Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (piąta izba)

20 września 2019 r.*

Służba publiczna – Urzędnicy – Postępowanie dyscyplinarne – Mobbing – Kara dyscyplinarna – Obniżenie zaszeregowania o jedną grupę i odebranie wszystkich punktów awansu – Oddalenie wniosku skarżącej o udzielenie wsparcia – Szczegółowe zasady dochodzenia administracyjnego – Wymóg bezstronności – Prawo do bycia wysłuchanym – Nieprawidłowość proceduralna – Skutki nieprawidłowości proceduralnej

W sprawie T-47/18,

UZ, urzędniczka Parlamentu Europejskiego, reprezentowana przez adwokat J.N. Louis,

strona skarżąca,

przeciwko

Parlamentowi Europejskiemu, reprezentowanemu początkowo przez V. Montebello-Demogeot i Í. Ní Riagáin Düro, a następnie przez V. Montebello-Demogeot i I. Lázaro Betancor, działające w charakterze pełnomocników,

strona pozwana,

mającej za przedmiot skargę na podstawie art. 270 TFUE, zmierzającą, po pierwsze, do stwierdzenia nieważności decyzji Parlamentu Europejskiego z dnia 27 lutego 2017 r. o wymierzeniu skarżącej kary dyscyplinarnej w postaci obniżenia zaszeregowania z grupy AD 13 stopień 3 do grupy AD 12 stopień 3 oraz odebrania wszystkich punktów za osiągnięcia zdobytych w grupie zaszeregowania AD 13, a po drugie, do stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej wniosek skarżącej o udzielenie wsparcia,

SĄD (piąta izba),

w składzie: D. Gratsias, prezes, I. Labucka i I. Ulloa Rubio (sprawozdawca), sędziowie,

sekretarz: M. Marescaux, administrator,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 9 kwietnia 2019 r.,

wydaje niniejszy

* Język postępowania: francuski.

Wyrok

Okoliczności powstania sporu

1 Skarżąca, UZ, zajmowała stanowisko kierownika wydziału w Parlamencie Europejskim od dnia 1 stycznia 2009 r., w ostatnim czasie w grupie zaszeregowania AD 13 stopień 3.

2 W dniu 24 stycznia 2014 r. czternastu z piętnastu członków jej wydziału (zwanych dalej „skarżącymi się") skierowało do sekretarza generalnego Parlamentu wniosek o udzielenie wsparcia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym"), wskazując na mobbing ze strony skarżącej.

3 W związku z tym wnioskiem, pismem z dnia 17 lutego 2014 r. dyrektor generalny Dyrekcji Generalnej ds. Personelu (zwanej dalej „DG PERS") poinformował skarżących się, że zostały zarządzone środki tymczasowe. Chodziło w szczególności o powierzenie zarządzania personelem tego wydziału innej osobie oraz o wszczęcie dochodzenia administracyjnego.

4 Pismem z dnia 19 marca 2014 r. sekretarz generalny Parlamentu poinformował skarżącą o wszczęciu dochodzenia administracyjnego.

5 Skarżąca została wysłuchana w dniu 20 listopada 2014 r. przez dyrektora generalnego DG PERS.

6 Dwie osoby prowadzące dochodzenie, gdyż pierwsza z nich została zastąpiona z powodu przejścia na emeryturę, sporządziły dwa sprawozdania z dnia 3 marca i z dnia 17 listopada 2015 r. Na podstawie tych sprawozdań skarżąca została wysłuchana przez dyrektora generalnego DG PERS, odpowiednio w dniu 17 czerwca i w dniu 2 grudnia 2015 r.

7 Pismem z dnia 6 stycznia 2016 r. skarżąca została poinformowana przez sekretarza generalnego Parlamentu o skierowaniu sprawy do komisji dyscyplinarnej z powodu uchybienia obowiązkom wynikającym z regulaminu pracowniczego.

8 Skarżąca została wysłuchana przez komisję dyscyplinarną w dniach 17 lutego, 9 marca, 8 kwietnia i 26 maja 2016 r.

9 W dniu 25 lutego 2016 r. skarżąca przesłała pismo do dyrektora generalnego DG PERS, na które udzielił odpowiedzi pismem z dnia 1 marca 2016 r.

10 W dniu 25 lipca 2016 r. komisja dyscyplinarna przyjęła jednogłośnie swoją opinię, której wnioski brzmią następująco:

„28. W świetle powyższych rozważań komisja dyscyplinarna proponuje organowi powołującemu ukaranie wszystkich naruszeń popełnionych przez [UZ] poprzez nałożenie ogólnej sankcji polegającej na obniżeniu zaszeregowania o jedną grupę w ramach tej samej grupy funkcyjnej.

29. W związku z poważnymi uchybieniami [UZ] w zarządzaniu personelem oraz uwzględniając obowiązek starannego działania instytucji wobec [UZ] i innych osób, które mogły doznać uszczerbku w wyniku jej działań, komisja dyscyplinarna uważa, że organ powołujący, w miarę możliwości, jakie mu daje regulamin pracowniczy, powinien w każdym razie poważnie rozważyć przeniesienie jej na inny rodzaj stanowiska w sekretariacie generalnym, zgodnie z jej wnioskiem, w innej [dyrekcji generalnej]"

11 Pismem z dnia 7 września 2016 r. komisja dyscyplinarna przekazała skarżącej swoją opinię.

12 Decyzją z dnia 20 września 2016 r. sekretarz generalny Parlamentu upoważnił dyrektora generalnego DG PERS do reprezentowania go podczas wysłuchania skarżącej, o którym mowa w art. 22 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, oraz zobowiązał go do przekazania mu ewentualnych uwag skarżącej odnośnie do opinii wydanej przez komisję dyscyplinarną i przekazanej w dniu 7 września 2016 r.

13 Wiadomością elektroniczną z dnia 4 października 2016 r. dyrektor generalny DG PERS zaprosił skarżącą do wzięcia udziału w wysłuchaniu w dniu 20 października 2016 r., zgodnie z art. 22 ust. 1 regulaminu pracowniczego, aby mogła przedstawić swoje uwagi w przedmiocie opinii komisji dyscyplinarnej.

14 Skarżąca potwierdziła otrzymanie tego zaproszenia w dniu 6 października 2016 r. i w piśmie z dnia 11 listopada 2016 r. przesłała swoje uwagi do dyrektora generalnego DG PERS.

15 W dniu 14 listopada 2016 r. skarżąca została wysłuchana przez dyrektora generalnego DG PERS. W trakcie tego wysłuchania skarżąca przedstawiła notatkę i zwróciła się o wsparcie od Parlamentu ze względu na groźby kierowane do niej przez członków jej wydziału.

16 Pismem z dnia 30 listopada 2016 r. dyrektor generalny DG PERS zaproponował tymczasowe przeniesienie skarżącej do innego wydziału.

17 Wiadomością elektroniczną z dnia 9 stycznia 2017 r. skarżąca zaakceptowała to przeniesienie.

18 Decyzją z dnia 27 lutego 2017 r. sekretarz generalny Parlamentu postanowił wymierzyć skarżącej karę dyscyplinarną w postaci obniżenia zaszeregowania z grupy AD 13 stopień 3 do grupy AD 12 stopień 3 w tej samej grupie funkcyjnej wraz z odebraniem wszystkich punktów za osiągnięcia zdobytych w dawnej grupie zaszeregowania AD 13 (decyzja zwana dalej „decyzją o obniżeniu zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia").

19 Pismem z dnia 2 marca 2017 r. sekretarz generalny Parlamentu poinformował skarżącą o decyzji o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia oraz zaproponował jej przeniesienie na stanowisko administratora w innym wydziale.

20 W piśmie z dnia 3 kwietnia 2017 r. skarżąca przesłała sekretarzowi generalnemu Parlamentu uwagi dotyczące propozycji przeniesienia jej do innego wydziału.

21 Pismem z dnia 9 maja 2017 r. sekretarz generalny Parlamentu potwierdził otrzymanie uwag skarżącej i zawiadomił ją o decyzji o przeniesieniu do innego wydziału na stanowisko „dyrektora administracyjnego".

22 Pismem z dnia 6 czerwca 2017 r. skarżąca wniosła do organu powołującego Parlamentu zażalenie na decyzję o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia.

23 Pismem z dnia 14 czerwca 2017 r. skarżąca wniosła do sekretarza generalnego Parlamentu zażalenie na decyzję w sposób dorozumiany oddalającą jej wniosek o udzielenie wsparcia.

24 Pismem z dnia 20 lipca 2017 r. dyrektor generalny DG PERS oddalił wniosek skarżącej o udzielenie wsparcia.

25 Pismem z dnia 6 października 2017 r. przewodniczący Parlamentu oddalił zażalenia skarżącej zawarte w pismach z dnia 6 i 14 czerwca 2017 r.

26 W piśmie z dnia 17 listopada 2017 r. skarżąca zapytała sekretarza generalnego Parlamentu, czy administracja ustaliła wolne stanowisko pracy odpowiadające jej wykształceniu, doświadczeniu zawodowemu, kompetencjom i oczekiwaniom.

27 Pismem z dnia 18 stycznia 2018 r. sekretarz generalny Parlamentu odpowiedział, że zatrudnienie skarżącej na stanowisku „dyrektora administracyjnego" w innym wydziale należy uważać za stałe.

Przebieg postępowania i żądania stron

28 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 29 stycznia 2018 r. skarżąca wniosła niniejszą skargę. Pismem złożonym w sekretariacie Sądu tego samego dnia, uzupełnionym pismem z dnia 5 lutego 2018 r., skarżąca złożyła na podstawie art. 66 regulaminu postępowania przed Sądem wniosek o utajnienie tożsamości, który został uwzględniony przez Sąd decyzją z dnia 4 kwietnia 2018 r. W dniu 23 kwietnia 2018 r. Parlament przedłożył odpowiedź na skargę.

29 W dniu 6 sierpnia 2018 r. skarżąca złożyła replikę, a Parlament złożył duplikę w dniu 4 października 2018 r.

30 W piśmie wraz z uzasadnieniem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 18 października 2018 r. skarżąca zwróciła się o wysłuchanie jej na rozprawie zgodnie z art. 106 regulaminu postępowania.

31 Na podstawie sprawozdania sędziego sprawozdawcy Sąd (piąta izba) postanowił otworzyć ustny etap postępowania i w ramach środków organizacji postępowania przewidzianych w art. 91 regulaminu postępowania wezwał strony do udzielenia odpowiedzi na kilka pytań, a Parlament do przedstawienia szeregu dokumentów.

32 W dniu 18 marca 2019 r. skarżąca i Parlament udzielili odpowiedzi na te pytania, a Parlament przedłożył żądane dokumenty.

33 Na rozprawie, która odbyła się w dniu 9 kwietnia 2019 r., wysłuchane zostały wystąpienia stron i ich odpowiedzi na pytania Sądu.

34 W ramach nowych środków organizacji postępowania przyjętych na rozprawie Sąd wezwał Parlament do udzielenia pisemnej odpowiedzi na inne pytania oraz do przedłożenia innych dokumentów. Parlament udzielił odpowiedzi na te pytania oraz przedłożył wspomniane dokumenty w dniu 16 kwietnia 2019 r., natomiast skarżąca przedstawiła swoje uwagi w dniu 6 maja 2019 r.

35 Skarżąca wnosi do Sądu o:

– stwierdzenie nieważności decyzji o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia;

– stwierdzenie nieważności decyzji o oddaleniu jej wniosku o udzielenie wsparcia;

– obciążenie Parlamentu kosztami postępowania.

36 Parlament wnosi do Sądu o:

– oddalenie skargi;

– obciążenie skarżącej kosztami postępowania.

Co do prawa

W przedmiocie decyzji o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia

37 Skarżąca podnosi zasadniczo dwa zarzuty na poparcie swojej skargi skierowanej przeciwko decyzji o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia. Zarzut pierwszy dotyczy nieprawidłowości dochodzenia administracyjnego, zarzut drugi dotyczy nieprawidłowości prac komisji dyscyplinarnej i braku wysłuchania skarżącej przez właściwy organ po ich zakończeniu.

W przedmiocie nieprawidłowości dochodzenia administracyjnego

38 Należy przypomnieć, że prawo Unii Europejskiej wymaga, aby postępowanie administracyjne toczyło się z poszanowaniem gwarancji zapewnianych przez zasadę dobrej administracji, wyrażoną w art. 41 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej. Wśród tych gwarancji znajduje się obowiązek zbadania przez właściwą instytucję, przy zachowaniu staranności i bezstronności, wszystkich istotnych kwestii rozpatrywanego przypadku. Prawo każdej osoby do bezstronnego rozpatrzenia swojej sprawy obejmuje z jednej strony subiektywną bezstronność, rozumianą w ten sposób, że żaden pracownik danej instytucji zajmującej się tą sprawą nie może w jakikolwiek sposób okazywać stronniczości lub osobistych uprzedzeń, a z drugiej strony obiektywną bezstronność, rozumianą w ten sposób, że po stronie instytucji muszą istnieć dostateczne gwarancje, by wykluczyć w tym względzie wszelkie uzasadnione wątpliwości (zob. wyrok z dnia 11 lipca 2013 r., Ziegler/Komisja, C-439/11 P, EU:C:2013:513, pkt 155 i przytoczone tam orzecznictwo).

39 To właśnie w świetle powyższych uwag należy zbadać argumentację skarżącej dotyczącą zasadniczo, po pierwsze, braku jej wysłuchania przez właściwy organ, po drugie, wielości osób prowadzących dochodzenie w toku postępowania administracyjnego, po trzecie, braku bezstronności osób prowadzących dochodzenie, po czwarte, nieuwzględnienia zachowania osób skarżących się i, po piąte, nieuwzględnienia korzystnych dla niej zeznań świadków.

40 W odniesieniu do pierwszego argumentu, że skarżąca nie została wysłuchana przez właściwy organ powołujący, należy wskazać, iż podczas rozprawy skarżąca wskazała, że nie podtrzymuje tego twierdzenia, co zostało odnotowane w protokole z rozprawy.

41 W odniesieniu do drugiego argumentu dotyczącego wielości osób prowadzących dochodzenie w toku dochodzenia administracyjnego, z wyjaśnień przedstawionych przez Parlament wynika, że wspomniane dochodzenie składało się z dwóch części. Dwóch prowadzących dochodzenie zostało powołanych w ramach części „dyscyplinarnej", która dotyczyła poszczególnych uchybień przez skarżącą obowiązkom nałożonym w regulaminie pracowniczym z wyjątkiem mobbingu, natomiast trzeci prowadzący dochodzenie został powołany w ramach części dotyczącej mobbingu.

42 Przypomnieć należy, że przesłuchanie przeprowadzone na etapie dochodzenia administracyjnego na wniosek organu powołującego ma na celu umożliwienie zbadania przez ten organ, czy należy zwrócić się do komisji dyscyplinarnej na podstawie art. 12 załącznika IX do regulaminu pracowniczego i, w takim przypadku, sporządzić sprawozdanie wskazujące zarzucane zachowania oraz, w razie potrzeby, okoliczności ich zaistnienia (zob. analogicznie wyrok z dnia 19 marca 1998 r., Tzoanos/Komisja, T-74/96, EU:T:1998:58, pkt 340).

43 W tym względzie, jak wynika z orzecznictwa, organ prowadzący dochodzenie administracyjne dysponuje znacznym zakresem uznania w prowadzeniu tego dochodzenia (wyroki: z dnia 11 lipca 2013 r., Tzirani/Komisja, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 124; z dnia 18 września 2014 r., CV/CESE, F-54/13, EU:F:2014:216, pkt 43; zob. również podobnie wyrok z dnia 16 maja 2012 r., Skareby/Komisja, F-42/10, EU:F:2012:64, pkt 38).

44 W związku z tym, ponieważ skarżąca nie wykazała, w jaki sposób obecność w trakcie dochodzenia administracyjnego kilku osób je prowadzących stanowiła naruszenie jej praw, należy odrzucić ten drugi argument.

45 W odniesieniu do trzeciego argumentu, dotyczącego braku bezstronności prowadzących dochodzenie, skarżąca podkreśla w szczególności, po pierwsze, że jeden z dwóch prowadzących dochodzenie w zakresie części „dyscyplinarnej" przed wszczęciem jakiegokolwiek postępowania wobec niej występował jako doradca jednej z osób skarżących się. A zatem ów prowadzący dochodzenie nie dysponuje już niezależnością i bezstronnością konieczną do udziału w dochodzeniu administracyjnym. Z powyższego wynika, że prawo skarżącej do obrony zostało naruszone. Po drugie, zdaniem skarżącej, prowadzący dochodzenie w zakresie „mobbingu" przekazał niedokładną informację, oświadczając jednemu ze skarżących się w ramach jego przesłuchania, że właśnie otrzymał informację o przedmiotowej sprawie, podczas gdy konsultacje z nim były prowadzone od wniosku o udzielenie wsparcia osobom skarżącym się. Nie powinien on był w ogóle przyjmować roli prowadzącego dochodzenie w sprawie oskarżenia o mobbing, ponieważ na jego opinie mogły z pewnością wpłynąć zeznania zebrane podczas dochodzenia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego.

46 W odniesieniu do jednego z dwóch prowadzących dochodzenie w zakresie części „dyscyplinarnej" Parlament twierdzi, że sekretarz generalny poinformował już skarżącą, iż przedmiotem tego spotkania są głównie szczegółowe zasady dotyczące wniosku o urlop rodzicielski i że w chwili, w której miała miejsce ta rozmowa, pracownik DG PERS, którego spotkał wspomniany skarżący się, nie wiedział jeszcze, że zostanie wyznaczony na prowadzącego dochodzenie. Ponadto nie została przekazana żadna informacja dotycząca niniejszej sprawy. W odniesieniu do prowadzącego dochodzenie w zakresie mobbingu Parlament wyjaśnił podczas rozprawy, że ów prowadzący dochodzenie jest przewodniczącym komitetu doradczego ds. mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy i że właśnie z tego tytułu posiadał wiedzę o niniejszej sprawie, nie stwierdza się zatem konfliktu interesów w tym względzie.

47 Jeśli chodzi o brak bezstronności jednego z prowadzących dochodzenie w zakresie części „dyscyplinarnej", z odpowiedzi skarżącej na środek organizacji postępowania wynika, że podczas jej wysłuchania w dniu 26 maja 2016 r. jeden ze skarżących się poinformował, iż spotkał wspomnianego prowadzącego dochodzenie przed wszczęciem dochodzenia administracyjnego dotyczącego skarżącej. Zgodnie z zeznaniami tego skarżącego się udał się on do Luksemburga (Luksemburg) w celu uzyskania informacji dotyczących ewentualnie wszczętego wobec niego dochodzenia przez Europejski Urząd ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF), ponieważ współpracownicy wyjaśnili mu, że mąż skarżącej, za jej namową, „z zemsty" doniósł na niego do tej instytucji w sprawie rzekomych nieprawidłowości związanych z urlopem rodzicielskim, „ponieważ ten współpracownik sabotował jej pracę".

48 Parlament nie zaprzecza, że przed wszczęciem dochodzenia administracyjnego miało miejsce spotkanie jednego ze skarżących się z przyszłym prowadzącym dochodzenie, jednak twierdzi, po pierwsze, że podczas tego spotkania nie została przekazana przez niego żadna informacja dotycząca przedmiotowej sprawy oraz, po drugie, że pracownik DG PERS nie mógł wiedzieć, że zostanie powołany na prowadzącego dochodzenie.

49 W odniesieniu do pierwszego argumentu Parlamentu, należy zauważyć, że zgodnie z odpowiedzią udzieloną przez tę instytucję w ramach środków organizacji postępowania, nie istnieje żaden zapis treści wspomnianej rozmowy pomiędzy jednym ze skarżących się i pracownikiem DG PERS.

50 W każdym razie, w odniesieniu do drugiego argumentu Parlamentu, jak zostało przypomniane, obiektywna bezstronność zakłada, że instytucja zapewnia dostateczne gwarancje, by wykluczyć wszelkie uzasadnione wątpliwości (zob. pkt 38 powyżej).

51 W niniejszym przypadku z zeznań jednego ze skarżących się wynika (zob. pkt 47 powyżej), że pracownik DG PERS spotkał go przed wszczęciem dochodzenia i że podczas tego spotkania poinformował wyżej wymienionego pracownika, wyznaczonego następnie na prowadzącego dochodzenie, iż skarżąca, a konkretnie jej mąż, „z zemsty" zawiadomił OLAF o rzekomych nieprawidłowościach.

52 Należy stwierdzić, że takie zeznanie może wywołać u skarżącej uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności prowadzącego dochodzenie, na którego mógł wpłynąć szczególnie złośliwy charakter jej rzekomego zachowania, takiego jak zostało mu przekazane.

53 Ponadto należy wskazać, że skarżąca zakwestionowała ten brak bezstronności w swojej notatce przekazanej Parlamentowi podczas jej wysłuchania w dniu 14 listopada 2016 r. (zob. pkt 15 powyżej).

54 W tym względzie należy podnieść, że nic nie wskazuje na to, by Parlament miał trudności w wyborze pośród swoich pracowników jednej osoby, która nie znała wcześniej okoliczności niniejszej sprawy, a tym samym niebudzącej żadnej uzasadnionej wątpliwości w odniesieniu do skarżącej.

55 Należy zatem stwierdzić, że Parlament nie powinien był powoływać prowadzącego dochodzenie, który spotkał jednego ze skarżących się przed wszczęciem dochodzenia administracyjnego.

56 Takiego stwierdzenia nie może podważać przekazana przez Parlament podczas rozprawy informacja, że OLAF nie wszczął dochodzenia w tym zakresie.

57 Odnośnie do zarzucanego braku bezstronności prowadzącego dochodzenie w zakresie mobbingu, z wyjaśnień przedstawionych na rozprawie przez Parlament wynika, że zanim został on wyznaczony na prowadzącego dochodzenie w części dotyczącej mobbingu w ramach dochodzenia administracyjnego na podstawie art. 86 ust. 2 regulaminu pracowniczego, był on przewodniczącym komitetu doradczego ds. mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy, który w następstwie wniosku skarżących się o udzielenie wsparcia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego postulował, aby zarządzanie wydziałem kierowanym przez skarżącą zostało powierzone innej osobie.

58 Mając na względzie wniosek komitetu doradczego ds. mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy należy zatem stwierdzić, że kiedy został wyznaczony na prowadzącego dochodzenie w części dotyczącej mobbingu, mógł on już mieć negatywną opinię o skarżącej. Okoliczność ta również może podważyć obiektywną bezstronność prowadzących dochodzenie.

59 Dlatego należy stwierdzić, że zarówno wyznaczając jako prowadzącego dochodzenie w ramach dochodzenia administracyjnego pracownika DG PERS, który już spotkał jednego ze skarżących się, jak i wyznaczając jako drugiego prowadzącego dochodzenie przewodniczącego komitetu doradczego ds. mobbingu i zapobiegania mu w miejscu pracy, który zdecydował o przeniesieniu skarżącej, Parlament nie zapewnił dostatecznych gwarancji, by wykluczyć wszelkie uzasadnione wątpliwości zgodnie z orzecznictwem przypomnianym w pkt 38 powyżej.

60 Jednakże zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, aby uchybienie proceduralne mogło być podstawą stwierdzenia nieważności danego aktu, konieczne jest, aby w braku takiego uchybienia postępowanie mogło zakończyć się innym wynikiem (zob. wyrok z dnia 14 lutego 2017 r., Kerstens/Komisja, T-270/16 P, niepublikowany, EU:T:2017:74, pkt 74 i przytoczone tam orzecznictwo).

61 W ramach tego badania orzeczono, że należy wziąć pod uwagę całość okoliczności sprawy, a w szczególności charakter zarzutów i rozmiary popełnionych nieprawidłowości proceduralnych, w stosunku do gwarancji, które mogły przysługiwać pracownikowi (zob. wyrok z dnia 15 kwietnia 2015 r., Pipiliagkas/Komisja, F-96/13, EU:F:2015:29, pkt 65 i przytoczone tam orzecznictwo).

62 Tymczasem postępowanie dyscyplinarne określone w załączniku IX do regulaminu pracowniczego podzielono na dwa odrębne etapy. Pierwszy etap stanowi przeprowadzenie bezstronnego dochodzenia administracyjnego (zob. pkt 38 powyżej), wszczętego na mocy decyzji organu powołującego, a następnie sporządzenie sprawozdania z dochodzenia i zamknięcie go – po wysłuchaniu zainteresowanego co do zarzucanych mu czynów – wnioskami wywiedzionymi ze wspomnianego sprawozdania. Drugi etap stanowi właściwe postępowanie dyscyplinarne wszczęte przez organ powołujący na podstawie wspomnianego sprawozdania z dochodzenia, które polega albo na wszczęciu postępowania dyscyplinarnego bez konsultacji z komisją dyscyplinarną, albo na skierowaniu sprawy do wspomnianej komisji na podstawie sprawozdania sporządzonego przez organ powołujący – przy uwzględnieniu wniosków z dochodzenia i uwag przedstawionych przez daną osobę w odniesieniu do tego dochodzenia.

63 Z powyższego wynika, że przeprowadzenie dochodzenia administracyjnego warunkuje wykonanie przez organ powołujący uprawnień dyskrecjonalnych w odniesieniu do konsekwencji, jakie należy wywieść z tego dochodzenia, i że te konsekwencje mogą, in fine, polegać na wymierzeniu sankcji dyscyplinarnej. To bowiem na podstawie tego dochodzenia oraz wysłuchania danego pracownika organ powołujący ocenia, po pierwsze, czy należy wszcząć postępowanie dyscyplinarne, po drugie, czy postępowanie to powinno w danym wypadku polegać na wniesieniu sprawy do komisji dyscyplinarnej, a po trzecie – gdy organ powołujący wszczyna postępowanie przed komisją dyscyplinarną – ocenia rozpatrywane przez wspomnianą komisję fakty.

64 A zatem ze względu na to, że kompetencja organu powołującego nie jest ograniczona, nie można wykluczyć, iż gdyby dochodzenie administracyjne było prowadzone starannie i bezstronnie, wspomniane dochodzenie mogłoby skutkować odmienną pierwotną oceną czynów i, tym samym, odmiennymi konsekwencjami (wyrok z dnia 14 lutego 2017 r., Kerstens/Komisja, T-270/16 P, niepublikowany, EU:T:2017:74, pkt 82).

65 W świetle powyższych rozważań należy uwzględnić żądania skarżącej dotyczące stwierdzenia nieważności decyzji o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia, bez konieczności rozpatrywania pozostałych argumentów przedstawionych przez skarżącą.

66 Jednakże ze względów związanych z prawidłowym sprawowaniem wymiaru sprawiedliwości Sąd uważa za warty zbadania drugi zarzut dotyczący nieprawidłowości prac komisji dyscyplinarnej oraz braku wysłuchania skarżącej przez właściwy organ po zakończeniu prac komisji dyscyplinarnej.

W przedmiocie nieprawidłowości prac komisji dyscyplinarnej i braku wysłuchania przez właściwy organ po zakończeniu tych prac

67 Na poparcie drugiego zarzutu skarżąca podnosi, po pierwsze, że prace komisji dyscyplinarnej nie były prowadzone w sposób prawidłowy i, po drugie, że nie została wysłuchana przez właściwy organ po ich zakończeniu.

68 Po pierwsze, w odniesieniu do zarzucanej nieprawidłowości prac komisji dyscyplinarnej skarżąca twierdzi co do zasady, że podczas jednego z sześciu posiedzeń komisji dyscyplinarnej Parlament był reprezentowany przez dwóch członków i że po zakończeniu tego posiedzenia ona i jej pełnomocnik zostali poproszeni o opuszczenie sali po jej wysłuchaniu, podczas gdy dwóch przedstawicieli Parlamentu pozostało, by dyskutować z członkami komisji dyscyplinarnej. Zdaniem skarżącej wiąże się to z naruszeniem art. 16 ust. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego. Natomiast w pozostałych

posiedzeniach nie brali udziału wszyscy członkowie komisji dyscyplinarnej, podczas gdy wszyscy brali udział w obradach i przyjęciu opinii komisji dyscyplinarnej. Chodzi o naruszenie prawa do obrony, ponieważ Parlament nie może stwierdzić, że opinia komisji dyscyplinarnej byłaby taka sama, gdyby wszyscy członkowie komisji dyscyplinarnej uczestniczyli we wszystkich tych posiedzeniach.

69 Parlament twierdzi, że obecność dwóch jego przedstawicieli na posiedzeniach komisji dyscyplinarnej wynika z tego, iż – jak wskazano w ramach pierwszego zarzutu (zob. pkt 41 powyżej) – dochodzenie administracyjne składa się z dwóch części, a mianowicie z części „dyscyplinarnej" oraz z części dotyczącej mobbingu. Udział różnych prowadzących dochodzenie w obu tych częściach uzasadnia obecność tych dwóch urzędników w komisji dyscyplinarnej. W odniesieniu do okoliczności, że nie wszyscy członkowie komisji dyscyplinarnej wzięli udział we wszystkich posiedzeniach, Parlament wyjaśnia, że ponieważ komisja dyscyplinarna składa się z członków i zastępców członków, każdy mógł w sposób ważny wziąć udział w obradach oraz przyjąć opinię komisji dyscyplinarnej po zakończeniu postępowania sprawdzającego i przygotowawczego.

70 W odniesieniu do okoliczności, że podczas jednego z sześciu posiedzeń komisji dyscyplinarnej Parlament był reprezentowany przez dwóch członków, podkreślić należy, że o ile organowi odpowiedzialnemu za prowadzenie dochodzenia administracyjnego przysługuje szeroki zakres uznania w odniesieniu do prowadzenia dochodzeń administracyjnych (zob. pkt 42 powyżej), postępowanie przed komisją dyscyplinarną jest z kolei ściśle uregulowane przez przepisy załącznika IX do regulaminu pracowniczego.

71 I tak art. 16 ust. 2 załącznika IX do regulaminu pracowniczego wyraźnie wskazuje, że daną instytucję reprezentuje przed komisją dyscyplinarną urzędnik upoważniony do tego przez organ powołujący, któremu przysługują prawa równorzędne z prawami zainteresowanego urzędnika.

72 W niniejszym przypadku podczas jednego z sześciu posiedzeń komisji Parlament nie mógł być zatem ważnie reprezentowany przez dwóch urzędników. W istocie skarżąca, której interesów bronił jeden przedstawiciel, znalazła się tym samym w sytuacji co do zasady niekorzystnej. Dodatkowo, przedstawiciele Parlamentu nie powinni byli zostać w sali posiedzeń, aby obradować z członkami komisji dyscyplinarnej, podczas gdy skarżąca i jej pełnomocnik zostali poproszeni o opuszczenie tej sali. Należy zatem stwierdzić, że sporne postępowanie jest nieprawidłowe pod względem proceduralnym również w tym zakresie.

73 Odnośnie do okoliczności, że nie wszyscy członkowie komisji dyscyplinarnej byli obecni na wszystkich posiedzeniach, lecz byli niekiedy zastępowani przez zastępców członków, wystarczy wskazać, że art. 5 załącznika IX do regulaminu pracowniczego przewiduje wyznaczanie zastępców członków.

74 W tym względzie należy podkreślić, że z akt sprawy wynika, iż ostatnie obrady komisji dyscyplinarnej odbyły się w oparciu o nagrania i zapisy wszystkich przesłuchanych świadków, a mianowicie czterech świadków przedstawionych przez skarżących się i czterech zgłoszonych przez skarżącą.

75 Należy zatem odrzucić argument skarżącej dotyczący tego, że nie wszyscy członkowie komisji dyscyplinarnej uczestniczyli we wszystkich posiedzeniach.

76 Po drugie, w odniesieniu do zarzucanego braku wysłuchania przez właściwy organ po wydaniu opinii przez komisję dyscyplinarną, skarżąca podnosi w szczególności, że jedynie sekretarz generalny Parlamentu jest upoważniony do wysłuchania urzędnika przed podjęciem decyzji o wymierzeniu mu kary dyscyplinarnej. Tymczasem takie wysłuchanie nie miało miejsca.

77 Parlament twierdzi, że decyzja prezydium Parlamentu z dnia 13 stycznia 2014 r. stanowi, iż sekretarz generalny jest właściwym organem powołującym w rozumieniu art. 22 załącznika IX do przesłuchania urzędnika po opinii komisji dyscyplinarnej przed przyjęciem sankcji dyscyplinarnej, takiej jak obniżenie grupy zaszeregowania. Parlament wyjaśnia, że w niniejszym przypadku dyrektor generalny

DG PERS przesłuchał skarżącą w obecności jej adwokata, działając na podstawie upoważnienia sekretarza generalnego. Ponadto skarżąca miała dwa miesiące na uzupełnienie protokołu z tego przesłuchania w celu poinformowania na piśmie o swoich ewentualnych uwagach. Wreszcie, nawet gdyby rozmowa miała miejsce w obecności sekretarza generalnego zamiast dyrektora generalnego DG PERS, przyjęta sankcja byłaby taka sama, ponieważ sekretarz generalny dysponował całością akt, to znaczy wnioskami ze spotkania ze skarżącą, jej adwokatem oraz uzupełnieniem ich uwag.

78 W tym względzie należy przypomnieć, że Trybunał zawsze potwierdzał znaczenie prawa do bycia wysłuchanym i jego bardzo szeroki zakres w porządku prawnym Unii, stwierdzając, iż prawo to powinno mieć zastosowanie do każdego postępowania, które może prowadzić do wydania aktu niekorzystnego (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 85 i przytoczone tam orzecznictwo).

79 Prawo do bycia wysłuchanym gwarantuje każdej osobie możliwość użytecznego i skutecznego przedstawienia jej stanowiska w trakcie postępowania administracyjnego przed wydaniem jakiejkolwiek decyzji, która mogłaby negatywnie wpłynąć na jej interesy (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 87 i przytoczone tam orzecznictwo).

80 Dla potrzeb zapewnienia skutecznej ochrony danej osoby prawo do bycia wysłuchanym ma na celu w szczególności umożliwienie jej skorygowania błędu lub podniesienia takich okoliczności dotyczących sytuacji osobistej, które przemawiają za przyjęciem decyzji, za jej nieprzyjęciem lub za taką czy inną treścią tej decyzji (wyrok z dnia 11 grudnia 2014 r., Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, pkt 37).

81 Prawo to oznacza również, że organ administracji zwraca należytą uwagę na przedstawione w ten sposób przez zainteresowanego uwagi, oceniając starannie i w sposób bezstronny wszystkie istotne elementy danej sprawy (zob. wyrok z dnia 22 listopada 2012 r., M., C-277/11, EU:C:2012:744, pkt 88 i przytoczone tam orzecznictwo).

82 Tym samym prawo do bycia wysłuchanym powinno umożliwiać właściwemu organowi rozpatrzenie sprawy w taki sposób, aby wydać decyzję z pełną jej znajomością, z uwzględnieniem wszystkich istotnych elementów, oraz uzasadnienie tej decyzji w odpowiedni sposób, tak aby w stosownym przypadku wnioskodawca mógł skorzystać z prawa do jej zaskarżenia (zob. analogicznie wyrok z dnia 11 grudnia 2014 r., Boudjlida, C-249/13, EU:C:2014:2431, pkt 59).

83 Wreszcie istnienie naruszenia prawa do bycia wysłuchanym należy oceniać przy uwzględnieniu w szczególności przepisów prawa regulujących daną dziedzinę (zob. wyrok z dnia 9 lutego 2017 r., M., C-560/14, EU:C:2017:101, pkt 33 i przytoczone tam orzecznictwo).

84 W tym względzie art. 22 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego stanowi, że organ powołujący wydaje decyzję zawierającą uzasadnienie, po wysłuchaniu zainteresowanego urzędnika, w terminie dwóch miesięcy od otrzymania opinii komisji dyscyplinarnej.

85 Jak zaznaczył sam Parlament, decyzja jego prezydium z dnia 13 stycznia 2014 r. stanowi, że sekretarz generalny jest właściwym organem powołującym w rozumieniu art. 22 załącznika IX do regulaminu pracowniczego do przesłuchania urzędnika po opinii komisji dyscyplinarnej, przed zastosowaniem kary dyscyplinarnej, takiej jak obniżenie grupy zaszeregowania („Tabela VI – Dyscyplina” rzeczonej decyzji).

86 Trybunał orzekł już, że z uwagi na surowość kar, do których może prowadzić postępowanie określone w załączniku IX do regulaminu pracowniczego oraz mając na uwadze użyte sformułowania, obowiązujące wówczas uregulowanie będące odpowiednikiem art. 22 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, jest ścisłym przepisem prawa, który należy interpretować w ten sposób, iż nakłada on na organ powołujący obowiązek samodzielnego przesłuchania urzędnika. Jedynie przy poszanowaniu tej zasady i w warunkach zapewniających ochronę praw zainteresowanych osób organ powołujący

może, ze względów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem służby, powierzyć jednemu lub kilku swoim pracownikom przesłuchanie danego urzędnika (wyrok z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja, 35/67, EU:C:1968:39, s. 503–504).

87 Z tego orzecznictwa wynika, że organ powołujący może powierzyć przesłuchanie zainteresowanej osoby, w przypadku takim jak niniejszy, wyłącznie jednemu lub kilku ze swoich członków tylko ze względów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem służby. Tymczasem w oczywisty sposób nie może to mieć miejsca w przedmiotowej sprawie, ponieważ w skład organu powołującego nie wchodzi kilku członków.

88 Należy wskazać w każdym razie, że Parlament nigdy nie wspomniał o istnieniu względów związanych z prawidłowym funkcjonowaniem służby w celu uzasadnienia okoliczności, że skarżąca została przesłuchana przez dyrektora generalnego DG PERS, a nie przez sekretarza generalnego.

89 W związku z tym należy stwierdzić, że decyzja o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia została wydana z naruszeniem warunku określonego w art. 22 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego.

90 Argumenty podniesione przez Parlament nie podważają powyższego stwierdzenia.

91 W tym względzie, po pierwsze, Parlament twierdzi, że we wcześniejszych sprawach sąd Unii zgodził się, iż prawo do bycia wysłuchanym uważa się za zachowane, jeżeli zainteresowanej osobie umożliwiono wyrażenie jej stanowiska ustnie lub pisemnie przed podjęciem niekorzystnej dla niej decyzji.

92 Tymczasem należy stwierdzić, że żaden z wyroków przywołanych przez Parlament w udzielonych odpowiedziach z dnia 16 kwietnia 2019 r. nie dotyczył postępowania dyscyplinarnego uregulowanego przez załącznik IX do regulaminu pracowniczego, co do którego Trybunał podkreślił surowość kar, do których może ono prowadzić. Należy zatem odrzucić ten argument.

93 W każdym razie, nawet gdyby uznać, że w celu przestrzegania prawa skarżącej do bycia wysłuchanym wystarczy, aby przedstawiła ona swoje uwagi na piśmie, wskazać trzeba, że z wyroku z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39) wynika, że uwagi te powinny były zostać przedstawione bezpośrednio organowi powołującemu, aby przed podjęciem świadomej decyzji mógł sformułować własną opinię co do twierdzeń skarżącej. W tym względzie nie wystarczy, że przed podjęciem decyzji sekretarz generalny Parlamentu mógł dysponować protokołem z przesłuchania skarżącej lub jej uwagami odnośnie do opinii wydanej przez komisję dyscyplinarną.

94 Po drugie, Parlament twierdzi również, że brzmienie obowiązującego wówczas przepisu, a mianowicie art. 7 akapit trzeci załącznika IX do regulaminu pracowniczego, nakłada obowiązek węższej wykładni ze względu na zapis „uprzednio wysłuchuje on [organ powołujący] urzędnika”. Otóż, należy również odrzucić ten argument, ponieważ sfromułowanie art. 22 ust. 1 załącznika IX do regulaminu pracowniczego nie pozostawia żadnej możliwości węższej wykładni, gdyż przepis ten zawiera informację, że „przesłuchaniu urzędnika organ powołujący podejmuje decyzję”.

95 Po trzecie, Parlament twierdzi, że regulamin pracowniczy w wersji obowiązującej w czasie wystąpienia okoliczności sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39), nie zawierał przepisu takiego jak art. 4 załącznika IX do regulaminu pracowniczego, który wprost zezwala na zgłoszenie przez danego urzędnika uwag na piśmie.

96 Zgodnie z art. 4 załącznika IX do regulaminu pracowniczego dany urzędnik może zostać poproszony o zgłoszenie swoich uwag na piśmie, jeżeli nie może zostać wysłuchany „z przyczyn obiektywnych”. W niniejszej sprawie Parlament nie podniósł istnienia takich przyczyn obiektywnych. Należy zatem odrzucić ten argument.

97 W odpowiedziach udzielonych w dniu 16 kwietnia 2019 r. Parlament powołuje się na wyroki, w których sąd Unii dopuścił przedstawienie uwag na piśmie. Należy jednak stwierdzić, że żadna ze spraw, w których zostały wydane wspomniane wyroki, nie dotyczyła postępowania dyscyplinarnego uregulowanego w załączniku IX do regulaminu pracowniczego.

98 Po czwarte, zdaniem Parlamentu, podczas gdy sprawa zakończona wyrokiem z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39), dotyczyła wydalenia urzędnika ze służby, niniejsza sprawa jest dużo mniej poważna, ponieważ chodzi jedynie o obniżenie grupy zaszeregowania o jedną grupę z utrzymaniem stopnia 3. Wbrew twierdzeniom skarżącej ma ona jeszcze możliwość awansowania na stanowisko kierownicze.

99 W tym względzie należy wskazać, że sprawa zakończona wyrokiem z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39), nie ogranicza się do przypadku kary wydalenia ze służby, ale ogólnie dotyczy całego postępowania dyscyplinarnego ze względu na poważne konsekwencje, jakie takie postępowanie może mieć dla zainteresowanego. Jest bowiem bezsporne, że obniżenie grupy zaszeregowania dla stanowiska kierowniczego z grupy AD 13 do stanowiska administratora w grupie zaszeregowania AD 12 jest poważną karą, gdyż powoduje utratę stanowiska kierowniczego. Dodatkowo można założyć, że szanse na ponowne objęcie stanowiska kierowniczego, po utracie takiego stanowiska w wyniku postępowania dyscyplinarnego, są bardzo niewielkie. Tak więc również i ten argument należy odrzucić.

100 Po piąte wreszcie, Parlament uważa, że okoliczności sprawy zakończonej wyrokiem z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39), były inne z uwagi na fakt, iż w tamtej sprawie nie odbyło się żadne wysłuchanie przed zwolnieniem, podczas gdy w niniejszej sprawie skarżąca została wysłuchana na podstawie delegowania uprawnień sekretarza generalnego Parlamentu dla dyrektora generalnego DG PERS, mogła przekazać swoje uwagi na piśmie, a jej adwokat mógł jej towarzyszyć oraz ją reprezentować.

101 W tym względzie należy stwierdzić, że argument uwzględniony przez Trybunał w wyroku z dnia 11 lipca 1968 r., Van Eick/Komisja (35/67, EU:C:1968:39), opierał się na okoliczności, iż powierzone przez organ powołujący dyrektorowi generalnemu administracji zadanie przesłuchania zainteresowanego było sprzeczne z właściwymi przepisami regulaminu pracowniczego. W tym zakresie ze wspomnianego wyroku w ogóle nie wynika, że Trybunał uwzględnił okoliczność przywołaną przez Parlament. Należy zatem odrzucić ten ostatni argument.

102 Z powyższego wynika, że należy również uwzględnić zarzut skarżącej dotyczący braku wysłuchania przez właściwy organ po zakończeniu prac komisji dyscyplinarnej.

W przedmiocie decyzji oddalającej wniosek o udzielenie wsparcia

103 Skarżąca wskazuje, że podczas jej przesłuchania w dniu 14 listopada 2016 r. przez dyrektora generalnego DG PERS wystąpiła z formalnym wnioskiem o udzielenie wsparcia przez Parlament ze względu na konkretne i poważne groźby kierowane wobec niej przez skarżących się. Bezsporne jest, że dyrektor generalny DG PERS dwukrotnie interweniował u pełnomocnika skarżącej z powodu gróźb kierowanych wobec niej przez skarżących się. Podobnie bezsporne jest, że dyrektor generalny DG PERS zwrócił się do pełnomocnika skarżącej o przekazanie jej, aby zrezygnowała z udziału w dwóch wydarzeniach publicznych, przy okazji których jej nazwisko znajdowało się na liście prelegentów. W piśmie z dnia 30 listopada 2016 r. proponującym tymczasowe przeniesienie skarżącej w jej własnym interesie oraz w celu zapewnienia jej ochrony dyrektor generalny DG PERS przyznał, że powaga gróźb wymaga przyjęcia środków mających na celu jej ochronę. Wreszcie, przed oddaleniem wniosku o udzielenie wsparcia organ powołujący był zobowiązany do wysłuchania skarżącej zgodnie z art. 41 karty praw podstawowych.

104 Parlament podnosi, że z orzecznictwa wynika, iż organ powołujący nie ma obowiązku udzielenia wsparcia urzędnikowi podejrzewanemu na podstawie precyzyjnych i istotnych dowodów o ciężkie uchybienie swoim obowiązkom zawodowym i podlegającemu z tego względu postępowaniu dyscyplinarnemu. Ponadto w niniejszej sprawie organ powołujący zobowiązany do udzielenia wsparcia na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego przyjął konkretne środki mające na celu ochronę skarżącej w różnych sytuacjach, zalecając jej unikanie wszelkich kontaktów ze swoimi współpracownikami oraz przenosząc ją tymczasowo do innego wydziału.

105 W replice skarżąca dodaje, że zgodziła się na to tymczasowe przeniesienie wyłącznie ze względu na groźby kierowane wobec niej przez niektórych skarżących się. Wszczęcie postępowania dyscyplinarnego nie może samo w sobie uzasadniać, że skarżący się nie zostaną uznani za winnych popełnienia wobec niej czynów karalnych.

106 Należy przypomnieć, że w sytuacji gdy do organu powołującego zwrócono się na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego z wnioskiem o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 regulaminu pracowniczego, wówczas zgodnie z obowiązkiem wspomagania organ ten powinien, jeśli stoi w obliczu zdarzenia niezgodnego z porządkiem i bezpieczeństwem służby, zainterweniować z całą niezbędną energią i odpowiedzieć z szybkością i starannością wymaganymi przez okoliczności danego wypadku w celu ustalenia faktów i świadomego wyciągnięcia z nich odpowiednich konsekwencji. 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, a w szczególności przeprowadzenie dochodzenia administracyjnego w celu ustalenia faktów będących podstawą wniosku o udzielenie wsparcia, przy współpracy z osobą, która go składa (wyroki: z dnia 26 stycznia 1989 r., Koutchoumoff/Komisja, 224/87, EU:C:1989:38, pkt 15, 16; z dnia 12 lipca 2011 r., Komisja/Q, T-80/09 P, EU:T:2011:347, pkt 84; z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 46).

107 Jednakże administracja nie może być zobowiązana do udzielenia wsparcia urzędnikowi podejrzewanemu na podstawie precyzyjnych i istotnych dowodów o ciężkie uchybienie swoim obowiązkom zawodowym i podlegającemu z tego względu postępowaniu dyscyplinarnemu, nawet jeżeli takie uchybienie nastąpiło przez niezgodne z prawem działanie osób trzecich (wyrok z dnia 23 listopada 2010 r., Wenig/Komisja, F-75/09, EU:F:2010:150, pkt 49).

108 Tak więc, w niniejszym przypadku, w piśmie z dnia 20 lipca 2017 r. dyrektor generalny DG PERS poinformował skarżącą, że administracja nie ma obowiązku udzielenia wsparcia urzędnikowi podejrzewanemu o ciężkie uchybienie swoim obowiązkom zawodowym.

109 W tym względzie wystarczy stwierdzić, że w chwili złożenia przez skarżącą wniosku o udzielenie wsparcia zostało już wszczęte wobec niej dochodzenie administracyjne ze względu na czyny, które po potwierdzeniu ich prawdziwości, mogłyby być ścigane dyscyplinarnie. W każdym razie z akt sprawy wynika, że w toku wspomnianego dochodzenia pojawiły się konkretne i istotne informacje, na podstawie których Parlament mógł podejrzewać, iż skarżąca dopuściła się ciężkiego uchybienia swoim obowiązkom zawodowym i uznać, że może podlegać postępowaniu dyscyplinarnemu.

110 W związku z tym należy stwierdzić, że Parlament miał prawo oddalić wniosek skarżącej o udzielenie wsparcia, bez uprzedniego wysłuchania.

111 Należy zatem oddalić żądanie stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej wniosek skarżącej o udzielenie wsparcia.

W przedmiocie kosztów

112 Zgodnie z art. 134 § 1 regulaminu postępowania kosztami zostaje obciążona, na żądanie strony przeciwnej, strona przegrywająca sprawę. Jednak zgodnie z art. 134 § 3 regulaminu postępowania w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań każdej ze stron każda z nich pokrywa własne koszty.

113 Ponieważ w niniejszej sprawie żądanie stwierdzenia nieważności decyzji o obniżeniu grupy zaszeregowania i odebraniu wszystkich punktów za osiągnięcia zostało uwzględnione, a żądanie stwierdzenia nieważności decyzji oddalającej wniosek skarżącej o udzielenie wsparcia zostało oddalone, skarżąca i Parlament pokryją własne koszty.

Z powyższych względów

SĄD (piąta izba)

orzeka, co następuje:

1) Stwierdza się nieważność decyzji Parlamentu Europejskiego z dnia 27 lutego 2017 r. o wymierzeniu UZ kary dyscyplinarnej w postaci obniżenia zaszeregowania z grupy AD 13 stopień 3 do grupy AD 12 stopień 3 wraz z odebraniem wszystkich punktów za osiągnięcia zdobytych w grupie zaszeregowania AD 13.

2) W pozostałym zakresie skarga zostaje oddalona.

3) UZ i Parlament pokryją własne koszty.

Gratsias Labucka Ulloa Rubio

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 20 września 2019 r.

Podpisy