycia oraz że Parlament, nie popełniwszy błędu w ocenie, zasadnie oddalił jej wniosek o udzielenie wsparcia. Zdaniem HF Sąd zaprzeczył sam sobie i dokonał ocen sprzecznych z jego własnym orzecznictwem.

81. Na poparcie tego zarzutu HF opiera się na czterech argumentach, które zbadam w następującej kolejności: wpieryw argumenty pierwszy i czwarty, które według mnie są niedopuszczalne, ponieważ moim zdaniem dotyczą oceny okoliczności faktycznych; następnie argument trzeci, który w mojej opinii jest oczywiście bezzasadny; i wreszcie argument drugi, który moim zdaniem dotyczy kwestii prawnej, którą zbadam szczegółowo.

82. W ramach argumentu pierwszego HF twierdzi, że z dokonanych przez Sąd w pkt 141, 143, 144, 158 i 163 zaskarżonego wyroku ustaleń odnoszących się do przyjętego przez kierownika wydziału nieodpowiedniego tonu, niekiedy nieco poufalego lub mało wyszukanego, do jego trudności w radzeniu sobie, czasem nawet niezręcznie, z sytuacją konfliktową oraz do jego szczególnie bezpośrednich i bezceremonialnych zachowań, a nawet zachowań sarkastycznych lub cechujących się wręcz pewną agresją, wynika, iż zachowanie kierownika wydziału stanowiło nadużycie. HF uważa, że w kontekście tych ustaleń Sąd nie mógł stwierdzić braku mobbingu.

83. Chciałbym zauważyć, że HF nie krytykuje opisu okoliczności faktycznych dokonanego przez Sąd, lecz to, że Sąd dochodzi na jego podstawie do innego wniosku. HF uważa, iż z uwagi na definicję mobbingu w rozumieniu art. 12 a ust. 3 regulaminu pracowniczego, przypomnianą w pkt 119 zaskarżonego wyroku, opis ten powinien bezwzględnie doprowadzić do stwierdzenia mobbingu.

84. W tym względzie chciałbym wskazać, że pojęcie mobbingu zdefiniowano w art. 12a regulaminu pracowniczego jako niewłaściwe zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły i obejmuje sposób zachowania, wypowiedzi ustne i pisemne, gesty lub inne działania podejmowane umyślnie, które mogą godzić w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby. W pkt 119 i 120 zaskarżonego wyroku Sąd przedstawia dwa wyjaśnienia dotyczące tego pojęcia. Po pierwsze, wyrażenie „zachowanie, które ma miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarza się lub ma charakter ciągły” oznacza, że mobbing należy rozumieć jako proces rozciągający się w czasie i zakładający istnienie działań „podejmowanych

umyślnie”, w przeciwieństwie do „przypadkowych”. Po drugie, aby działania te wchodziły w zakres tego pojęcia, muszą one „mieć skutek” polegający na tym, że godzą one w osobowość, godność lub integralność fizyczną lub psychiczną danej osoby. Nie jest wymagane wykazanie, że domniemany sprawca mobbingu zamierzał poprzez swoje działania wywołać taki skutek.

85. Uważam, że wyjaśnienia te, które stanowią powtórzenie utrwalonego orzecznictwa zarówno Sądu, jak i Sądu do spraw Służby Publicznej²³, są w pełni zasadne.

86. Pragnę podkreślić, że z tej definicji mobbingu nie wynika, by istniała automatyczna zależność między ustaleniem pewnych okoliczności faktycznych a stwierdzeniem istnienia takiego mobbingu. Przeciwnie, stwierdzenie to musi wynikać z drobiazgowej oceny okoliczności faktycznych polegającej w pierw na sprawdzeniu, czy zarzucane działania, rozpatrywane *indywidualnie*, pozwalają na ustalenie istnienia mobbingu, a następnie, stosownie do okoliczności, czy prowadzą one, gdy są rozpatrywane *całościowo*, do takiego stwierdzenia.

87. Tymczasem w braku przeinaczenia okoliczności faktycznych lub oczywistego błędu w ocenie, czego HF nie podnosi, do Sądu należy w niniejszej sprawie ocena, czy przedstawione okoliczności faktyczne wskazują na istnienie mobbingu w rozumieniu art 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego. Trybunał nie może zastępować swoją oceną okoliczności faktycznych oceny dokonanej przez Sąd²⁴.

88. W celu dokonania tej oceny Sąd powinien posłużyć się kryterium, przypomnianym moim zdaniem słusznie w pkt 121 zaskarżonego wyroku, zgodnie z którym zakwalifikowanie zjawiska jako mobbingu jest uzależnione od przesłanki, by takie działania były obiektywnie wystarczająco realne w tym znaczeniu, że bezstronny i rozsądny obserwator o zwykłym stopniu wrażliwości, który znalazłby się w takich samych warunkach, uznałby dane zachowanie lub czyn za przesadne i naganne²⁵.

89. Tak więc podnosząc argument pierwszy, HF zmierza tak naprawdę do tego, by Trybunał pominął ocenę okoliczności faktycznych dokonaną przez Sąd i by zastąpił ją własną oceną.

90. W związku z tym uważam, że ów argument pierwszy jest niedopuszczalny.

91. W ramach argumentu czwartego HF podnosi, że w pkt 156 i 160 zaskarżonego wyroku Sąd błędnie wykluczył, iż zachowanie kierownika wydziału może być objęte zakresem stosowania art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego z tego względu, że zachowanie to dotyczyło wszystkich osób w wydziale i nie było skierowane tylko przeciwko niej. To rozumowanie Sądu jest jej zdaniem sprzeczne z rozumowaniem zaprezentowanym w pkt 89 wyroku Tzirani/Komisja²⁶.

92. Moim zdaniem HF błędnie odczytuje pkt 156 i 160 zaskarżonego wyroku i niesłusznie przywołuje wyrok Tzirani/Komisja.

23 Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 13 grudnia 2017 r., HQ/OCVV (T-592/16, niepublikowany, EU:T:2017:897, pkt 101); z dnia 17 września 2014 r., CQ/Parlament (F-12/13, EU:F:2014:214, pkt 76, 77); z dnia 5 czerwca 2012 r., Cantisani/Komisja (F-71/10, EU:F:2012:71, pkt 89); oraz z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament (T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 76, 77).

24 Zgodnie z art. 256 TFUE odwołania do Trybunału ograniczają się do kwestii prawnych. W związku z tym wnosząca odwołanie nie może skłonić Trybunału do zastąpienia swoją oceną oceny Sądu. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem jedynie Sąd jest właściwy do ustalenia i oceny istotnych okoliczności faktycznych oraz do oceny dowodów. Ocena tych okoliczności faktycznych i dowodów nie stanowi zatem, z zastrzeżeniem przypadków ich przeinaczenia, kwestii prawnej podlegającej jako taka kontroli Trybunału w ramach postępowania odwoławczego [zob. w szczególności wyroki: z dnia 26 stycznia 2017 r., Zucchetti Rubinetteria/Komisja (C-618/13 P, EU:C:2017:48, pkt 68) i z dnia 13 grudnia 2018 r., Unia Europejska/Kendrion (C-150/17 P, EU:C:2018:1014, pkt 79)].

25 Kryterium to opiera się na utrwalonym orzecznictwie Sądu do spraw Służby Publicznej oraz Sądu. Zobacz w szczególności wyroki: z dnia 16 maja 2012 r., Skareby/Komisja (F-42/10, EU:F:2012:64, pkt 65); z dnia 17 września 2014 r., CQ/Parlament (F-12/13, EU:F:2014:214, pkt 78); oraz z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament (T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 78).

26 Zobacz przypis 8 do niniejszej opinii.

93. Sąd nie wywnioskował bowiem z samego tylko zbiorowego charakteru groźby, że groźba ta nie mogła wejść w zakres stosowania art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego. Mając na uwadze tę groźbę, orzekł on w pkt 156 zaskarżonego wyroku, że HF nie wykazała jednak prawdziwości groźby, jaką kierownik wydziału miał wyrazić konkretnie w stosunku do niej w kwestii przedłużenia jej umowy o pracę.

94. W wyroku Tzirani/Komisja Sąd do spraw Służby Publicznej wskazał, że „aby uniknąć oskarżeń o mobbing względem danej osoby, rzekomy sprawca zamiast zaniechać niestosownego postępowania, mógłby rozszerzyć swe zachowanie na większą liczbę osób, co jest oczywistym absurdem”. Ów Sąd uznał więc, że dana osoba nie mogła, pod pozorem zbiorowej groźby skierowanej do wszystkich osób, nadać innego charakteru zachowaniu, które w rzeczywistości było zachowaniem dotyczącym konkretnie jednej osoby. Pragnę jednak podkreślić, że nie wynika stąd, iż każdy zarzut pod adresem zbiorowości jest w rzeczywistości zarzutem skierowanym przeciwko konkretnej osobie.

95. Tu także chodzi o kwestię faktyczną. Z pkt 156 zaskarżonego wyroku, który odsyła do pkt 135 tego wyroku, nie wynika natomiast, by Sąd przeinaczył okoliczności faktyczne.

96. W związku z tym uważam, że należy odrzucić ów argument czwarty jako niedopuszczalny, ponieważ nie dotyczy on tak naprawdę – podobnie jak argument pierwszy – kwestii prawnej, lecz oceny okoliczności faktycznych dokonanej przez Sąd.

97. W ramach argumentu trzeciego HF twierdzi, że w pkt 141 i 158 zaskarżonego wyroku Sąd błędnie uznał pewne gesty i wypowiedzi pisemne kierownika wydziału za przypadkowe. Otóż HF uważa, że o ile wypowiedzi ustne mogą być przypadkowe, o tyle nie może to mieć fizycznie miejsca w sytuacji gestów i wypowiedzi pisemnych.

98. Wyłączając gesty i wypowiedzi pisemne z zakresu pojęcia „przypadkowy”, HF proponuje interpretację tego pojęcia, która moim zdaniem nie ma żadnej podstawy. Podobnie jak wypowiedzi ustne gest jest szybki i efemeryczny oraz może wyprzedzić myśl. Prawdą jest, że wypowiedź pisemna wymaga szerszych ram czasowych, jednakże nic nie stoi na przeszkodzie temu, by ona również wyprzedziła myśl autora. To właśnie z tego względu definicja zawarta w art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego przewiduje zarówno w odniesieniu do gestów i wypowiedzi pisemnych, jak i do wypowiedzi ustnych, że muszą one mieć miejsce na przestrzeni pewnego okresu, powtarzać się lub mieć charakter ciągły, by można było je uznać za stanowiące mobbing.

99. Podnosząc ten argument, HF zmierza do tego, by Trybunał zmienił kwalifikację gestów i wypowiedzi pisemnych kierownika wydziału z „przypadkowych” na „podjęte umyślnie”, przy czym nie stara się nawet wykazać, że twierdzenie to jest poparte faktami. Zdaniem HF owe gesty mają więc ten charakter z samej swej natury. Z powodów przedstawionych w punkcie poprzednim niniejszej opinii uważam, że argument ten jest oczywiście bezzasadny.

100. W ramach argumentu drugiego HF podnosi, że w pkt 143, 144, 158 i 159 zaskarżonego wyroku Sąd błędnie oparł się na „kontekście” panującym wewnątrz wydziału, podczas gdy mobbing jest zakazany bez wyjątku i bez względu na kontekst. Uwzględniając ten „kontekst” oraz przyznając, że zachowanie domniemanego sprawcy mobbingu miało przynajmniej nieodpowiedni charakter, Sąd niewątpliwie naruszył art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego, jak również art. 31 karty.

101. W odpowiedzi na odwołanie Parlament podnosi, że kontekst, w jaki wpisują się zarzucane zachowania, ma kapitalne znaczenie.

102. Moim zdaniem ten drugi argument unaocznia trudność, jaka może wystąpić, gdy należy odróżnić kwestię oceny okoliczności faktycznych, która – poza przypadkami przeinaczenia lub oczywistego błędu w ocenie – podlega wyłącznej właściwości Sądu, od kwestii prawnej, która może podlegać kontroli Trybunału w postępowaniu odwoławczym.

103. Zważywszy bowiem, że kontekst dotyczy głównie okoliczności faktycznych sprawy, w grę wchodzi przede wszystkim kwestia oceny tych okoliczności. HF przyznała zresztą podczas rozprawy przed Trybunałem, że kontekstu sprawy nie można całkowicie pominąć.

104. HF uważa jednak, że nie należy uwzględniać braków personalnych, nadmiernego obciążenia pracą, reorganizacji służby czy też złego podziału zadań wewnątrz wydziału. Uwzględnienie tych okoliczności skutkowałoby dodaniem czynnika, którego nie przewidziano w definicji mobbingu w art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego i który wykorzystano by w celu wyłączenia niewłaściwego zachowania z zakresu pojęcia mobbingu, uzasadniając to kontekstem, w jaki zachowanie to się wpisuje.

105. Z tego punktu widzenia kwestia, czy pewne *rodzaje* okoliczności faktycznych mogą, nie mogą lub mogą tylko w pewnym zakresie zostać uwzględnione przy ocenie mobbingu, stanowi moim zdaniem kwestię prawną. Chodzi tu bowiem o ustalenie, czy i w jakim stopniu kontekst faktyczny wchodzi w zakres kwalifikacji prawnej mobbingu.

106. Jak Sąd słusznie zauważył w pkt 123 zaskarżonego wyroku, należy podkreślić w tym względzie, że definicja przewidziana w art. 12a regulaminu pracowniczego stanowi termin obiektywny, który opiera się na „kwalifikacji w zależności od kontekstu” czynów i zachowań osób trzecich, w niniejszej sprawie urzędników i pracowników. W związku z tym kwestia, czy wobec danej osoby stosowany jest mobbing, wymaga oceny odnośnych zachowań w określonym kontekście.

107. Tak więc nie można dokonać obiektywnej oceny krytykowanych zachowań w zupełnym oderwaniu, a zatem z pominięciem kontekstu, lecz – przeciwnie – wymagają one konkretnej oceny z uwzględnieniem ram, w jakich wystąpiły. Wykładnia ta znajduje potwierdzenie w kryterium przypomnianym w pkt 88 niniejszej opinii, które odnosi się do bezstronnego i rozsądnego obserwatora o zwykłym stopniu wrażliwości, który znalazłby się w takich samych warunkach. To ostatnie wyrażenie oznacza według mnie, że należy uwzględnić kontekst, w jaki omawiane zachowania się wpisują.

108. Nasuwa się pytanie, który kontekst jest właściwy.

109. Uważam, że należy dokonać rozróżnienia w zależności od tego, czy kontekst jest zewnętrzny wobec domniemanego sprawcy mobbingu, w niniejszym przypadku kierownika wydziału, czy też wynika on z postawy tego ostatniego, a nawet jest przez niego powodowany.

110. Jeśli chodzi o przykłady kontekstu wymienione przez HF i wskazane w pkt 104 niniejszej opinii, należy sprawdzić, czy braki personalne, nadmierne obciążenie pracą i reorganizacja służby są zewnętrzne wobec kierownika wydziału czy też przeciwnie, można mu zarzucić zły podział zadań wewnątrz wydziału.

111. Według mnie Sąd powinien zweryfikować prawdziwość tych przykładów, ustalić, do jakiej kategorii powinno się je zaliczyć, oraz jaką wagę należy w razie potrzeby im przypisać.

112. W niniejszej sprawie HF zarzuca Sądowi, że w pkt 143, 144, 158 i 159 zaskarżonego wyroku odniósł się on do kontekstu.

113. Chciałbym podkreślić, że w tych czterech punktach Sąd wspomina o „trudnym kontekście administracyjnym”, „trudnościach w funkcjonowaniu służby po jej restrukturyzacji” oraz o „występowaniu trudności organizacyjnych”.

114. Gdyby wskazane w ten sposób trudności wewnątrz służby wynikały z osobowości kierownika wydziału, jego ewentualnego braku doświadczenia lub niezręcznego zarządzania, uważam, że nie powinny one służyć do usprawiedliwienia omawianych działań. Przeciwnie, mogłyby one wskazywać, że owe działania miały charakter nadużycia lub cechowały się brakiem umiaru, i pozwalać na ustalenie zachowań o znamionach mobbingu.

115. Jeśli owe trudności miały swe źródło raczej w restrukturyzacji wydziału, która nie wynikała z podlegającej zakwestionowaniu decyzji kierownika wydziału w sprawie zarządzania, lecz mogła być obiektywnie niezbędna, moim zdaniem trudności te powinno się zaliczyć do kontekstu zewnętrznego względem kierownika wydziału. Stosownie do okoliczności mogłyby one również zostać uwzględnione i odegrać większą lub mniejszą rolę przy ocenie, czy zarzucane działania miały charakter nadużycia lub cechowały się brakiem umiaru.

116. W związku z tym w przeciwieństwie do HF uważam, że Sąd nie naruszył prawa, gdy odwołał się do kontekstu.

117. W konsekwencji uważam, że zarzut drugi podniesiony przez HF nie jest zasadny.

118. W mojej ocenie wynika stąd, że zarzut trzeci odwołania głównego należy w części odrzucić jako niedopuszczalny i w części oddalić jako bezzasadny.

D. W przedmiocie skargi do Sądu

119. Zgodnie z art. 61 akapit pierwszy zdanie drugie statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej w przypadku uchylenia orzeczenia Sądu Trybunał może wydać orzeczenie ostateczne w sprawie, jeśli stan postępowania na to pozwala.

120. Tak samo jak Trybunał orzekł w wyroku OZ/EBI, uważam, że ma to miejsce w niniejszej sprawie. W wyroku tym Trybunał przypomniał bowiem, że naruszenie prawa do obrony, a w szczególności prawa do bycia wysłuchanym, uzasadnia stwierdzenie nieważności decyzji wydanej w wyniku postępowania jedynie wówczas, gdy w braku tej nieprawidłowości postępowanie mogłoby się zakończyć innym rozstrzygnięciem²⁷. Trybunał uznał, że nieprzekazanie przynajmniej streszczenia oświadczeń osoby oskarżonej o molestowanie oraz różnych świadków *nieuchronnie* wpłynęło zarówno na treść sprawozdania komisji dochodzeniowej, jak i na treść decyzji będącej przedmiotem tej sprawy, tak że rozsądnie można przyjąć, iż zarówno sprawozdanie, jak i decyzja mogły doprowadzić do odmiennych rozstrzygnięć²⁸.

121. Uważam, że nieprzekazanie w niniejszej sprawie protokołów przesłuchania świadków należy traktować samo w sobie jako nieprawidłowość, która mogła wpłynąć w podobny sposób na opinię komitetu doradczego, a tym samym na sporną decyzję.

122. Jak wskazałem w pkt 62 i 73 niniejszej opinii, OUZU uwzględnił owe protokoły w celu wydania spornej decyzji, a ich znaczenie było tym większe, że opinia składała się jedynie ze zwięzłego dokumentu.

123. Chciałbym podkreślić w szczególności, że gdyby zapewniono HF możliwość skutecznego przedstawienia stanowiska w przedmiocie różnych elementów kontekstu, które figurują w protokołach przesłuchania uwzględnionych przez OUZU, nie można wykluczyć, że przypisano by im inne znaczenie, wskutek czego OUZU wydałby decyzję uwzględniającą złożony przez HF wniosek o udzielenie wsparcia.

124. Co się tyczy żądania zadośćuczynienia, o którym mowa w pkt 26 niniejszej opinii, uważam, niezależnie od zarzutu drugiego i nie przesądzając o jego zasadności, że stwierdzenie nieważności spornej decyzji stanowi odpowiednie zadośćuczynienie za krzywdę, jakiej HF mogła doznać w niniejszej sprawie. Żądanie zadośćuczynienia zmierzające do naprawienia tej krzywdy jest więc bezprzedmiotowe i nie ma potrzeby orzekania w jego przedmiocie.

²⁷ Wyrok OZ/EBI, pkt 76.

²⁸ Wyrok OZ/EBI, pkt 78.

E. W przedmiocie kosztów

125. Zgodnie z art. 184 § 2 regulaminu postępowania przed Trybunałem, jeżeli odwołanie jest zasadne i Trybunał wydaje orzeczenie kończące postępowanie w sprawie, rozstrzyga on również o kosztach.

126. Zgodnie z art. 138 § 1 tego regulaminu, mającym zastosowanie do postępowania odwoławczego na podstawie art. 184 § 1 tego regulaminu, kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę.

127. Ponieważ Parlament przegrał sprawę w zasadniczej części, zgodnie z żądaniem HF należy obciążyć go jego własnymi kosztami oraz kosztami poniesionymi przez HF w postępowaniu w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym.

VI. Wnioski

128. Mając na względzie powyższe rozważania, proponuję, aby Trybunał:

- odrzucił odwołanie wzajemne jako niedopuszczalne;
- uchylił wyrok Sądu Unii Europejskiej z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament (T-218/17, EU:T:2018:393) w zakresie, w jakim Sąd oddalił przedstawione przez HF żądanie stwierdzenia nieważności decyzji Parlamentu Europejskiego z dnia 3 czerwca 2016 r. oddalającej jej wniosek o udzielenie wsparcia;
- oddalił odwołanie w pozostałym zakresie;
- stwierdził nieważność decyzji z dnia 3 czerwca 2016 r. oddalającej wniosek HF o udzielenie wsparcia;
- oddalił skargę w pozostałym zakresie;
- obciążył Parlament jego własnymi kosztami oraz kosztami poniesionymi przez HF w postępowaniu w pierwszej instancji, jak i w postępowaniu odwoławczym.