

DECYZJA RADY (WPZiB) 2021/1838**z dnia 18 października 2021 r.****zmieniająca decyzję (WPZiB) 2017/824 w sprawie regulaminu pracowniczego Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej**

RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając decyzję Rady 2014/401/WPZiB z dnia 26 czerwca 2014 r. w sprawie Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej i uchylecia wspólnego działania 2001/555/WPZiB w sprawie ustanowienia Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej ⁽¹⁾, w szczególności jej art. 8 ust. 5,

uwzględniając wniosek Wysokiego Przedstawiciela Unii do Spraw Zagranicznych i Polityki Bezpieczeństwa, pełniącego funkcję przewodniczącego zarządu Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Centrum Satelitarne Unii Europejskiej (SATCEN) jest agencją Unii, powiązaną z organizacjami skoordynowanymi. W świetle niedawnego orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej regulamin pracowniczy Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej, przyjęty przez Radę w dniu 15 maja 2017 r. decyzją (WPZiB) 2017/824 ⁽²⁾ (zwany dalej „regulaminem pracowniczym SATCEN”), należy dostosować do regulaminu pracowniczego urzędników i warunków zatrudnienia innych pracowników Unii Europejskiej, określonych w rozporządzeniu Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 ⁽³⁾, jak również do regulaminu pracowniczego Europejskiej Agencji Obrony ⁽⁴⁾. W szczególności w regulaminie pracowniczym SATCEN należy ustanowić właściwość Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej do rozstrzygania sporów między SATCEN i jego członkami personelu w taki sam sposób jak spory między każdym pracownikiem Unii i jego pracodawcą.
- (2) Zarząd SATCEN, na wniosek dyrektora SATCEN, przygotował zmiany do regulaminu pracowniczego SATCEN w celu przyjęcia ich przez Radę,

PRZYJMUJE NINIEJSZĄ DECYZJĘ:

Artykuł 1

W decyzji (WPZiB) 2017/824 wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w rozdziale VIII tytuł otrzymuje brzmienie:

„**Odwolania**”;

- 2) art. 28 otrzymuje brzmienie:

„Artykuł 28

Odwolania

1. Każda osoba, do której ma zastosowanie niniejszy regulamin pracowniczy, może wystąpić do dyrektora o podjęcie decyzji jej dotyczącej w sprawach objętych niniejszym regulaminem pracowniczym. Dyrektor powiadamia daną osobę o wydanej decyzji wraz z uzasadnieniem w terminie czterech miesięcy od złożenia wniosku. Brak odpowiedzi w wyznaczonym terminie uznaje się za dorozumianą decyzję odmowną, na którą można złożyć zażalenie zgodnie z kolejnymi ustępami.

⁽¹⁾ Dz.U. L 188 z 27.6.2014, s. 73.

⁽²⁾ Decyzja Rady (WPZiB) 2017/824 z dnia 15 maja 2017 r. w sprawie regulaminu pracowniczego Centrum Satelitarnego Unii Europejskiej (Dz.U. L 123 z 16.5.2017, s. 7).

⁽³⁾ Rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 259/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot oraz ustanawiające specjalne środki stosowane tymczasowo wobec urzędników Komisji (Dz.U. L 56 z 4.3.1968, s. 1).

⁽⁴⁾ Decyzja Rady (UE) 2016/1351 z dnia 4 sierpnia 2016 r. w sprawie regulaminu pracowniczego Europejskiej Agencji Obrony i uchylająca decyzję 2004/676/WE (Dz.U. L 219 z 12.8.2016, s. 1).

2. Każda osoba, do której ma zastosowanie niniejszy regulamin pracowniczy, może złożyć dyrektorowi zażalenie na akt, który ma dla niej niekorzystne skutki; dotyczy to zarówno przypadku wydania decyzji przez dyrektora, jak i nieprzyjęcia środka przewidzianego w niniejszym regulaminie pracowniczym. Zażalenie musi zostać złożone w terminie trzech miesięcy. Bieg tego terminu rozpoczyna się:

- a) w dniu opublikowania tego aktu, jeżeli jest to środek o charakterze ogólnym;
- b) w dniu powiadomienia zainteresowanej osoby o decyzji, lecz nie później niż w dniu, w którym osoba ta otrzymała takie powiadomienie, jeżeli jest to akt o charakterze indywidualnym; jednakże w przypadku aktu o charakterze indywidualnym, który może mieć niekorzystne skutki dla osoby trzeciej, bieg terminu dla tej osoby trzeciej rozpoczyna się w dniu, w którym otrzymała powiadomienie o tym akcie, lecz nie później niż w dniu jego opublikowania;
- c) w dniu, w którym upływa termin wyznaczony na udzielenie odpowiedzi, jeżeli zażalenie dotyczy dorozumianej decyzji odmownej, o której mowa w ust. 1.

3. Dyrektor powiadamia zainteresowaną osobę o swojej decyzji wraz z uzasadnieniem w terminie czterech miesięcy od dnia złożenia zażalenia. Brak odpowiedzi w wyznaczonym terminie uznaje się za dorozumianą decyzję odmowną, na którą można złożyć odwołanie zgodnie z ust. 5.

W przypadku odpowiedzi negatywnej członek personelu może zwrócić się z wnioskiem o mediację. Mediacja nie jest obowiązkowa.

4. Dyrektor wyznacza mediatora na okres trzech lat, który może być przedłużony.

Mediator musi być wykwalifikowanym, niezależnym ekspertem prawnym. Dyrektor i dany członek personelu udostępniają mu wszystkie dokumenty, które uznaje on za niezbędne do zbadania sprawy.

Mediator przedstawia swoje wnioski w terminie dwóch miesięcy od dnia, w którym został poinformowany o sprawie.

Wnioski te nie są wiążące dla dyrektora ani dla członka personelu.

Koszty mediacji ponosi SATCEN, jeśli dyrektor odrzuci wnioski mediatora; jeśli to członek personelu odmawia przyjęcia wyników ustaleń, ponosi on 50 % kosztów.

5. Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwany dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) jest właściwy do rozstrzygnięcia wszelkich sporów między SATCEN a jakąkolwiek osobą, do której ma zastosowanie niniejszy regulamin pracowniczy, w zakresie zgodności z prawem aktu, który ma niekorzystne skutki dla danej osoby w rozumieniu ust. 2.

W sporach o charakterze finansowym Trybunał Sprawiedliwości ma nieograniczone prawo orzekania.

Pracownicy mogą wnieść odwołanie do Trybunału Sprawiedliwości z zastrzeżeniem, że:

- a) odwołanie do Trybunału Sprawiedliwości przysługuje jedynie w przypadku gdy:
 - (i) wniesiono wcześniej do dyrektora zażalenie na podstawie ust. 2, z zachowaniem terminu wyznaczonego w tym ustępie, oraz
 - (ii) zażalenie zostało rozstrzygnięte odmownie w drodze wyraźnej lub dorozumianej decyzji;
- b) odwołania na podstawie lit. a) wnosi się w terminie trzech miesięcy. Bieg tego terminu rozpoczyna się:
 - (i) w dniu powiadomienia o decyzji podjętej w odpowiedzi na zażalenie, lub
 - (ii) w przypadku odwołania na dorozumianą decyzję rozstrzygającą odmownie zażalenie wniesione na podstawie ust. 2 – w dniu, w którym upływa termin przewidziany na odpowiedź; niemniej jednak, jeśli po dorozumianym odmownym rozstrzygnięciu zażalenia, przed upływem terminu do wniesienia odwołania, zostanie wydana wyraźna decyzja o jego odmownym rozstrzygnięciu, termin wniesienia odwołania zaczyna biec od początku;

- c) w drodze odstępstwa od lit. b), po złożeniu dyrektorowi zażalenia zgodnie z ust. 2, zainteresowana osoba może niezwłocznie wnieść odwołanie do Trybunału Sprawiedliwości, jeżeli do odwołania dołączony jest wniosek o wstrzymanie wykonania zaskarżonego aktu albo o przyjęcie środków tymczasowych. Postępowanie przed Trybunałem Sprawiedliwości w sprawie głównej zostaje wówczas zawieszona do czasu, gdy zostanie wydana wyraźna lub dorozumiana decyzja o odmownym rozstrzygnięciu zażalenia.”;
- 3) uchyla się załącznik X.

Artykuł 2

Niniejsza decyzja staje się skuteczna z dniem 1 listopada 2021 r. Niniejszą decyzję publikuje się w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

Sporządzono w Luksemburgu dnia 18 października 2021 r.

W imieniu Rady
J. BORRELL FONTELLES
Przewodniczący
