



Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (pierwsza izba)

z dnia 3 października 2019 r.*

Służba publiczna – Urzędnicy – Artykuł 24 regulaminu pracowniczego – Wniosek o udzielenie wsparcia – Artykuł 12a regulaminu pracowniczego – Mobbing – Zakres obowiązku wspomagania – Środek polegający na odseparowaniu od siebie stron konfliktu – Czas trwania postępowania administracyjnego – Odpowiedzialność – Krzywda

W sprawie T-730/18

DQ i inni skarżący, których nazwiska zostały wymienione w załączniku¹, których reprezentowała adwokat M. Casado García-Hirschfeld,

strony skarżące,

przeciwko

Parlamentowi Europejskiemu, który reprezentowali E. Taneva i T. Lazian, w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

mającej za przedmiot oparte na art. 270 TFUE żądanie naprawienia krzywdy, jakiej w swej ocenie skarżący doznali zasadniczo z powodu nieprawidłowości przy rozpatrywaniu ich wniosku o udzielenie wsparcia dotyczącego czynów stanowiących mobbing, zarzucanych ich przełożonemu,

SĄD (pierwsza izba),

w składzie: V. Valančius, pełniący funkcje prezesa, P. Nihoul i J. Svenningsen (sprawozdawca), sędziowie,

sekretarz: E. Coulon,

wydaje następujący

* Język postępowania: francuski.

¹ Wykaz pozostałych skarżących został załączony jedynie do wersji doręczonej stronom.

Wyrok

I. Okoliczności powstania sporu

- 1 Skarżący, DQ i inni skarżący, których nazwiska zostały wymienione w załączniku, są urzędnikami Parlamentu Europejskiego zatrudnionymi w wydziale [poufne]² (zwanym dalej „wydziałem”) dyrekcji [poufne] dyrekcji generalnej (DG) „[poufne]” (zwanej dalej „dyrekcją generalną”).
- 2 W trakcie roku 2013 skarżący oraz dwaj inni ich współpracownicy powiadomili dyrektora [poufne] (zwanego dalej „dyrektorem”) i dyrektora generalnego dyrekcji generalnej (zwanego dalej „dyrektorem generalnym”), przełożonych kierownika wydziału (zwanego dalej „kierownikiem wydziału”), o niewłaściwych zachowaniach ze strony kierownika wydziału.
- 3 W szczególności w piśmie z dnia 11 listopada 2013 r., skierowanym do dyrektora generalnego, skarżący, a także dwóch innych ich współpracowników, w trosce o zdrowie swojego przełożonego oraz integralność i profesjonalizm wydziału, zażądali, by test językowy, w którym miał uczestniczyć kierownik wydziału, został odroczone (zwanym dalej „pismem z dnia 11 listopada 2013 r.”). Według nich kierownik wydziału kierował do członków komisji oceniającej ten test groźby dotyczące ewentualności niezdania tego testu. Kierownik wydziału groził mianowicie samobójstwem lub podjęciem środków odwetowych w przypadku niezdania. Skarżący oraz dwóch innych ich współpracowników odnieśli się także w piśmie z dnia 11 listopada 2013 r. do okoliczności, że jeden z lekarzy służb medycznych w nocy, która została następnie przekazana dyrektorowi, sporządził wykaz różnych zachowań kierownika wydziału, które zostały opisane w sposób zbieżny przez niektórych członków personelu wydziału podczas wizyt w służbie medycznej w październiku 2013 r. Skarżący zgłosili zatem dyrektorowi generalnemu swoje poważne obawy dotyczące zachowań zarówno zawodowych, jak i społecznych, kierownika wydziału.
- 4 Wiadomością elektroniczną z dnia 18 listopada 2013 r. dyrektor generalny powiadomił skarżących, że zwrócił się do dyrektora po pierwsze o przeprowadzenie w dyrekcji generalnej dochodzenia w sprawie faktów, o których go poinformowali, a po drugie o poinformowanie kierownika wydziału o przeniesieniu testu językowego, w którym ten ostatni musiał uczestniczyć.
- 5 W wiadomości elektronicznej z dnia 5 grudnia 2013 r. skarżący zwrócili się do dyrektora o zaprzestanie indywidualnego przesłuchiwanie członków wydziału i uznanie ich działania za zbiorowe, co wiązało się z przeprowadzeniem spotkania grupowego. W odpowiedzi dyrektor wyjaśnił, że zgodnie z jego doświadczeniem członkowie wydziału są bardziej skłonni do szczerych wypowiedzi w ramach rozmowy prywatnej, niż w ramach spotkania grupowego, oraz że z tego powodu preferował indywidualne rozmowy. Uznając, że obecnie miał już prawidłowy obraz sytuacji dzięki rozmowom, które przeprowadził indywidualnie, poinformował on skarżących, jednocześnie wyrażając ubolewanie, że nie został powiadomiony wcześniej o tych problemach w stosunkach międzyludzkich w wydziale, że zebranie z całym personelem wydziału byłoby na tym etapie przedwczesne i że zamierza zwołać tego rodzaju spotkanie dopiero, kiedy atmosfera będzie bardziej odpowiednia.

A. W przedmiocie wniosku o udzielenie wsparcia i środków przyjętych przez organ powołujący

- 6 W dniu 24 stycznia 2014 r., za pośrednictwem adwokata, skarżący oraz dwóch innych ich współpracowników, w oparciu o art. 90 ust. 1 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”), złożyli wniosek o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego, dotyczący zarzucanych czynów stanowiących mobbing i molestowanie seksualne przez kierownika wydziału, sprzecznych z art. 12a wspomnianego

2 Poufne utajnione dane.

regulaminu pracowniczego (zwany dalej „wnioskiem o udzielenie wsparcia”), do sekretarza generalnego Parlamentu, który wraz z dyrektorem generalnym DG ds. Personelu jest odpowiedzialny w ramach tej instytucji za rozpatrywanie takich wniosków o udzielenie wsparcia.

- 7 We wniosku o udzielenie wsparcia skarżący oraz dwóch innych ich współpracowników zwrócili się do sekretarza generalnego o niezwłoczne zawieszenie kierownika wydziału w pełnieniu jego obowiązków na podstawie art. 23 załącznika IX do regulaminu pracowniczego; zawieszenia postępowania w sprawie ich oceny w procedurze oceny dotyczącej wyników w pracy w 2013 r. (zwanego dalej „postępowaniem w sprawie oceny 2014”); wszczęcie dochodzenia administracyjnego i pokrycie kosztów ich obsługi prawnej.
- 8 W dniu 28 stycznia 2014 r. skarżący oraz dwóch innych ich współpracowników poinformowali dyrektora zarządzającego ds. personelu Parlamentu o swoich obawach dotyczących odbycia spotkania służbowego, przewidziane następnego dnia w obecności kierownika wydziału, ze względu na złożenie wniosku o udzielenie wsparcia. W wiadomości elektronicznej z tego samego dnia zostali poinformowani, że na tym spotkaniu służbowym obecne będą dwie osoby „wydelegowane przez dyrekcję generalną”.
- 9 W tym względzie skarżący z zaskoczeniem odkryli, że tymi dwoma osobami byli, po pierwsze, dyrektor, pomimo, że został on imiennie wskazany we wniosku o udzielenie wsparcia, a po drugie, doradca prawny dyrektora generalnego, pomimo, że ten ostatni również został wymieniony we wspomnianym wniosku.
- 10 Według skarżących podczas spotkania w dniu 29 stycznia 2014 r. dyrektor, po wychwaleniu zalet zawodowych kierownika wydziału, wspomniawszy, po wyjściu kierownika wydziału, o istnieniu wniosku o udzielenie wsparcia, wskazując jednocześnie, że nie zna jego treści, i zwracając się do skarżących o otwartą rozmowę z nim. W rzeczywistości powiedział do nich: „Open your hearts and tell me what is on your liver” (Bądźcie otwarci i powiedzcie, co Wam leży na sercu). Zasugerował również skarżącym zwrócenie się do komitetu doradczego do spraw mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy. Zapytali oni dyrektora, czy ta rozmowa miała charakter urzędowy, ponieważ jeśli tak, to oni zaproszą do udziału w niej swojego pełnomocnika, który czekał przed salą. Dyrektor odpowiedział, że chodziło o spotkanie wewnętrzne, wykluczając możliwość uczestniczenia w nim pełnomocnika. W skardze skarżący wskazują, że odebrali to spotkanie z dyrektorem jako nową próbę zastraszenia, nielojalny sprawdzian ich integralności oraz naruszenie ich godności ludzkiej.
- 11 W piśmie z dnia 10 lutego 2014 r. pełnomocnik skarżących wniósł skargę na sposób rozpatrzenia wniosku o udzielenie wsparcia, odnosząc się zarówno do spotkania w dniu 29 stycznia 2014 r., w trakcie którego dyrektor wypowiadał się w sposób niewłaściwy, jak i do spotkania, dwa dni później, między kierownikiem wydziału a jednym z członków komisji oceniającej test językowy. W tym kontekście przypomniał on wagę wszczęcia dochodzenia administracyjnego i przyjęcia środków zapobiegawczych w jak najkrótszym czasie.
- 12 Pismem z dnia 17 lutego 2014 r. dyrektor generalny DG ds. Personelu poinformował skarżących o środkach tymczasowych, które organ powołujący Parlamentu przyjął już w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia. Tak więc, organ powołujący postanowił powierzyć zarządzanie wydziałem kierownikowi innego wydziału i ogłosił, że wyznaczy, w zastępstwie kierownika wydziału, inną osobę, która będzie pierwszym oceniającym skarżących w postępowaniu w sprawie oceny 2014, oraz wreszcie, że w jak najkrótszym terminie rozpocznie dochodzenie administracyjne.
- 13 W dniu 4 marca 2014 r. dyrektor poinformował skarżących, że sekretarz generalny postanowił wyznaczyć go jako pierwszego oceniającego, podczas gdy inny dyrektor miał pełnić funkcję oceniającego w postępowaniu odwoławczym.

- 14 W dniu 11 kwietnia 2014 r. skarżący zostali poinformowani o wszczęciu dochodzenia administracyjnego w sprawie wydziału i o ich wezwaniu na przesłuchanie przewidziane w dniu 15 kwietnia tego roku.
- 15 W dniu 21 maja 2014 r. skarżący złożyli na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego zażalenie na decyzję organu powołującego w sprawie wyznaczenia dyrektora jako ich pierwszego oceniającego w postępowaniu w sprawie oceny 2014, wnosząc jednocześnie o zawieszenie tego postępowania w sprawie oceny, jak również o zawieszenie szefa wydziału służby w jego obowiązkach i przyjęcie środków, które zagwarantują ich bezpieczeństwo w miejscu pracy oraz poufność w rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia.
- 16 W skardze, która wpłynęła do sekretariatu Sądu do spraw Służby Publicznej Unii Europejskiej w dniu 22 maja 2014 r., zarejestrowanej pod numerem F-49/14, skarżący oraz jeden z dwóch innych ich współpracowników wnieśli do tego sądu między innymi o stwierdzenie nieważności decyzji organu powołującego o wyznaczeniu dyrektora jako ich pierwszego oceniającego, o zawieszenie postępowania w sprawie oceny 2014, a także o zawieszenie kierownika wydziału w pełnieniu jego obowiązków.
- 17 Postanowieniem z dnia 12 czerwca 2014 r., DQ i in./Parlament (F-49/14 R, EU:F:2014:159), prezes Sądu do spraw Służby Publicznej oddalił wnioski o zastosowanie środków tymczasowych złożony w odrębnym piśmie przez skarżących oraz jednego z dwóch innych ich współpracowników.
- 18 W dniu 2 czerwca 2014 r. Parlament poinformował skarżących o swoich ostatecznych ustaleniach w przedmiocie wniosku o udzielenie wsparcia. Były to trzy ustalenia, a mianowicie, po pierwsze, że zostaną podjęte środki polegające na odseparowaniu kierownika wydziału i że od tej pory personelem wydziału będzie zarządzał inny kierownik wydziału; po drugie, że kierownik wydziału został zastąpiony, jako pierwszy oceniający skarżących w postępowaniu w sprawie oceny 2014, przez dyrektora i po trzecie, że wszczęto wobec kierownika wydziału dochodzenie dyscyplinarne na podstawie art. 86 regulaminu pracowniczego.
- 19 Notą z dnia 3 czerwca 2014 r. sekretarz generalny Parlamentu poinformował dyrektora generalnego o swoim stwierdzeniu, że przeprowadzenie postępowania w sprawie oceny 2014 zgodnie z zasadą dobrej administracji stało się skomplikowane, i że w związku z tym podjął decyzję o tymczasowym zawieszeniu tego postępowania w sprawie oceny w odniesieniu do całego wydziału, w oczekiwaniu na znalezienie zrównoważonego rozwiązania, a dokładniej do czasu, gdy organ powołujący będzie w stanie wypowiedzieć się z należytym spokojem.
- 20 W dniu 26 września 2014 r. sekretarz generalny, jako organ powołujący, oddalił zażalenie z dnia 21 maja 2014 r. jako częściowo przedwczesne, w zakresie w jakim dotyczyło ono środków tymczasowych przyjętych przez organ powołujący, a częściowo bezzasadne.
- 21 Pismem, które wpłynęło do sekretariatu Sądu do spraw Służby Publicznej w dniu 20 listopada 2014 r., skarżący, jak również jeden z dwóch innych ich współpracowników, powiadomili ten sąd, że wycofują swoją skargę w sprawie F-49/14 głównie ze względu na to, iż Parlament w szczególności zgodził się przyjąć „środki tymczasowe, o których powiadomił w [jego] notach z dnia 2 i 3 czerwca 2014 r.”.
- 22 Postanowieniem z dnia 12 stycznia 2015 r., DQ i in./Parlament (F-49/14, EU:F:2015:1), Sąd do spraw Służby Publicznej wykreślił sprawę F-49/14 ze swojego rejestru, orzekając przy tym, że Parlament powinien pokryć własne koszty, a także koszty skarżących i jednego z dwóch innych ich współpracowników, zasadniczo ze względu na to, że to brak konkretnych i sfinalizowanych działań Parlamentu zmierzających do zawieszenia kierownika wydziału w pełnieniu jego obowiązku lub do zawieszenia postępowania w sprawie oceny w 2014, spowodował, iż nie mieli innej możliwości niż złożenie tej skargi wraz z wnioskiem o zastosowanie środków tymczasowych, w celu ochrony ich praw i uzyskania działań organu powołującego wobec mobbingu oraz molestowania seksualnego, z którymi mieli oni, jak twierdzą, do czynienia.

23 Według twierdzeń skarżących w październiku 2015 r. organ powołujący, po zakończeniu dochodzenia administracyjnego, sporządził sprawozdanie, które nie zostało im przedstawione, stwierdzając występowanie zachowań kierownika wydziału noszących znamiona mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego.

B. W przedmiocie pokrycia kosztów, wydatków i wynagrodzenia pełnomocnika skarżących związanych z wnioskiem o udzielenie wsparcia

24 W dniu 2 grudnia 2015 r. skarżący oraz jeden z dwóch innych ich współpracowników, na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego, ponowili swoje żądanie, zawarte we wniosku o udzielenie wsparcia, mające na celu pokrycie przez organ powołujący wszystkich kosztów, wydatków i wynagrodzenia ich pełnomocnika.

25 Decyzją z dnia 2 lutego 2016 r. organ powołujący oddalił ten wniosek. Zażalenie wniesione przez skarżących, a także przez jednego z dwóch innych ich współpracowników w dniu 4 maja tego samego roku również zostało oddalone decyzją z dnia 1 września 2016 r.

26 Pismem, które wpłynęło do sekretariatu Sądu w dniu 20 stycznia 2017 r. i zostało zarejestrowane pod numerem T-38/17, skarżący, jak również jeden z dwóch innych ich współpracowników, wnieśli do Sądu o zasądzenie od Parlamentu, tytułem naprawienia ich szkody majątkowej, kwoty 92 200 EUR odpowiadającej pokryciu wszystkich kosztów, wydatków i wynagrodzenia ich pełnomocnika, po pierwsze, w ramach wniosku o udzielenie wsparcia; po drugie, w ramach postępowania wszczętego przez nich przeciwko Parlamentowi przed tribunal du travail francophone de Bruxelles (francuskojęzycznym sądem pracy w Brukseli, Belgia), a po trzecie, w ramach skargi T-38/17.

27 W dniu 12 kwietnia 2017 r. została złożona odpowiedź na skargę, po czym Sąd (pierwsza izba), postanowieniem z dnia 18 maja 2017 r., powierzył sędziemu sprawozdawcy zadanie zbadania możliwości ugodowego rozstrzygnięcia sporu, zgodnie z art. 50a statutu Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej i art. 125a ust. 3 regulaminu postępowania przed Sądem.

28 W odpowiedzi na propozycję sędziego sprawozdawcy w przedmiocie przeprowadzenia postępowania ugodowego na podstawie projektu odpowiedniej ugody Parlament wskazał w piśmie z dnia 1 czerwca 2017 r., że był gotowy podjąć negocjacje ze skarżącymi, a także z jednym z dwóch innych ich współpracowników, natomiast ci ostatni w piśmie z dnia 2 czerwca 2017 r. wskazali, że nie chcą rozwiązać sporu w drodze ugody.

29 Pismem z dnia 7 czerwca 2017 r. sędzia sprawozdawca wezwał skarżących oraz jednego z dwóch innych ich współpracowników do ponownego rozważenia ich stanowiska, a w razie potrzeby do ponownego potwierdzenia ich zamiaru rezygnacji z postępowania ugodowego, zwracając ich uwagę na to, że w ramach postępowania sądowego należało będzie zbadać dopuszczalność skargi w świetle orzecznictwa wynikającego między innymi z postanowienia z dnia 20 marca 2014 r., Michel/Komisja (F-44/13, EU:F:2014:40, pkt 45 i przytoczone tam orzecznictwo), ponieważ dwukrotnie, mianowicie we wniosku o udzielenie wsparcia z dnia 24 stycznia 2014 r. i w piśmie z dnia 6 października 2014 r., zwrócili się oni już do organu powołującego o zwrot kosztów zastępstwa poniesionych w ramach wniosku o udzielenie wsparcia, zaś z akt sprawy nie wydaje się wynikać, aby zakwestionowali oni w drodze zażalenia dorozumiane decyzje odmowne, wynikające z upływu regulaminowego terminu czterech miesięcy wyznaczonego organowi powołującemu na udzielenie odpowiedzi.

30 Pismem z dnia 15 czerwca 2017 r. skarżący oraz jeden z dwóch innych ich współpracowników powiadomili Sąd, że ostatecznie nawiązali kontakt z Parlamentem oraz że w związku z tym wnoszą o wyznaczenie im dodatkowego terminu na udzielenie odpowiedzi, który na wniosek Parlamentu został przedłużony do dnia 21 lipca 2017 r. Pismami, odpowiednio, z dnia 11 i 6 lipca 2017 r., skarżący oraz jeden z dwóch innych ich współpracowników oraz Parlament powiadomili Sąd, że doszli

do porozumienia w celu ugodowego rozstrzygnięcia sporu, więc sprawa została wykreślona z rejestru Sądu postanowieniem z dnia 17 lipca 2017 r., DQ i in./Parlament (T-38/17, niepublikowanym, EU:T:2017:557). Porozumienie to zostało jednak zawarte bez uszczerbku dla ewentualnych odrębnych roszczeń odszkodowawczych, które nie zostały sformułowane w ramach wniosków i zażaleń rozpatrywanych w sprawie T-38/17.

C. W przedmiocie wniosku o odszkodowanie rozpatrywanego w niniejszej sprawie

- 31 W dniu 13 grudnia 2017 r. skarżący zwrócili się do organu powołującego na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego o wypłacenie im zadośćuczynienia w wysokości *ex æquo et bono* 192 000 EUR za krzywdę, jakiej mieli doznać ze względu na nieprawidłowości popełnione przez organ powołujący przy rozpatrywaniu ich wniosku o udzielenie wsparcia, w szczególności na naruszenie zasady dobrej administracji i obowiązku staranności, a także na naruszenie godności wnioskodawców i ich prawa do warunków pracy respektujących ich zdrowie, bezpieczeństwo i godność.
- 32 Ponieważ organ powołujący nie uwzględnił tego wniosku o odszkodowanie, w dniu 23 maja 2018 r. skarżący wnieśli zażalenie na dorozumianą decyzję oddalającą ich wniosek o odszkodowanie, która nastąpiła w dniu 13 kwietnia 2018 r.
- 33 Decyzją z dnia 12 września 2018 r. sekretarz generalny, działając jako organ powołujący, oddalił zażalenie z dnia 23 maja 2018 r. jako bezzasadne, przypominając środki wsparcia, które zostały przyjęte przez organ powołujący, w szczególności zawieszenie kierownika wydziału w pełnieniu jego obowiązków i wszczęcie w dniu 6 stycznia 2016 r. w stosunku do niego postępowania dyscyplinarnego, które doprowadziło, po skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej i po wysłuchaniu zainteresowanego w dniu 14 listopada 2016 r., do nałożenia kary dyscyplinarnej w dniu 27 lutego 2017 r. Zdaniem organu powołującego, środki te przywróciły skarżącym warunki pracy respektujące ich zdrowie, bezpieczeństwo i godność. Świadczy o tym okoliczność, że żadne działania stanowiące mobbing nie miały miejsca po przyjęciu przez organ powołujący środków wsparcia w lutym 2014 r.

II. Przebieg postępowania i żądania stron

- 34 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 12 grudnia 2018 r. skarżący wnieśli niniejszą skargę, w której zwrócili się do Sądu o:
- stwierdzenie nieważności dorozumianej decyzji odmownej w sprawie wniosku o odszkodowanie i w razie potrzeby stwierdzenie nieważności decyzji z dnia 12 września 2018 r. oddalającej zażalenie wniesione w dniu 23 maja 2017 r.;
 - nakazanie zadośćuczynienia ich krzywdzie, oszacowanej *ex æquo et bono* na kwotę 192 000 EUR;
 - nakazanie Parlamentowi „zapłaty należnych odsetek wyrównawczych i należnych odsetek za opóźnienie”;
 - obciążenie Parlamentu kosztami postępowania.
- 35 W odrębnym piśmie złożonym tego samego dnia skarżący wnieśli o utajnienie tożsamości na podstawie art. 66 regulaminu postępowania.
- 36 W odpowiedzi na skargę, złożonej w dniu 20 marca 2019 r., Parlament wnosi do Sądu o:
- oddalenie skargi;

– obciążenie skarżących kosztami postępowania.

- 37 W odrębnym piśmie złożonym tego samego dnia Parlament zażądał pominięcia w publikowanych dokumentach niektórych danych dotyczących osób trzecich.
- 38 W dniu 19 kwietnia 2019 r. Sąd zamknął pisemny etap postępowania.
- 39 Uwzględniając, że w terminie trzech tygodni od dnia powiadomienia stron o zakończeniu pisemnego etapu postępowania nie wpłynął żaden wniosek o przeprowadzenie rozprawy, Sąd uznając, że akta sprawy wystarczająco wyjaśniają okoliczności zawisłej przed nim sprawy, postanowił w zastosowaniu art. 106 § 3 regulaminu postępowania wydać rozstrzygnięcie w przedmiocie skargi z pominięciem ustnego etapu postępowania.
- 40 Pismem sekretariatu z dnia 1 sierpnia 2019 r. zwrócono się do Parlamentu o udzielenie odpowiedzi na kilka pytań w ramach środka organizacji postępowania, co uczynił on w wyznaczonych terminach.

III. Co do prawa

A. W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

- 41 Skarżący, podnosząc jednocześnie roszczenia odszkodowawcze, żądają stwierdzenia nieważności dorozumianej decyzji odmownej w sprawie wniosku o odszkodowanie oraz, w razie potrzeby, decyzji z dnia 12 września 2018 r. oddalającej ich zażalenie z dnia 23 maja 2017 r.
- 42 W tym względzie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem decyzja instytucji oddalająca wniosek o odszkodowanie stanowi integralną część postępowania administracyjnego poprzedzającego wniesienie do Sądu skargi o stwierdzenie odpowiedzialności odszkodowawczej. Ponieważ akt zawierający stanowisko instytucji w fazie poprzedzającej wniesienie skargi skutkuje jedynie umożliwieniem stronie, która poniosła szkodę, wystąpienia do Sądu z wnioskiem o odszkodowanie, żądania stwierdzenia nieważności takiej decyzji oddalającej nie mogą być oceniane w oderwaniu od żądań stwierdzenia odpowiedzialności odszkodowawczej (wyroki: z dnia 18 grudnia 1997 r., Gill/Komisja, T-90/95, EU:T:1997:211, pkt 45; z dnia 6 marca 2001 r., Ojha/Komisja, T-77/99, EU:T:2001:71, pkt 68; postanowienie z dnia 25 marca 2010 r., Marcuccio/Komisja, F-102/08, EU:F:2010:21, pkt 23).
- 43 W konsekwencji nie ma potrzeby orzekać w sposób autonomiczny w przedmiocie żądania pierwszego.

B. W przedmiocie roszczeń odszkodowawczych

- 44 Na poparcie swojej skargi skarżący podnoszą zasadniczo, że ponieśli krzywdę, wynikającą z bezczynności organu powołującego co do podjęcia we właściwym czasie właściwych środków w odpowiedzi na ich wniosek o udzielenie wsparcia, zapewniających im warunki pracy zgodne z art. 31 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Skarżący uważają, co ich zdaniem potwierdzają rozmaite zdarzenia, które opisują w swojej skardze, że ze względu na bierność służb organu powołującego byli narażeni na naruszenia ich godności, praw podmiotowych oraz ich integralności fizycznej i psychicznej ze strony kierownika wydziału. Ponadto organ powołujący nie prowadził dochodzenia administracyjnego z poszanowaniem zasady rozsądnego terminu. Nie wszczął on również we właściwym czasie postępowania dyscyplinarnego wobec kierownika wydziału i nie nałożył na niego kary dyscyplinarnej we właściwym czasie. Skarżący podnoszą ponadto naruszenie przez kierownika wydziału ich prawa do ochrony tajemnicy lekarskiej.

- 45 W konsekwencji skarżący żądają naprawienia krzywdy, którą oceniają *ex æquo et bono* na kwotę 192 000 EUR.
- 46 Parlament wnosi o oddalenie roszczeń odszkodowawczych jako bezzasadnych, podkreślając, że jego służby przyjęły wszelkie racjonalne środki, począwszy od momentu, w którym skarżący formalnie zwrócili się do organu powołującego z wnioskiem o udzielenie wsparcia. Choć przyznaje on, że w tej sytuacji działania nie zawsze były tak radykalne, jak powinny być, to jednak podkreśla, że po jego odseparowaniu w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia kierownik wydziału miał jedynie sporadyczne kontakty z urzędnikami wydziału i że tylko w pojedynczych przypadkach miał podejmować decyzje dotyczące rzeczonoego wydziału. Zdaniem Parlamentu, te jednostkowe i marginalne zdarzenia nie mogą pociągać za sobą jego odpowiedzialności, przede wszystkim ze względu na szeroki zakres uznania przysługujący organowi powołującemu przy określaniu środków wsparcia. Co się tyczy czasu trwania dochodzenia administracyjnego i postępowania dyscyplinarnego wszczętego przeciwko kierownikowi wydziału, Parlament wyjaśnia, że dochodzenie administracyjne dotyczyło znacznej liczby osób oraz że kierownik wydziału, mimo obszernej dokumentacji zgromadzonej w ramach dochodzeń, nie zaakceptował środków i sankcji podjętych wobec niego, a organ powołujący był zobowiązany zapewnić poszanowanie jego praw podstawowych i proceduralnych jako osoby, wobec której wysuwa się oskarżenia. Ponadto Parlament podkreśla, że kierownik wydziału wniósł do Sądu skargę zmierzającą do zakwestionowania nałożonej na niego kary dyscyplinarnej, mianowicie skargę leżącą u podstaw wyroku z dnia 20 września 2019 r., UZ/Parlament (T-47/18, EU:T:2019:650), w którym Sąd stwierdził nieważność rzeczonoj kary. W każdym razie skarżący nie wykazali, że po jego przeniesieniu na inne stanowisko kierownik wydziału przejawiał dalsze niewłaściwe zachowania wobec nich.

1. W przedmiocie istnienia niezgodności z prawem, których dopuścił się organ powołujący, mogących spowodować powstanie odpowiedzialności Unii

a) Uwagi ogólne

- 47 Na wstępie należy przypomnieć, że, ogólnie rzecz ujmując, odpowiedzialność instytucji, organu lub jednostki organizacyjnej Unii Europejskiej jest uzależniona od spełnienia szeregu przesłanek, czyli bezprawności zachowania, które jest mu zarzucane, rzeczywistej szkody i istnienia związku przyczynowego między zarzucanym zachowaniem a domniemaną szkodą, przy czym te trzy przesłanki muszą być spełnione łącznie (wyrok z dnia 10 kwietnia 2019 r., AV/Komisja, T-303/18 RENV, niepublikowany, EU:T:2019:239, pkt 104; zob. także wyrok z dnia 19 maja 2015 r., Brune/Komisja, F-59/14, EU:F:2015:50, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 48 W tym względzie należy wskazać, że spory w dziedzinie służby publicznej na podstawie art. 270 TFUE oraz art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego, w tym dotyczące naprawienia szkody wyrządzonej urzędnikowi lub pracownikowi przez instytucję, organ lub jednostkę organizacyjną Unii, regulują normy odrębne i szczególne w stosunku do tych, które wynikają z zasad ogólnych regulujących odpowiedzialność pozaumowną Unii w ramach art. 268 TFUE i art. 340 akapit drugi TFUE (wyrok z dnia 10 kwietnia 2019 r., AV/Komisja, T-303/18 RENV, niepublikowany, EU:T:2019:239, pkt 105).
- 49 Z regulaminu pracowniczego wynika bowiem między innymi, że w odróżnieniu od jakiegokolwiek innej osoby fizycznej urzędnik lub pracownik Unii jest związany z instytucją, w której jest zatrudniony, stosunkiem pracy obejmującym równowagę wzajemnych konkretnych praw i obowiązków, co odzwierciedla spoczywający na instytucji jako pracodawcy obowiązek dbałości o zainteresowanego (zob. wyrok z dnia 16 grudnia 2010 r., Komisja/Petrilli, T-143/09 P, EU:T:2010:531, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo, utrzymany w mocy decyzją z dnia 8 lutego 2011 r., szczególna procedura kontroli orzeczenia Komisja/Petrilli, C-17/11 RX, EU:C:2011:55, pkt 4 i 5).

- 50 W świetle tej zwiększonej odpowiedzialności Unii, w przypadku gdy działa ona jako pracodawca, samo stwierdzenie bezprawności popełnionej w zależności od przypadku przez organ powołujący lub organ upoważniony do zawierania umów o pracę, bez względu na to, czy chodzi o akt czy zachowanie decyzyjne, jest wystarczające, by uznać za spełnioną pierwszą z trzech przesłanek koniecznych do powstania odpowiedzialności Unii za szkody wyrządzone jej urzędnikom i pracownikom z powodu naruszenia prawa służby publicznej Unii (wyroki: z dnia 16 grudnia 2010 r., Komisja/Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347, pkt 45), i to, w konsekwencji, bez potrzeby ustalania, czy chodzi o istnienie „wystarczająco istotnego” naruszenia normy prawnej, która przyznaje uprawnienia jednostkom (wyroki: z dnia 14 czerwca 2018 r., Spagnolli i in./Komisja, T-568/16 i T-599/16, EU:T:2018:347, pkt 196; z dnia 6 maja 2019 r., Mauritsch/INEA, T-271/18, niepublikowany, EU:T:2019:286, pkt 42).
- 51 W odniesieniu do przypadków, w których można stwierdzić niezgodność z prawem, należy wziąć pod uwagę zakres uznania przysługujący administracji. Jeśli bowiem administracja musi zachować się w określony sposób, podyktowany obowiązującymi przepisami, poszanowaniem zasad ogólnych i praw podstawowych lub też zasad, które zobowiązała się stosować, zwykłe uchybienie temu obowiązkowi może prowadzić do powstania odpowiedzialności zainteresowanej instytucji. Natomiast w sytuacji, gdy dysponuje ona szerokim zakresem uznania, w szczególności gdy nie jest ona zobowiązana do działania w określony sposób na podstawie mających zastosowanie ram prawnych, jedynie oczywisty błąd w ocenie stanowi niezgodność z prawem (zob. wyrok z dnia 13 grudnia 2017 r., CJ/ECDC, T-703/16 RENV, niepublikowany, EU:T:2017:892, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 52 W świetle tych rozważań należy zbadać zasadność argumentów podniesionych przez skarżących w ramach ich roszczeń odszkodowawczych.
- 53 W tym względzie, pomimo braku jasności skargi, należy rozumieć, że skarżący kwestionują zasadniczo, w oparciu o przesłankę dotyczącą niezgodności z prawem działania organu powołującego, trzy aspekty: po pierwsze, zachowanie kierownika wydziału jako takie; po drugie, nieodpowiedni charakter środków przyjętych przez organ powołujący w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia, i wcześniej w odpowiedzi na powiadomienie w rozumieniu art. 22a regulaminu pracowniczego, które zamierzali złożyć w szczególności w ich piśmie z dnia 11 listopada 2013 r., a po trzecie, czas trwania, ich zdaniem nierozsądnie długi, dochodzenia administracyjnego i w konsekwencji opóźnienie postępowania dyscyplinarnego wszczętego wobec kierownika wydziału.
- 54 Należy zbadać kolejno te trzy grupy argumentów.

b) W przedmiocie roszczeń odszkodowawczych dotyczących krzywdy skarżących wynikającej z samego zachowania kierownika wydziału

- 55 Jeśli chodzi o roszczenia odszkodowawcze dotyczące naprawienia krzywdy skarżących wynikającej z zachowania kierownika wydziału, należy je odrzucić na wstępie jako przedwczesne, ponieważ powództwo odszkodowawcze skarżących wniesione przeciwko wspomnianemu kierownikowi wydziału do sądu krajowego nie zostało uprzednio oddalone.
- 56 Zgodnie bowiem z art. 24 akapit pierwszy regulaminu pracowniczego „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”. Ponadto zgodnie z art. 24 akapit drugi regulaminu pracowniczego 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”.

- 57 W tym względzie obowiązek wspomagania, ustanowiony w art. 24 regulaminu pracowniczego, odnosi się do ochrony urzędników i pracowników instytucji przed działaniami osób trzecich, a nie przed działaniami samej instytucji, której kontrola wchodzi w zakres innych przepisów regulaminu pracowniczego (wyroki: z dnia 17 grudnia 1981 r., Bellardi-Ricci i in./Komisja, 178/80, EU:C:1981:310, pkt 23; z dnia 9 września 2016 r., De Esteban Alonso/Komisja, T-557/15 P, niepublikowany, EU:T:2016:456, pkt 45). Jednakże w rozumieniu tego przepisu inni urzędnicy lub pracownicy lub członkowie instytucji Unii, tacy jak kierownik wydziału, mogą być uważani za osoby trzecie (zob. podobnie wyrok z dnia 14 czerwca 1979 r., V./Komisja, 18/78, EU:C:1979:154, pkt 15).
- 58 W związku z tym zgodnie z art. 24 akapit drugi regulaminu pracowniczego, jeśli chodzi o krzywdę, jakiej skarżący mieli doznać w wyniku działań kierownika wydziału, w pierwszej kolejności skarżący powinni starać się uzyskać zadośćuczynienie za taką szkodę w drodze powództwa odszkodowawczego przed sądem krajowym, ponieważ zgodnie z tym przepisem regulaminu pracowniczego dopiero wówczas, gdy szkoda nie będzie mogła zostać naprawiona, organ powołujący może być solidarnie zobowiązany do naprawienia szkód poniesionych przez skarżące w wyniku takiego działania „osoby trzeciej” w rozumieniu tego przepisu (zob. podobnie wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 112).
- 59 Należy jednak wyjaśnić, że z tytułu obowiązku wspomagania organ powołujący może być zobowiązany do wspierania skarżących, w szczególności finansowo, w tego rodzaju dochodzeniu przez nich zadośćuczynienia, w niniejszym przypadku w celu uzyskania w drodze „wspieranego” pozwu do sądu stwierdzenia, że działania, na które skarżący byli narażeni ze względu na zajmowane stanowisko lub pełnione obowiązki i które uzasadniały wniosek o udzielenie wsparcia, były niezgodne z prawem i stanowią podstawę do zasądzenia odszkodowania przez sąd krajowy (zob. podobnie wyroki: z dnia 9 września 2016 r., De Esteban Alonso/Komisja, T-557/15 P, niepublikowany, EU:T:2016:456, pkt 42; z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 113 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 60 W świetle powyższych rozważań należy stwierdzić, że roszczenia odszkodowawcze związane ze szkodą wynikającą dla skarżących z zachowania kierownika wydziału, jako takiego, należy odrzucić, w tym dotyczące podnoszonego naruszenia przez kierownika wydziału ich prawa do ochrony tajemnicy lekarskiej, które zresztą nie zostało poruszone we wniosku o odszkodowanie.

c) W przedmiocie roszczeń odszkodowawczych dotyczących nieodpowiedniego charakteru środków wsparcia przyjętych w niniejszym przypadku przez organ powołujący

1) W przedmiocie zachowania organu powołującego w 2013 r.

- 61 Skarżący zarzucają w pierwszej kolejności organowi powołującemu bezczynność w rozpatrywaniu powiadomienia, w rozumieniu art. 22a regulaminu pracowniczego, które zamierzali złożyć za pomocą pisma z dnia 11 listopada 2013 r., w którym odniesiono się również do oświadczeń części z nich, zapisanych w ich odpowiedniej dokumentacji medycznej i powtórzonych w nocy sporządzonej przez służby medyczne w październiku 2013 r. Ich zdaniem w roku 2013 organ powołujący powinien był podjąć działania w celu zaprzestania przez kierownika wydziału naruszania niektórych przepisów regulaminu pracowniczego.
- 62 W tym względzie należy zauważyć, że mobbing jest zakazany przez art. 12a regulaminu pracowniczego, a w konsekwencji zachowania urzędnika podlegającego temu zakazowi mogą zostać uznane za „poważne niedopełnienie obowiązków urzędnika Unii” i stanowić w związku z tym przedmiot powiadomienia, o którym mowa w art. 22a regulaminu pracowniczego, który przewiduje, że „[k]ażdy urzędnik, który w trakcie lub w związku z wykonywanymi przez niego obowiązkami dowiadyuje się o faktach, które mogą wzbudzić podejrzenie co do nielegalnej działalności, w tym nadużyć finansowych lub korupcji, szkodzącym interesom Unii, lub o postępowaniu związanym

z wykonywaniem obowiązków służbowych, które może stanowić poważne zaniedbanie w wypełnianiu zobowiązań urzędników unijnych, niezwłocznie powiadamia swojego bezpośredniego przełożonego lub dyrektora generalnego lub, jeżeli uznaje to za właściwe, Sekretarza Generalnego, albo osoby zajmujące równorzędne stanowiska lub Europejski Urząd ds. Zwalczenia Nadużyć Finansowych (OLAF)” (zob. podobnie wyrok z dnia 8 października 2014 r., Bermejo Garde/CESE, T-530/12 P, EU:T:2014:860, pkt 106).

- 63 W tej kwestii skarżący słusznie podnoszą, że pismo z dnia 11 listopada 2013 r. należy uznać nie za wnioski o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego, lecz za powiadomienie w rozumieniu art. 22a regulaminu pracowniczego. W omawianym piśmie bowiem, jak sami podnieśli w złożonym następnie wniosku o udzielenie wsparcia, wyjaśniając, że to „[w] celu uniknięcia nieprawidłowego przebiegu testu i przy poszanowaniu ich obowiązków wynikających z art. 2[2] regulaminu pracowniczego [powiadomili oni] na piśmie [dyrektora generalnego]”, skarżący wnioskowali zasadniczo o odroczenie testu językowego, informując jednocześnie o ich obawach co do stanu psychicznego kierownika wydziału oraz o jego zachowaniu w ramach służby. Natomiast w piśmie tym nie wspomniano, przynajmniej nie w sposób wyraźny, o istnieniu mobbingu lub molestowania seksualnego. Wskazano w nim raczej głównie na trudności, w tym związane z konfliktem, w wydziale, jak również na naruszenie przez kierownika wydziału podstawowej zasady niezależności komisji oceniających, które wypowiadają się w przedmiocie zdolności zawodowych urzędników.
- 64 Decydując kilka dni po otrzymaniu pisma z dnia 11 listopada 2013 r., po pierwsze, o powierzeniu dyrektorowi prowadzenia dochodzenia wewnętrznego w dyrekcji generalnej, dotyczącego okoliczności faktycznych, o których informowali skarżący, a po drugie, o odroczeniu testu językowego, w którym szef wydziału miał uczestniczyć, organ powołujący, w osobie dyrektora generalnego, przychylił się do wniosku skarżących, sformułowanego w tym piśmie i podlegającego art. 22a regulaminu pracowniczego, pomimo, że charakter i zakres tego dochodzenia wewnętrznego w dyrekcji generalnej nie zostały sprecyzowane w piśmie zawierającym odpowiedź z dnia 18 listopada 2013 r.
- 65 W tym względzie, zważywszy, że w ramach wykonywania powierzonych jej uprawnień administracja może w tym celu i dostarczając właściwe środki logistyczne i ludzkie podjąć decyzję o powierzeniu prowadzenia takiego dochodzenia przełożonemu instytucji, takiemu jak dyrektor (zob. analogicznie wyrok z dnia 6 października 2015 r., CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, pkt 99 i przytoczone tam orzecznictwo), skarżący nie mogą zarzucać organowi powołującemu, że dyrektor generalny powierzył dyrektorowi prowadzenie dochodzenia w związku z powiadomieniem, w rozumieniu art. 22a regulaminu pracowniczego, dokonany przez skarżących za pomocą pisma z dnia 11 listopada 2013 r.
- 66 Jeśli chodzi o odniesienie skarżących do istnienia oświadczeń zapisanych w ich odpowiedniej dokumentacji medycznej oraz w notie sporządzonej przez jednego z lekarzy służb medycznych, jest ono nieskuteczne.
- 67 W ramach każdej instytucji bowiem tylko specjaliści w zakresie ochrony zdrowia, tworzący służbę medyczną, podlegający zasadom deontologicznym wykonywania zawodu lekarza, są uprawnieni do postawienia diagnozy medycznej i do przekazania organowi powołującemu informacji, jakich on może potrzebować w celu wykonywania uprawnień powierzonych mu na mocy regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej (wyrok z dnia 10 kwietnia 2019 r., AV/Komisja, T-303/18 RENV, niepublikowany, EU:T:2019:239, pkt 109).
- 68 W tym względzie nie okazało się, że w niniejszej sprawie służba medyczna sama poinformowała osobę upoważnioną w Parlamencie do rozpatrywania wniosków o udzielenie wsparcia w imieniu organu powołującego, czyli dyrektora generalnego DG ds. Personelu lub, w stosownych przypadkach, sekretarza generalnego, o zachowaniach kierownika wydziału, które mogą być objęte zakresem zastosowania art. 12a regulaminu pracowniczego. Co najwyżej z wiadomości elektronicznej z dnia 11 stycznia 2014 r. wynika, że jeden ze skarżących przekazał ich pełnomocnikowi kopię noty

przypisywanej służbie medycznej, wskazując, że dyrektor również otrzymał kopię noty. Jednakże ten ostatni nie był osobą upoważnioną w Parlamencie do rozpatrywania wniosków o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego.

- 69 W tych okolicznościach przed złożeniem pisma z dnia 11 listopada 2013 r. nie można zarzucać organowi powołującemu, że zignorował on istnienie i treść oświadczeń niektórych urzędników wydziału składanych w 2013 r. wobec służby medycznej, które zostały udokumentowane przez tę służbę w nocie przedłożonej przez skarżących.
- 70 Co się tyczy okoliczności, że skarżący przedstawili dyrektorowi generalnemu, równocześnie z pismem z dnia 11 listopada 2013 r., kopię noty służby medycznej zawierającej syntezę ich oświadczeń wobec tej służby, należy wskazać ponownie, że w celu wykonania art. 22a regulaminu pracowniczego, dyrektor generalny był wprawdzie, jako przełożony dyrektora i szefa wydziału, osobą upoważnioną do zatrudniania organu powołującego. Jednakże nie był on osobą upoważnioną do rozpatrywania w imieniu organu powołującego wniosku o udzielenie wsparcia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego dotyczącego okoliczności faktycznych stanowiących mobbing w rozumieniu art. 12a wspomnianego regulaminu.
- 71 Następnie, niezależnie od faktu, że nie został on opieczętowany przez służby medyczne, dokument wymieniony przez skarżących i przedstawiony jako załącznik A.7 do skargi potwierdza jedynie, że odbyli oni konsultacje w ramach dyżurów służb medycznych Parlamentu.
- 72 Niemniej jednak należy przypomnieć, że ekspertyzy medyczne nie mogą same w sobie wykazać z prawnego punktu widzenia istnienia mobbingu lub winy instytucji w odniesieniu do jej obowiązku wspomaganie (wyroki: z dnia 6 lutego 2015 r., BQ/Trybunał Obrachunkowy, T-7/14 P, EU:T:2015:79, pkt 49; z dnia 17 września 2014 r., CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, pkt 127; z dnia 6 października 2015 r., CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, pkt 92). W szczególności o ile lekarze instytucji mogą wykazać istnienie zaburzeń psychicznych urzędników lub pracowników, o tyle nie mogą oni jednak wykazać, że wspomniane zaburzenia wynikają z mobbingu, ponieważ dla stwierdzenia istnienia takiego mobbingu osoby, które wydały takie zaświadczenie lekarskie, siłą rzeczy opierają się wyłącznie na opisie warunków ich pracy w danej instytucji, który zainteresowani im przedstawili (zob. podobnie wyroki: z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament, T-218/17, odwołanie w toku, EU:T:2018:393, pkt 106; z dnia 2 grudnia 2008 r., K/Parlament, F-15/07, EU:F:2008:158, pkt 41; z dnia 17 września 2014 r., CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, pkt 127), bez skonfrontowania tej wersji okoliczności faktycznych z wersją osoby, wobec której wspomniani urzędnicy czy pracownicy wysuwają oskarżenia w związku z jej zachowaniem.
- 73 Co prawda nie można wykluczyć, że w pewnych okolicznościach szef służby lub służba medyczna instytucji może zwrócić się do organu powołującego o informacje dotyczące istnienia potencjalnego oczywistego lub rażącego naruszenia art. 12a regulaminu pracowniczego, i że może to doprowadzić organ powołujący do wszczęcia z urzędu dochodzenia administracyjnego bez wniosku o udzielenie wsparcia wraz z początkiem dowodu, złożonego przez domniemaną ofiarę.
- 74 Jednakże w okolicznościach niniejszej sprawy, w braku w tamtym czasie formalnego złożenia wniosku o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego do osoby lub osób uprawnionych do rozpatrywania wniosków o udzielenie wsparcia w Parlamencie, skarżący, którzy zamierzali ograniczyć się do powiadomienia na podstawie art. 22a regulaminu pracowniczego, nie powołując się w nim na naruszenie art. 12a wspomnianego regulaminu, nie mogą zarzucać organowi powołującemu, że z własnej inicjatywy nie wszczął w 2013 r. dochodzenia administracyjnego dotyczącego okoliczności faktycznych stanowiących mobbing, ani tego, że w tym czasie nie podjął środków polegających na odseparowaniu kierownika wydziału.

- 75 Należy zatem stwierdzić, że organ powołujący nie naruszył w niniejszej sprawie ani art. 22a regulaminu pracowniczego, ani obowiązku staranności, ani też zasady dobrej administracji, nie przyjmując w 2013 r. środków wsparcia na rzecz skarżących celem zaradzenia sytuacji w kształcie, o jakim mógł on wówczas wiedzieć.
- 76 Co się tyczy twierdzenia skarżących, zgodnie z którym dyrektor prowadził wewnętrzne dochodzenie administracyjne w Dyrekcji Generalnej, wszczęte w odpowiedzi na ich powiadomienie, w sposób stronniczy, rozpoczynając je od rozmów z trzema osobami, które kierownik wydziału darzył zaufaniem i które były najbardziej skłonne do tego, aby dać się przekonać, że chodziło o machinacje skarżących, należy stwierdzić, że nie zostało ono poparte ani udowodnione, oraz że należy je w związku z tym uznać za spekulację.
- 77 W każdym razie należy przypomnieć, że podmiotowi odpowiedzialnemu za przeprowadzenie dochodzenia administracyjnego, na którym spoczywa obowiązek zbadania w sposób proporcjonalny dokumentacji, która jest mu przedłożona, przysługuje szeroki zakres uznania w odniesieniu do prowadzenia dochodzenia, a w szczególności do oceny jakości i użyteczności współpracy świadków (wyroki: z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament, T-218/17, odwołanie w toku, EU:T:2018:393, pkt 97; z dnia 11 lipca 2013 r., Tzirani/Komisja, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 124). Wybór osób przesłuchanych przez dyrektora, jak również decyzja dyrektora generalnego o powierzeniu tego wewnętrznego dochodzenia w dyrekcji generalnej wspomnianemu dyrektorowi w listopadzie 2013 r., były objęte szerokim zakresem uznania organu powołującego w tej dziedzinie i w tej kwestii skarżący nie wykazali, że organ powołujący przekroczył w tym względzie granice swoich uprawnień.
- 78 Wreszcie skarżący nie dowiedli także twierdzenia, zgodnie z którym dyrektor nie „zapewnił przeprowadzenia dochodzenia, które [organ powołujący] mu powierzył” w 2013 r.
- 79 W świetle powyższego należy oddalić roszczenia odszkodowawcze w zakresie, w jakim dotyczą zachowania organu powołującego przed złożeniem wniosku o udzielenie wsparcia.

2) W przedmiocie środków przyjętych przez organ powołujący po złożeniu wniosku o udzielenie wsparcia

- 80 Co się tyczy postępowania organu powołującego po złożeniu wniosku o udzielenie wsparcia, to znaczy po dniu 24 stycznia 2014 r., należy przypomnieć, że w przypadku gdy organ powołujący lub, w zależności od przypadku, organ upoważniony do zawierania umów o pracę rozpatruje na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego wnioski o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 wspomnianego regulaminu pracowniczego, powinien on, na podstawie obowiązku wspomaganiania i gdy organ ten ma do czynienia z wydarzeniem niezgodnym z porządkiem i spokojem służby, interweniować z całą konieczną stanowczością i reagować z szybkością i starannością, jakiej wymagają okoliczności danego przypadku w celu ustalenia faktów i wyciągnięcia z nich odpowiednich konsekwencji przy pełnej znajomości stanu rzeczy. Wystarczy, aby w tym celu urzędnik lub pracownik, który domaga się ochrony ze strony swojej instytucji, uprawdopodobnił rzeczywiste zaistnienie ataków, których – jak twierdzi – stał się obiektem. W obliczu takich informacji do danej instytucji należy podjęcie właściwych środków, w szczególności poprzez przeprowadzenie dochodzenia administracyjnego w celu ustalenia okoliczności faktycznych leżących u podstaw skargi, we współpracy z wnioskodawcą (wyroki: z dnia 26 stycznia 1989 r., Koutchoumoff/Komisja, 224/87, EU:C:1989:38, pkt 15 i 16; z dnia 25 października 2007 r., Lo Giudice/Komisja, T-154/05, EU:T:2007:322, pkt 136; zob. także wyrok z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 46 i przytoczone tam orzecznictwo) oraz, w świetle wyników dochodzenia, podjęcie koniecznych środków, takich jak dokonane w niniejszej sprawie wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec osoby, wobec której wysunięto oskarżenia, w sytuacji gdy w wyniku dochodzenia administracyjnego administracja stwierdzi istnienie mobbingu.

- 81 W obliczu twierdzeń na temat mobbingu obowiązek wspomaganie obejmuje w szczególności obowiązek poważnego i niezwłocznego zbadania przez administrację w sposób całkowicie poufny wniosku o udzielenie wsparcia, w którym podnoszony jest mobbing, i poinformowania wnioskodawcy o dalszych działaniach, jakie zostaną podjęte w przedmiocie tego wniosku (wyroki: z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 47; z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 98).
- 82 W odniesieniu do środków, jakie należy podjąć w sytuacji, która, tak jak w omawianej sprawie, mieści się w zakresie stosowania art. 24 regulaminu pracowniczego, administracji przysługuje szeroki zakres uznania, pod kontrolą sądu Unii Europejskiej, w wyborze środków i sposobów zastosowania art. 24 regulaminu pracowniczego (zob. wyroki: z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 48 i przytoczone tam orzecznictwo; z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 99 i przytoczone tam orzecznictwo), chociaż w odniesieniu do kwestii, czy okoliczności faktyczne stanowią mobbing lub molestowanie seksualne, co może ona stwierdzić wyłącznie po przeprowadzeniu dochodzenia administracyjnego, nie przysługuje jej szeroki zakres uznania (wyroki: z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament, T-218/17, odwołanie w toku, EU:T:2018:393, pkt 123; z dnia 13 lipca 2018 r., SQ/EBI, T-377/17, EU:T:2018:478, pkt 99; z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 75).
- 83 W niniejszej sprawie Parlament nie kwestionuje, że do wniosku o udzielenie wsparcia załączono dowód wystarczający do uprawdopodobnienia zawartych w nim twierdzeń dotyczących mobbingu oraz molestowania seksualnego.
- 84 W przypadku zaś gdy podmiot wnioskujący o udzielenie wsparcia przedstawi wystarczające dowody dla uprawdopodobnienia swoich twierdzeń, po pierwsze, organ administracji jest zobowiązany wszcząć dochodzenie administracyjne, aby wyjaśnić okoliczności faktyczne i móc następnie przyjąć, w razie potrzeby, odpowiednie środki wsparcia (zob. podobnie wyrok z dnia 6 października 2015 r., CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, pkt 94), nie dysponując w tym względzie szerokim zakresem uznania co do zasadności wszczęcia i prowadzenia rzeczonego dochodzenia administracyjnego, a z drugiej strony dochodzenie musi być prowadzone możliwie szybko, aby móc przywrócić we właściwym czasie warunki pracy zgodne z interesem służby.
- 85 Jakkolwiek w niniejszym przypadku organ powołujący wszczął dochodzenie administracyjne w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia, to jednak dokonał on tego dopiero w dniu 19 marca 2014 r. i poinformował o nim skarżących dopiero w kwietniu 2014 r., czyli prawie trzy miesiące po złożeniu tego wniosku. Należy stwierdzić, że w ten sposób organ powołujący naruszył zasadę dobrej administracji i art. 24 regulaminu pracowniczego, narażając jednocześnie skarżących na niepewność co do działań podjętych na ich wniosek.
- 86 Jeśli chodzi o spotkanie, które miało miejsce w dniu 29 stycznia 2014 r., skarżący nie wykazali, w szczególności w świetle szerokiego zakresu uznania przyznanego organowi powołującemu przy organizacji jego służb, w jaki sposób obecność dyrektora i doradcy prawnego zatrudnionego u dyrektora generalnego naruszyła mający zastosowanie przepis regulaminu pracowniczego. W szczególności należy przypomnieć, że we wniosku o udzielenie wsparcia jedyną osobą, wobec której formalnie i bezpośrednio wysunięto oskarżenia, był kierownik wydziału. Tak więc, w braku twierdzeń dotyczących innych osób i nawet jeżeli skarżący mogli subiektywnie stwierdzić, że dyrektor był lojalny wobec kierownika wydziału i że w 2013 r. nie udzielił im wsparcia należnego im na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego, organ powołujący w żaden sposób nie naruszył tego przepisu, przewidując na spotkaniu w dniu 29 stycznia 2014 r. obecność dyrektora i wspomnianego doradcy prawnego.
- 87 Co się tyczy wypowiedzi dyrektora podczas tego spotkania w dniu 29 stycznia 2014 r., należy zauważyć, że był on przełożonym kierownikiem wydziału, wobec którego wysunięto oskarżenia we wniosku o udzielenie wsparcia, że wobec niego samego na tym etapie nie wysunięto formalnie i bezpośrednio

oskarżeń w tym wniosku o udzielenie wsparcia i że to do niego skarżący zwrócili się w pierwszej kolejności w roku 2013, a nie do organu powołującego w osobie dyrektora generalnego DG ds. Personelu lub, w stosownych przypadkach, sekretarza generalnego.

- 88 W tych okolicznościach organ powołujący mógł powiadomić dyrektora o istnieniu wniosku o udzielenie wsparcia, w tym także po to, aby uzyskać jego pomoc w rozpatrzeniu tego wniosku. O ile bowiem co prawda z zasady preferuje się, w trosce o ochronę zarówno domniemanej ofiary, jak i integralności zawodowej osoby, której zarzuca się mobbing, aby w pierwszej kolejności organ powołujący nie informował tej osoby ani innych osób trzecich o złożeniu wniosku o udzielenie wsparcia, nie dotyczy to jednak osób zajmujących stanowiska wyższe od stanowisk osoby oskarżanej o mobbing i osoby uważanej za ofiarę. Istotne jest w tym względzie, aby ujawnienie istnienia wniosku o udzielenie wsparcia nie miało wpływu na skuteczność dochodzenia (wyrok z dnia 29 czerwca 2018 r., HF/Parlament, T-218/17, odwołanie w toku, EU:T:2018:393, pkt 165).
- 89 Co się tyczy zarzucanych wahań organu powołującego co do odsunięcia kierownika wydziału od pełnienia jego obowiązków poprzez przeniesienie go do pracy na stanowisku, na którym nie będzie on miał kontaktu ze skarżącymi, należy stwierdzić, że uwzględniając wagę zarzucanych w niniejszej sprawie czynów, w szczególności twierdzenia dotyczące molestowania seksualnego w odniesieniu do jednego z członków wydziału, a także wiarygodność dowodów przedstawionych przez skarżących, stanowiących zresztą prawie cały skład wydziału, organ powołujący był zobowiązany na mocy art. 24 regulaminu pracowniczego do przyjęcia środka polegającego na całkowitym odseparowaniu kierownika wydziału. Jednakże, jak podniósł Parlament, przyjmując taki środek, organ powołujący jest zobowiązany do przestrzegania praw osoby, wobec której wysuwa się oskarżenia, w szczególności prawa do obrony i domniemania niewinności, biorąc pod uwagę, że uznaje się, iż wyłącznie przeprowadzenie do końca dochodzenia administracyjnego umożliwia przyjęcie ostatecznych środków wsparcia (zob. podobnie wyrok z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 57).
- 90 W niniejszej sprawie, o ile organ powołujący rzeczywiście przesunął kierownika wydziału na inne stanowisko i wyznaczył innego kierownika wydziału do kierowania wydziałem oraz do oceny skarżących w ramach postępowania w sprawie oceny 2014, należy stwierdzić, że jak przyznaje sam Parlament, kierownik wydziału w rzeczywistości nadal odgrywał niewielką rolę w pracach wydziału, w szczególności w zakresie zarządzania urlopami i szkoleniami, a także w ramach postępowania w sprawie oceny 2014, mimo że zgodnie z art. 24 regulaminu pracowniczego kierownik wydziału powinien był zostać całkowicie odsunięty od zarządzania tym wydziałem przez cały okres dochodzenia administracyjnego. Podobnie, nawet jeśli w oczekiwaniu na wyniki dochodzenia administracyjnego kierownik wydziału nie mógł, wyłącznie na podstawie twierdzeń skarżących, podlegać karze dyscyplinarnej ani jakiegokolwiek innemu równoważnemu środkowi administracyjnemu, wydaje się oczywiście niewłaściwe, by kierownik wydziału został przydzielony w czasie trwania dochodzenia administracyjnego i w późniejszym postępowaniu dyscyplinarnym do zadań [poufne], które prowadziły do tego, że mógł on spotykać codziennie skarżących stanowiących większą część wydziału i, ewentualnie, zastraszać ich lub im grozić.
- 91 W ten sposób naruszenie przez organ powołujący obowiązku ciężącego na nim na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego skutecznego odseparowania kierownika wydziału od innych członków tego wydziału skutkowało tym, że nie zostały w pełni przywrócone warunki pracy respektujące godność skarżących w rozumieniu art. 31 karty praw podstawowych.
- 92 Jeśli chodzi o zachowanie dyrektora, postrzegane przez skarżących jako stronnictwo oraz oddziałujące na korzyść kierownika wydziału, okazuje się, że z wyjątkiem A skarżący nie zamierzali przypisać dyrektorowi aktów, o których mowa w art. 12a regulaminu pracowniczego, i nie złożyli wniosku o udzielenie wsparcia w celu uzyskania ochrony ze strony organu powołującego przed zachowaniami dyrektora, które podnoszą obecnie w ramach niniejszego postępowania.

- 93 Co się tyczy A, wydaje się, że oprócz wniosku dotyczącego kierownika wydziału, w dniu 23 stycznia 2015 r. złożył on wniosek do organu powołującego, aby dyrektor nie był już odpowiedzialny za jego ocenę. W tym wniosku zainteresowany uznał, że od czterech lat jest przedmiotem nadużycia władzy i mobbingu ze strony dyrektora, co miało wpływ na jego zdrowie. Wniosek ten, uznany przez organ powołujący za wniosek o udzielenie wsparcia, został oddalony decyzją organu powołującego wydaną w dniu 16 lutego 2015 r. na tej podstawie, że sekretarz generalny wskazał dyrektora jako oceniającego w postępowaniu odwoławczym w ramach postępowania w sprawie oceny 2014 w odniesieniu do całego personelu wydziału, i to przed złożeniem wniosku o udzielenie wsparcia.
- 94 W tym względzie należy stwierdzić, że A nie wniósł ani zażalenia na tę decyzję oddalającą jego wniosek o udzielenie wsparcia odnoszący się do dyrektora ani skargi na podstawie art. 270 TFUE. Ponadto nie można zarzucić organowi powołującemu, że nie przyjął, przed dniem 23 stycznia 2015 r., datą złożenia wniosku o udzielenie wsparcia przez A, środków dotyczących dyrektora, ponieważ przed tą datą nie wiedział, iż zarzucano mu zachowania niezgodne z przepisami regulaminu pracowniczego. Tymczasem zachowania zarzucane dyrektorowi w skardze miały miejsce przed złożeniem omawianego wniosku z dnia 23 stycznia 2015 r.
- 95 Należy zatem oddalić roszczenia odszkodowawcze skarżących dotyczące podnoszonej beczynności organu powołującego w zakresie zastosowania środków wsparcia w celu zaradzenia zachowaniu dyrektora.
- 96 W odniesieniu do domniemyanych negatywnych uwag zawartych w sprawozdaniach z oceny niektórych skarżących sporządzonych w wyniku postępowania w sprawie oceny 2014, przeprowadzonego przez dyrektora, Parlament przyznał, że komentarze, które nie były oparte na możliwych do sprawdzenia dowodach merytorycznych, zostały usunięte. To działanie zaradcze organu powołującego polegające na poprawieniu odnośnych sprawozdań przez innego dyrektora tej samej DG potwierdza jednak, że dyrektor rzeczywiście mógł interweniować w sposób negatywny i tendencyjny w procesie oceny niektórych skarżących, w tym poprzez nawiązanie do wniosku o udzielenie wsparcia w trakcie rozmów dotyczących postępowania w sprawie oceny 2014 i wskazanie, że zasięgnął opinii kierownika wydziału w przedmiocie oceny.
- 97 Co prawda poprzez skorygowanie odnośnych sprawozdań z oceny organ powołujący mógł przywrócić obiektywizm postępowania w sprawie oceny 2014. Jednakże w sytuacji, gdy wniosek o udzielenie wsparcia był w trakcie rozpatrywania, dowód ten wykazuje, że postępowanie w sprawie oceny 2014 było prowadzone niezgodnie z prawem, co uzasadnia nakazanie organowi powołującemu naprawienia krzywdy skarżących w tym zakresie.
- 98 Jednakże w zakresie, w jakim skarżący, w szczególności A, dążą do uzyskania zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną im przez „zniesławienia, ingerencje i raniące komentarze” dyrektora oraz jego „powtarzające się i systematyczne” zachowanie, należy stwierdzić, że to roszczenie odszkodowawcze nie może zostać uwzględnione.
- 99 Z jednej strony bowiem, nawet przy założeniu, że pragną uzyskać odszkodowanie za szkody wyrządzone im przez zachowania dyrektora, które uważają za sprzeczne z art. 12a regulaminu pracowniczego, muszą oni – tak jak w przypadku krzywdy, jaka miała zostać wyrządzona wskutek zachowania kierownika wydziału – wszcząć postępowanie przed sądem krajowym, w którym w razie potrzeby mogliby ubiegać się o wsparcie organu powołującego na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego (zob. podobnie wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 111–113). Z drugiej strony, w każdym razie opisane zachowania, w świetle dowodów przedstawionych na tym etapie postępowania przed Sądem, odzwierciedlają w istocie niezręczne zarządzanie sytuacją konfliktową w ramach wydziału (zob. w odniesieniu do przypadku złego zarządzania w tej samej dyrekcji administracyjnej wyroki: z dnia 17 września 2014 r.,

CQ/Parlament, F-12/13, EU:F:2014:214, pkt 128; z dnia 26 marca 2015 r., CW/Parlament, F-124/13, EU:F:2015:23, pkt 117, nieuchylony w tym zakresie przez wyrok z dnia 27 października 2016 r., CW/Parlament, T-309/15 P, niepublikowany, EU:T:2016:632).

- 100 Mając na względzie powyższe rozważania, należy stwierdzić, po pierwsze, że biorąc pod uwagę ciążący na nim na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego i art. 31 karty praw podstawowych obowiązek wspomaganie, organ powołujący zaniechał przyjęcia środków, które mogły skutecznie odseparować kierownika wydziału od skarżących oraz zapewnić przeprowadzenie bezstronnego postępowania w sprawie oceny 2014, a po drugie, że uchybienie to uzasadnia powstanie odpowiedzialności Parlamentu.

d) W przedmiocie roszczeń odszkodowawczych w zakresie, w jakim dotyczą one czasu trwania postępowania

- 101 Jeśli chodzi o twierdzenia dotyczące nierozsądnego czasu trwania dochodzenia administracyjnego, należy przypomnieć, że w zakresie, w jakim regulamin pracowniczy nie zawiera szczególnego przepisu dotyczącego terminu, w którym administracja powinna przeprowadzić dochodzenie administracyjne, w szczególności w zakresie mobbingu, organ powołujący jest w tej dziedzinie zobowiązany do przestrzegania zasady rozsądnego terminu. W tym względzie dana instytucja, organ lub jednostka organizacyjna Unii musi czuwać nad tym, by w ramach prowadzenia dochodzenia administracyjnego każdy akt był wydawany w rozsądnym terminie w stosunku do poprzedniego (zob. wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 101 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 102 W tym względzie oceny, czy czas trwania postępowania administracyjnego ma rozsądny charakter, czy też nie, należy dokonać na podstawie wagi sporu dla zainteresowanego, złożoności sprawy i zachowania obecnych stron (zob. analogicznie wyrok z dnia 10 czerwca 2016 r., HI/Komisja, F-133/15, EU:F:2016:127, pkt 109 i 113 oraz przytoczone tam orzecznictwo). W przypadku zarzutów dotyczących mobbingu, który jest zakazany na mocy art. 12a regulaminu pracowniczego, oceny tej należy dokonać z chwilą, gdy administracja zapoznała się w wystarczającym stopniu z okolicznościami i zachowaniami, które mogą stanowić naruszenia regulaminowych obowiązków danego urzędnika lub urzędników, pracownika lub pracowników, wobec których wysunięto oskarżenia (zob. podobnie wyrok z dnia 10 kwietnia 2019 r., AV/Komisja, T-303/18 RENV, niepublikowany, EU:T:2019:239, pkt 82 i przytoczone tam orzecznictwo).
- 103 Należy jeszcze uściślić, że administracji nie przysługuje szeroki zakres uznania przy definiowaniu tego, co stanowi rozsądny termin, tym bardziej w przypadkach podnoszonego mobbingu, w odniesieniu do których, po pierwsze, zgodnie z orzecznictwem (wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 101, 102) administracja ma obowiązek działać z całą wymaganą szybkością, w szczególności w celu doprowadzenia do końca dochodzenia administracyjnego, a po drugie, prawodawca Unii nie wyznaczył administracji stosującej regulamin pracowniczy właściwego terminu dla procedur rozpatrywania wniosków o udzielenie wsparcia i powiadomień dokonanych na podstawie odpowiednio art. 24 i art. 22a regulaminu pracowniczego w związku z art. 12a tego regulaminu pracowniczego.
- 104 W niniejszej sprawie należy zaznaczyć, że dochodzenie administracyjne zostało wszczęte dopiero prawie dwa miesiące po złożeniu wniosku o udzielenie wsparcia, mimo że organ powołujący nie kwestionował rzeczywistego charakteru dowodów uprawdopodobniających twierdzenia dotyczące mobbingu i molestowania seksualnego zawartych we wspomnianym wniosku. Następnie, podczas gdy przesłuchania osób wnioskujących o udzielenie wsparcia i kierownika wydziału rozpoczęły się od dnia 15 kwietnia 2014 r., z odpowiedzi Parlamentu na pytania zadane przez Sąd wynika, że sprawozdania z dochodzenia zostały sporządzone przez wyznaczone przez organ powołujący osoby je prowadzące dopiero w dniach 3 marca i 17 listopada 2015 r., podczas gdy w dniu 6 stycznia 2016 r. organ powołujący wniósł do komisji dyscyplinarnej sprawę kierownika wydziału.

- 105 Tak więc rozpatrzenie wniosku o udzielenie wsparcia zajęło organowi powołującemu prawie dwa lata, co w przypadku dotyczącym niemalże całego wydziału jest okresem nieracjonalnie długim.
- 106 W tym względzie Parlament nie może zasłaniać się faktem, że dochodzenie administracyjne obejmowało dużą liczbę osób, skoro wszystkie te osoby były zatrudnione w tym samym wydziale i z tego tytułu były dostępne (zob. a contrario, jeśli chodzi o przesłuchanie świadków przebywających w kilku państwach członkowskich, a nawet w państwie trzecim, co uzasadnia dłuższe postępowanie, wyrok z dnia 10 czerwca 2016 r., HI/Komisja, F-133/15, EU:F:2016:127, pkt 115), tym bardziej, że oczekiwały one na doprowadzenie dochodzenia administracyjnego do końca. Podobnie konieczność ochrony przez organ powołujący praw do obrony osoby, wobec której wysuwa się oskarżenia we wniosku o udzielenie wsparcia, nie może uzasadniać takiego czasu trwania, ponieważ prawa te są wyraźnie wymienione zarówno w art. 41 i 48 karty praw podstawowych, jak i w szczególności w art. 86 regulaminu pracowniczego oraz w załączniku IX do tego regulaminu.
- 107 Jak podkreślają skarżący, nieprzestrzeganie rozsądnego terminu jest w niniejszej sprawie tym bardziej szkodliwe, że naraziło ono zarówno skarżących, jak i kierownika wydziału na nieprzyjemną sytuację w długim okresie. Tymczasem art. 24 regulaminu pracowniczego wymaga, aby organ powołujący działał jak najszybciej przy prowadzeniu dochodzenia administracyjnego, ponieważ, z jednej strony, ewentualne uznanie po przeprowadzeniu dochodzenia administracyjnego przez organ powołujący istnienia mobbingu samo w sobie może mieć dobroczynny wpływ na proces terapeutyczny i powrót do zdrowia ofiar, a ponadto może być wykorzystywane przez nie do celów ewentualnego postępowania przed sądem krajowym, a z drugiej – doprowadzenie do końca dochodzenia administracyjnego może z kolei pozwolić na podważenie twierdzeń wysuwanych przez osobę potencjalnie pokrzywdzoną, umożliwiając wówczas naprawienie szkód, które takie oskarżenie – gdyby okazało się bezzasadne – mogło wyrządzić osobie niesłusznie wskazanej w czasie dochodzenia jako domniemany sprawca mobbingu (wyroki: z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 59; z dnia 6 października 2015 r., CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, pkt 95, 123, 124).
- 108 Ponadto należy uznać, że organ powołujący uchybił ciążącemu na nim w ramach obowiązku wspomaganie (wyroki: z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 47; z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 98) obowiązkowi poinformowania skarżących we właściwym czasie o nadaniu biegu ich wnioskowi o udzielenie wsparcia. O ile bowiem kierownik wydziału został poinformowany w dniu 19 marca 2014 r. o wszczęciu dochodzenia administracyjnego, o tyle skarżący zostali powiadomieni dopiero prawie miesiąc później. Podobnie skarżący nie zostali, jak się wydaje, oficjalnie poinformowani ani o dacie wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko kierownikowi wydziału, ani o charakterze i wadze kary, która została na niego nałożona, mimo że informacje te powinny być zostać im przekazane, ponieważ wchodzi one w zakres rozpatrywania wniosku o udzielenie wsparcia.
- 109 Podobnie skarżący nie otrzymali, w stosownym przypadku w wersji jawnej, kopii sprawozdań sporządzonych po zakończeniu dochodzenia administracyjnego, mimo że przekazanie to było konieczne w świetle zasady dobrej administracji i obowiązku wspomaganie, które oznaczają, że organ powołujący informuje zainteresowane osoby o wyniku ich wniosku o udzielenie wsparcia, tym bardziej w przypadku takim jak w niniejszej sprawie, w którym uznanie przez organ powołujący istnienia mobbingu w sprawozdaniu sporządzonym po zakończeniu dochodzenia administracyjnego może mieć samo w sobie korzystny wpływ na proces terapeutyczny ofiar i może być ponadto wykorzystywane do celów ewentualnego krajowego postępowania sądowego (wyroki: z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 59; z dnia 6 października 2015 r., CH/Parlament, F-132/14, EU:F:2015:115, pkt 95, 123 i 124).
- 110 Mimo to skarżący nie mogą zarzucać organowi powołującemu, że nie przeprowadził postępowania dyscyplinarnego wszczętego przeciwko kierownikowi wydziału z wystarczającą szybkością. Procedura ta podlega bowiem zasadom, które są dla niej właściwe, a w szczególności terminom ściśle określonym w załączniku IX do regulaminu pracowniczego w odniesieniu do każdego z etapów, które obejmuje

wspomniane postępowanie dyscyplinarne i które w każdym razie nie zostały naruszone. W niniejszym przypadku bowiem postępowanie to, wszczęte w dniu 6 stycznia 2016 r. przez wniesienie skargi do komisji dyscyplinarnej, trwało nieco ponad rok do czasu przyjęcia w dniu 27 lutego 2017 r. ostatecznej decyzji organu powołującego, o której mowa w art. 22 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, co nie stanowi jak się wydaje terminu nierozsądnego w świetle złożoności rozpatrywanego przypadku.

- 111 Z całości powyższych rozważań wynika, że wyłącznie przy rozpatrywaniu wniosku o udzielenie wsparcia organ powołujący naruszył zarówno art. 24 regulaminu pracowniczego, jak i zasadę rozsądnego terminu, co uzasadnia powstanie odpowiedzialności pozaumownej Parlamentu względem skarżących.

2. W przedmiocie szkody i związku przyczynowego

- 112 W świetle wszystkich okoliczności danego przypadku Sąd uważa, że skarżący rzeczywiście doznali krzywdy wyrządzonej sposobem, w jaki organ powołujący rozpatrzył ich wniosek o udzielenie wsparcia zarówno z punktu widzenia art. 24 regulaminu pracowniczego, jak i zasady rozsądnego terminu oraz sposobem, w jaki w kontekście rozpatrywania wniosku o udzielenie wsparcia przeprowadził on postępowanie w sprawie oceny 2014.
- 113 Jednakże, co się tyczy szkody podnoszonej w związku z dymisją jednego z urzędników wydziału, która miała być wynikiem jego rozgoryczenia ze względu na długotrwałość postępowania administracyjnego, należy stwierdzić, po pierwsze, że wspomniany urzędnik nie jest skarżącym w niniejszej sprawie, a po drugie, że wprawdzie powołał się on w swoim piśmie w sprawie dymisji na powody podniesione we wniosku o udzielenie wsparcia, ale następnie wskazał, że rezygnuje po to, aby podjąć zatrudnienie w państwie członkowskim swojego pochodzenia, co pozwoliło mu na dołączenie do jego małżonki, która była w zagrożonej ciąży, co wymagało na przyszłość jego stałej obecności przy niej.
- 114 W odniesieniu do ustalenia, w jakiej wysokości skarżący mogą domagać się naprawienia krzywdy, to w przeciwieństwie do tego, co twierdzą, Sąd nie może pominąć faktu, podkreślanego przez Parlament, że instytucja ta zgodziła się pokryć nie tylko koszty sądowe poniesione w związku z poprzednią skargą do Sądu, w wyniku której wydano postanowienie z dnia 17 lipca 2017 r., DQ i in./Parlament (T-38/17, niepublikowane, EU:T:2017:557), lecz również i przede wszystkim, po pierwsze, koszty zastępstwa skarżących w ramach skargi, którą wnieśli przeciwko Parlamentowi do sądu belgijskiego, a po drugie, całość świadczeń pełnomocnika skarżących w ramach procedury rozpatrywania wniosku o udzielenie wsparcia.
- 115 Jeśli chodzi bowiem o koszty zastępstwa przed sądem belgijskim, to nie wchodzi one w zakres obowiązku wspomagania na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego, ponieważ skarżący nie pozwalają kierownika wydziału, lecz Parlament. Co do kosztów związanych z wnioskiem o udzielenie wsparcia należy przypomnieć, że w braku przymusu adwokackiego w ramach postępowania poprzedzającego wniesienie skargi koszty te nie mogą co do zasady zostać uznane za koszty podlegające zwrotowi, ani być dochodzone w ramach niniejszej skargi odszkodowawczej (zob. podobnie wyrok z dnia 10 grudnia 2008 r., Nardone/Komisja, T-57/99, EU:T:2008:555, pkt 139 i 140).
- 116 Mając na uwadze dbałość, jaka cechowała działanie finansowe ex gratia Parlamentu, Sąd, uwzględniając wszystkie przedstawione przez skarżących okoliczności, które można uznać za możliwe do przypisania organowi powołującemu działania niezgodne z prawem, wyrządzające im krzywdę, uważa, po pierwsze, że dokonał słusznej oceny tej krzywdy, ustalając ją ex æquo et bono na łączną kwotę 36 000 EUR, do podziału pomiędzy wszystkich skarżących, a po drugie, że należy oddalić roszczenia odszkodowawcze w pozostałym zakresie.

C. W przedmiocie żądań dotyczących zasądzenia od Parlamentu zapłaty odsetek za zwłokę i odsetek wyrównawczych

- 117 Skarżący wnoszą również o nakazanie Parlamentowi „zapłaty należnych odsetek wyrównawczych i odsetek za opóźnienie”.
- 118 W braku uwag Parlamentu dotyczących w szczególności tego żądania należy uwzględnić wnioski skarżących, stwierdzając, że kwota 36 000 EUR powinna zostać powiększona o odsetki według stopy Europejskiego Banku Centralnego (EBC) dla głównych operacji refinansujących, powiększonej o trzy i pół punktu procentowego, a w braku dokładnej informacji o dacie, od której takie odsetki powinny być naliczane, przyjąć w tym względzie datę złożenia wniosku o odszkodowanie.

IV. W przedmiocie kosztów

- 119 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Co więcej, zgodnie z art. 134 § 3 tego regulaminu postępowania w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań każdej ze stron, każda z nich pokrywa własne koszty, chyba że Trybunał z uwagi na okoliczności sprawy uzna za uzasadnione, by jedna ze stron pokryła, oprócz własnych kosztów, część kosztów poniesionych przez stronę przeciwną.
- 120 W niniejszej sprawie skarżący i Parlament częściowo przegrali sprawę w zakresie jednego lub kilku z ich żądań. Jednakże biorąc pod uwagę okoliczności niniejszej sprawy, wydaje się uzasadnione, aby Parlament pokrył, poza własnymi kosztami, połowę kosztów poniesionych przez skarżących, przy czym należy podkreślić, że do celów zapłaty tych kosztów Parlament będzie mógł uwzględnić fakt, że działania pełnomocnika w celu wniesienia niniejszej skargi były znacznie ułatwione przez działania, które były konieczne do celów procedury rozpatrywania wniosku o udzielenie wsparcia, a także wniesienia skarg w sprawach F-49/14 i T-38/17, których koszty finansowe zostały już poniesione przez tę instytucję.

Z powyższych względów

SĄD (pierwsza izba)

orzeka, co następuje:

- 1) Parlament Europejski zapłaci DQ i innym skarżącym, których nazwiska wymienione zostały w załączniku, z tytułu wyrządzonej im krzywdy całkowitą kwotę 36 000 EUR, która powinna zostać podzielona między nich, powiększoną o odsetki od dnia 13 grudnia 2017 r. według stopy Europejskiego Banku Centralnego (EBC) dla głównych operacji refinansujących, powiększonej o trzy i pół punktu procentowego, do dnia zapłaty przez Parlament kwoty 36 000 EUR.**
- 2) W pozostałym zakresie skarga zostaje oddalona.**
- 3) Parlament pokrywa swoje własne koszty oraz połowę kosztów poniesionych przez DQ i innych skarżących, których nazwiska zostały wymienione w załączniku.**
- 4) DQ i inni skarżący, których nazwiska zostały wymienione w załączniku, pokrywają połowę ich własnych kosztów.**

Valančius

Nihoul

Svenningsen

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 3 października 2019 r.

Podpisy