Zbiór Orzeczeń

WYROK SĄDU (siódma izba)

z dnia 14 lipca 2021 r.*

Służba publiczna – Personel ECDC – Mobbing – Artykuł 12a regulaminu pracowniczego – Wniosek o udzielenie wsparcia – Zakres obowiązku wsparcia – Artykuł 24 regulaminu pracowniczego – Rezygnacja autora zgłoszonych zachowań – Brak wszczęcia postępowania dyscyplinarnego – Artykuł 86 regulaminu pracowniczego – Odpowiedź na wniosek o udzielenie wsparcia – Skarga o stwierdzenie nieważności – Akt niekorzystny – Naruszenie prawa do bycia wysłuchanym – Brak uzasadnienia – Odmowa udzielenia dostępu do sprawozdania z dochodzenia i do innych dokumentów – Artykuł 41 karty praw podstawowych – Odpowiedzialność

W sprawie T-65/19

AI, którego reprezentowały adwokat L. Levi i adwokat A. Champetier,

strona skarżąca,

przeciwko

Europejskiemu Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób (ECDC), które reprezentowały J. Mannheim i A. Iber, w charakterze pełnomocników, te zaś wspierali adwokaci D. Waelbroeck i A. Duron,

strona pozwana,

mającej za przedmiot oparte na art. 270 TFUE żądanie, po pierwsze, stwierdzenia nieważności decyzji ECDC z dni 18 maja, 20 czerwca i 26 października 2018 r. wydanych w odpowiedzi na wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia ze względu na mobbing, a także na wniosek o udzielenie mu dostępu do pewnych dokumentów, a po drugie, naprawienia poniesionej przez niego szkody,

SĄD (siódma izba),

w składzie: R. da Silva Passos, prezes, L. Truchot i M. Sampol Pucurull (sprawozdawca), sędziowie,

sekretarz: S. Spyropoulos, administratorka,

uwzględniając pisemny etap postępowania i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 1 października 2020 r.,

* Język postępowania: angielski.

wydaje następujący

Wyrok

I. Okoliczności powstania sporu

1 Skarżący, AI, został zatrudniony przez Europejskie Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób (ECDC) w dniu [*poufne*] [1].

2 W dniu 20 czerwca 2017 r. skarżący złożył wniosek o udzielenie wsparcia (zwany dalej „pierwszym wnioskiem o udzielenie wsparcia") w rozumieniu art. 24 Regulaminu pracowniczego urzędników Unii Europejskiej (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym"), dotyczący okoliczności stanowiących mobbing ze strony jego kierownika wydziału, A (zwanego dalej „kierownikiem wydziału"). Po szczegółowym opisaniu tych okoliczności skarżący sformułował następujący wniosek:

„Będę zobowiązany za udzielenie mi pomocy w położeniu kresu tej sytuacji, która jest dla mnie bardzo bolesna, i zwracam się z prośbą o sprawdzenie, czy to zachowanie, które postrzegam jako powtarzające się, agresywne i stanowiące nadużycie względem mnie, stanowi przypadek mobbingu".

3 W dniu 14 lipca 2017 r. skarżący złożył formularz informacyjny uzupełniający pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia.

4 W dniu 7 sierpnia 2017 r. ECDC doręczyło Europejskiemu Urzędowi ds. Zwalczania Nadużyć Finansowych (OLAF) pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia. W dniu 27 września 2017 r., w następstwie wielokrotnej wymiany korespondencji z ECDC, szefowa wydziału 0.1 OLAF-u skierowała notę do dyrektorki ECDC (zwanej dalej „dyrektorką"). W nocie tej wskazano, że OLAF nie wszczął dochodzenia w przedmiocie tych samych okoliczności, że odnotował fakt, iż ECDC podejmie własne dochodzenie i że w takiej sytuacji sam nie będzie wszczynać dochodzenia.

5 W dniu 28 września 2017 r. B, były urzędnik Komisji Europejskiej, został upoważniony przez dyrektorkę do prowadzenia dochodzenia w przedmiocie zachowań kierownika wydziału zgłoszonych przez skarżącego i przez innego członka personelu ECDC, C, który również złożył wniosek o udzielenie wsparcia.

6 Pismem z tego samego dnia dyrektorka poinformowała skarżącego o wszczęciu dochodzenia w związku z jego pierwszym wnioskiem o udzielenie wsparcia i o powołaniu prowadzącego dochodzenie. Wskazała ona również, że „[p]o otrzymaniu sprawozdania [B] podejm[ie ona] decyzję w tej sprawie".

7 W dniu 9 października 2017 r. skarżący został po raz pierwszy przesłuchany przez prowadzącego dochodzenie.

8 W dniu 26 października 2017 r. skarżący skontaktował się z dyrektorką, aby poinformować ją o pewnych zachowaniach kierownika wydziału, podobnych do zachowań zgłoszonych wcześniej w pierwszym wniosku o udzielenie wsparcia, które miały miejsce podczas spotkania roboczego zorganizowanego poprzedniego dnia. Skarżący powiadomił dyrektorkę o swoim poczuciu

[1] Pominięte dane poufne.

zagrożenia i zaniepokojeniu perspektywą spotkania planowanego tego samego wieczoru, również z udziałem kierownika wydziału. W tym kontekście skarżący zwrócił się o zwolnienie go z zadań, w ramach których pozostawał w kontakcie z kierownikiem wydziału.

9 Dyrektorka odpowiedziała wiadomością poczty elektronicznej tego samego dnia, wskazując, że przeorganizowała swój rozkład zajęć w ten sposób, aby móc być obecną na spotkaniu, które niepokoiło skarżącego. Po zakończeniu tego spotkania skarżący i dyrektorka przeprowadzili pierwszą rozmowę w celu określenia zadań wiążących się z bezpośrednim kontaktem między skarżącym a kierownikiem wydziału i uzgodnili, że wspólnie zastanowią się, w kolejnych dniach, nad tymczasowym rozwiązaniem organizacji pracy skarżącego do chwili zakończenia dochodzenia.

10 W ramach tej refleksji skarżący przedstawił dyrektorce na piśmie szereg opcji dotyczących ograniczenia ryzyka mobbingu. Wśród opcji wymienionych „bez szczególnej kolejności" skarżący zasugerował „tymczasowe powierzenie odpowiedzialności za zarządzanie hierarchiczne sekcją […] innemu kierownikowi wydziału" lub „podjęcie starań w celu uniknięcia kontaktów za pomocą urlopów, telepracy i elastycznych godzin pracy".

11 W dniu 30 października 2017 r. odbyło się spotkanie skarżącego z dyrektorką, w następstwie którego ta ostatnia zasugerowała mu w wiadomości poczty elektronicznej z dnia 7 listopada 2017 r. wybór systemu okazjonalnej telepracy na okres dłuższy niż normalnie przewidziany, począwszy od dnia 9 listopada 2017 r. W celu zapewnienia swojej obecności podczas już ustalonych spotkań i organizacji pracy jego zespołu skarżący przesunął ostatecznie rozpoczęcie pracy w systemie telepracy na dzień 13 listopada 2017 r.

12 W dniu 25 listopada 2017 r. skarżący odbył drugą rozmowę z prowadzącym dochodzenie, tym razem telefonicznie, w trakcie której opisał on zachowanie kierownika wydziału podczas spotkania w dniu 25 października 2017 r. i późniejsze kontakty z dyrektorką, o których mowa w pkt 8–11 powyżej.

13 W dniu 13 grudnia 2017 r. skarżący zakończył okres telepracy okazjonalnej. W tym samym dniu kierownik wydziału wziął urlop do końca 2017 r. Skarżący natomiast wziął urlop na początku 2018 r. i powrócił do pracy w dniu 9 stycznia 2018 r.

14 W dniu 21 stycznia 2018 r. B przekazał dyrektorce swoje sprawozdanie (zwane dalej „sprawozdaniem z dochodzenia").

15 Kierownik wydziału pozostał na stanowisku przez cały styczeń 2018 r., a od dnia 31 stycznia 2018 r. został skierowany na zwolnienie chorobowe i zastąpiony.

16 W dniu 13 marca 2018 r. skarżący wniósł – na podstawie art. 41 ust. 2 lit. b) Karty praw podstawowych Unii Europejskiej – o udostępnienie mu sprawozdania z dochodzenia, w tym jego konkluzji i zaleceń.

17 W dniu 3 kwietnia 2018 r. zwolnienie chorobowe kierownika wydziału dobiegło końca. W tym dniu nie powrócił on na poprzednie stanowisko, lecz został skierowany do wykonywania zadań bezpośrednio mu powierzonych i nadzorowanych przez dyrektorkę, pozostając bez jakichkolwiek powiązań hierarchicznych ze skarżącym.

18 Decyzją z dnia 6 kwietnia 2018 r., w odpowiedzi na wniosek skarżącego z dnia 13 marca 2018 r. (zob. pkt 16 powyżej), dyrektorka odmówiła mu dostępu do sprawozdania z dochodzenia z tego względu, że postępowanie wszczęte na podstawie jego pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia nie zostało jeszcze zakończone. Ponadto zdaniem dyrektorki prawo dostępu każdej osoby do akt jej sprawy, przewidziane w art. 41 ust. 2 karty praw podstawowych, pozwala na ochronę jej prawa do obrony, jeżeli decyzja wpływa negatywnie na jej interesy.

19 W dniu 6 kwietnia 2018 r. odbyło się spotkanie kierownika wydziału z dyrektorką, w trakcie którego dyrektorka poinformowała go ustnie o wyniku dochodzenia.

20 Pismem z dnia 10 kwietnia 2018 r. skarżący złożył nowy wniosek o udzielenie wsparcia (zwany dalej „drugim wnioskiem o udzielenie wsparcia"). We wniosku tym wskazał, że kierownik wydziału kontaktował się z pewną liczbą pracowników ECDC w trakcie i po sporządzeniu sprawozdania z dochodzenia, aby wyjaśnić im, że okoliczności zgłoszone przez skarżącego w pierwszym wniosku o udzielenie wsparcia stanowiły wymysły niezadowolonego pracownika. Skarżący podkreślił również, że kierownik wydziału powrócił do biura i mógł w związku z tym nadal go zniesławiać lub kontynuować wobec niego mobbing.

21 Pismem z dnia 16 kwietnia 2018 r. skarżący wniósł po raz drugi, na podstawie art. 41 karty praw podstawowych, ale także na podstawie art. 13 rozporządzenia (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. 2001, L 8, s. 1) oraz rozporządzenia (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie publicznego dostępu do dokumentów Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji (Dz.U. 2001, L 145, s. 43), o udzielenie mu dostępu do sprawozdania z dochodzenia.

22 Drugie spotkanie między dyrektorką a kierownikiem wydziału zostało wyznaczone na dzień 16 kwietnia 2018 r., w celu umożliwienia mu formalnego ustosunkowania się do sprawozdania z dochodzenia, które zostało mu przekazane w międzyczasie. Na wniosek kierownika wydziału spotkanie to zostało przesunięte na dzień 2 maja 2018 r. w celu umożliwienia mu przygotowania ustnego stanowiska.

23 Decyzją z dnia 8 maja 2018 r. ponownie odmówiono skarżącemu dostępu do sprawozdania z dochodzenia, o który się ubiegał (zob. pkt 21 powyżej), z tego względu, po pierwsze, że nie została jeszcze wydana jakakolwiek decyzja dla niego niekorzystna, a po drugie, że nie została dowiedziona konieczność ujawnienia mu danych osobowych dotyczących kierownika wydziału, innych członków personelu ECDC oraz osób zewnętrznych wobec ECDC. Ponadto wniosek o udzielenie dostępu oparty na rozporządzeniu nr 45/2001 został przekazany inspektorowi ochrony danych ECDC.

24 W dniu 15 maja 2018 r. odbyło się trzecie spotkanie między dyrektorką a kierownikiem wydziału, w trakcie którego dyrektorka poinformowała go o zamiarze rozwiązania, na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej w brzmieniu mającym zastosowanie do sporu (zwanych dalej „WZIP"), zawartej z nim umowy.

25 Pismem z dnia 15 maja 2018 r., sporządzonym bezpośrednio po tym spotkaniu, kierownik wydziału złożył rezygnację „w interesie służby".

26 Pismem z dnia 16 maja 2018 r. skierowanym do kierownika wydziału dyrektorka ECDC przyjęła jego rezygnację. W piśmie tym dyrektorka po pierwsze wskazała, że prowadzący dochodzenie doszedł do wniosku, że z jego punktu widzenia pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia i podobny wniosek złożony przez innego członka personelu ECDC mogły zostać uwzględnione. Po drugie, dyrektorka przypomniała uwagi sformułowane przez kierownika wydziału. I tak zdaniem kierownika wydziału w trakcie dochodzenia nie przestrzegano zasady domniemania niewinności, sprawozdanie z dochodzenia zawierało szereg błędów w ustaleniach faktycznych, niektóre osoby zaangażowane w prowadzenie dochodzenia mogły działać w złej wierze, a jego zamiarem nigdy nie było szkodzenie komukolwiek, lecz działanie w interesie ECDC. Po trzecie, dyrektorka zauważyła, że stwierdziła w sprawozdaniu z dochodzenia kilka błędów w ustaleniach faktycznych i że kierownik wydziału miał prawo podjąć działania w odniesieniu do pewnych problemów w zakresie wydajności dotyczących poszczególnych członków kierowanego przez niego wydziału. Dyrektorka uznała jednak, po zapoznaniu się ze sprawozdaniem z dochodzenia i z poważnymi zarzutami skierowanymi przeciwko kierownikowi wydziału, sformułowanymi między innymi w zeznaniach, że metody zarządzania kierownika wydziału były źródłem niepotrzebnego stresu i lęku dla personelu. W tych okolicznościach dyrektorka wskazała, że oparta na zaufaniu więź między ECDC a kierownikiem wydziału nie może już zostać przywrócona i że zamierza ona rozwiązać, zgodnie z art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP, zawartą z nim umowę. Jednakże, stwierdziwszy, że w międzyczasie kierownik wydziału złożył rezygnację, dyrektorka zaakceptowała tę rezygnację w następujących słowach:

„Niemniej, obecnie złożył Pan rezygnację, co oznacza w praktyce, że Pana ostatni dzień pracy przypadnie przed rzeczywistą datą zakończenia zatrudnienia, stwierdzam zatem, że w interesie służby leży wyrażenie zgody na Pańską rezygnację z dnia 15 maja. Pański okres wypowiedzenia wynosi dziesięć miesięcy, co oznacza, że Pana ostatni dzień pracy przypada na 15 marca 2019 r.

Tak jak to omówiliśmy i uzgodniliśmy podczas naszego spotkania, w trakcie okresu wypowiedzenia będzie Pan pracował z domu, wykonując powierzone przeze mnie zadania.

W trakcie okresu wypowiedzenia ciąży na Panu obowiązek lojalności wobec ECDC, zgodnie z art. 11 regulaminu pracowniczego”.

27 W dniu 18 maja 2018 r. dyrektorka skierowała do skarżącego pismo w przedmiocie jego pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia (zwane dalej „pierwszą zaskarżoną decyzją”). Pismo to miało następujące brzmienie:

„W następstwie mojego pisma z dnia 28 września 2017 r., w którym poinformowałam Pana o wszczęciu dochodzenia w oparciu o Pański [pierwszy] wniosek o udzielenie wsparcia w związku z mobbingiem ze strony […] kierownika wydziału […], pragnę teraz poinformować Pana o zakończeniu dochodzenia i związanego z nim postępowania. Pod koniec stycznia otrzymałam sprawozdanie od prowadzącego dochodzenie, [B], będącego podmiotem zewnętrznym względem ECDC. Wynik dochodzenia potwierdza Pańskie oświadczenie oraz oświadczenie innego skarżącego, poparte również szeregiem zeznań. Prowadzący dochodzenie stwierdził, że z jego punktu widzenia obie skargi na mobbing mogą zostać uwzględnione.

Jak Pan wie, [kierownik wydziału] był nieobecny w pierwszej części roku, byłam zatem w stanie zakończyć postępowanie dopiero teraz. Konkluzje sprawozdania z dochodzenia przekazałam [kierownikowi wydziału] w kwietniu, po jego powrocie do pracy, i, zgodnie z procedurą, umożliwiłam mu ustosunkowanie się do wyniku dochodzenia.

Po zapoznaniu się ze sprawozdaniem i po uwzględnieniu informacji, którymi dysponuję, doszłam do wniosku, że w rozpatrywanym przypadku istniały elementy mobbingu. Mogę ponadto stwierdzić, że sprawozdanie zawiera pewne błędy w ustaleniach faktycznych. Zdaję sobie sprawę, że [kierownik wydziału] w swojej roli […] musiał działać w pewnych kwestiach, jestem jednak zdania, że sposób, w jaki zajął się tymi trudnościami i jego metoda zarządzania były źródłem niepotrzebnego stresu i lęku dla personelu. Co za tym idzie, rozważałam podjęcie odpowiednich działań, jednakże w międzyczasie [kierownik wydziału] złożył rezygnację ze stanowiska i nie będzie już obecny w biurze. Ze względu na jego wcześniejszą nieobecność i późniejsze przeniesienie go do gabinetu dyrektorki, a także z uwagi na to, że złożył rezygnację, wyrażam nadzieję, że Pana [pierwszy] wniosek o udzielenie wsparcia można uznać za załatwiony i że sytuacja, będąca źródłem Pańskiego lęku już nie istnieje".

28 W dniu 29 maja 2018 r. kierownik wydziału złożył wniosek o udzielenie wsparcia ze względu na ujawnienie w szwedzkich mediach poufnych informacji dotyczących prowadzonego względem niego dochodzenia oraz na anonimowe groźby, które otrzymał. Wniosek ten doprowadził do wszczęcia dochodzenia administracyjnego, w trakcie którego skarżący został przesłuchany.

29 Pismem z dnia 30 maja 2018 r. skarżący po raz trzeci zażądał dostępu do sprawozdania z dochodzenia, a także dostępu do wszystkich dokumentów, na podstawie których dyrektorka ECDC wydała pierwszą zaskarżoną decyzję, w tym dokumentów, na podstawie których uznała, że sprawozdanie z dochodzenia zawierało „pewne błędy w ustaleniach faktycznych" (zwanym dalej „spornym wnioskiem o udzielenie dostępu"). Wniosek ten został złożony na podstawie art. 41 karty praw podstawowych. Zdaniem skarżącego uzyskanie takiego dostępu stało się konieczne w świetle pierwszej zaskarżonej decyzji i kluczowe dla jego drugiego wniosku o udzielenie wsparcia. W tym samym piśmie skarżący zwrócił się o dalsze wyjaśnienia dotyczące sytuacji umownej kierownika wydziału po złożeniu przez niego rezygnacji, wspomnianej w pierwszej zaskarżonej decyzji.

30 Pismem z tego samego dnia odnoszącym się do decyzji z dnia 8 maja 2018 r. (zob. pkt 23 powyżej) skarżący złożył, na podstawie art. 7 ust. 2 rozporządzenia nr 1049/2001, wniosek potwierdzający o udzielenie mu dostępu do sprawozdania z dochodzenia.

31 Pismem z dnia 20 czerwca 2018 r. skierowanym do pełnomocników skarżącego (zwanym dalej „drugą zaskarżoną decyzją") dyrektorka oddaliła sporny wniosek o udzielenie dostępu, o którym mowa w pkt 29 powyżej, w następujący sposób:

„Wskazali Państwo, że żądanie [Państwa klienta] opiera się na fakcie, że uważa się [on] za pokrzywdzonego przez [pierwszą] [zaskarżoną] decyzję, która została mu przekazana pismem z dnia 18 maja 2018 r. Po dokonaniu pogłębionej oceny przedstawionych argumentów nie rozumiem, w jaki sposób interes Państwa klienta mógłby zostać naruszony, zważywszy, że nie oddaliłam [pierwszego] wniosku o udzielenie wsparcia jako bezzasadny. Ponadto Państwa klient miał możliwość przedstawienia swojego punktu widzenia w toku dochodzenia. [Drugi] wniosek o udzielenie wsparcia […] złożony przez Państwa klienta w dniu 10 kwietnia 2018 r. również nie może uzasadniać takiego żądania, ponieważ w przedmiocie tego wniosku nie sformułowano jeszcze żadnych konkluzji.

W konsekwencji pozostaję przy stanowisku, że dostęp do sprawozdania i innych dokumentów nie jest konieczny na podstawie art. 41 karty [praw podstawowych].

Uważam, że stanowisko to jest zgodne z orzecznictwem [Unii], zgodnie z którym do celów wykładni zakresu prawa do obrony status dochodzenia wszczętego w następstwie wniosku o udzielenie wsparcia z powodu mobbingu ze strony członka personelu nie może w żadnym wypadku zostać zrównany ze statusem dochodzenia wszczętego przeciwko temu członkowi. W podobnych przypadkach skarżącym odmówiono nawet prawa dostępu do akt, opartego na karcie praw podstawowych, w sytuacji gdy stwierdzono, że nie można było wykazać mobbingu".

32 W piśmie z tego samego dnia (zwanym dalej „drugim pismem z dnia 20 czerwca 2018 r.") dyrektorka odpowiedziała na złożony w dniu 30 maja 2018 r., na podstawie rozporządzenia nr 1049/2001 (zob. pkt 30 powyżej), wniosek potwierdzający o udzielenie dostępu do sprawozdania z dochodzenia oraz na wniosek skarżącego z dnia 16 kwietnia 2018 r. złożony na podstawie rozporządzenia nr 45/2001 (zob. pkt 21 powyżej). W piśmie tym dyrektorka stwierdziła, że skarżący może, po pierwsze, zapoznać się na miejscu z jawną wersją sprawozdania z dochodzenia, a po drugie, otrzymać dokument zawierający jego dane osobowe, udostępnione mu zgodnie z art. 13 rozporządzenia nr 45/2001.

33 W dniu 2 lipca 2018 r. skarżący złożył zażalenie na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, kwestionując pierwszą i drugą zaskarżoną decyzję. W zażaleniu tym sformułował on żądanie zadośćuczynienia za krzywdę, jakiej miał doświadczyć w wyniku braku pełnego uznania jego statusu ofiary mobbingu, braku nałożenia kary dyscyplinarnej na kierownika wydziału oraz braku zastosowania środka ochronnego w następstwie złożenia pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia. W przekonaniu skarżącego krzywdę tę pogłębiła między innymi odmowa dostępu do sprawozdania z dochodzenia. Skarżący wyjaśnił, że „szkody wynikłe bezpośrednio z mobbingu i winy ECDC polegającej na niezapewnieniu warunków pracy zgodnych z normami godności, zdrowia i bezpieczeństwa będą przedmiotem odrębnych żądań".

34 Pismem z dnia 7 września 2018 r. dyrektorka, po przeprowadzeniu rozmów z pewnymi członkami personelu, poinformowała skarżącego, że nie istniał żaden dowód potwierdzający twierdzenia, które sformułował w drugim wniosku o udzielenie wsparcia (zob. pkt 20 powyżej) i oddaliła ten wniosek.

35 W dniu 12 września 2018 r. skarżący mógł zapoznać się na miejscu z jawną wersją sprawozdania z dochodzenia. Podpisał on formularz obecności, zaznaczając odręcznie, że nie zgadza się z warunkami dostępu do tego sprawozdania.

36 W dniu 11 października 2018 r. skarżący i czterej inni członkowie personelu ECDC złożyli na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego wniosek o zadośćuczynienie i odszkodowanie, mający na celu naprawienie krzywdy i szkody, jakich doznali z powodu bezczynności ECDC w latach 2012–2018 w odniesieniu do zachowania kierownika wydziału w stosunku do nich.

37 Pismem z dnia 26 października 2018 r. (zwanym dalej „decyzją o oddaleniu zażalenia") dyrektorka oddaliła zażalenie skarżącego z dnia 2 lipca 2018 r. (zob. pkt 33 powyżej). W pierwszej kolejności dyrektorka zakwestionowała dopuszczalność zażalenia, podnosząc, że pierwsza zaskarżona decyzja nie stanowiła aktu niekorzystnego dla skarżącego. Następnie stwierdziła, że zachowanie kierownika wydziału nie zostało w tej decyzji zminimalizowane. Dyrektorka wyjaśniła, że „ze względu na wagę zachowania [kierownika wydziału] zamierza[ła] podjąć odpowiednie działania stosownie do konkluzji sprawozdania z dochodzenia". Przypomniała również, że pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia miał na celu „położenie kresu sytuacji i doprowadzenie do wszczęcia dochodzenia w sprawie podnoszonych okoliczności faktycznych". Opisała ona również środki ochronne podjęte wobec skarżącego przed wydaniem pierwszej zaskarżonej

decyzji. Ponadto wskazała ona, że przyjęła rezygnację kierownika wydziału „w interesie służby". Ponadto dyrektorka podkreśliła, że skarżący mógł zapoznać się z jawną wersją sprawozdania z dochodzenia w dniu 12 września 2018 r. Jej zdaniem nie przyznano mu pełnego dostępu do sprawozdania ze względu na ochronę poufności rozmów ze świadkami i z samym kierownikiem wydziału, szczególnie wymagający charakter problemu i konieczność zachowania przez ECDC możliwości przeprowadzenia dochodzeń. Wreszcie dyrektorka oddaliła zawarte w zażaleniu żądanie odszkodowawcze.

38 W dniu 21 listopada 2018 r. skarżący złożył skargę do Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich dotyczącą drugiego pisma z dnia 20 czerwca 2018 r., o którym mowa w pkt 32 powyżej.

39 W dniu 5 grudnia 2018 r. skarżący złożył, na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego, zażalenie na pismo z dnia 7 września 2018 r. dotyczące drugiego wniosku o udzielenie wsparcia (zob. pkt 34 powyżej).

40 W dniu 11 lutego 2019 r. dyrektorka oddaliła w całości żądanie odszkodowawcze, o którym mowa w pkt 36 powyżej.

41 Pismem z dnia 6 marca 2019 r. dyrektorka odwołała, w następstwie złożenia przez skarżącego zażalenia w dniu 5 grudnia 2018 r., pismo z dnia 7 września 2018 r. oddalające drugi wniosek o udzielenie wsparcia (zob. pkt 34 powyżej),

42 Pismem z dnia 15 marca 2019 r. dyrektorka przekazała skarżącemu streszczenie zeznań różnych świadków przesłuchanych w związku z drugim wnioskiem o udzielenie wsparcia i zaprosiła go na rozmowę, która odbyła się w dniu 25 marca 2019 r.

43 W dniu 15 marca 2019 r., po upływie okresu wypowiedzenia, kierownik wydziału ostatecznie opuścił ECDC.

44 Pismem z dnia 5 kwietnia 2019 r. dyrektorka poinformowała skarżącego, że wobec braku powodów uzasadniających konieczność dogłębnego zbadania okoliczności faktycznych, o których mowa w drugim wniosku o udzielenie wsparcia, postanowiła ona oddalić ten wniosek.

45 Decyzją z dnia 6 czerwca 2019 r. Rzecznik Praw Obywatelskich uznał, że ECDC nie można przypisać nieprawidłowego administrowania w zakresie, w jakim przyznało skarżącemu w drugim piśmie z dnia 20 czerwca 2018 r. jedynie częściowy dostęp do sprawozdania z dochodzenia.

II. Postępowanie i żądania stron

46 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 5 lutego 2019 r. skarżący wniósł skargę w niniejszej sprawie.

47 Pismem złożonym w sekretariacie Sądu w dniu 12 lutego 2019 r. skarżący wniósł o utajnienie jego tożsamości na podstawie art. 66 regulaminu postępowania przed Sądem. Decyzją z dnia 30 kwietnia 2019 r. Sąd uwzględnił ten wniosek.

48 Decyzją z dnia 21 października 2019 r. prezes Sądu, na podstawie art. 27 § 3 regulaminu postępowania, przydzielił sprawę nowemu sędziemu sprawozdawcy, wchodzącemu w skład siódmej izby.

49 Na wniosek sędziego sprawozdawcy Sąd (siódma izba) zdecydował, w dniu 26 maja 2020 r., o otwarciu ustnego etapu postępowania.

50 Postanowieniem z dnia 19 czerwca 2020 r. Sąd, na podstawie art. 91 lit. c) i art. 104 regulaminu postępowania, nakazał ECDC przedstawienie dokumentów, do których dostępu odmówiono w drugiej zaskarżonej decyzji. Dokumenty te zostały przekazane Sądowi w dniu 27 sierpnia 2020 r. i, zgodnie z art. 104 regulaminu postępowania, nie zostały przekazane skarżącemu.

51 W dniu 24 czerwca 2020 r., na wniosek sędziego sprawozdawcy, Sąd w ramach środków organizacji postępowania przewidzianych w art. 89 regulaminu postępowania zadał stronom szereg pytań na piśmie i wezwał je do przedstawienia pewnych dokumentów. Strony zastosowały się do tych środków w wyznaczonym im terminie.

52 Na rozprawie w dniu 1 października 2020 r. zostały wysłuchane wystąpienia stron i ich odpowiedzi na pytania Sądu.

53 W swej skardze skarżący wnosi do Sądu o:

– stwierdzenie nieważności pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji oraz, w stosownym przypadku, decyzji o oddaleniu zażalenia;

– zasądzenie zadośćuczynienia za doznaną krzywdę, oszacowaną ex æquo et bono na kwotę 40 000 EUR;

– obciążenie ECDC kosztami postępowania.

54 ECDC wnosi do Sądu o:

– odrzucenie skargi jako częściowo niedopuszczalnej i oddalenie jej jako bezzasadnej w całości;

– obciążenie skarżącego kosztami postępowania.

III. Co do prawa

A. Przedmiot skargi

55 Skarżący wnosi do Sądu – poza stwierdzeniem nieważności pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji – o stwierdzenie nieważności „w stosownym przypadku” decyzji o oddaleniu zażalenia.

56 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem żądanie stwierdzenia nieważności formalnie skierowane przeciwko decyzji o oddaleniu zażalenia skutkuje poddaniem ocenie Sądu aktu, na który zostało wniesione zażalenie, jeśli jest ono jako takie pozbawione autonomicznej treści (zob. wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 63 i przytoczone tam orzecznictwo).

57 Niemniej w sytuacji, gdy decyzja o oddaleniu zażalenia ma inny zakres niż akt, na który zostało złożone zażalenie, w szczególności gdy zmienia ona decyzję pierwotną lub gdy zawiera ponowne rozpatrzenie sytuacji strony skarżącej w świetle nowych okoliczności prawnych i faktycznych, które – gdyby miały miejsce lub były znane właściwemu organowi przed wydaniem decyzji pierwotnej – zostałyby wzięte pod uwagę, Sąd może wydać rozstrzygnięcie konkretnie w przedmiocie żądań formalnie skierowanych przeciwko decyzji o oddaleniu zażalenia (zob. wyrok z dnia 19 grudnia 2019 r., ZQ/Komisja, T-647/18, niepublikowany, EU:T:2019:884, pkt 36 i przytoczone tam orzecznictwo).

58 W niniejszej sprawie decyzja o oddaleniu zażalenia nie jest wyłącznie decyzją potwierdzającą drugą zaskarżoną decyzję, ponieważ dyrektorka zajęła stanowisko w przedmiocie nowych okoliczności zaistniałych po jej wydaniu i po dniu złożenia zażalenia. W odniesieniu bowiem do dokumentów, do których dostępu odmówiono w drugiej zaskarżonej decyzji, dyrektorka stwierdziła, że skarżący mógł ostatecznie zapoznać się na miejscu, w dniu 12 września 2018 r., z jawną wersją sprawozdania z dochodzenia oraz uzyskać, na podstawie art. 13 rozporządzenia nr 45/2001, dokument zawierający jego dane osobowe.

59 W tych okolicznościach należy orzec w przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności zarówno pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji, jak i decyzji o oddaleniu zażalenia.

60 Ponadto w decyzji o oddaleniu zażalenia uściślono pewne motywy pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji. Co się tyczy pierwszej zaskarżonej decyzji, uznaje ona „wagę” zachowania kierownika wydziału i dostarcza wyjaśnień w szczególności okoliczności, które skłoniły dyrektorkę do zaakceptowania, „w interesie służby”, jego rezygnacji. Co się tyczy drugiej zaskarżonej decyzji, dodaje ona, że skarżącemu nie przyznano pełnego dostępu do sprawozdania z dochodzenia ze względu na ochronę poufności rozmów ze świadkami i z samym kierownikiem wydziału, szczególnie wymagający charakter problemu i konieczność zachowania przez ECDC możliwości przeprowadzenia dochodzeń. W konsekwencji, zważywszy na rozwojowy charakter postępowania poprzedzającego wniesienie skargi, to dodatkowe uzasadnienie również będzie musiało zostać wzięte pod uwagę do celów badania zgodności z prawem pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji, jako że powinno one być z nimi spójne (zob. podobnie wyrok z dnia 9 grudnia 2009 r., Komisja/Birkhoff, T-377/08 P, EU:T:2009:485, pkt 55, 56 i przytoczone tam orzecznictwo).

B. W przedmiocie żądań stwierdzenia nieważności

1. W przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji

61 Na poparcie żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji, uzupełnionej decyzją o oddaleniu zażalenia, skarżący podnosi trzy zarzuty. Zarzut pierwszy dotyczy naruszenia prawa do bycia wysłuchanym, zarzut drugi – naruszenia obowiązku uzasadnienia, a zarzut trzeci – co do istoty naruszenia art. 24 i 86 regulaminu pracowniczego.

62 ECDC wnosi do Sądu o uznanie tego żądania stwierdzenia nieważności za oczywiście niedopuszczalne ze względu na brak aktu niekorzystnego dla skarżącego. Tytułem żądania ewentualnego ECDC wnosi do Sądu o oddalenie trzech zarzutów jako bezzasadnych.

a) Rozważania wstępne

63 Na wstępie należy przypomnieć obowiązki spoczywające na administracji, gdy wniosek o udzielenie wsparcia został złożony przez urzędnika lub innego pracownika.

64 W przypadku gdy organ powołujący lub, w zależności od przypadku, organ upoważniony do zawierania umów o pracę (zwany dalej „OUZU") danej instytucji rozpatruje na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego wniosek o udzielenie wsparcia w rozumieniu art. 24 tego regulaminu, powinien on, zgodnie z obowiązkiem udzielenia wsparcia 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 inny pracownik, który domaga się ochrony ze strony swojej instytucji, przedstawił zaczątek dowodu na prawdziwość ataków, których – jak twierdzi – stał się obiektem. W obliczu takich informacji do danej instytucji należy podjęcie odpowiednich działań, w szczególności poprzez przeprowadzenie dochodzenia administracyjnego w celu ustalenia okoliczności faktycznych leżących u podstaw skargi, we współpracy z jej autorem oraz, w świetle wyników dochodzenia, podjęcie koniecznych środków, takich jak wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec osoby, wobec której wysunięto oskarżenia, w sytuacji gdy w wyniku dochodzenia administracyjnego administracja stwierdzi istnienie mobbingu (zob. wyrok z dnia 3 października 2019 r., DQ i in./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, pkt 80 i przytoczone tam orzecznictwo).

65 Obowiązek udzielenia wsparcia, o którym mowa w art. 24 regulaminu pracowniczego, wymaga poinformowania wnioskujących o udzielenie wsparcia w odpowiednim czasie o podjętych względem ich wniosku działaniach. W szczególności – jeżeli zostało wszczęte postępowanie dyscyplinarne – wnioskujący o udzielenie wsparcia musi zostać poinformowany o charakterze i natężeniu nałożonej kary (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2019 r., DQ i in./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, pkt 108 i przytoczone tam orzecznictwo). Ponadto, w przypadku wniosku o udzielenie wsparcia dotyczącego zarzucanych aktów mobbingu, wszelka decyzja administracji co do istnienia takich aktów lub ich braku musi być szybka, jednoznaczna i uzasadniona (zob. podobnie wyrok z dnia 5 grudnia 2000 r., Campogrande/Komisja, T-136/98, EU:T:2000:281, pkt 58).

66 Należy również zauważyć, że ewentualne uznanie przez organ powołujący, po przeprowadzeniu dochodzenia administracyjnego, istnienia mobbingu, samo w sobie może mieć dobroczynny wpływ na proces terapeutyczny i powrót do zdrowia ofiar, a ponadto może zostać wykorzystane przez nie do celów ewentualnego postępowania przed sądem krajowym (zob. wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

67 To w świetle tych rozważań należy zbadać dopuszczalność żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji i jego zasadność.

b) W przedmiocie dopuszczalności

68 Nie podnosząc formalnie zarzutu częściowej niedopuszczalności skargi ECDC utrzymuje, że żądanie stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji jest oczywiście niedopuszczalne. Zdaniem ECDC dochodzenie administracyjne nie zostało zamknięte bez nadania mu dalszego biegu. W przeciwieństwie do innych przypadków badanych w orzecznictwie w niniejszej sprawie

w opinii ECDC skarga nie została oddalona. Przeciwnie, pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia, mający na celu udzielenie mu pomocy w położeniu kresu trudnej dla niego sytuacji i zbadanie zachowania kierownika wydziału, został uwzględniony w całości.

69 Przede wszystkim, zdaniem ECDC, w reakcji na ten wniosek podjęto szereg środków, a pierwszym z nich było zwrócenie się do OLAF-u w dniu 7 sierpnia 2017 r. Dochodzenie zostało wszczęte przez dyrektorkę po potwierdzeniu przez OLAF braku dochodzenia z jego inicjatywy. Od dnia 26 października 2017 r. skarżący nie pozostawał już w bezpośrednim kontakcie z kierownikiem wydziału. Następnie, na podstawie sprawozdania z dochodzenia, dyrektorka przyjęła – w interesie służby – rezygnację kierownika wydziału w dniu 16 maja 2018 r. ze skutkiem od dnia 16 marca 2019 r., czyli na półtora miesiąca przed osiągnięciem przez niego wieku przejścia na emeryturę. ECDC wyjaśnia, że wszczęcie postępowania dyscyplinarnego może zająć pewien czas i niekoniecznie doprowadzić do zwolnienia zainteresowanej osoby, co jest najwyższą karą. ECDC przypomina wreszcie, że w okresie wypowiedzenia kierownika wydziału wprowadzono środki monitorowania. W szczególności wykonywał on na odległość zadania bezpośrednio przydzielone i nadzorowane przez dyrektorkę. Ponadto, w przekonaniu ECDC, w ramach drugiego wniosku o udzielenie wsparcia skarżący nie przedstawił żadnego dowodu na to, że mobbing nadal trwał po wydaniu pierwszej zaskarżonej decyzji.

70 Następnie, jeśli chodzi o podnoszone minimalizowanie wagi zachowania kierownika wydziału, ECDC wskazuje, że nie można go wywieść ani z brzmienia pierwszej zaskarżonej decyzji, ani, bardziej ogólnie, z ogółu środków podjętych przez dyrektorkę w reakcji na pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia.

71 Wreszcie, co się tyczy kar, które zdaniem skarżącego powinny były zostać nałożone, ECDC dodaje, że nie ma on obowiązku wszczynania postępowania dyscyplinarnego ani nałożenia kary, jeżeli sprawozdanie sporządzone w wyniku przeprowadzenia dochodzenia proponuje wszczęcie takiego postępowania. Wniosek o udzielenie wsparcia nie służy sam w sobie nałożeniu sankcji na domniemanego sprawcę mobbingu, lecz ma na celu udzielenie wnioskodawcy pomocy w ramach podejmowanych przez niego działań. Ponadto zdaniem ECDC rozpatrywana sytuacja jest szczególna ze względu na rezygnację kierownika wydziału. W każdym razie dyskusja na temat zasadności kary nie jest związana w przekonaniu ECDC z kwestią, czy pierwsza zaskarżona decyzja jest niekorzystna dla skarżącego. ECDC podkreśliło ponadto na rozprawie, że w swoim pierwszym wniosku o udzielenie wsparcia skarżący nie zwrócił się do dyrektorki o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego przeciwko kierownikowi wydziału.

72 Skarżący ze swej strony podnosi, że wbrew temu, co stwierdziło ECDC w decyzji o oddaleniu zażalenia i w ramach niniejszego postępowania, pierwsza zaskarżona decyzja jest aktem dla niego niekorzystnym. W tym względzie podkreśla on, że pomimo przyjętych przez dyrektorkę w trakcie dochodzenia administracyjnego środków opisanych w pkt 69 powyżej, pierwsza zaskarżona decyzja nie zaspokoiła w pełni jego żądań. Po pierwsze, wskazuje on, że dyrektorka nie uznała wyraźnie i jednoznacznie, że kierownik wydziału był winny mobbingu, którego skarżący był ofiarą. Użycie w tej decyzji wyrażenia „elementy mobbingu” potwierdza w przekonaniu skarżącego jej dwuznaczność i minimalizuje znaczenie zachowania kierownika wydziału w stosunku do niego. Po drugie, skarżący twierdzi, że podczas gdy prowadzący dochodzenie uznał zasadność jego skargi, dyrektorka nie przyjęła żadnego „odpowiedniego działania” ze względu na dobrowolną rezygnację kierownika wydziału. W szczególności nie wszczęto postępowania dyscyplinarnego.

73 Zgodnie z art. 91 ust. 1 zdanie pierwsze regulaminu pracowniczego Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej jest właściwy w zakresie rozstrzygania wszelkich sporów pomiędzy Unią Europejską a osobami, wobec których stosuje się regulamin pracowniczy, w zakresie zgodności z prawem aktu, z którym wiążą się niekorzystne skutki dla danej osoby w rozumieniu art. 90 ust. 2 tego regulaminu.

74 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem aktami niekorzystnymi w rozumieniu art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego są jedynie akty wywołujące wiążące skutki prawne mogące naruszać interesy urzędnika lub innego pracownika poprzez znaczącą zmianę jego sytuacji prawnej. Takie akty powinny zostać wydane – w odniesieniu do pracownika podlegającego WZiP – przez OUZU i mieć charakter rozstrzygnięcia (zob. wyrok z dnia 18 maja 2015 r., Gyarmathy/ECMN, F-79/13, EU:F:2015:49, pkt 44 i przytoczone tam orzecznictwo). Pojęcie „aktu niekorzystnego” obejmuje zarówno decyzje, jak i zaniechanie podjęcia środka, do wydania którego zobowiązuje administrację, w sposób wyraźny lub dorozumiany, regulamin pracowniczy w celu ochrony praw urzędników (zob. postanowienie z dnia 25 października 1996 r., Lopes/Trybunał Sprawiedliwości, T-26/96, EU:T:1996:157, pkt 31 i przytoczone tam orzecznictwo).

75 Ponadto, aby urzędnik lub były urzędnik mógł dochodzić w ramach skargi na mocy art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego stwierdzenia nieważności aktu dla niego niekorzystnego w rozumieniu art. 90 ust. 2 tego regulaminu, musi on wykazać w chwili wniesienia skargi istniejący, aktualny i wystarczająco istotny interes prawny w uzyskaniu stwierdzenia nieważności takiego aktu, który wymaga, aby uwzględnienie żądań skargi mogło przynieść takiemu urzędnikowi korzyść (zob. wyrok z dnia 9 grudnia 2010 r., Komisja/Strack, T-526/08 P, EU:T:2010:506, pkt 43 i przytoczone tam orzecznictwo).

76 W niniejszej sprawie pierwsza zaskarżona decyzja została wydana przez dyrektorkę, działającą w charakterze OUZU, w odpowiedzi na pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia, aby przekazać mu ustalenia dochodzenia wszczętego w dniu 28 września 2017 r. i wynik związanego z nim postępowania, z poszanowaniem obowiązków wynikających z art. 90 ust. 1 i art. 24 regulaminu pracowniczego. W szczególności na podstawie sprawozdania z dochodzenia i udostępnionych jej informacji dyrektorka dokonała kwalifikacji zgłoszonych zachowań w świetle art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego i poinformowała skarżącego o działaniach podjętych w związku z tym wnioskiem o udzielenie wsparcia. Decyzja ta wywołuje zatem skutki prawne mogące naruszać interesy skarżącego. Pierwsza zaskarżona decyzja ma zatem charakter rozstrzygnięcia i stanowi akt niekorzystny w rozumieniu orzecznictwa przypomnianego w pkt 74 powyżej.

77 Co się tyczy interesu prawnego skarżącego w zaskarżeniu pierwszej zaskarżonej decyzji, należy przypomnieć, że zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 64 powyżej dyrektorka była zobowiązana w odpowiedzi na pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia, po pierwsze, do podjęcia odpowiednich działań w celu ustalenia okoliczności faktycznych leżących u podstaw tego wniosku, a po drugie, w świetle wyników dochodzenia, do podjęcia koniecznych środków.

78 Zostało już orzeczone, że z wymogami skutecznej kontroli sądowej nierozerwalnie wiąże się możliwość zakwestionowania przez wnioskodawcę ubiegającego się o udzielenie wsparcia, w ramach odwołania od decyzji dotyczącej jego wniosku, odpowiedniego charakteru środków przyjętych w odpowiedzi na ten wniosek, w tym w sytuacji gdy zarzuca on autorowi tych środków brak wszczęcia postępowania dyscyplinarnego wobec osoby trzeciej uznanej za winną mobbingu, o ile podnosi w tym względzie zarzuty o charakterze osobistym (zob. podobnie wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., SQ/EBI, T-377/17, EU:T:2018:478, pkt 124).

79 Jak wynika z pkt 85–116 poniżej, w ramach zarzutu trzeciego podniesionego wobec pierwszej zaskarżonej decyzji strony spierają się co do kwestii, czy dyrektorka wywiązała się z ciążącego na niej obowiązku udzielenia wsparcia. W przeciwieństwie do skarżącego ECDC uważa, że dyrektorka w pełni uwzględniła pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia. ECDC podnosi te same argumenty w celu zakwestionowania dopuszczalności żądania stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie ze względu na to, że pierwsza zaskarżona decyzja nie stanowi aktu niekorzystnego dla skarżącego.

80 Niemniej ECDC nie może uzależniać interesu prawnego skarżącego w odniesieniu do pierwszej zaskarżonej decyzji od zasadności zarzutów podnoszonych przez skarżącego na poparcie żądania stwierdzenia nieważności (zob. podobnie wyrok z dnia 4 lipca 2017 r., European Dynamics Luxembourg i in./Agencja Kolejowa Unii Europejskiej, T-392/15, EU:T:2017:462, pkt 41 i przytoczone tam orzecznictwo). W tym względzie należy przypomnieć, że interes skarżącego w stwierdzeniu nieważności aktu wymaga, by owo stwierdzenie nieważności mogło przynieść mu korzyść, a nie by było pewne, że przyniesie mu taką korzyść (wyrok z dnia 23 października 2012 r., Strack/Komisja, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, pkt 101).

81 W niniejszej sprawie, gdyby Sąd uznał, że żądanie stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji jest zasadne, dyrektorka miałaby następnie obowiązek wydać nową decyzję w odpowiedzi na pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia, która mogłaby przedstawić w sposób bardziej jasny okoliczności faktyczne i w stosownym przypadku doprowadzić do wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko kierownikowi wydziału. W tym sensie skarga w niniejszej sprawie może przynieść skarżącemu korzyść. Tym samym skarżący ma interes prawny w zaskarżeniu pierwszej zaskarżonej decyzji.

82 Wbrew temu, co podniosło ECDC na rozprawie, okoliczność, że skarżący nie zwrócił się formalnie do dyrektorki, w pierwszym wniosku o udzielenie wsparcia, o wszczęcie postępowania dyscyplinarnego wobec kierownika wydziału, nie może podważyć jego interesu prawnego. Jak bowiem zostało przypomniane w pkt 64 powyżej, aby organ rozpatrujący wniosek o udzielenie wsparcia był zobowiązany do ustalenia spornych okoliczności faktycznych i wyciągnięcia z nich odpowiednich konsekwencji, w tym wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko osobie, wobec której zostały sformułowane zarzuty, wystarczy, by urzędnik lub inny pracownik, który domaga się ochrony ze strony swojej instytucji, we wniosku o udzielenie wsparcia przedstawił zaczątek dowodu na prawdziwość ataków, których – jak twierdzi – stał się obiektem.

83 Z całości powyższych rozważań wynika, że zarzut niedopuszczalności podniesiony przez ECDC należy oddalić.

c) Co do istoty

84 Sąd uważa, że przed zbadaniem zarzutów pierwszego i drugiego należy zbadać zarzut trzeci.

1) W przedmiocie zarzutu trzeciego dotyczącego co do istoty naruszenia art. 24 i 86 regulaminu pracowniczego

85 Zarzut trzeci został opatrzony w skardze nagłówkiem „Oczywisty błąd w ocenie i oczywisty błąd w ustaleniach faktycznych – Naruszenie art. 86 regulaminu pracowniczego”. Jak skarżący wskazał na rozprawie w odpowiedzi na pytanie Sądu, zarzut ten dotyczy zasadniczo naruszenia art. 24 i 86 regulaminu pracowniczego. Chociaż bowiem skarżący formalnie powołuje się w swoich pismach

jedynie na art. 86 regulaminu pracowniczego, naruszenie art. 24 regulaminu pracowniczego wynika z argumentów przedstawionych na poparcie tego zarzutu, zgodnie z którymi odpowiedź udzielona przez ECDC na jego pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia nie jest satysfakcjonująca zasadniczo z dwóch powodów.

86 Po pierwsze, zdaniem skarżącego dyrektorka nie zakwalifikowała „w należytej formie" zgłoszonych zachowań jako mobbingu ani nie poinformowała skarżącego o warunkach, w jakich kierownik wydziału złożył rezygnację i miał odbyć swój okres wypowiedzenia, z naruszeniem art. 24 regulaminu pracowniczego.

87 Po drugie, skarżący podnosi, że przyjęcie rezygnacji kierownika wydziału bez wszczęcia postępowania dyscyplinarnego było niezgodne z art. 24 i 86 regulaminu pracowniczego.

88 Należy zauważyć, że ECDC mogło wywnioskować z pism skarżącego, że oparł on zarzut trzeci podniesiony na poparcie żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji w sposób dorozumiany, lecz jednoznaczny, w szczególności na przepisach art. 24 regulaminu pracowniczego. Z pism ECDC wynika bowiem, że argumenty przedstawione przez ECDC na jego obronę mają na celu podważenie zarzutu opartego na braku jednoznacznego zakwalifikowania czynów leżących u podstaw pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia jako mobbingu, z naruszeniem wspomnianego art. 24, a nie tylko zakwestionowanie opartego na art. 86 regulaminu pracowniczego wniosku skarżącego mającego na celu wszczęcie postępowania dyscyplinarnego. Wynika z tego, że należy oddalić podniesiony przez ECDC podczas rozprawy zarzut niedopuszczalności zarzutu trzeciego ze względu na to, że ten ostatni zarzut został oparty na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego zbyt późno.

i) W przedmiocie naruszenia art. 24 regulaminu pracowniczego ze względu na brak kwalifikacji okoliczności faktycznych, „w należytej formie", jako mobbingu i na brak przedstawienia działań podjętych względem kierownika wydziału

89 Skarżący podnosi, że pierwsza zaskarżona decyzja opiera się na sprawozdaniu z dochodzenia, którego treść nie została mu ujawniona, i stwierdza istnienie „elementów" mobbingu. W ten sposób ECDC nie potwierdziło wyraźnie, że zachowanie kierownika wydziału stanowi mobbing w rozumieniu art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego. Tymczasem, zdaniem skarżącego, w świetle sprawozdania z dochodzenia oraz zeznań skarżącego i innych członków personelu ECDC wspomniane zachowanie powinno było zostać zakwalifikowane „w należytej formie" jako mobbing. W odpowiedzi na pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia ECDC powinno było zająć jasne stanowisko w kwestii istnienia lub braku mobbingu.

90 Ponadto w przekonaniu skarżącego środki podjęte przez ECDC względem kierownika wydziału nie stanowią wystarczającej odpowiedzi na jego pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia. W tym względzie skarżący podnosi, że w chwili wniesienia skargi nikomu nie były znane z całkowitą pewnością ani status zawodowy kierownika wydziału w ECDC ani jego stanowisko, ani też konkretnie warunki, w jakich złożył rezygnację. W tych okolicznościach był on w stanie zniesławiać skarżącego w trakcie okresu wypowiedzenia, jak to skarżący wskazał w drugim wniosku o udzielenie wsparcia.

91 ECDC argumentuje, że pierwsza zaskarżona decyzja nie minimalizuje zachowania kierownika wydziału. ECDC podnosi, że nigdy nie uznało, że zarzucane czyny nie stanowią „pełnego" mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego. Ponadto nie może być mowy o jakimkolwiek przyzwoleniu na bezkarność, ponieważ ECDC w pełni uwzględniło pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia.

92 W odpowiedzi na pytanie zadane przez Sąd na rozprawie ECDC wyjaśniło, że osoby prowadzące sprawy nadzorowane przez kierownika wydziału zostały poinformowane o jego rezygnacji oraz o tym, że opuści on ECDC po upływie okresu wypowiedzenia. Do komitetu zarządzającego ECDC, złożonego z przedstawicieli wszystkich państw członkowskich, zostało również skierowane pismo informujące o stwierdzeniu mobbingu i okolicznościach, w których kierownik wydziału zakończył pracę. Członkowie tego komitetu zostali zatem poinformowani o dokładnych okolicznościach, w których kierownik wydziału stanął przez koniecznością opuszczenia stanowiska.

93 W tym względzie należy przypomnieć, że celem dochodzenia administracyjnego jest ustalenie okoliczności faktycznych i wyciągnięcie z nich, z pełną znajomością rzeczy, odpowiednich konsekwencji zarówno w odniesieniu do przypadku będącego przedmiotem dochodzenia, jak i w sposób ogólny, zgodnie z zasadą dobrej administracji, aby uniknąć powtórzenia się takiej sytuacji w przyszłości (zob. wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 59 i przytoczone tam orzecznictwo).

94 Jeżeli w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia w odniesieniu do podnoszonych aktów mobbingu organ powołujący lub OUZU stwierdzą, że mają do czynienia z zaczątkiem dowodu na prawdziwość tych aktów, powodującym konieczność wszczęcia dochodzenia administracyjnego, niezbędne jest, aby dochodzenie zostało doprowadzone do końca po to, żeby administracja, zaznajomiona z konkluzjami sprawozdania z dochodzenia, mogła zająć ostateczne stanowisko w tym względzie, pozwalające jej albo zamknąć postępowanie w przedmiocie wniosku o udzielenie wsparcia, albo, gdy okaże się, że podnoszone okoliczności są prawdziwe i mieszczą się w zakresie stosowania art. 12a regulaminu pracowniczego, między innymi wszcząć postępowanie dyscyplinarne celem wymierzenia, w stosownym wypadku, kar dyscyplinarnych domniemanemu sprawcy mobbingu (zob. podobnie wyrok z dnia 24 kwietnia 2017 r., HF/Parlament, T-570/16, EU:T:2017:283, pkt 56, 57 i przytoczone tam orzecznictwo).

95 Ustalenie okoliczności faktycznych przez instytucję w wyniku dochodzenia ma zasadnicze znaczenie dla osoby, która uważa się za ofiarę mobbingu. Mobbing, jeśli zostanie wykazany, narusza zagraża osobowości, narusza godność i integralność fizyczną lub psychiczną ofiary. Jak zostało przypomniane w pkt 66 powyżej, uznanie, w następstwie dochodzenia administracyjnego, istnienia mobbingu może samo w sobie mieć korzystny wpływ na proces terapeutyczny ofiary. Ponadto może być ono przez nią wykorzystane do celów ewentualnego krajowego powództwa sądowego. Wynika z tego, że dochodzenie administracyjne powinno doprowadzić organ powołujący lub OUZU do zajęcia ostatecznego stanowiska w przedmiocie istnienia lub braku mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego.

96 W niniejszej sprawie dyrektorka poinformowała skarżącego o konkluzjach prowadzącego dochodzenie, zgodnie z którymi jego skarga może zostać uwzględniona, nie przekazała jednak skarżącemu sprawozdania z dochodzenia pomimo jego wielokrotnych wniosków w tym zakresie. Ponadto wbrew temu, co uznaje ECDC, twierdzenia dyrektorki zawarte w pierwszej zaskarżonej decyzji pozostają bardzo ogólne i niejednoznaczne. Po przypomnieniu konkluzji prowadzącego dochodzenie dyrektorka stwierdziła bowiem, na podstawie sprawozdania z dochodzenia, istnienie

„elementów mobbingu”, wyjaśniając przy tym, że „sprawozdanie zawiera[ło] pewne błędy w ustaleniach faktycznych”. Dodała ona, że „sposób, w jaki [kierownik wydziału] zajął się [pewnymi] trudnościami i jego metoda zarządzania były źródłem niepotrzebnego stresu i lęku dla personelu”, choć „zda[wała] sobie sprawę, że […] w swojej roli […] musiał [on] działać w pewnych kwestiach”. W odpowiedzi na zażalenie dyrektorka uznała „wagę” zachowania kierownika wydziału, nie przedstawiła jednak dalszych wyjaśnień.

97 Przedstawienie okoliczności faktycznych w takim brzmieniu po przeprowadzeniu dochodzenia w odpowiedzi na złożony na podstawie art. 24 regulaminu pracowniczego wniosek o udzielenie wsparcia nie spełnia wymogów nałożonych przez ten przepis, przypomnianych w pkt 64–66 i 94 powyżej. W odpowiedzi na pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia dyrektorka nie wykazała bowiem w wystarczający sposób okoliczności faktycznych i nie zajęła ostatecznego i pozbawionego dwuznaczności stanowiska co do istnienia mobbingu. W szczególności uznanie istnienia „elementów” mobbingu, połączone z rozważaniami, które zdają się podważać analizę sprawozdania z dochodzenia, zgodnie z którą pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia mógł zostać uwzględniony, nie jest wystarczająco jasne.

98 W szczególności ECDC nie poinformowało skarżącego w wyraźny sposób o tym, jakie kroki zostały podjęte w następstwie przedstawienia sprawozdania z dochodzenia, zwłaszcza jeśli chodzi o „odpowiednie działania”, które były rozważane przed złożeniem przez kierownika wydziału rezygnacji oraz o warunki przyjęcia tej rezygnacji, w sytuacji gdy informacje te powinny były zostać mu przekazane z tego względu, że wpisują się w załatwianie wniosku o udzielenie wsparcia (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 3 października 2019 r., DQ i in./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, pkt 108).

99 Dopiero bowiem po udzieleniu przez ECDC odpowiedzi na przyjęty przez Sąd środek organizacji postępowania skarżący został poinformowany, że rozważanym działaniem było rozwiązanie z kierownikiem wydziału umowy na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP. Brak przekazania tej informacji i jedynie wzmianka o dobrowolnej rezygnacji kierownika wydziału mogły wywołać u skarżącego i u wszystkich pracowników ECDC przekonanie, że korzystał on z pewnej bezkarności.

100 Tymczasem zgodnie z orzecznictwem przytoczonym w pkt 64 powyżej obowiązek udzielenia wsparcia oznacza interwencję z całą konieczną stanowczością w odniesieniu do zdarzenia zakłócającego porządek i spokój służby. Celem obowiązku udzielenia wsparcia, o którym mowa w art. 24 regulaminu pracowniczego, jest zapewnienie zatrudnianym urzędnikom i innym pracownikom bezpieczeństwa obecnie oraz w przyszłości, aby w ogólnym interesie służby umożliwić im jak najlepsze wykonywanie obowiązków (wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 57). W tym względzie należy zauważyć, że dochodzenie administracyjne wszczęte w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia z powodu mobbingu pozwala ostatecznie przywrócić warunki pracy zgodne z interesem służby (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2019 r., DQ i in./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, pkt 84). Dochodzenie takie służy również celowi leżącemu w interesie ogólnym, a mianowicie ustaleniu istnienia aktów mobbingu, które naruszają godność ludzką (zob. podobnie wyrok z dnia 4 kwietnia 2019 r., OZ/EBI, C-558/17 P, EU:C:2019:289, pkt 66).

101 W niniejszej sprawie, chociaż obowiązek ten wynika z art. 24 regulaminu pracowniczego, ECDC nie poinformowało skarżącego w pierwszej zaskarżonej decyzji o warunkach, w jakich została przyjęta rezygnacja kierownika wydziału. W szczególności dyrektorka nie wyjaśniła, że rozważała rozwiązanie umowy z kierownikiem wydziału w oparciu o sprawozdanie z dochodzenia i że

przyjęła jego rezygnację w interesie służby, ustalając z nim szczególne warunki świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, które miały na celu przywrócenie niezakłóconego wykonywania służby. Z wyjaśnień przedstawionych przez ECDC podczas rozprawy wynika, że informacje te zostały przekazane członkom komitetu zarządzającego, ale nie skarżącemu ani innym osobom pracującym z kierownikiem wydziału, podczas gdy przejrzystość w tym zakresie mogła stanowić wsparcie dla skarżącego po złożeniu przez niego pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia, przywrócić niezakłócone warunki pracy i przyczynić się w ten sposób do prawidłowego funkcjonowania służby.

102 Z powyższego wynika, że należy uwzględnić zarzuty skarżącego dotyczące, co do istoty, naruszenia art. 24 regulaminu pracowniczego, polegającego na braku wystarczającej kwalifikacji okoliczności faktycznych i przedstawienia działań podjętych względem kierownika wydziału.

ii) W przedmiocie naruszenia art. 24 i 86 regulaminu pracowniczego poprzez przyjęcie rezygnacji kierownika wydziału i brak wszczęcia postępowania dyscyplinarnego

103 Skarżący podnosi, że rezygnacja kierownika wydziału nie była ważnym powodem uzasadniającym niepodjęcie jakichkolwiek innych działań w świetle konkluzji dochodzenia, a w szczególności niewszczynanie postępowania dyscyplinarnego na podstawie art. 86 regulaminu pracowniczego, z poszanowaniem wewnętrznych przepisów wykonawczych ECDC. Tymczasem decyzja o dobrowolnym odejściu ze służby znacznie różni się w przekonaniu skarżącego od rozwiązania umowy o pracę z powodów dyscyplinarnych wiążącego się, w stosownym przypadku, z brakiem okresu wypowiedzenia i z obniżeniem uprawnień emerytalnych. W pierwszej zaskarżonej decyzji dyrektorka przyznała bowiem, że rozważała podjęcie „odpowiednich działań", co potwierdza zdaniem skarżącego, że sytuacja zasługiwała na zastosowanie odpowiednich sankcji, bez zakresu uznania w tym względzie. Na rozprawie skarżący dodał, że w wyniku podjętych działań spokojny przebieg służby nie był zagwarantowany, co zostało uwidocznione we wniosku o udzielenie wsparcia złożonym przez kierownika wydziału w dniu 29 maja 2018 r., który twierdził, że skarżący go dyskredytował.

104 ECDC argumentuje, że celem wsparcia nie jest nakładanie sankcji, lecz ustalenie faktów i zapobieganie innym trudnościom i że cel ten został w omawianym przypadku osiągnięty. Ponadto ECDC wskazuje, że zgodnie z art. 3 ust. 1 lit. b) załącznika IX do regulaminu pracowniczego ECDC nie miało żadnego prawnego obowiązku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego, zważywszy, że kierownik wydziału w międzyczasie złożył rezygnację.

105 Należy stwierdzić, podobnie jak to utrzymuje ECDC, że ani art. 86 regulaminu pracowniczego, ani art. 3 załącznika IX do tego regulaminu nie wymagają wszczęcia postępowania dyscyplinarnego w przypadku stwierdzenia uchybienia przez urzędnika lub innego pracownika jego obowiązkom.

106 Ponadto wewnętrzny przepis wykonawczy ECDC nr 33 dotyczący zapobiegania molestowaniu seksualnemu i mobbingowi oraz wewnętrzny przepis wykonawczy ECDC nr 29 dotyczący prowadzenia dochodzeń administracyjnych i postępowań dyscyplinarnych również nie nakładają obowiązku wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Prawdą jest, jak twierdzi skarżący, że pkt 3 wewnętrznego przepisu wykonawczego ECDC nr 33 przypomina zasadę ogólną, zgodnie z którą „[w]szystkie zachowania podlegające kwalifikacji jako mobbing lub molestowanie seksualne są uznawane przez [ECDC] za niedopuszczalne i zostaną ukarane". Jednakże pkt 7.3 tego samego wewnętrznego przepisu wykonawczego, który reguluje konkretnie formalne postępowanie mające zastosowanie w przypadku zarzucanych czynów stanowiących mobbing lub molestowanie seksualne, stanowi, że „[j]eżeli sprawozdanie [z dochodzenia] proponuje wszczęcie postępowania

dyscyplinarnego, [organ powołujący] może, po wysłuchaniu [osoby lub osób, których to dotyczy], podjąć decyzję o wszczęciu postępowania dyscyplinarnego i o zastosowaniu wynikających z niego kar w razie potwierdzenia popełnienia zarzucanego uchybienia".

107 Zgodnie z orzecznictwem w odniesieniu do środków, jakie należy podjąć w sytuacji objętej zakresem stosowania art. 24 regulaminu pracowniczego, administracji przysługuje, pod kontrolą sądu Unii, szeroki zakres uznania przy doborze środków i sposobów stosowania tego przepisu (zob. wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., SQ/EBI, T-377/17, EU:T:2018:478, pkt 135).

108 Zważywszy na ten szeroki zakres uznania, w przypadku uchybienia mogącego uzasadniać zwolnienie członka personelu tymczasowego OUZU nie ma obowiązku wszczynania postępowania dyscyplinarnego wobec tego pracownika w miejsce skorzystania z możliwości jednostronnego rozwiązania umowy przewidzianej w art. 47 lit. c) WZIP. Jedynie w sytuacji, gdy OUZU zamierza zwolnić członka personelu tymczasowego bez wypowiedzenia, w przypadku poważnego naruszenia przez niego ciążących na nim obowiązków, należy wszcząć postępowanie dyscyplinarne przewidziane w art. 49 ust. 1 WZIP, zgodnie z załącznikiem IX do regulaminu pracowniczego, mającym zastosowanie do personelu tymczasowego w drodze analogii (zob. podobnie wyrok z dnia 23 października 2013 r., Gomes Moreira/ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

109 Jak wynika z pierwszej zaskarżonej decyzji, dyrektorka przekazała kierownikowi wydziału ostateczną wersję sprawozdania z dochodzenia w kwietniu 2018 r., po jego powrocie ze zwolnienia chorobowego, i wezwała go do przedstawienia uwag w przedmiocie tego sprawozdania. ECDC wyjaśniło w ramach postępowania przed Sądem, że zgodnie z prawem kierownika wydziału do bycia wysłuchanym w dniu 15 maja 2018 r. dyrektorka poinformowała go w trakcie spotkania, że zamierza rozwiązać zawartą z nim umowę na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP. Po tym spotkaniu kierownik wydziału niezwłocznie złożył rezygnację. Jak wynika z decyzji o oddaleniu zażalenia, ta rezygnacja została przyjęta przez dyrektorkę w dniu 16 maja 2018 r. w interesie służby.

110 Pismo z dnia 16 maja 2018 r. w sprawie przyjęcia rezygnacji kierownika wydziału, przedstawione przez ECDC na żądanie Sądu, potwierdza okoliczności, w których rezygnacja ta została przyjęta. Z pisma tego wynika, że w świetle „poważnych zarzutów" ECDC uznało, iż nie może dłużej współpracować z kierownikiem wydziału. W tych okolicznościach zamiarem dyrektorki, o którym został on poinformowany dzień wcześniej, było rozwiązanie zawartej z nim umowy na podstawie art. 47 lit. c) ppkt (i) WZIP. Jednakże dyrektorka stwierdziła co do istoty, że kierownik wydziału złożył rezygnację niezwłocznie po spotkaniu w dniu 15 maja 2018 r., co oznaczało w praktyce, że jego ostatni dzień służby, z uwagi na tę rezygnację, miał nastąpić, z zachowaniem terminu wypowiedzenia, przed datą rzeczywistego zakończenia pracy, która zostałaby wyznaczona w przypadku rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę. Rezygnacja kierownika wydziału została zatem przyjęta w interesie służby. W omawianym piśmie wskazano również warunki świadczenia przez kierownika wydziału pracy w okresie wypowiedzenia, na które wyraził on zgodę, a mianowicie, że będzie pracować z domu, wykonując powierzone przez dyrektorkę zadania. Wreszcie dyrektorka przypomniała kierownikowi wydziału, że w okresie wypowiedzenia powinien wypełniać obowiązki przewidziane w art. 11 regulaminu pracowniczego.

111 Z powyższych elementów wynika, że dobrowolna rezygnacja kierownika wydziału jest konsekwencją działań podjętych przez ECDC w następstwie dochodzenia administracyjnego wszczętego w odpowiedzi na pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia. Stwierdzenie to znajduje potwierdzenie w piśmie z dnia 15 maja 2018 r., w którym kierownik wydziału złożył rezygnację

i w którym nie uzasadnia swojej decyzji względami osobistymi, lecz odnosi się do „interesu służby”. Należy również zauważyć, że zrezygnował on ze stanowiska w grupie zaszeregowania AD 12, półtora miesiąca przed osiągnięciem wieku przejścia na emeryturę i kilka lat przed osiągnięciem ustawowego wieku emerytalnego, przypadającym na maj 2021 r., w związku z czym owa rezygnacja doprowadziła do obniżenia jego uprawnień emerytalnych. Ponadto, ponieważ w okresie wypowiedzenia kierownik wydziału pracował bezpośrednio z dyrektorką w następstwie podjętej przez nią decyzji, utracił on dodatek za sprawowanie funkcji kierowniczych, który otrzymywał jako kierownik działu. W konsekwencji rezygnacja ta pociągnęła za sobą pewne niekorzystne dla niego skutki ekonomiczne. Wreszcie szczególne warunki wykonywania przez niego pracy w tym okresie pozwoliły uniknąć sytuacji, w której skarżący utrzymywałby z nim kontakty zawodowe.

112 Prawdą jest, że dyrektorka mogła podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy z kierownikiem wydziału zamiast zgodzić się na jego rezygnację. Jednakże taka ewentualność opóźniłaby datę rzeczywistego zaprzestania działalności przez kierownika działu, ponieważ wymagana byłaby wówczas należycie uzasadniona decyzja (zob. podobnie wyrok z dnia 11 września 2013 r., L/Parlament, T-317/10 P, EU:T:2013:413, pkt 60 i przytoczone tam orzecznictwo). Taka decyzja o rozwiązaniu umowy mogłaby ponadto zostać zakwestionowana przez kierownika wydziału.

113 Dyrektorka mogła również wszcząć postępowanie dyscyplinarne przeciwko kierownikowi wydziału. Jednakże, jak podkreśla ECDC, postępowanie takie trwa pewien czas. Ponadto okoliczności zgłoszone przez skarżącego niekoniecznie doprowadziłyby do zwolnienia dyscyplinarnego kierownika wydziału, które jest najwyższą karą. Co więcej, skarżący pomija okoliczność, że rezygnacji towarzyszyły środki mające na celu uniknięcie sytuacji, w której kierownik wydziału znajdowałby się z nim w relacji o charakterze hierarchicznym oraz zagwarantowanie niezakłóconego przebiegu służby w okresie wypowiedzenia. Kierownik wydziału wyraził bowiem zgodę na pracę z domu w tym okresie, wykonując zadania powierzone mu bezpośrednio przez dyrektorkę. Ponadto okoliczność, że kierownik wydziału sam złożył wniosek o udzielenie wsparcia dwa tygodnie po wydaniu pierwszej zaskarżonej decyzji, nie dowodzi, wbrew temu, co twierdzi skarżący, że należało wszcząć postępowanie dyscyplinarne w miejsce przyjęcia przez dyrektorkę rezygnacji kierownika wydziału. Kierownik wydziału mógłby bowiem również złożyć ten wniosek także w przypadku wszczęcia takiego postępowania.

114 W świetle całości powyższych rozważań istnienie oczywistego błędu w ocenie po stronie dyrektorki nie zostało wykazane w odniesieniu do przyjęcia przez nią rezygnacji kierownika wydziału w miejsce rozwiązania zawartej z nim umowy lub wszczęcia postępowania dyscyplinarnego przeciwko niemu. Pierwsza zaskarżona decyzja nie narusza zatem w tym względzie art. 24 i 86 regulaminu pracowniczego.

115 Natomiast, jak zostało wskazane w pkt 97 i 98 powyżej, pierwsza zaskarżona decyzja narusza art. 24 regulaminu pracowniczego, ponieważ ECDC nie wykazało w wystarczający sposób okoliczności faktycznych zaistniałych w następstwie sprawozdania z dochodzenia, nie zajęło na tej podstawie ostatecznego i pozbawionego dwuznaczności stanowiska co do istnienia mobbingu w rozumieniu art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego ani nie poinformowało skarżącego o działaniach podjętych w związku z pierwszym wnioskiem o udzielenie wsparcia, w szczególności o pierwotnym zamiarze dyrektorki rozwiązania umowy zawartej z kierownikiem wydziału, zanim złożył on rezygnację, i o warunkach jej przyjęcia, w tym warunkach przebiegu okresu wypowiedzenia.

116 Wobec powyższego należy uwzględnić częściowo zarzut trzeci podniesiony na poparcie żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji, uzupełnionej decyzją o oddaleniu zażalenia, ze względu na naruszenie art. 24 regulaminu pracowniczego w odniesieniu do aspektów wymienionych w pkt 102 i 115 powyżej.

2) W przedmiocie zarzutu pierwszego dotyczącego naruszenia prawa do bycia wysłuchanym

117 Skarżący podnosi, że został przesłuchany przez prowadzącego dochodzenie, ale nie został wysłuchany przez dyrektorkę przed wydaniem przez nią pierwszej zaskarżonej decyzji, co stanowi naruszenie art. 41 ust. 2 lit. a) karty praw podstawowych w wykładni nadanej mu przez orzecznictwo. Skarżący twierdzi, że nie mógł przedstawić swoich uwag ani w przedmiocie ustaleń zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia, do którego nie miał dostępu przed wydaniem zaskarżonej decyzji, ani w przedmiocie innych elementów uwzględnionych przez dyrektorkę. Skarżący wyjaśnia, że pierwsza zaskarżona decyzja jest dla niego niekorzystna i że przed jej wydaniem nie został poinformowany o jej treści ani o charakterze interesu służby uzasadniającego przyjęcie przez ECDC rezygnacji kierownika wydziału w miejsce wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

118 ECDC odpiera ten zarzut, podnosząc, że osoba, której dotyczy dochodzenie, i skarżący nie korzystają z tych samych praw w toku dochodzenia, co uzasadnia brak dostępu skarżącego do sprawozdania z dochodzenia. Niemniej, jak wskazuje ECDC, w dniu 12 września 2018 r. została przyznana skarżącemu możliwość częściowego zapoznania się ze sprawozdaniem z dochodzenia, z poszanowaniem życia prywatnego i integralności osób wymienionych w tym sprawozdaniu, co zostało potwierdzone przez Rzecznika Praw Obywatelskich w decyzji z dnia 6 czerwca 2019 r. Ponadto skarżący został dwukrotnie przesłuchany przez prowadzącego dochodzenie. Poza tym zdaniem ECDC prawo do bycia wysłuchanym przewidziane w art. 41 ust. 2 lit. a) karty praw podstawowych jest gwarantowane, gdy indywidualny środek wpływa niekorzystnie na sytuację danej osoby, co nie ma miejsca w niniejszej sprawie. ECDC dodaje, że nawet gdyby skarżący został wysłuchany, wynik byłby podobny, ponieważ ECDC uwzględniło jego pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia.

119 W odpowiedzi na ten ostatni argument skarżący powtarza w replice swoje twierdzenie, że pierwsza zaskarżona decyzja nie uwzględniła jego pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia.

120 Należy przypomnieć, że osoba, która złożyła na podstawie art. 12a i 24 regulaminu pracowniczego wniosek o udzielenie wsparcia z tym uzasadnieniem, że była ofiarą mobbingu, może powoływać się na prawo do bycia wysłuchaną w przedmiocie dotyczących jej okoliczności faktycznych zgodnie z zasadą dobrej administracji (zob. wyrok z dnia 4 czerwca 2020 r., ESDZ/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo).

121 Zgodnie bowiem z art. 41 ust. 2 lit. a) karty praw podstawowych prawo do dobrej administracji obejmuje w szczególności prawo każdego do bycia wysłuchanym, zanim zostaną podjęte indywidualne środki mogące negatywnie wpłynąć na jego sytuację.

122 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 4 czerwca 2020 r., ESDZ/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, pkt 68 i przytoczone tam orzecznictwo).

123 Prawo do bycia wysłuchanym służy realizacji dwojakiego celu. Z jednej strony służy ono badaniu akt sprawy i ustaleniu faktów w sposób najbardziej dokładny i prawidłowy, a z drugiej strony pozwala zapewnić skuteczną ochronę zainteresowanego. Prawo do bycia wysłuchanym ma zwłaszcza na celu zagwarantowanie, aby każda decyzja mająca niekorzystny skutek dla danej osoby, była wydawana z pełną znajomością sprawy, oraz służy ono umożliwieniu właściwemu organowi skorygowania błędu lub umożliwieniu osobie zainteresowanej przedstawienia takich informacji dotyczących jej sytuacji osobistej, które przemawiają za wydaniem lub niewydaniem decyzji, lub za tym, by miała ona taką a nie inną treść (zob. wyrok z dnia 4 czerwca 2020 r., ESDZ/De Loecker, C-187/19 P, EU:C:2020:444, pkt 69 i przytoczone tam orzecznictwo).

124 Rola autora wniosku o udzielenie wsparcia, w którym zarzuca się wystąpienie mobbingu, polega głównie na współpracy w zakresie zapewnienia właściwego przebiegu dochodzenia administracyjnego w celu ustalenia okoliczności faktycznych (zob. wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., CH/Parlament, T-83/18, EU:T:2018:935, pkt 71 i przytoczone tam orzecznictwo).

125 Jeśli w odpowiedzi na wniosek o udzielenie wsparcia administracja zdecyduje, że argumenty podniesione w uzasadnieniu tego nie są zasadne i że w konsekwencji zarzucane zachowania nie stanowią mobbingu w rozumieniu art. 12a regulaminu pracowniczego, taka decyzja jest niekorzystna dla autora wniosku o udzielenie wsparcia i wpływa niekorzystnie na jego sytuację w rozumieniu art. 41 ust. 2 lit. a) karty praw podstawowych (zob. wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., CH/Parlament, T-83/18, EU:T:2018:935, pkt 78 i przytoczone tam orzecznictwo).

126 W razie oddalenia wniosku o udzielenie wsparcia, jeżeli OUZU podzielił opinię prowadzącego dochodzenie administracyjne, któremu powierzył jego przeprowadzenie, i jeżeli w decyzji w przedmiocie wniosku o udzielenie wsparcia organ ten uwzględnia tę opinię, opinia ta, która może zostać sporządzona w formie jawnej gwarantującej utajnienie tożsamości przyznane świadkom, musi – zgodnie z prawem autora wniosku o udzielenie wsparcia do bycia wysłuchanym – zostać co do zasady podana do jego wiadomości, i to nawet wówczas, kiedy przepisy wewnętrzne nie przewidują takiego przekazania (zob. podobnie i analogicznie wyrok z dnia 13 grudnia 2018 r., CH/Parlament, T-83/18, EU:T:2018:935, pkt 85).

127 Wreszcie należy przypomnieć, że aby naruszenie prawa do bycia wysłuchanym mogło doprowadzić do stwierdzenia nieważności decyzji, konieczne jest jeszcze zbadanie, czy w braku tej nieprawidłowości postępowanie mogłoby doprowadzić do odmiennego rezultatu. Ocena tej kwestii powinna zostać dokonana w oparciu o okoliczności faktyczne i prawne właściwe każdemu przypadkowi (zob. podobnie wyrok z dnia 18 czerwca 2020 r., Komisja/RQ, C-831/18 P, EU:C:2020:481, pkt 105, 107 i przytoczone tam orzecznictwo).

128 W niniejszej sprawie pierwsza zaskarżona decyzja nie zakończyła postępowania administracyjnego wszczętego przez dyrektorkę w dniu 28 września 2017 r. ze względu na brak mobbingu w rozumieniu art. 12a ust. 3 regulaminu pracowniczego wobec skarżącego. Dyrektorka uznała bowiem istnienie „elementów” mobbingu ze strony kierownika wydziału. Pierwsza zaskarżona decyzja nie jest zatem decyzją o oddaleniu wniosku o udzielenie wsparcia porównywalną z decyzjami poddanymi analizie w orzecznictwie przytoczonym w pkt 125 i 126 powyżej.

129 Decyzja ta stanowi jednak akt niekorzystny dla skarżącego, który negatywnie wpływa na jego sytuację w rozumieniu art. 41 ust. 2 lit. a) karty praw podstawowych.

130 Pierwsza zaskarżona decyzja nie odpowiada bowiem całkowicie konkluzjom sprawozdania z dochodzenia dotyczącym pierwszego wniosku skarżącego o udzielenie wsparcia. Po pierwsze, dyrektorka stwierdziła istnienie w tym sprawozdaniu „pewnych błędów w ustaleniach faktycznych". Po drugie, podczas gdy prowadzący dochodzenie uznał zasadność wniosku skarżącego o udzielenie wsparcia, dyrektorka uznała jedynie istnienie „elementów" mobbingu. ECDC wyjaśniło podczas rozprawy, że dodanie słowa „elementy" można wytłumaczyć istnieniem wspomnianych błędów w ustaleniach faktycznych, które wprawdzie nie miały doniosłego znaczenia, lecz powinny były również zostać wzięte pod uwagę. Tymczasem, jak zostało wskazane w pkt 96 i 97 powyżej, zakwalifikowanie w ten sposób zgłoszonych zachowań nie spełnia wymogów nałożonych przez art. 24 regulaminu pracowniczego.

131 Dyrektorka naruszyła prawo skarżącego do bycia wysłuchanym w ten sposób, że przed wydaniem pierwszej zaskarżonej decyzji nie miał on możliwościowi zajęcia stanowiska w przedmiocie „błędów w ustaleniach faktycznych" zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia i wszystkich innych okoliczności, które skłoniły dyrektorkę do nieprzychylenia się w pełni do konkluzji tego sprawozdania.

132 Tymczasem w braku tej nieprawidłowości postępowanie mogłoby doprowadzić do odmiennego rezultatu. W szczególności skarżący mógłby przekonać dyrektorkę, że możliwa była inna ocena okoliczności faktycznych, tak że mogłaby ona w pełni uznać jego status ofiary, podobnie jak to uczynił prowadzący dochodzenie.

133 Natomiast wbrew temu, co twierdzi skarżący, dyrektorka nie miała obowiązku zapoznania się z jego uwagami w przedmiocie związanych z interesem służby powodów, które skłoniły ją do zaakceptowania rezygnacji kierownika wydziału w miejsce rozwiązania zawartej z nim umowy lub wszczęcia postępowania dyscyplinarnego. Decyzje podjęte wobec kierownika wydziału nie zostały bowiem podjęte wobec skarżącego w rozumieniu art. 41 ust. 2 lit. a) karty praw podstawowych.

134 Z całości powyższych rozważań wynika, że zarzut pierwszy, dotyczący naruszenia prawa do bycia wysłuchanym, należy częściowo uwzględnić.

3) W przedmiocie zarzutu drugiego dotyczącego naruszenia obowiązku uzasadnienia

135 Skarżący podnosi, że nieprzekazanie sprawozdania z dochodzenia w pełnej wersji lub w wersji jawnej stanowi naruszenie obowiązku uzasadnienia pierwszej zaskarżonej decyzji z tego względu, że decyzja ta opiera się na tym sprawozdaniu. Skarżący oświadczył, że nie znał osób, które zostały przesłuchane przez prowadzącego dochodzenie, oraz błędów w ustaleniach faktycznych zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia, które zostały nadmienione w pierwszej zaskarżonej decyzji. Zawarte w tej decyzji stwierdzenie, zgodnie z którym „metoda zarządzania [kierownika wydziału] był[a] źródłem niepotrzebnego stresu i lęku dla personelu" nie spełnia, w przekonaniu skarżącego, wymogów uzasadnienia. Wspomniana decyzja nie pozwala również zdaniem skarżącego zrozumieć powodów, dla których ECDC zgodziło się na rezygnację kierownika wydziału z zachowaniem wszystkich jego uprawnień finansowych w czasie i po upływie dziesięciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, zamiast odmowy zachowania tych uprawnień i wszczęcia postępowania dyscyplinarnego.

136 ECDC podkreśla, że art. 25 akapit drugi regulaminu pracowniczego wymaga jedynie uzasadnienia niekorzystnych decyzji, co nie ma miejsca w niniejszej sprawie, ponieważ pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia został uwzględniony. W każdym razie ECDC twierdzi, że skarżący został

należycie poinformowany w zaskarżonej decyzji o powodach, które skłoniły ECDC do jej przyjęcia. Ponadto, w szczególności w celu ochrony anonimowości świadków, sprawozdanie z dochodzenia nie mogło zostać przekazane w niezmienionej formie, tym bardziej że skarżący nie był podmiotem dochodzenia. Zostało to potwierdzone przez Rzecznika Praw Obywatelskich w decyzji z dnia 6 czerwca 2019 r. Wreszcie zdaniem ECDC skarżący zapoznał się już z listą osób, które zostały przesłuchane.

137 Jak wynika z pkt 76 powyżej, pierwsza zaskarżona decyzja stanowi akt niekorzystny. Powinna ona zatem być uzasadniona zgodnie z wymaganym standardem prawnym, jak tego wymaga art. 25 akapit drugi regulaminu pracowniczego, który stanowi jedynie powtórzenie ogólnego obowiązku ustanowionego w art. 296 TFUE.

138 Obowiązek uzasadnienia niekorzystnej decyzji ma na celu zapewnienie zainteresowanej osobie informacji wystarczających do stwierdzenia, czy decyzja jest zasadna, czy też jest dotknięta wadą pozwalającą na podważenie jej zgodności z prawem oraz umożliwienie sądowi Unii przeprowadzenie kontroli w zakresie zgodności z prawem zaskarżonej decyzji. Zakres obowiązku uzasadnienia należy w każdym przypadku oceniać nie tylko pod kątem zaskarżonej decyzji, lecz również w związku z konkretnymi okolicznościami towarzyszącymi tej decyzji (zob. wyrok z dnia 25 października 2007 r., Lo Giudice/Komisja, T-154/05, EU:T:2007:322, pkt 160, 161 i przytoczone tam orzecznictwo).

139 Choć orzecznictwo dopuszcza uzasadnienie poprzez odniesienie do sprawozdania lub opinii zawierających uzasadnienie, to jednak konieczne jest, by takie sprawozdanie lub opinia były faktycznie przekazane do wiadomości zainteresowanemu wraz z aktem niekorzystnym (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lipca 2013 r., Tzirani/Komisja, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 152 i przytoczone tam orzecznictwo).

140 Administracja może uzupełnić braki w uzasadnieniu, ale nie całkowity jego brak, poprzez przedstawienie właściwego uzasadnienia na etapie odpowiedzi na zażalenie, a nawet poprzez udzielenie dodatkowych wyjaśnień w toku postępowania przed sądem (zob. podobnie wyrok z dnia 2 marca 2010 r., Doktor/Rada, T-248/08 P, EU:T:2010:57, pkt 93 i przytoczone tam orzecznictwo).

141 Jednakże w szczególnym kontekście dochodzenia wszczętego na podstawie wniosku o udzielenie wsparcia w oparciu o art. 24 regulaminu pracowniczego i dotyczącego ustalenia prawdziwości wystąpienia mobbingu, za którego ofiarę uważa się pracownik, należy mieć na uwadze spoczywający na instytucji obowiązek udzielenia urzędnikowi, który złożył taki wniosek, szybkiej i starannej odpowiedzi, jakiej wymaga zarządzanie tak poważną sytuacją. Co za tym idzie, w takim kontekście, wykładni przewidzianego w art. 25 akapit drugi regulaminu pracowniczego obowiązku uzasadnienia należy dokonywać ściśle, i wymogom tego przepisu nie może odpowiadać decyzja, która ogranicza się do dostarczenia jedynie zaczątku uzasadnienia, zmuszając tym samym zainteresowanego do złożenia zażalenia w celu uzyskania zgodnego z wymogami tego przepisu uzasadnienia decyzji dla niego niekorzystnej (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lipca 2013 r., Tzirani/Komisja, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 164, 165 i przytoczone tam orzecznictwo).

142 Powyższe stwierdzenie nie może jednak wykluczać możliwości dokonywania przez instytucje, w decyzji o oddaleniu zażalenia, uściśleń dotyczących przyjętego przez administrację uzasadnienia ani możliwości uwzględnienia tych uściśleń przez Sąd przy badaniu zarzutu kwestionującego zgodność decyzji z prawem (zob. podobnie wyrok z dnia 11 lipca 2013 r., Tzirani/Komisja, F-46/11, EU:F:2013:115, pkt 167 i przytoczone tam orzecznictwo).

143 Co się tyczy uzasadnienia pierwszej zaskarżonej decyzji, należy zauważyć, że decyzja ta nie odniosła się wyraźnie do żadnej z sytuacji wymienionych przez skarżącego w jego pierwszym wniosku o udzielenie wsparcia, ograniczając się do odesłania do okoliczności faktycznych opisanych w sprawozdaniu z dochodzenia, do którego skarżący nie miał w tamtym momencie żadnego dostępu, oraz do „informacji, którymi [dyrektorka] dyspon[owała]", bez ich uszczegółowienia. W decyzji tej wskazano również na istnienie „błędów w ustaleniach faktycznych" w sprawozdaniu z dochodzenia, bez ich opisania, oraz „kwestii" lub „trudności", w przedmiocie których kierownik wydziału „musiał działać", ponownie bez ich uszczegółowienia. Wreszcie dyrektorka wspomniała, nie precyzując tej kwestii, że rozważała „odpowiednie działania", które nie zostały podjęte ze względu na rezygnację kierownika wydziału. W decyzji o oddaleniu zażalenia dyrektorka nie przedstawiła żadnego dodatkowego uzasadnienia dotyczącego tych aspektów.

144 Z powyższego wynika, że pierwsza zaskarżona decyzja, uzupełniona decyzją o oddaleniu zażalenia, nie została uzasadniona w odniesieniu do niektórych istotnych aspektów, o których mowa w pkt 143 powyżej, skutkiem czego skarżący nie miał możliwości zakwestionowania zasadności tych aspektów.

145 W tych okolicznościach należy uwzględnić zarzut drugi, przy czym wyjaśnienia, które ECDC przedstawiło przed Sądem, nie są w stanie zaradzić temu brakowi uzasadnienia.

d) Wniosek w przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji

146 W świetle całości powyższych rozważań należy uznać, że pierwsza zaskarżona decyzja, uzupełniona decyzją o oddaleniu zażalenia, została wydana z naruszeniem art. 24 regulaminu pracowniczego, prawa skarżącego do bycia wysłuchanym oraz obowiązku uzasadnienia.

2. W przedmiocie żądania stwierdzenia nieważności drugiej zaskarżonej decyzji

147 W drugiej zaskarżonej decyzji ECDC oddaliło sporny wniosek o udzielenie dostępu obejmujący uzyskanie dostępu do sprawozdania z dochodzenia i do wszystkich dokumentów, na podstawie których dyrektorka wydała pierwszą zaskarżoną decyzję, w tym dokumentów, na podstawie których uznała, że sprawozdanie z dochodzenia zawierało „pewne błędy w ustaleniach faktycznych" (zob. pkt 29 powyżej).

148 We wniosku z dnia 30 maja 2018 r. skarżący wskazał, że zważywszy, iż pierwsza zaskarżona decyzja jest dla niego niekorzystna, powinien mieć dostęp do tych dokumentów zgodnie z art. 41 karty praw podstawowych, tym bardziej że w dniu 10 kwietnia 2018 r. musiał złożyć drugi wniosek o udzielenie wsparcia w następstwie działań kierownika wydziału, które miały miejsce w trakcie sporządzania sprawozdania z dochodzenia i po jego sporządzeniu.

149 W drugiej zaskarżonej decyzji dyrektorka stwierdziła, że pierwsza zaskarżona decyzja nie mogła naruszać interesu skarżącego, ponieważ pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia nie został oddalony jako bezzasadny. Ponadto dyrektorka wskazała, że drugi wniosek o udzielenie wsparcia również nie mógł uzasadniać dostępu do sprawozdania z dochodzenia, ponieważ nie wydano jeszcze żadnej decyzji w przedmiocie tego wniosku. Dyrektorka podkreśliła również, że skarżącemu umożliwiono przedstawienie jego stanowiska w toku dochodzenia. Wreszcie przypomniała ona co do istoty, że zgodnie z orzecznictwem dotyczącym zakresu prawa do obrony sytuacja osoby, która złożyła wniosek o udzielenie wsparcia w związku z mobbingiem, nie może zostać zrównana z sytuacją osoby, której dotyczy ten wniosek, oraz że prawa proceduralne, które należy przyznać tej ostatniej osobie, różnią się od praw, bardziej ograniczonych, przysługujących w ramach postępowania administracyjnego osobie ubiegającej się o udzielenie wsparcia. W tym względzie dyrektorka podkreśliła, że wywodzone z karty praw podstawowych prawo dostępu do akt sprawy zostało odmówione skarżącym nawet w przypadkach, gdy właściwy organ stwierdził brak mobbingu.

150 W decyzji o oddaleniu zażalenia dyrektorka dodała, że skarżący mógł zapoznać się z jawną wersją sprawozdania z dochodzenia w dniu 12 września 2018 r. i że miał dostęp do dotyczących go danych osobowych zawartych w tym sprawozdaniu, zgodnie z art. 13 rozporządzenia nr 45/2001. Dyrektorka wyjaśniła, że nie przyznano skarżącemu pełnego dostępu do tego sprawozdania ze względu na ochronę poufności rozmów ze świadkami i z samym kierownikiem wydziału, szczególnie wymagający charakter problemu i konieczność zachowania przez ECDC możliwości przeprowadzenia dochodzeń.

151 Skarżący podnosi jeden zarzut przeciwko drugiej zaskarżonej decyzji, uzupełnionej decyzją o oddaleniu zażalenia. Zarzut ten dotyczy naruszenia art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych. W toku rozprawy skarżący odstąpił od drugiego zarzutu, który podniósł w skardze bez poparcia go dowodami i który dotyczył naruszenia art. 13 rozporządzenia nr 45/2001.

152 Na poparcie swojego jedynego zarzutu skarżący podnosi, że wbrew temu, co zostało wskazane w drugiej zaskarżonej decyzji, pierwsza zaskarżona decyzja stanowi akt dla niego niekorzystny, co tym bardziej uzasadniało konieczność uzyskania pełnego dostępu do sprawozdania z dochodzenia. Ponadto zdaniem skarżącego nie można powoływać się na wyjątki przewidziane w art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych i w art. 20 rozporządzenia nr 45/2001, ponieważ dochodzenie zostało zakończone. Skarżący podkreśla również, że niektórzy świadkowie wyrazili zgodę co do tego, aby uzyskał on dostęp do sprawozdania z ich przesłuchań, wobec czego nie można powoływać się także na wyjątek przewidziany w art. 4 ust. 1 lit. b) rozporządzenia nr 1049/2001. Co więcej, w przekonaniu skarżącego konkretne i rzeczywiste naruszenie chronionych interesów nie zostało wykazane. W tych okolicznościach bardzo ograniczony dostęp do sprawozdania z dochodzenia, który skarżący uzyskał na miejscu w dniu 12 września 2018 r., nie jest jego zdaniem równoznaczny z prawidłowym dostępem, zgodnym z art. 41 karty praw podstawowych. Wreszcie skarżący wyjaśnia, że nie podziela wniosków zawartych w decyzji Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 6 czerwca 2019 r., w szczególności w odniesieniu do analizy dotyczącej ochrony danych osobowych. W toku rozprawy skarżący dodał, że zeznania zostały już zanonimizowane w wersji sprawozdania z dochodzenia, która została przekazana dyrektorce.

153 ECDC podnosi, że z uwagi na to, iż pierwsza zaskarżona decyzja nie jest niekorzystna, powody, które uzasadniały drugą zaskarżoną decyzję, są nadal aktualne. Podkreśla ono, że art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych wymaga poszanowania uzasadnionych interesów poufności.

Artykuł 20 rozporządzenia nr 45/2001 i art. 8 karty praw podstawowych uzasadniają zdaniem ECDC ograniczenia prawa proceduralnego skarżącego w tym względzie. Ponadto fakt, że dochodzenie jest już zamknięte, nie zmienia interesu ani świadków, ani kierownika wydziału. Ten ostatni przedstawił zresztą konkretne informacje, zgodnie z którymi ujawnienie danych zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia mogłoby naruszyć jego prawa. Ponadto ECDC wskazuje, że skarżący miał możliwość zapoznania się z jawną wersją tego sprawozdania w dniu 12 września 2018 r. Rzecznik Praw Obywatelskich potwierdził, że ECDC prawidłowo i wystarczająco uzasadniło odmowę udzielenia pełnego dostępu do tego sprawozdania. Wreszcie, jeśli chodzi o anonimizację zeznań w sprawozdaniu z dochodzenia przekazanym dyrektorce, ECDC podkreśla, że nie jest ona wystarczająca, ponieważ ze względu na rozmiar ECDC i zakres zeznań łatwo jest zidentyfikować świadków po zapoznaniu się ze sprawozdaniem.

154 Na wstępie należy podkreślić, że decyzja Rzecznika Praw Obywatelskich z dnia 6 czerwca 2019 r. nie dotyczy drugiej zaskarżonej decyzji, lecz drugiego pisma z dnia 20 czerwca 2018 r., o którym mowa w pkt 32 powyżej. Pismo to zostało skierowane do skarżącego w odpowiedzi na poprzedni wniosek o udzielenie dostępu do sprawozdania z dochodzenia oparty na rozporządzeniach nr 1049/2001 i nr 45/2001. Rzecznik zbadał zatem, czy w świetle tych rozporządzeń ECDC prawidłowo i wystarczająco uzasadniło swoją decyzję o odmowie publicznego dostępu do sprawozdania z dochodzenia w celu ochrony prywatności i integralności zainteresowanych osób. Rzecznik nie zbadał tym samym, czy interesy te uzasadniały przyznanie skarżącemu jedynie ograniczonego dostępu do sprawozdania z dochodzenia w ramach wykonywania przez niego prawa dostępu do akt, zagwarantowanego w art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych.

155 Prawo do dobrej administracji zostało wyrażone w art. 41 karty praw podstawowych, który należy do gwarancji przyznanych w postępowaniach administracyjnych przez porządek prawny Unii (zob. wyrok z dnia 19 września 2018 r., Selimovic/Parlament, T-61/17, niepublikowany, EU:T:2018:565, pkt 67 i przytoczone tam orzecznictwo). Artykuł 41 ust. 2 lit. b) wspomnianej karty ustanawia prawo każdej osoby do dostępu do akt dotyczącej jej sprawy, przy poszanowaniu uprawnionych interesów poufności oraz tajemnicy zawodowej i handlowej. To prawo dostępu do akt oznacza, że dana instytucja musi dać zainteresowanej osobie możliwość zbadania wszystkich dokumentów zawartych w aktach dochodzenia, które mogą mieć znaczenie dla jej obrony (zob. wyrok z dnia 19 września 2018 r., Selimovic/Parlament, T-61/17, niepublikowany, EU:T:2018:565, pkt 78 i przytoczone tam orzecznictwo).

156 Jak zostało stwierdzone w pkt 129 powyżej, pierwsza zaskarżona decyzja stanowi akt, który jest niekorzystny dla skarżącego, wbrew temu, co utrzymuje ECDC. Należy zatem zbadać, czy pozostałe powody przedstawione przez dyrektorkę w drugiej zaskarżonej decyzji, której uzasadnienie zostało uzupełnione decyzją o oddaleniu zażalenia, uzasadniają odmowę pełnego lub częściowego dostępu do żądanych dokumentów.

157 W odpowiedzi na zastosowany przez Sąd środek organizacji postępowania ECDC przedstawiło jawną wersję sprawozdania z dochodzenia, z którą skarżący mógł się zapoznać na miejscu w dniu 12 września 2018 r.

158 W następstwie przeprowadzenia środka dowodowego ECDC przedstawiło również poufną wersję sprawozdania z dochodzenia, do której dostępu odmówiono w drugiej zaskarżonej decyzji, a także inne dokumenty, które dyrektorka wzięła pod uwagę przy wydawaniu pierwszej zaskarżonej decyzji. Dokumentami tymi są, po pierwsze, pierwszy wniosek skarżącego o udzielenie wsparcia, po drugie, formularz informacji uzupełniających wysłany przez skarżącego w dniu 14 lipca 2017 r., po trzecie, skierowane do dyrektorki przez kierownika wydziału pismo z dnia 17 stycznia

2018 r., w którym przekazał on dyrektorce swoje uwagi na temat udostępnionego mu projektu sprawozdania z dochodzenia, po czwarte, skierowana przez prowadzącego dochodzenie do dyrektorki wiadomość poczty elektronicznej z dnia 27 lipca 2018 r. w przedmiocie błędów w ustaleniach faktycznych zawartych w sprawozdaniu z dochodzenia, i po piąte, odpowiedź dyrektorki na tę wiadomość z dnia 3 sierpnia 2018 r.

159 Co się tyczy sprawozdania z dochodzenia, z dokumentów przedstawionych przez ECDC przed Sądem wynika, że sprawozdanie to zostało sporządzone z poszanowaniem kryteriów przewidzianych w art. 4 ust. 8 wewnętrznego przepisu wykonawczego ECDC nr 29 dotyczącego prowadzenia dochodzeń administracyjnych i postępowań dyscyplinarnych. Zgodnie z tym przepisem „[w] sprawozdaniu przedstawia się fakty i okoliczności sprawy; wskazuje ono, czy przestrzegane były zasady i procedury mające zastosowanie do przedmiotowych okoliczności oraz ustala odpowiedzialność indywidualną, z uwzględnieniem okoliczności obciążających lub łagodzących". Przepis ten przewiduje również, że „[d]o sprawozdania należy dołączyć kopie wszystkich istotnych dokumentów i protokołów rozmów". Zgodnie z tymi instrukcjami sprawozdanie zostało ustrukturyzowane w siedmiu nieponumerowanych sekcjach.

160 W odpowiedzi na pytanie zadane przez Sąd w toku rozprawy ECDC wyjaśniło, że zawarte w sprawozdaniu z dochodzenia dane osobowe, które zostały przekazane skarżącemu drugim pismem z dnia 20 czerwca 2018 r. na podstawie art. 13 rozporządzenia nr 45/2001 (zob. pkt 32 powyżej) były wyłącznie zarzutami sformułowanymi przez samego skarżącego w ramach pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia.

161 Z jawnej wersji sprawozdania z dochodzenia przedłożonej przez ECDC oraz z wyjaśnień przedstawionych przez ECDC wynika, że skarżący miał dostęp jedynie do tych części omawianego sprawozdania, które przytaczają jego własne zarzuty i do tych, które zawierają ogólne rozważania dotyczące obowiązujących przepisów prawnych oraz sposobu, w jaki dochodzenie zostało przeprowadzone. Natomiast istota tego sprawozdania została całkowicie utajniona. W szczególności skarżący nie miał dostępu do trzech ostatnich sekcji tego sprawozdania, które obejmują, w pierwszej kolejności, opis okoliczności faktycznych zgłoszonych we wnioskach o udzielenie wsparcia złożonych przez skarżącego i innego członka personelu ECDC, również w świetle zebranych zeznań, w tym oświadczeń kierownika wydziału (sekcja piąta), następnie – indywidualne konkluzje prowadzącego dochodzenie w przedmiocie każdego wniosku o udzielenie wsparcia (sekcja szósta) i wreszcie – ogólne konkluzje w przedmiocie dochodzenia (sekcja siódma).

162 Tymczasem zostało już orzeczone, że przekazanie kopii sprawozdań sporządzonych po zakończeniu dochodzenia administracyjnego, w stosownym przypadku w wersji jawnej, jest konieczne w świetle zasady dobrej administracji zagwarantowanej w art. 41 karty praw podstawowych i obowiązku wsparcia, z których wynika wymóg poinformowania zainteresowanych przez właściwy organ o sposobie rozstrzygnięcia ich wniosku o udzielenie wsparcia, tym bardziej w sytuacji gdy – tak jak w niniejszej sprawie – sprawozdanie uznaje istnienie mobbingu (zob. podobnie wyrok z dnia 3 października 2019 r., DQ i in./Parlament, T-730/18, EU:T:2019:725, pkt 109).

163 Jednakże, jak podkreśla ECDC, prawo dostępu do akt nie ma charakteru bezwzględnego. Artykuł 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych gwarantuje to prawo pod dwoma warunkami. Po pierwsze, przysługujące danej osobie prawo dostępu dotyczy jedynie „akt jej sprawy". Po drugie, dostęp powinien być zapewniony przy poszanowaniu „uprawnionych interesów poufności oraz tajemnicy zawodowej i handlowej".

164 Jeśli chodzi o konsekwencje pierwszego warunku dla niniejszej sprawy, należy stwierdzić, że sprawozdanie z dochodzenia dotyczy nie tylko pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia złożonego przez skarżącego, lecz również wniosku o udzielenie wsparcia innej osoby. Ponadto prowadzący dochodzenie odniósł się również do sytuacji osobistej innych członków personelu ECDC w sekcjach szóstej i siódmej swojego sprawozdania, w związku z „okolicznościami obciążającymi".

165 Zapytany o tę kwestię na rozprawie skarżący nie wykluczył możliwości skorzystania przez niego z prawa dostępu do części sprawozdania z dochodzenia, które dotyczą sytuacji osób trzecich. Jednakże prawo dostępu do akt, na które powołuje się on na podstawie art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych, gwarantuje jedynie dostęp do akt jego sprawy.

166 Co się tyczy drugiego warunku wymienionego w pkt 163 powyżej, dotyczącego ochrony uprawnionych interesów poufności również gwarantowanej na mocy art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych, zostało już orzeczone, że w kontekście skargi na mobbing należy, poza szczególnymi okolicznościami, zapewnić poufność uzyskanych zeznań świadków, w tym podczas postępowania sądowego, ponieważ perspektywa ewentualnego zniesienia tej poufności na etapie postępowania sądowego może utrudniać prowadzenie neutralnych i obiektywnych dochodzeń, w których wezwane do zeznawania w charakterze świadków osoby otwarcie współpracują z prowadzącymi dochodzenie (zob. wyrok z dnia 19 września 2018 r., Selimovic/Parlament, T-61/17, niepublikowany, EU:T:2018:565, pkt 79 i przytoczone tam orzecznictwo).

167 Jednakże w niniejszej sprawie ECDC nie ograniczyło się jedynie do zamaskowania części sprawozdania z dochodzenia dotyczących zeznań, lecz utajniło całą treść analizy przeprowadzonej przez prowadzącego dochodzenie, w tym jego konkluzje w przedmiocie pierwszego wniosku skarżącego o udzielenie wsparcia, co nie może być uzasadnione ochroną uzasadnionych interesów dotyczących poufności świadków i prawidłowego przebiegu dochodzeń.

168 Ponadto prowadzący dochodzenie podjął już środki mające na celu zapewnienie świadkom anonimowości w sprawozdaniu z dochodzenia. W szczególności zawsze dawał on osobom, które wyraziły zgodę na przesłuchanie, możliwość podpisania lub niepodpisania protokołu z ich przesłuchania. W odniesieniu do osób, które zdecydowały się go nie podpisać, zebrane od nich informacje nie zostały wykorzystane w sprawozdaniu w sposób, który pozwoliłby na ich identyfikację. Co się tyczy osób, które zgodziły się podpisać wspomniany protokół, ich nazwisko, powiązane z oświadczeniem zawartym w sprawozdaniu z dochodzenia, zostało zastąpione kodem. Nawet przy założeniu, że – jak twierdzi ECDC – ta technika anonimizacji nie zostałaby uznana za wystarczającą dla ochrony ich tożsamości, można było rozważyć możliwość udostępnienia istoty ich zeznań w formie streszczenia czy też zamaskowania pewnych fragmentów tych zeznań (zob. podobnie wyrok z dnia 25 czerwca 2020 r., HF/Parlament, C-570/18 P, EU:C:2020:490, pkt 66 i przytoczone tam orzecznictwo). ECDC nie przewidziało jednak żadnej z tych technik.

169 W odniesieniu do pozostałych dokumentów, o których mowa w pkt 158 powyżej, do których również odmówiono dostępu w drugiej zaskarżonej decyzji, należy zauważyć, że pierwszy wniosek o udzielenie wsparcia i formularz informacji uzupełniających zostały zredagowane przez samego skarżącego. Jeśli chodzi o wiadomość poczty elektronicznej wysłaną w dniu 17 stycznia 2018 r. przez kierownika wydziału do dyrektorki, ta ostatnia powinna była przekazać skarżącemu jawne części tej wiadomości, które dotyczyły okoliczności faktycznych zgłoszonych w jego pierwszym wniosku o udzielenie wsparcia, z poszanowaniem poufności świadków. Wreszcie, co się tyczy wymiany wiadomości poczty elektronicznej między dyrektorką a prowadzącym dochodzenie,

należy stwierdzić, że miała ona miejsce w okresie od 27 lipca do 3 sierpnia 2018 r., a zatem była późniejsza względem wydania pierwszej zaskarżonej decyzji, w związku z czym nie jest ona objęta zakresem spornego wniosku o udzielenie dostępu.

170 Z całości powyższych rozważań wynika, że jedyny zarzut podniesiony przez skarżącego jest w części zasadny.

171 Co za tym idzie, należy stwierdzić nieważność drugiej zaskarżonej decyzji, uzupełnionej decyzją o oddaleniu zażalenia w zakresie, w jakim zawiera ona odmowę udzielenia skarżącemu dostępu do jawnych części sprawozdania z dochodzenia i wiadomości poczty elektronicznej kierownika wydziału z dnia 17 stycznia 2018 r., które go dotyczyły (zob. pkt 164 i 169 powyżej).

C. W przedmiocie żądań odszkodowawczych

172 Skarżący wnosi do Sądu o zasądzenie od ECDC zadośćuczynienia za doznaną przez niego krzywdę, oszacowaną ex æquo et bono na kwotę 40 000 EUR.

173 Na poparcie swojego wniosku skarżący podnosi, że okoliczność, iż ECDC nie uznało w pełni jego statusu ofiary, i brak kary dyscyplinarnej dla kierownika wydziału wyrządziły mu krzywdę.

174 W tym względzie skarżący podkreśla, że w nieprzerwanym okresie pięciu lat był narażony na bardzo wysoki poziom napięcia, co spowodowało poważne problemy zdrowotne, objawiające się niepokojem, problemami z ciśnieniem krwi i spadkiem jego wiary w siebie. Skarżący wskazuje, iż okoliczność, że ECDC postanowiło w kontekście pierwszej zaskarżonej decyzji nie nakładać kary dyscyplinarnej na kierownika wydziału oraz że dyrektorka nie podjęła żadnych działań ochronnych w związku z pierwszym wnioskiem o udzielenie wsparcia, wzmocniła u skarżącego poczucie, że kierownik wydziału może działać bezkarnie.

175 Jak twierdzi skarżący, szkodę pogłębił jeszcze fakt, że dyrektorka próbowała za pomocą wszelkich środków nie udostępnić mu kluczowych elementów i dokumentów, na których oparła się w celu wydania rozstrzygnięcia, w pierwszej zaskarżonej decyzji, w przedmiocie jego pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia. Tymczasem przejrzystość i jasność są niezbędne dla próby odbudowania zaufania co do tego, że pracodawca faktycznie nie akceptuje naruszeń praw przyznanych przez regulamin pracowniczy, nawet jeśli naruszenia te można przypisać personelowi kierowniczemu.

176 Cztery lata, które upłynęły od rozpoczęcia zgłoszonych działań kierownika wydziału wobec skarżącego do złożenia pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia, stanowią według skarżącego rozsądny termin, biorąc pod uwagę czas niezbędny do uświadomienia sobie sytuacji, jego stan wyczerpania i upływ terminu przedłużenia jego umowy w 2014 r. Skarżący dodaje, że w każdym razie już osobiście i za pośrednictwem komitetu pracowniczego powiadomił administrację o zachowaniu kierownika wydziału. Miał on ubiegać się o pomoc nieprzerwanie przez lata, nie został jednakże rzeczywiście wysłuchany ani tym bardziej zrozumiany.

177 ECDC podnosi, że od chwili złożenia przez skarżącego pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia dochowało obowiązku staranności i zasady dobrej administracji, to jest wszczęło dochodzenie administracyjne po uzyskaniu zezwolenia OLAF-u, podjęło środki ochronne, uznało mobbing i przyjęło rezygnację kierownika wydziału w interesie służby. Bardzo wysoki poziom stresu i lęku został zgłoszony zdaniem ECDC przez skarżącego dopiero w dniu 2 lipca 2018 r. w ramach jego zażalenia. ECDC twierdzi, że gdyby wiedziało wcześniej o tym, że skarżący czuje się ofiarą

mobbingu, podjęłoby odpowiednie działania, tak jak to uczyniło już po złożeniu pierwszego wniosku o udzielenie wsparcia. Jeśli chodzi o datę, w której wniosek został złożony, ECDC wskazuje, że nie twierdziło, iż termin na jego złożenie uległ przedawnieniu.

178 W odniesieniu do rzeczywistego charakteru krzywdy ECDC utrzymuje, że nie przedstawiono żadnego dowodu w tym zakresie, ponieważ zaświadczenie lekarskie dołączone do skargi ma jego zdaniem niewielką wartość informacyjną.

179 Wreszcie, co się tyczy związku przyczynowego pomiędzy zarzucanym uchybieniem a krzywdą, również nie został on według ECDC wykazany.

180 Na wstępie należy uściślić zakres żądania odszkodowawczego skarżącego.

181 Jak bowiem wskazano w pkt 36 powyżej, skarżący oraz inni członkowie personelu ECDC sformułowali w dniu 11 października 2018 r. inne żądanie odszkodowawcze na podstawie art. 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego. W ramach tego wspólnego żądania skarżący zażądał kwoty 356 400 EUR z tytułu szkody i krzywdy, jakich doznał w latach 2012–2018, w okresie, w którym ECDC nie zapewniło odpowiedniego środowiska pracy i opóźniało reakcję na zachowanie kierownika wydziału. Żądanie to zostało odrzucone przez dyrektorkę, a następnie było przedmiotem, kolejno, zażalenia i skargi do Sądu, zarejestrowanej pod numerem T-864/19. W toku rozprawy skarżący wyjaśnił, że żądanie odszkodowawcze sformułowane w ramach niniejszej sprawy jest różne od żądania odszkodowawczego będącego przedmiotem sprawy T-864/19. W niniejszej sprawie nie ma zatem potrzeby orzekania w przedmiocie szkody i krzywdy podniesionych przez skarżącego w ramach tego ostatniego żądania.

182 Ze skargi wynika, że krzywda, na którą powołuje się skarżący w niniejszej sprawie, wynika z zaskarżonych decyzji pierwszej i drugiej. W szczególności skarżący podnosi, że pierwsza zaskarżona decyzja zakończyła dochodzenie bez pełnego uznania jego statusu ofiary i bez nałożenia kary dyscyplinarnej na kierownika wydziału z powodu jego rezygnacji. Krzywdę tę pogłębiła zawarta w drugiej zaskarżonej decyzji odmowa dostępu do sprawozdania z dochodzenia.

183 W konsekwencji skarżący domaga się zadośćuczynienia za krzywdę wynikającą z naruszeń prawa wskazanych w ramach zarzutu trzeciego podniesionego na poparcie żądania stwierdzenia nieważności pierwszej zaskarżonej decyzji i jedynego zarzutu podniesionego przeciwko drugiej zaskarżonej decyzji.

184 Jak wynika z pkt 116 i 170 powyżej, zarzuty te zostały częściowo uwzględnione. Zostało bowiem stwierdzone, że, po pierwsze, ECDC nie wykazało w pełni okoliczności faktycznych zaistniałych w następstwie sprawozdania z dochodzenia i nie poinformowało skarżącego o działaniach podjętych w związku z jego pierwszym wnioskiem o udzielenie wsparcia, z naruszeniem art. 24 regulaminu pracowniczego. Po drugie, przyznany skarżącemu ograniczony dostęp do sprawozdania z dochodzenia nie był zgodny z art. 41 ust. 2 lit. b) karty praw podstawowych.

185 Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem stwierdzenie nieważności aktu obciążonego wadą niezgodności z prawem stanowi samo w sobie stosowne i co do zasady wystarczające zadośćuczynienie wszelkiej krzywdy, jaką taki akt mógł spowodować. Nie odnosi się to jednak do sytuacji, w której strona skarżąca wykaże, że doznała krzywdy dającej się oddzielić od niezgodności z prawem stanowiącej podstawę stwierdzenia nieważności i niemożliwej do naprawienia w pełni poprzez samo stwierdzenie nieważności (zob. wyrok z dnia 13 lipca 2018 r., Curto/Parlament, T-275/17, EU:T:2018:479, pkt 114 i przytoczone tam orzecznictwo).

186 Z takim przypadkiem mamy do czynienia, po pierwsze, kiedy akt, którego nieważność została stwierdzona, zawiera wyrażoną wprost negatywną ocenę umiejętności zawodowych skarżącego, mogącą go skrzywdzić, po drugie, kiedy popełniona nieprawidłowość jest szczególnie poważna, oraz, po trzecie, kiedy stwierdzenie nieważności pozbawione jest jakiejkolwiek skuteczności i nie może samo w sobie stanowić odpowiedniego i wystarczającego zadośćuczynienia za krzywdę wyrządzoną zaskarżonym aktem (zob. wyrok z dnia 23 października 2012 r., Strack/Komisja, F-44/05 RENV, EU:F:2012:144, pkt 128 i przytoczone tam orzecznictwo).

187 Ponadto zgodnie z orzecznictwem charakter niemajątkowy podnoszonej szkody nie może odwrócić ciężaru dowodu istnienia i zakresu szkody, który spoczywa na stronie skarżącej. Odpowiedzialność Unii powstaje bowiem tylko wtedy, gdy strona skarżąca zdołała wykazać rzeczywisty charakter poniesionej przez nią szkody (zob. wyrok z dnia 29 kwietnia 2015 r., CC/Parlament, T-457/13 P, EU:T:2015:240, pkt 49 i przytoczone tam orzecznictwo).

188 W niniejszej sprawie skarżący nie wykazał istnienia krzywdy dającej się oddzielić od niezgodności z prawem stanowiącej podstawę stwierdzenia nieważności pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji, która to krzywda nie może zostać w pełni naprawiona poprzez stwierdzenie nieważności tych decyzji. W toku rozprawy skarżący ograniczył się w tym względzie do ponownego twierdzenia, że kierownik wydziału korzystał z bezkarności i że lęk i cierpienie, których skarżący doświadczył, były rzeczywiste, zwłaszcza po podjęciu wysiłków, jakie musiał poczynić w celu uzyskania dostępu do tego, co było dla niego najbardziej istotne, a mianowicie sprawozdania z dochodzenia. Skarżący nie przedstawił jednak powodów, dla których krzywda ta nie może zostać naprawiona poprzez stwierdzenie nieważności pierwszej i drugiej zaskarżonej decyzji.

189 W świetle powyższego żądanie zadośćuczynienia za krzywdę wynikającą z tych decyzji należy oddalić.

IV. W przedmiocie kosztów

190 Zgodnie z art. 134 § 3 regulaminu postępowania w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań każdej ze stron każda z nich pokrywa własne koszty. Jednakże, jeżeli jest to uzasadnione okolicznościami sprawy, Sąd może orzec, że jedna ze stron pokrywa, oprócz własnych kosztów, część kosztów poniesionych przez stronę przeciwną.

191 W niniejszej sprawie należy na podstawie tego przepisu postanowić, że ECDC pokrywa, poza własnymi kosztami, trzy czwarte kosztów poniesionych przez skarżącego, a ten ostatni pokrywa jedną czwartą własnych kosztów.

Z powyższych względów

SĄD (siódma izba)

orzeka, co następuje:

1) Stwierdza się nieważność decyzji Europejskiego Centrum ds. Zapobiegania i Kontroli Chorób (ECDC) z dnia 18 maja 2018 r., wydanej w odpowiedzi na wniosek AI o udzielenie wsparcia z dnia 20 czerwca 2017 r.

2) **Stwierdza się nieważność decyzji ECDC z dnia 20 czerwca 2018 r. w zakresie, w jakim zawiera ona odmowę udzielenia AI dostępu do jawnych i dotyczących go części sprawozdania z dochodzenia dotyczącego jego wniosku o udzielenie wsparcia z dnia 20 czerwca 2017 r. i wiadomości poczty elektronicznej A z dnia 17 stycznia 2018 r.**

3) **Stwierdza się nieważność decyzji ECDC z dnia 26 października 2018 r. o oddaleniu zażalenia wniesionego przez AI w dniu 2 lipca 2018 r.**

4) **Oddala się żądanie zasądzenia zadośćuczynienia.**

5) **ECDC pokrywa, poza własnymi kosztami, trzy czwarte kosztów poniesionych przez AI.**

6) **AI pokrywa jedną czwartą własnych kosztów.**

da Silva Passos Truchot Sampol Pucurull

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 14 lipca 2021 r.

Podpisy