

X MOD ECB

RETTENS DOM (Tredje Afdeling)

18. oktober 2001 *

I sag T-333/99,

X, Frankfurt am Main (Tyskland), ved advokaterne N. Pflüger, R. Steiner og S. Mittländer, og med valgt adresse i Luxembourg,

sagsøger,

mod

Den Europæiske Centralbank ved C. Zilioli og V. Saintot, som befuldmægtigede, bistået af advokat B. Wägenbaur, og med valgt adresse i Luxembourg,

sagsøgt,

* Processprog: tysk.

angående en påstand om annullation af afgørelse af 9. november 1999 fra Den Europæiske Centralbanks direktion om at opretholde suspensionen af sagsøgeren og tilbageholde halvdelen af hans grundløn og af afgørelse af 18. november 1999 om at afskedige sagsøgeren,

har

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS RET I FØRSTE INSTANS
(Tredje Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, J. Azizi, og dommerne K. Lenaerts og M. Jaeger,

justitssekretær: fuldmægtig D. Christensen,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter retsmødet den 20. februar 2001,

afsagt følgende

II - 3030

Dom

Relevante retsregler

- 1 Protokollen om statuten for Det Europæiske System af Centralbanker og Den Europæiske Centralbank (ECB), der er optaget som bilag til EF-traktaten (herefter ESCB-statutten), indeholder bl.a. følgende bestemmelser:

»Artikel 12

[...]

- 12.3 Styrelsesrådet vedtager en forretningsorden, som fastlægger den interne organisation af ECB og dens besluttende organer.

[...]

Artikel 36

Personale

- 36.1 Styrelsesrådet fastsætter på forslag af direktionen ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte.

36.2 Domstolen har kompetence til at træffe afgørelse i enhver tvist mellem ECB og dens ansatte inden for de rammer og på de betingelser, der er fastsat i ansættelsesvilkårene.«

2 Med hjemmel i ESCB-statuttens artikel 36.1 har Styrelsesrådet vedtaget Conditions of Employment for Staff of the European Central Bank (ansættelsesvilkår for Den Europæiske Centralbanks ansatte, herefter »ansættelsesvilkårene«), der i den udgave, der finder anvendelse på forholdene i denne sag, bl.a. bestemmer:

»4. (a) ESB's ansatte skal udøve deres tjeneste samvittighedsfuldt og uden hensyntagen til personlige interesser. De skal udvise en adfærd, der er passende for deres stilling og ECB's karakter af fællesskabsorgan.

[...]

9. (a) Ansættelsesforholdet mellem ECB og dens ansatte reguleres af de ansættelseskontrakter, der indgås i overensstemmelse med nærværende ansættelsesvilkår. De administrative bestemmelser for personalet, der vedtages af direktionen, specificerer anvendelsen af disse ansættelsesvilkår.

[...]

(c) Ansættelsesvilkårene er ikke underlagt nogen specifik national retsorden. ECB anvender (i) de generelle retlige principper, der er fælles for medlemsstaterne, (ii) de generelle fællesskabsretlige (EF) principper og (iii) bestemmelserne i EF-forordninger og -direktiver vedrørende social politik, der er rettet til medlemsstaterne. Om nødvendigt implementerer ECB disse retlige instrumenter. EF-anbefalinger vedrørende social politik vil blive taget i betragtning. Ved fortolkningen af rettigheder og forpligtelser i henhold til nærværende ansættelsesvilkår skal der tages hensyn til de grundlæggende principper i forordninger, bestemmelser og retspraksis, der finder anvendelse på EF-institutionernes personale.

10. (a) Ansættelseskontrakterne mellem ECB og dens ansatte består af ansættelsesbreve, som den ansatte skal medunderskrive. Ansættelsesbrevene specificerer ansættelsesvilkårene i overensstemmelse med Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991. [...]

[...]

11. (a) Ansattes ansættelseskontrakter kan opsiges af ECB ved direktionens begrundede afgørelse i overensstemmelse med den procedure, der er fastsat i de administrative bestemmelser for personalet, og af følgende årsager:

(i) ved en fortsat utilfredsstillende arbejdsindsats. ECB's opsigelse af en ansættelseskontrakt af denne årsag sker med tre måneders varsel og

med en fratrædelsesgodtgørelse på en måneds løn for hvert hele års ansættelse, dog maksimalt tolv måneder. Direktionen kan fritage en ansat fra faktisk tjeneste i opsigelsesperioden.

(ii) ved nedskæringer. [...]

(iii) af disciplinære årsager.

[...]

41. Ansatte kan efter den i de administrative bestemmelser for personalet fastsatte procedure anmode administrationen om at tage stilling til klager og klagepunkter, hvorved det gøres gældende, at afgørelser, der er truffet i forhold til dem, ikke er i overensstemmelse med ECB's personalepolitik og ansættelsesvilkår. Ansatte, der ikke har fået medhold i deres klage, har klageadgang efter proceduren i de administrative bestemmelser for personalet.

Ovennævnte procedurer kan ikke anvendes til prøvelse af:

(i) afgørelser fra Styrelsesrådet eller ECB's interne retningslinjer, herunder retningslinjer, der er fastsat i disse ansættelsesvilkår eller i de administrative bestemmelser for personalet

(ii) afgørelser, for hvilke der er en bestemt klageprocedure

(iii) afgørelser om ikke at fastansætte en person, der er ansat på prøve.

42. Når alle interne klagemuligheder er udtømt, er De Europæiske Fællesskabers Domstol kompetent i alle tvister mellem ECB og en ansat eller tidligere ansat, hvorpå disse ansættelsesvilkår finder anvendelse.

En sådan kompetence er begrænset til en prøvelse af lovligheden af foranstaltningen eller afgørelsen, medmindre tvisten er af økonomisk art, i hvilket tilfælde Domstolen har fuld prøvelsesret.

43. Følgende disciplinære foranstaltninger kan, når det anses for passende, træffes over for ansatte, der forsømmer deres forpligtelser i forhold til ECB:

(i) et medlem af direktionen kan give en skriftlig irettesættelse

(ii) direktionen kan træffe afgørelse om:

— en midlertidig lønreduktion

— degradering eller en ændring i den ansattes stilling inden for ECB

— en varig lønreduktion

— afskedigelse.

Disciplinære foranstaltninger skal stå i forhold til forsømmelsens betydning, og begrundelsen for foranstaltningerne skal fremgå. Foranstaltningerne skal træffes i overensstemmelse med den procedure, der er fastsat i de administrative bestemmelser for personalet. Proceduren sikrer, at ingen ansat pålægges disciplinære sanktioner uden først at have haft mulighed for at svare på de relevante klagepunkter.

44. Såfremt det fra ECB's ledelses side hævdes, at en ansat har gjort sig skyldig i en alvorlig forsømmelse, det være sig manglende opfyldelse af den ansattes tjenstlige forpligtelser eller overtrædelse af almindelige retsregler, kan direktionen træffe afgørelse om, at den ansatte foreløbigt suspenderes.

Afgørelsen skal specificere, hvorvidt den ansatte skal modtage hele sin grundløn under suspensionsperioden, eller hvorvidt en del heraf skal tilbageholdes. I sidstnævnte tilfælde kan den tilbageholdte del ikke udgøre mere end halvdelen af den ansattes grundløn.

Bliver den ansattes situation ikke endelig afgjort inden for fire måneder, der regnes fra suspensionen, eller har han alene fået en skriftlig irrettesættelse, har han krav på godtgørelse af de beløb, der er blevet tilbageholdt.

Retsforfølges den ansatte imidlertid for de samme handlinger, vil den endelige afgørelse først blive truffet efter en endelig dom fra den ret, der behandler sagen.

45. Et personaleudvalg, hvis medlemmer vælges ved hemmelig afstemning, repræsenterer alle ansattes generelle interesser vedrørende ansættelseskontrakter, regler for personalet og vederlag, ansættelse, arbejdsvilkår, sundheds- og sikkerhedsforhold i ECB, social sikringsdækning og pensionsordninger.

46. Personaleudvalget skal høres inden enhver ændring af nærværende ansættelsesvilkår, de administrative bestemmelser for personalet eller andre forhold desangående, der er nævnt ovenfor i artikel 45.

47. Ved tvister af individuel karakter er den ansatte berettiget til at være bistået af en personalerepræsentant under den interne procedure.«

- 3 Styrelsesrådet har i henhold til ESCB-statuttens artikel 12.3 vedtaget ECB's forretningsorden (EFT 1999 L 125, s. 34), der bl.a. bestemmer følgende:

»Artikel 11

ECB's personale

[...]

11.2 Med forbehold af statuttens artikel 36 og 47 vedtager direktionen organisatoriske bestemmelser (i det følgende benævnt 'administrative cirkulærer'). ECB's personale skal overholde disse bestemmelser.

[...]

Artikel 21

Ansættelsesvilkår

- 21.1 Ansættelsesforholdet mellem ECB og ECB's personale fastlægges i ansættelsesvilkårene og de administrative bestemmelser for personalet.
- 21.2 Ansættelsesvilkårene godkendes og ændres af Styrelsesrådet efter forslag fra direktionen. Det Generelle Råd høres i henhold til proceduren i denne forretningsorden.
- 21.3 Ansættelsesvilkårene gennemføres ved administrative bestemmelser for personalet, der vedtages og ændres af direktionen.
- 21.4 Personaleudvalget høres forud for vedtagelse af nye ansættelsesvilkår eller administrative bestemmelser for personalet. Dets udtalelse forelægges henholdsvis Styrelsesrådet og direktionen.«
- 4 ECB's direktion har i henhold til ECB's forretningsordens artikel 21.3 og ansættelsesvilkårenes artikel 9, litra a), vedtaget European Central Bank Staff

Rules (herefter »de administrative bestemmelser for personalet«), der bl.a. bestemmer følgende:

»8.3.2 Når direktionen træffer afgørelse om at afskedige en ansat, får afskedigelsen virkning fra suspensionsdagen. Den pågældende ansatte bevarer retten til de beløb, han har modtaget under suspensionsperioden.«

- 5 ECB har den 12. november 1998 vedtaget det administrative cirkulære nr. 11/98 af 12. november 1998 med overskriften »ECB Internet Usage Policy« (herefter »cirkulære nr. 11/98«), der fastsætter de bestemmelser, der regulerer personalets brug af computere, der giver mulighed for at koble sig op på internettet og modtage og sende elektronisk post, og som bl.a. bestemmer:

»3.1 De internetydelser, som ECB stiller til rådighed, skal anvendes i arbejdsøjemed.«

Twistens baggrund

- 6 Sagsøgeren, der havde været ansat ved Det Europæiske Monetære Institut (EMI), tiltrådte en stilling ved ECB den 1. juli 1998. Han blev ansat i ECB's arkiver, hvor han havde en stilling som dokumentalist. Hans arbejdsplads var udstyret med en

computer, der ligesom alle andre computere i ECB var forbundet med en central server. I november 1998 blev sagsøgerens computer udstyret således, at han kunne koble sig op på internettet og sende og modtage elektronisk post.

7 I august 1999 påbegyndte personaledirektoratet en intern undersøgelse efter en klage fra en af sagsøgerens arbejdskolleger.

8 Den 18. oktober 1999 meddelte ECB's administration sagsøgeren, at der blev påbegyndt en disciplinærsag mod ham, og at ECB's direktion samme dag havde besluttet at suspendere ham fra tjenesten i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44 med opretholdelse af hele hans grundløn. Den meddelte ligeledes sagsøgeren, at han for det første var under mistanke for via internettet gentagne gange at have skaffet sig adgang til dokumenter af pornografisk og politisk karakter og for at have sendt dem med elektronisk post til tredjemænd. For det andet var han under mistanke for at have forelempt den arbejdskollega, der havde indgivet ovennævnte klage, ved navnlig at have sendt ham adskillige elektroniske beskeder med et pornografisk og/eller ekstremistisk ideologisk indhold, selv om denne kollega klart havde givet udtryk for sin misbilligelse.

9 Personaledirektoratet hørte derefter i samarbejde med det kompetente direktorat og ECB's juridiske tjeneste en række vidner. Der blev desuden foretaget visse undersøgelser for så vidt angår de sites på internettet, som sagsøgeren havde besøgt, og den elektroniske post, han havde sendt. Sagsøgerens computer blev frakoblet ECB's net og blev forseglet.

10 Den 28. oktober 1999 sendte ECB's personaledirektorat sagsøgerens advokat tre samlemapper med cirka 900 sider dokumenter, der blev anset for beviser fra

sagsøgtes side, samt en CD-ROM, hvorpå var gemt de pornografiske billeder og billedmontager fra internettet, som sagsøgeren havde videresendt med elektronisk post inden for og uden for ECB i løbet af den periode, der var omfattet af informatik-kontrollen.

- 11 Den 3. november 1999 blev sagsøgeren, bistået af sin advokat, et medlem af personaleudvalget og efter anmodning en tolk, hørt af medlemmer af personaleledirektoratet, den afdeling, han tilhørte, og ECB's juridiske tjeneste. Der blev taget referat af denne høring. Sagsøgerens advokat bestred retmæssigheden af suspensionen af 18. oktober 1999 og gjorde gældende, at henholdsvis cirkulære nr. 11/98 og de omstændigheder, hvorunder visse beviser mod hans klient var indhentet, var ulovlige.
- 12 Den 8. november 1999 fremkom administrationen med en begrundet udtalelse vedrørende disciplinærsagen mod sagsøgeren med henblik på at give ECB's direktion kendskab til de faktiske forhold, beviserne og den retlige kvalifikation, som blev foreslået efter denne procedure.
- 13 Det blev i udtalelsen konkluderet, at sagsøgeren for det første havde chikaneret en arbejdskollega ved, uagtet hans indsigelser, med elektronisk post at sende ham beskeder med et pornografisk og/eller ekstremistisk ideologisk indhold, ved at nægte at respektere denne kollegas arbejdsmiljø, ved at provokere ham med fagter af seksuel karakter, ved at antyde, at denne kollega var homoseksuel og ved at true ham med legemsbeskadigelse. Sagsøgeren havde for det andet derigennem forgiftet arbejdsklimaet på det kontor, han delte med andre ECB-ansatte. For det tredje havde sagsøgeren misbrugt arbejdsredskaber, i dette tilfælde ved i urimeligt og utilladeligt omfang at have anvendt internettet og elektronisk post uden for arbejdsøjemed. Sagsøgeren havde for det fjerde tilsidesat sin forpligtelse til ved udførelsen af sin ansættelseskontrakt at opføre sig med værdighed ved at besøge sites på internettet og ved med elektronisk post at sende beskeder af pornografisk karakter eller vedrørende adfærd, der sandsynligvis er af kriminel art. Disse beskeder var uacceptable efter en almindelig opfattelse og så meget desto mere for en EU-ansat. For det femte havde sagsøgeren skadet ECB's image og troværdig-

hed dels ved fra sin arbejdsadresse at sende elektronisk post, der indeholdt dokumenter af pornografisk karakter eller vedrørende adfærd, der sandsynligvis er af kriminel art, dels ved i ECB's navn at besøge sites uden for arbejdsøjemed.

- 14 Administrationen kvalificerede i sin begrundede udtalelse disse faktiske forhold som en tilsidesættelse af de grundlæggende principper, der beskytter personers værdighed på deres arbejde, af ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a), og af artikel 3.1 i cirkulære nr. 11/98. Den foreslog direktionen at afskedige sagsøgeren, idet den fandt, at de faktiske forhold, der var fastslået til skade for sagsøgeren, var alvorlige.
- 15 Den 9. november 1999 tilsendte ECB sagsøgerens advokat en kopi af den begrundede udtalelse med fire bilag.
- 16 Sagsøgerens advokat fremkom med sine bemærkninger til den begrundede udtalelse ved skrivelser af 9. og 10. november 1999, der var affattet på tysk. Han anførte i sin skrivelse af 9. november 1999, at den i ansættelsesvilkårene fastsatte disciplinærordning manglede hjemmel, og at den tilsidesatte grundlæggende fællesskabsretlige principper og principper, der er fælles for medlemsstaterne, samt princippet *nulla poena sine lege* (ingen straf uden lov). I sin skrivelse af 10. november 1999 anførte han i det væsentlige for det første, at de bebrejdelser, der var rettet mod sagsøgeren, ikke var tilstrækkeligt detaljerede til, at sagsøgeren kunne tage stilling hertil, og for det andet bestred sagsøgeren de faktiske forhold, med undtagelse af, at der var et anspændt forhold mellem ham og den kollega, der havde indgivet klagen, samt at der bl.a. ikke var ført bevis for, at sagsøgeren var den eneste person, der havde adgang til den computer, han var blevet tildelt. For det tredje havde ECB, såfremt det blev antaget, at de faktiske forhold var underbyggede, tilsidesat proportionalitetsprincippet, idet den havde undladt at advare sagsøgeren, inden der blev påbegyndt en disciplinærsag, med henblik på at give ham mulighed for at ændre sin adfærd.

- 17 Den 9. november 1999 besluttede ECB's direktion under henvisning til den verserende disciplinærsag at opretholde suspensionen af sagsøgeren og tilbageholde halvdelen af hans grundløn med virkning fra den 10. november 1999 i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 44 (herefter »afgørelsen af 9. november 1999«).
- 18 Den 10. november 1999 anmodede sagsøgerens advokat om en administrativ efterprøvelse (»administrative review«) af denne afgørelse med den begrundelse, at den i ansættelsesvilkårene fastsatte disciplinærordning var ulovlig.
- 19 Den 12. november 1999 meddelte ECB's administration sagsøgerens advokat, at han, idet han havde affattet sine skrivelser af 9. og 10. november 1999 på tysk, havde overset, at det sprog, der skal anvendes i forhold og meddelelser mellem lønmodtageren og ECB, er engelsk. ECB erklærede sig dog indforstået med at godtage disse skrivelser, idet ECB ønskede at undgå en forsinkelse af sagen, uden at denne beslutning dog skulle danne præcedens.
- 20 Den 15. november 1999 sendte sagsøgerens advokat som besvarelse af denne skrivelse en skrivelse, der var affattet på engelsk, til ECB's præsident, hvori han anførte, at forbuddet mod at anvende tysk i nærværende sag udgjorde et forsøg på at hæmme sagsøgerens forsvar, og at han, medmindre ECB inden tre dage meddelte ham noget andet, fremover ville affatte sine skrivelser på tysk.
- 21 Den 17. november 1999 meddelte ECB's administration sagsøgerens advokat, at afgørelsen af 9. november 1999 ikke kunne være genstand for en administrativ efterprøvelse i ansættelsesvilkårenes artikel 41's forstand, idet ECB's direktion, der havde vedtaget den nævnte afgørelse, er den højeste administrative

myndighed inden for dette organ. Administrationen tilføjede, at der kunne anlægges sag til prøvelse af afgørelsen af 9. november 1999 ved De Europæiske Fællesskabers Domstol.

- 22 Ved skrivelse af 18. november 1999 bestred ECB's administration som en besvarelse af skrivelserne af 15. november 1999 fra sagsøgerens advokat, at den havde villet hæmme sagsøgerens forsvar ved at erindre om princippet om, at engelsk skal anvendes. Den anførte, at ECB tværtimod ved at godtage anvendelsen af tysk i denne sag havde vist sig mere velvillig over for sagsøgeren, end den var retligt forpligtet til.
- 23 Ved afgørelse af samme dato afskedigede ECB's direktion sagsøgeren i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 11, litra a) og b), og artikel 8.3.2 i de administrative bestemmelser for personalet. Direktionen afviste i begrundelsen for denne afgørelse den kritik af den begrundede udtalelse, som sagsøgerens advokat var fremkommet med i sine skrivelser af 9. og 10. november 1999. Direktionen anførte navnlig, at sagsøgerens indsigelser i deres helhed ikke reelt kunne så tvivl om relevansen af de beviser, der var samlet under disciplinærsagen. For så vidt angår spørgsmålet om bevis for, at sagsøgerens computer alene var blevet anvendt af sagsøgeren, fastslog direktionen, at brugen af ECB's computere blev kontrolleret gennem anvendelsen af personlige og fortrolige passwords. Direktionen anførte ligeledes, at det under hensyn til det betydelige antal elektroniske beskeder, der var sendt inden for en periode på 18 måneder i arbejdstiden fra sagsøgerens computer, der var opstillet i et åbent kontorlandskab med seks personer, var meget lidt sandsynligt, at denne computer, uden at det ville tiltrække sig opmærksomhed, kunne have været anvendt af en tredjemand. For så vidt angår den forsinkelse, som ECB's administration hævdedes at have handlet med, anførte direktionen, at denne omstændighed ikke kunne berettiggelse sagsøgerens adfærd, som han alene selv var ansvarlig for. På baggrund af de fastslåede faktiske omstændigheder gentog ECB's direktion den af administrationen i den begrundede udtalelse foreslåede kvalifikation. Direktionen afviste endelig den kritik, sagsøgerens advokat var fremkommet med, vedrørende disciplinærsagens lovlighed. Den tilføjede, at ingen organisation kunne overleve uden en procedure til iværksættelse af sanktioner for tilsidesættelser af kontraktlige forpligtelser, at disciplinærordningen havde tilstrækkelig hjemmel i ESCB-statuttens artikel 36, at den var blevet accepteret af sagsøgeren, da han underskrev sin ansættelseskontrakt, og at anvendelsen af denne ordning havde været i overensstemmelse med generelle retsgrundsætninger.

Retsforhandlingerne og parternes påstande

- 24 Dette er baggrunden for, at sagsøgeren har anlagt den foreliggende sag ved stævning indleveret til Rettens Justitskontor den 25. november 1999.
- 25 På grundlag af den refererende dommers rapport har Retten (Tredje Afdeling) besluttet at indlede den mundtlige forhandling.
- 26 Parterne har afgivet mundtlige indlæg og besvaret Rettens spørgsmål i retsmødet den 20. februar 2001.
- 27 Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:
- Det fastslås, at den disciplinærsag, der blev ført mod sagsøgeren, er ulovlig.

 - Det fastslås, at afgørelsen af 9. november 1999 er ulovlig.

 - ECB tilpligtes at udbetale den løn, der i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44 er tilbageholdt.

 - Det fastslås, at afskedigelsen af sagsøgeren er ulovlig, og at ansættelseskontrakten mellem sagsøgeren og ECB ikke er ophørt, men fortsat består.

— ECB tilpligtes fortsat at beskæftige sagsøgeren.

— ECB tilpligtes at betale sagens omkostninger.

28 ECB har nedlagt følgende påstande:

— Frifindelse.

— Sagsøgeren tilpligtes at betale alle sagens omkostninger.

Rettens kompetence

Sammenfatning af parternes argumentation

29 ECB har anført, at sagsøgeren har ønsket at anlægge sag i henhold til artikel 236 EF. Denne artikel omfatter imidlertid kun tvister mellem Fællesskabet og dets ansatte, og ikke mellem ECB og dens ansatte, hvilket forhold er reguleret i ESCB-statuttens artikel 36.2.

- 30 ECB har anført, at ESCB-statuttens artikel 36.2 giver Domstolen kompetence, og at Rådets afgørelse 88/591/EKSF, EØF, Euratom af 24. oktober 1988 om oprettelse af De Europæiske Fællesskabers Ret i Første Instans (EFT L 319, s. 1), der flere gange er ændret, ikke indeholder bestemmelser, der udtrykkeligt giver Retten kompetence i tvister, der er omfattet af ovennævnte artikel. ECB er således i tvivl om, hvorvidt Retten har kompetence i den foreliggende sag.
- 31 ECB har indrømmet, at intentionen hos forfatterne til traktaten om Den Europæiske Union, der blev underskrevet i Maastricht den 7. februar 1992, og som oprettede Det Europæiske System af Centralbanker og ECB, klart var at give Retten kompetence til at behandle de tvister, der er omfattet af ESCB-statuttens artikel 36.2. ECB har i denne henseende henvist til erklæring nr. 27, der er optaget som bilag til traktaten om Den Europæiske Union, om tvister mellem ECB og EMI og disses personale.
- 32 At denne erklæring findes, beviser imidlertid, at Retten, når der ikke er vedtaget relevante bestemmelser af institutionerne, ikke har kompetence til at behandle de pågældende tvister.
- 33 ECB har den opfattelse, at det ikke er muligt at fylde dette hul ved blot at henvise til Domstolens dom af 15. juni 1976 i sagen Mills mod EIB (sag 110/75, Sml. s. 955, præmis 11, 12 og 13). ECB har ligeledes henvist til Rettens dom af 28. september 1999 i sagen Hautem mod EIB (sag T-140/97, Sml. Pers. I-A, s. 171, og II, s. 897, præmis 77). Tilfældet med ECB adskiller sig fra Den Europæiske Investeringsbanks (EIB), idet traktaten udtrykkeligt har fastsat, at Domstolen har kompetence i sager mellem EIB og dens ansatte og dette ved en specifik hjemmel.
- 34 Sagsøgeren har den opfattelse, at Rettens kompetence fremgår af artikel 3, litra a), i afgørelse 88/591, sammenholdt med artikel 236 EF. Uagtet flere ændringer af

EF-traktaten efter vedtagelsen af afgørelse 88/591 giver artikel 236 EF stadig »Domstolen« kompetence til at afgøre enhver tvist mellem Fællesskabet og dets ansatte. Ordet »Domstolen« i artikel 236 EF's forstand betegner ikke Domstolen i streng forstand i modsætning til Retten. Siden vedtagelsen af afgørelse 88/591 betegner ordet reelt Retten, der ud fra et funktionelt synspunkt har kompetence til at træffe afgørelse vedrørende realiteten i disse tvister.

- 35 ESCB-statuttens artikel 36.2 henviser til ordet »Domstolen« i samme forstand som den, det anvendes i i artikel 236 EF, og giver ikke Domstolen i streng forstand en enekompetence.

Retten's bemærkninger

- 36 Det fremgår af artikel 3, litra a), i afgørelse 88/591, som ændret, at Retten, i første instans, udøver de beføjelser, der er tillagt Domstolen i henhold til traktaterne om oprettelse af Fællesskaberne og de retsakter, der er udstedt til disses gennemførelse, i tvister i henhold til artikel 236 EF og artikel 152 EA. De pågældende tvister er således tvister mellem Fællesskaberne og deres ansatte.
- 37 Når afgørelse 88/591 udtrykkeligt henviser til ovennævnte artikler, er det for at angive den type tvister, der er omfattet af disse artikler, således at det præciseres, at Retten, i første instans, udøver de beføjelser, der er tillagt Domstolen i enhver tvist mellem Fællesskaberne og deres ansatte. Afgørelse 88/591 har således som en bestemmelse i afledt ret til gennemførelse af de relevante primærretlige regler, navnlig artikel 225 EF, indført en ordning med to instanser, der på ensartet, sammenhængende og fuldstændig vis regulerer retsmidler og procedurer for så vidt angår tvister mellem Fællesskaberne og deres ansatte.

- 38 ESCB-statuttens artikel 36.2 er ganske vist en del af en protokol, der er vedtaget inden for rammerne af Maastricht-traktaten, og udgør således en primærretlig bestemmelse, men de i bestemmelsen anvendte juridiske begreber skal i tvivlstilfælde fortolkes i lyset af samtlige relevante retsregler, der var i kraft på tidspunktet for dens vedtagelse, i det omfang det herved kan undgås, at den kommer i modstrid med et grundlæggende fællesskabsretligt princip som f.eks. ligebehandlingsprincippet.
- 39 ESCB-statuttens artikel 36.2 skal derfor under hensyn til de forskellige fremførte fortolkningsmuligheder fortolkes således, at den ikke strider mod den generelle og ensartede retsbeskyttelsesordning for Fællesskabets ansatte, der følger af afgørelse 88/591 og beror på artikel 225 EF.
- 40 Hvis man ville fortolke ESCB-statuttens artikel 36.2 således, at sager, der anlægges af visse ansatte mod visse institutioner eller organer — i det konkrete tilfælde af ECB-ansatte mod ECB — ikke er omfattet af den forbedrede retsbeskyttelsesordning, der er indført ved afgørelse 88/591 for den samme kategori af tvister, ville en sådan opbrydning af den generelle retsbeskyttelsesordning, der ikke er objektivt begrundet, stride mod ligebehandlingsprincippet og dermed mod et grundlæggende fællesskabsretligt princip.
- 41 Ordet »Domstolen« i ESCB-statuttens artikel 36.2 skal derfor fortolkes således, at det betegner Fællesskabets retsinstanser som helhed i artikel 7 EF's forstand og således omfatter Retten i Første Instans. Det følger heraf, at Retten har kompetence til at afgøre tvister i henhold til ESCB-statuttens artikel 36.2.
- 42 Dette var i øvrigt udtrykkeligt ønsket hos regeringskonferencen efter vedtagelsen af ESCB-statutten. Det fremgår nemlig af erklæring nr. 27, der er optaget som bilag til den endelige retsakt vedrørende Den Europæiske Union, at »[k]onfe-

rencen er af den opfattelse, at Retten i Første Instans bør behandle denne art af sager i henhold til artikel 168 A i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab«.

- 43 Under hensyn til den ovenfor beskrevne retlige kontekst var Rådet ikke forpligtet til at følge opfordringen fra konferencen om »at [tilpasse] de relevante regler i overensstemmelse hermed« og således fuldstændiggøre opregningen i den pågældende artikel gennem en udtrykkelig henvisning til ESCB-statuttens artikel 36.2.
- 44 Det følger heraf, at Retten har kompetence til at afgøre den foreliggende tvist.

Visse påstandes antagelse til realitetsbehandling

A — *Sagsøgerens påstand om, at ECB tilpligtes fortsat at beskæftige ham*

Sammenfatning af parternes argumentation

- 45 ECB har den opfattelse, at sagsøgerens påstand om, at ECB tilpligtes fortsat at beskæftige ham, må afvises. Ifølge fast retspraksis har Retten nemlig ikke kompetence til at fremkomme med principerklæringer eller udstede påbud til fællesskabsretlige organer inden for rammerne af artikel 236 EF.

- 46 Sagsøgeren har indrømmet, at Retten i tjenestemandssager i princippet alene kan annullere den anfægtede afgørelse uden at kunne udstede påbud til sagsøgte. Dette gælder imidlertid alene, hvis sagen vedrører en retsakt, som sagsøgte har udstedt under udøvelsen af sin skønsmæssige beføjelse. Når sagsøgte ikke har en sådan skønsmæssig beføjelse, eller i sager af økonomisk karakter, kan Retten dømme sagsøgte til at træffe bestemte foranstaltninger (Domstolens dom af 2.7.1981, sag 185/80, Garganese mod Kommissionen, Sml. s. 1785, og af 18.3.1982, sag 103/81, Chaumont-Barthel mod Parlamentet, Sml. s. 1003). Såfremt afskedigelsen i denne sag er uretmæssig, medfører sagsøgerens personlige rettigheder, at han skal indsættes i den stilling, han havde før afskedigelsen. Der er tale om retsvirkningen af romerrettens *actio negatoria*, og dette retlige begreb udgør et generelt fællesskabsretligt princip.

Rettens bemærkninger

- 47 Den pågældende påstand har en anden genstand end annullation af den afgørelse, hvorved sagsøgeren blev afskediget. Den er endvidere ikke udelukkende af økonomisk art. Den kan således ikke være omfattet af Rettens fulde prøvelsesret inden for rammerne af tvister mellem ECB og dens ansatte i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 42, stk. 2, der bestemmer, at Fællesskabets retsinstansers kompetence »er begrænset til en prøvelse af lovligheden af foranstaltningen eller afgørelsen, medmindre tvisten er af økonomisk art, i hvilket tilfælde Domstolen har fuld prøvelsesret«.
- 48 Dens genstand er således omfattet af forbuddet mod, at Fællesskabets retsinstanser udsteder påbud til administrationen (jf. i samme retning Rettens dom af 19.7.1999, sag T-168/97, Varas Carrión mod Rådet, Sml. Pers. I-A, s.143, og II, s. 761, præmis 26). Den må derfor afvises.

B — *Sagsøgerens påstand om, at ECB tilpligtes at betale ham den grundløn, der er tilbageholdt i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44*

Sammenfatning af parternes argumentation

- 49 ECB har den opfattelse, at sagsøgerens påstand om, at ECB tilpligtes at betale ham den løn, der er tilbageholdt i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44, skal afvises af de samme årsager som dem, der er anført ovenfor i præmis 45.
- 50 Sagsøgeren har bestridt denne indsigelse i henhold til den ovenfor i præmis 46 anførte argumentation.

Rettens bemærkninger

- 51 Den pågældende påstand er åbenbart af økonomisk art. Den er således på grund af sin genstand omfattet af Fællesskabets retsinstansers fulde prøvelsesret i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 42, stk. 2. Påstanden kan således antages til realitetsbehandling (jf. i samme retning Rettens dom af 23.3.2000, sag T-197/98, Rudolph mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 55, og II, s. 241, præmis 32 og 33, og den deri omtalte retspraksis).

Realiteten

A — *Ulovlighedsindsigelserne*

1. *Ulovlighedsindsigelserne mod ansættelsesvilkårene*

ECB's manglende kompetence til at vedtage en disciplinærordning

— Sammenfatning af parternes argumentation

- 52 Sagsøgeren har anført, at ECB ikke havde kompetence til at vedtage en disciplinærordning. Han har i denne forbindelse også henvist til sin skrivelse af 9. november 1999, der er omtalt ovenfor, og som er bilag 21 til stævningen.
- 53 Mens artikel 24 i traktaten om oprettelse af et fælles Råd og en fælles Kommission for De Europæiske Fællesskaber (herefter »fusionstraktaten«) giver Rådet kompetence til at vedtage vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (herefter »tjenestemandsvedtægten«), har ESCB-statuttens artikel 36.1 alene givet Styrelsesrådet kompetence til på forslag af direktionen at fastsætte ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte. Forholdet mellem en tjenestemænd og hans institution er imidlertid ikke af kontraktmæssig art, men et offentligretligt forhold, der bygger på tjeneste og loyalitet. Rådet, der har kompetence i henhold til fusionstraktatens artikel 24, havde således ret til i tjenestemandsvedtægten at fastsætte en disciplinærordning, der følger af det særlige underordningsforhold mellem tjenestemanden og Fællesskabet. Forhol-

det mellem ECB og dens ansatte er derimod et simpelt kontraktmæssigt forhold, der støttes på partsautonomi, og som følger af personlige rettigheder og erhvervsfriheden, og beskyttelsen heraf udgør et generelt fællesskabsretligt princip. Det bygger således ikke på et underordningsforhold. ECB har derfor ikke kompetence til i ansættelsesvilkårene at fastsætte og at anvende en disciplinærordning, der gør den i stand til ensidigt at ændre betingelserne for gennemførelsen af ansættelseskontrakten ved en tilsidesættelse af princippet om partsautonomi. ECB kunne have beskyttet sig mod de ansattes tilsidesættelse af deres kontraktlige forpligtelser uden at oprette en sådan ordning ved kontraktligt at forbeholde sig ret til undtagelsesvis afskedigelser.

54 Det forhold, at der inden for rammerne af gennemførelsen af ansættelseskontrakter fastsættes en disciplinærordning, er også i strid med tysk ret.

55 Det tilsidesætter endelig europæiske retsprincipper, navnlig princippet om god tro.

56 ECB har først understreget, at sagsøgerens henvisning til stævningens bilag 21 ikke er i overensstemmelse med procedurereglerne, og at klagepunktet derfor skal afvises i henhold til artikel 44, stk. 1, litra c), i Rettens procesreglement.

57 Hvad dernæst angår realiteten er ECB af den opfattelse, at Styrelsesrådet havde kompetence til at fastsætte en disciplinærordning i ansættelsesvilkårene.

— Rettens bemærkninger

- 58 Hvad først angår sagsøgtets afvisningspåstand skal det fastslås, at selv om der henvises til et bilag, er redegørelsen for anbringendet vedrørende ECB's manglende kompetence til at vedtage en disciplinærordning, som den fremgår af selve stævningens ordlyd, tilstrækkelig klar og fuldstændig til, at sagsøgte og Retten kan bedømme rækkevidden heraf. Anbringendet kan således antages til realitetsbehandling.
- 59 Hvad angår realiteten skal det bemærkes, at ansættelsesforholdet mellem ECB og dens ansatte defineres af ansættelsesvilkårene, der er vedtaget af Styrelsesrådet på forslag af ECB's direktion med hjemmel i ESCB-statuttens artikel 36.1. Ansættelsesvilkårene bestemmer i artikel 9, litra a), at »[a]nsættelsesforholdet mellem ECB og dens ansatte reguleres af de ansættelseskontrakter, der indgås i overensstemmelse med nærværende ansættelsesvilkår«. Samme vilkårs artikel 10, litra a), bestemmer, at »[a]nsættelseskontrakterne mellem ECB og dens ansatte består af ansættelsesbreve, som den ansatte skal medunderskrive«.
- 60 Disse bestemmelser svarer til bestemmelserne i vedtægten for EIB's ansatte, hvoraf Domstolen har kunnet udlede: »Den for retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte gældende ordning er [...] af kontraktmæssig art og er således bygget på princippet om, at de individuelle kontrakter, der indgås mellem Banken og hver af dens ansatte, er resultatet af overensstemmende viljeserklæringer« (dommen i sagen Mills mod EIB, præmis 22).
- 61 Det må således konkluderes, at ansættelsesforholdet mellem ECB og dens ansatte er af kontraktmæssig art og ikke vedtægtsbestemt.

- 62 Endvidere bemærkes, at den pågældende kontrakt er indgået med et fællesskabsorgan, der har fået tildelt en opgave i Fællesskabets interesse og har kompetence til i en vedtægt at fastsætte bestemmelser, der finder anvendelse på dens ansatte.
- 63 På baggrund af disse elementer og i modsætning til det af sagsøgeren anførte havde Styrelsesrådet ret til med hjemmel i bestemmelserne i ESCB-statuttens artikel 36.1 at fastsætte en disciplinærordning i ansættelsesvilkårene, der bl.a. giver ECB ret til i tilfælde af, at en af dens ansatte ikke overholder forpligtelserne i henhold til ansættelseskontrakten, at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige under hensyn til de ansvarsområder og de formål, den er blevet tildelt.
- 64 Sagsøgeren har i det væsentlige anført to argumenter til støtte for det modsatte.
- 65 For det første giver ordlyden af ESCB-statuttens artikel 36.1, i modsætning til fusionstraktatens artikel 24, alene ret til at vedtage ansættelsesvilkår under overholdelse af partsautonomien i sin helhed. Artikel 36.1 taler nemlig om »ansættelsesvilkårene« (»Beschäftigungsbedingungen«, »Employment Conditions«) i modsætning til »vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber«, der er omhandlet i fusionstraktatens artikel 24.
- 66 Dette tekstargument er imidlertid ikke berettiget. Fusionstraktatens artikel 24 nævner nemlig efter det ovennævnte »ansættelsesvilkårene for disse Fællesskabers øvrige ansatte«, en formulering, der svarer til »ansættelsesvilkårene« i ESCB-statuttens artikel 36.1. Ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber (herefter »AØA«) fastsætter med rette en disciplinærordning for de væsentligste kategorier af disse ansatte.

- 67 For det andet giver anvendelsen af disciplinære sanktioner ifølge sagsøgeren ECB mulighed for ensidigt at ændre betingelserne for gennemførelsen af ansættelseskontrakten, hvilket hævdes at være i strid med de principper, der regulerer den tyske ansættelsesret, og de europæiske retsprincipper, navnlig princippet om god tro.
- 68 Det skal i denne forbindelse først erindres, at ansættelsesforholdet mellem fællesskabsinstitutionerne eller -organerne, herunder ECB, og deres ansatte, der ikke er tjenestemænd, selv om det ganske vist er af kontraktmæssig art, falder inden for rammerne af disse sidstnævntes udøvelse af deres funktioner af offentlig interesse og derfor har betydelig lighed med det vedtægtsmæssige forhold mellem tjenestemanden og hans institution, således at det dermed kan omfatte en disciplinærordning. Den midlertidigt ansatte, der er undergivet AØA, har således de rettigheder og skal overholde de forpligtelser, der er fastsat i tjenestemandsvedtægtens artikel 11-26 (AØA, artikel 11), og kan gøres til genstand for disciplinære sanktioner under betingelserne i vedtægtens afsnit VI (AØA, artikel 50a). Ligeledes fastsætter EIB's personalevedtægt, der i vidt omfang ligner ECB's ansættelsesvilkår, en disciplinærordning (jf. som eksempler på anvendelse af denne ordning dommen i sagen Hautem mod EIB og Rettens dom af 28.9.1999, sag T-141/97, Yasse mod EIB, Sml. Pers. I-A, s. 177, og II, s. 929).
- 69 Dernæst er den pågældende disciplinærordning en integrerende del af de vilkår, som sagsøgeren var bekendt med, og som han accepterede, da han frivilligt underskrev sin ansættelseskontrakt med ECB, idet der i kontrakten henvises til ansættelsesvilkårene.
- 70 For så vidt endelig angår sagsøgerens klagepunkt om, at den pågældende disciplinærordning giver ECB mulighed for ensidigt at ændre betingelserne for gennemførelse af kontrakterne med dens ansatte, der således er stillet anderledes end en lønmodtager, der er undergivet den privatretlige ansættelsesret, skal det bemærkes, at det under alle omstændigheder alene er relevant for så vidt angår visse disciplinære sanktioner i ansættelsesvilkårene, der er ukendte i privatretlige ansættelseskontrakter, nemlig bl.a. den tvungne ændring af arbejdssted og den midlertidige eller permanente nedsættelse af lønnen. Sådanne sanktioner har imidlertid ikke været anvendt i denne sag, idet sagsøgeren er blevet afskediget på

grund af alvorlig misligholdelse. Arbejdsgiverens mulighed for ensidigt at opsige ansættelseskontrakten i tilfælde af lønmodtagernes alvorlige misligholdelse er imidlertid fastsat i den privatretlige ansættelsesret i de fleste medlemsstater, herunder i tysk ret. Herudover er denne mulighed i de fleste af disse retssystemer forbundet med færre garantier, der beskytter lønmodtageren, end inden for rammerne af ansættelsesforholdet mellem ECB og dens ansatte.

71 Det følger heraf, at dette anbringende ikke kan tiltrædes.

Ulovligheden af de forpligtelser vedrørende adfærd, som ECB har påberåbt sig

— Sammenfatning af parternes argumentation

72 Sagsøgeren har bebrejdet ECB, at den i afgørelsen om afskedigelse har støttet sig til en manglende overholdelse af de adfærdsregler, der påhviler de ansatte i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a).

73 Disse regler er for det første ikke som sådanne blevet meddelt sagsøgeren. Arbejdsgiveren er imidlertid i henhold til artikel 2 i Rådets direktiv 91/533/EØF af 14. oktober 1991 om arbejdsgiverens pligt til at underrette arbejdstageren om vilkårene for arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet (EFT L 288, s. 32) forpligtet til at oplyse arbejdstageren om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten. Selv om det i givet fald kan kræves af en tjenestemand, at han orienterer sig om forpligtelserne i vedtægten, kan en lønmodtager og dermed en ansat i ECB alene holdes fast på de forpligtelser, der findes i den ansættelseskontrakt, der er forhandlet mellem parterne.

- 74 For det andet har disse regler ikke været genstand for en høring af personaleudvalget.
- 75 ECB har bestridt, at denne ulovlighedsindsigelse er berettiget. De pågældende adfærdsregler er blevet bragt til sagsøgerens kendskab og har været genstand for en høring af personaleudvalget i EMI, som var forløber for ECB.

— Rettens bemærkninger

- 76 Ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a), bestemmer:

»ECB's ansatte skal udøve deres tjeneste samvittighedsfuldt og uden hensyntagen til personlige interesser. De skal udvise en adfærd, der er passende for deres stilling og ECB's karakter af fællesskabsorgan.«

- 77 Sagsøgeren har for det første anført, at denne forpligtelse i strid med artikel 2 i direktiv 91/533 ikke er blevet bragt til hans kendskab.

- 78 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at ECB har anført, uden at dette på en seriøs og underbygget måde er blevet bestridt af sagsøgeren, at sagsøgeren på tidspunktet for hans ansættelse modtog en kopi af ansættelsesvilkårene. Det fremgår under alle omstændigheder af sagsøgerens ansættelseskontrakt, at »ansættelsesvilkårene for ECB's personale i den udgave, der er gældende på det pågældende tidspunkt, er en integrerende del af nærværende kontrakt«. Sag-

søgeren underskrev denne kontrakt den 9. juli 1998, og hans underskrift står under følgende bemærkning: »Jeg accepterer ved nærværende ovennævnte ansættelsestilbud i den form og på de vilkår, der er opregnet ovenfor.« Herudover siger kontrakten: »De er velkommen til at kontakte personaledirektoratet, såfremt De har brug for specifikke oplysninger om nærværende kontrakts form eller vilkår.« På baggrund af disse elementer må det fastslås, at sagsøgeren vidste eller i hvert fald ikke lovligt kunne holde sig i uvidenhed om, at ansættelsesvilkårene, herunder artikel 4, litra a), var en integrerende del af hans kontraktmæssige forpligtelser. ECB kunne derfor med rette gøre vilkårene gældende mod sagsøgeren.

79 Hvad angår direktiv 91/533 siger ansættelsesvilkårene i artikel 9, litra c), andet punktum, at »ECB anvender [...] bestemmelserne i EF-forordninger og -direktiver vedrørende social politik, der er rettet til medlemsstaterne«, og i artikel 10, litra a), andet punktum, at »[a]nsættelsesbrevene specificerer ansættelsesvilkårene i overensstemmelse med Rådets direktiv 91/544/EØF af 14. oktober 1991«. ECB har således frivilligt påtaget sig at overholde dette direktiv, herunder artikel 2, som sagsøgeren har gjort gældende er tilsidesat.

80 Dette direktivs artikel 2 bestemmer:

»Oplysningspligt

1. Arbejdsgiveren har pligt til at oplyse en arbejdstager, som er omfattet af dette direktiv, i det følgende benævnt 'arbejdstageren', om de væsentlige punkter i arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet.

2. De i stk. 1 omhandlede oplysninger skal mindst omfatte følgende:

- a) parternes identitet

- b) arbejdssted; i mangel af et fast arbejdssted eller et sted, hvor arbejdet hovedsagelig udføres, oplysning om, at arbejdstageren er beskæftiget på forskellige steder, samt om hovedsæde eller i givet fald arbejdsgiverens adresse

- c) i) arbejdstagerens titel, rang, stilling eller jobkategori, eller ii) en kortfattet karakteristisk eller beskrivelse af arbejdet

- d) arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets begyndelsestidspunkt

- e) hvis arbejdskontrakten eller ansættelsesforholdet er midlertidigt: kontraktens eller ansættelsesforholdets forventede varighed

- f) varigheden af den ferie med løn, som arbejdstageren har ret til, eller hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for tildeling og fastsættelse af denne ferie

- g) varigheden af de opsigelsesvarsler, som arbejdsgiveren og arbejdstageren skal overholde i tilfælde af arbejdskontraktens eller ansættelsesforholdets ophør, eller, hvis det er umuligt at angive dette på det tidspunkt, hvor oplysningerne gives, reglerne for fastsættelse af disse opsigelsesvarsler

- h) begyndelsesgrundløn, de andre komponenter i den løn, som arbejdstageren har ret til, samt med hvilken hyppighed denne udbetales

- i) længden af arbejdstagerens normale arbejdsdag eller normale ugentlige arbejdstid

- j) i givet fald i) henvisning til de kollektive overenskomster og/eller aftaler, der gælder for arbejdstagerens arbejdsvilkår, eller ii) hvis det drejer sig om kollektive overenskomster, der er indgået uden for virksomheden af særlige organer eller paritetiske institutioner, henvisning til det kompetente organ eller den kompetente paritetiske institution, som har indgået dem.

3. De i stk. 2, litra f), g), h) og i), omhandlede oplysninger kan i givet fald angives ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster, der gælder for de pågældende forhold.«

81 I denne sag underskrev sagsøgeren den 9. juli 1998 en ansættelseskontrakt, der i overensstemmelse med kravene i artikel 2, stk. 2, i direktiv 91/533 indeholdt oplysninger om parternes identitet, arbejdsstedet, jobkategorien, kontraktens begyndelsestidspunkt, kontraktens forventede varighed og begyndelsesgrundlønnen. Oplysningerne om varigheden af ferie med løn, varigheden af de opsigelsesvarsler, der skal overholdes ved kontraktens ophør, den hyppighed, lønnen udbetales med, længden af den normale arbejdsdag eller den normale ugentlige arbejdstid, der også i princippet skal bringes til arbejdstagerens kundskab, kan i overensstemmelse med artikel 2, stk. 3, i direktiv 91/533 angives »ved en henvisning til de love, administrative eller vedtægtsmæssige bestemmelser eller kollektive overenskomster«, der regulerer disse forhold. Den pågældende kontrakt indeholder en henvisning til ECB's ansættelsesvilkår, der

beskriver disse elementer i detaljer. Sagsøgerens ansættelseskontrakt indeholder således alle »de væsentlige punkter i arbejdskontrakten«, som omhandlet i artikel 2 i direktiv 91/533.

- 82 Herudover forpligter hverken artikel 2 i direktiv 91/533 eller nogen anden bestemmelse i direktivet arbejdsgiveren til specifikt at bringe den pågældende adfærdsforpligtelse til arbejdstagerens kundskab.
- 83 Denne adfærdsforpligtelse udgør under alle omstændigheder en elementær anvendelse af det princip, der er fælles for et meget stort flertal af medlemsstaterne, hvorefter kontrakter, herunder navnlig ansættelseskontrakter, skal gennemføres i god tro. Dets eksistens er på grund af dets grundlæggende betydning så åbenlys, at det åbenbart gælder, selv om der mangler enhver udtrykkelig henvisning.
- 84 Sagsøgeren har for det andet gjort gældende, at denne adfærdforpligtelse ikke har været genstand for en høring af personaleudvalget. Det skal bemærkes — til supplerung af det, der er anført vedrørende den pågældende forpligtelses grundlæggende karakter — at forpligtelsen har hjemmel i ansættelsesvilkårene, der er fastsat på grundlag af ESCB-statuttens artikel 36.1, der bestemmer, at »Styrelsesrådet fastsætter på forslag af direktionen ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte«. Den er således blevet udformet inden for rammerne af en procedure, der ikke forudser en høring af personaleudvalget. Personaleudvalget blev først oprettet ved ansættelsesvilkårene, hvis artikel 46 bestemmer, at det skal høres inden enhver ændring af disse vilkår. Den pågældende bestemmelse stammer ikke fra en ændring af ansættelsesvilkårene, men fra deres oprindelige udgave. Der var således ikke i denne sag nogen forpligtelse til at høre personaleudvalget. Argumentet kan derfor ikke tages til følge.

Den manglende definition af de faktiske forhold, der kan være genstand for disciplinære sanktioner

— Sammenfatning af parternes argumentation

- 85 Sagsøgeren har anført, at ansættelsesvilkårene undlader at definere de faktiske forhold, der kan være genstand for disciplinære sanktioner. Ansættelsesvilkårenes kapitel 8, navnlig artikel 43, beskriver således alene de retlige konsekvenser af disciplinære overtrædelser uden at definere disse overtrædelser.
- 86 ECB har den opfattelse, at sagsøgeren ikke tager hensyn til forskellen mellem en overtrædelse af retsregler og en sanktion, der pålægges på grund af en overtrædelse af retsregler.

— Rettens bemærkninger

- 87 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at ansættelsesvilkårenes artikel 43 bestemmer, at der kan træffes disciplinære foranstaltninger over for ansatte, der forsømmer deres forpligtelser i forhold til ECB. Disse forpligtelser (»duties«) er defineret i forskellige artikler i ansættelsesvilkårene, navnlig artikel 4 og 5. Argumentet kan således ikke tiltrædes.
- 88 Det fremgår af ovenstående, at ulovlighedsindsigelseerne mod ansættelsesvilkårene ikke kan tages til følge.

2. Ulovlighedsindsigelsen mod de administrative bestemmelser for personalet

Sammenfatning af parternes argumentation

- 89 Sagsøgeren har anført, at indledningen af disciplinærsagen i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 43 nødvendigvis forudsatte en anvendelse af kapitel 8 i de administrative bestemmelser for personalet, hvorfor sidstnævnte bestemmelsers ulovlighed fører til, at den pågældende procedure er uretmæssig. De administrative bestemmelser for personalet er imidlertid ulovlige af to årsager.
- 90 For det første mangler de hjemmel. De vedrører nemlig ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte. De skulle således have været vedtaget med hjemmel i ESCB-statuttens artikel 36.1 af Styrelsesrådet på forslag af direktionen og ikke af direktionen, der ikke havde kompetence hertil.
- 91 For det andet er de endnu ikke trådt i kraft, idet høringen af personaleudvalget, der er fastsat i ansættelsesvilkårenes artikel 46, ikke er afsluttet.
- 92 ECB har principalt anført, at ulovlighedsindsigelsen mod de administrative bestemmelser for personalet åbenbart skal afvises, idet sagsøgeren på abstrakt vis har gjort gældende, at bestemmelserne i det hele er ulovlige, uden at han udtrykkeligt har anført de bestemmelser, der specifikt anfægtes (Rettens dom af 26.10.1993, forenede sager T-6/92 og T-52/92, Reinartz mod Kommissionen, Sml. II, s. 1047, præmis 57).

- 93 Subsidiært har ECB bestridt, at sagsøgerens to argumenter er berettigede.
- 94 For det første har de administrative bestemmelser for personalet en tilstrækkelig hjemmel i ECB's forretningsordens artikel 21.3.
- 95 For det andet har de administrative bestemmelser for personalet været genstand for en høring af EMI's personaleudvalg forud for deres ikrafttræden den 1. juli 1998.

Rettens bemærkninger

- 96 ECB har til støtte for, at sagsøgerens ulovlighedsindsigelse ikke kan antages til realitetsbehandling, påberåbt sig dommen i sagen Reinarz mod Kommissionen. Det blev i dommen fastslået, at for at en ulovlighedsindsigelse kan antages til realitetsbehandling, skal den generelle retsakt, som anfægtes, direkte eller indirekte finde anvendelse på det tilfælde, som er genstand for sagen, og der skal være en direkte retlig forbindelse mellem den anfægtede individuelle beslutning og den pågældende generelle retsakt (dommen i sagen Reinarz mod Kommissionen, præmis 57, og den deri omtalte retspraksis).
- 97 I denne sag har sagsøgeren med rette præciseret, at indledningen af disciplinær-sagen i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 43 nødvendigvis forudsatte en anvendelse af kapitel 8 i de administrative bestemmelser for personalet. Disse bestemmelsers ulovlighed ville dermed føre til, at den pågældende procedure er uretmæssig. Der er således en direkte retlig forbindelse mellem de anfægtede afgørelser og den anfægtede generelle retsakt. Ulovlighedsindsigelsen kan derfor antages til realitetsbehandling, i det mindste for så vidt angår bestemmelserne i kapitel 8 i de administrative bestemmelser for personalet.

- 98 Sagsøgeren har vedrørende realiteten i ulovlighedsindsigelsen, for så vidt for det første angår hjemmelen for de administrative bestemmelser for personalet, gjort gældende, at disse bestemmelser er vedtaget af ECB's direktion, selv om det i overensstemmelse med ESCB-statuttens artikel 36.1 tilkommer Styrelsesrådet på forslag af direktionen at fastsætte ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte.
- 99 Det skal bemærkes, at de administrative bestemmelser for personalet, der har til formål at definere betingelserne for gennemførelse af ansættelsesvilkårene, er vedtaget af direktionen med hjemmel i ECB's forretningsordens artikel 21.3, der bestemmer, at »[a]nsættelsesvilkårene gennemføres ved administrative bestemmelser for personalet, der vedtages og ændres af direktionen«. Forretningsordenen har hjemmel i ESCB-statuttens artikel 12.3, der bestemmer, at »Styrelsesrådet vedtager en forretningsorden, som fastlægger den interne organisation af ECB og dens besluttende organer«.
- 100 Styrelsesrådet har således ved ECB's forretningsordens artikel 21.3 delegeret retten til at definere betingelserne for gennemførelse af ansættelsesvilkårene til direktionen.
- 101 Sagsøgerens argument rejser spørgsmålet, om denne delegation af kompetence var lovlig under hensyn til den omstændighed, at ESCB-statutten, der i hierarkiet af normer, er ranghøjere end forretningsordenen, bestemmer, at det tilkommer Styrelsesrådet at fastsætte »ansættelsesvilkårene for ECB's ansatte«.
- 102 Det følger af retspraksis, at delegeret af gennemførelsesbeføjelser i fællesskabsretten tillades på betingelse af, at de ikke formelt er forbudt i henhold til en tekst (Domstolens dom af 13.6.1958, sag 9/56, Meroni mod Den Høje Myndighed, Sml. 1954-1964, s. 55, på s. 71, org. ref.: Rec. s. 9, på s. 42).

- 103 I dette tilfælde er der imidlertid ingen tekst, der formelt forbyder den pågældende delegation.
- 104 Desuden har delegationen alene til formål at gennemføre en lovgivning, der er udarbejdet af den kompetente myndighed, og den er vedtaget med hjemmel i en primærretlig tekst, i dette tilfælde ESCB-statuttens artikel 12.3. Denne bestemmelse giver nemlig Styrelsesrådet kompetence til at vedtage en forretningsorden, som fastlægger den interne organisation af ECB, hvilket omfatter en beføjelse til i dette øjemed at delegere fastsættelsen af ansættelsesvilkårene for de ansatte.
- 105 Nærværende delegation skal sammenlignes med delegation i henhold til fusionstraktatens artikel 24, der er en primærretlig tekst, hvorefter Rådet fastsætter tjenestemandsvedtægten og AØA. Denne artikel bestemmer ikke formelt, at Rådet kan delegere denne kompetence. Tjenestemandsvedtægten, som Rådet har vedtaget med denne hjemmel, bestemmer ikke desto mindre i artikel 110, at de »almindelige gennemførelsesbestemmelser til denne vedtægt vedtages af hver institution«. Lovligheden af denne delegation, der ikke formelt er fastsat i en primærretlig tekst, er stiltiende blevet anerkendt i fællesskabsretspraksis (jf. f.eks. Rettens dom af 14.12.1990, sag T-75/89, Brems mod Rådet, Sml. II, s. 899, præmis 29).
- 106 Sagsøgerens argument om ECB's direktion's vedtagelse af de administrative bestemmelser for personalet kan således ikke tiltrædes.
- 107 Hvad for det andet angår argumentet om, at de administrative bestemmelser for personalet endnu ikke er trådt i kraft, idet høringen af personaleudvalget ikke er afsluttet, skal det understreges, at det fremgår af ansættelsesvilkårenes artikel 46 og ECB's forretningsordens artikel 21.4, at denne høring alene er påkrævet i tilfælde af ændring af de nævnte bestemmelser eller udarbejdelse af nye administrative bestemmelser for personalet.

108 Argumentet kan dermed ikke tiltrædes.

109 Det følger heraf, at ulovlighedsindsigelsen mod de administrative bestemmelser for personalet ikke kan tages til følge.

3. *Ulovlighedsindsigelsen mod cirkulære nr. 11/98*

Sammenfatning af parternes argumentation

110 Sagsøgeren har den opfattelse, at cirkulære nr. 11/98 er virkningsløst.

111 Sagsøgeren har i sin replik i denne henseende for det første forklaret, at hans forhold til ECB ikke er af vedtægtsmæssig art, men af kontraktmæssig art, at ECB derfor ikke ensidigt kan ændre gennemførelsesvilkårene for ansættelseskontrakten, og at det ikke er godtgjort, at cirkulære nr. 11/98 har været genstand for en frivillig aftale mellem parterne. Han udleder heraf, at der ikke kan støttes ret på cirkulære nr. 11/98 over for ham, selv hvis det i givet fald var blevet meddelt ham forud for de faktiske forhold, der er bebrejdet ham.

112 For det andet er cirkulære nr. 11/98 ikke lovligt trådt i kraft, da personaleudvalget ikke er blevet hørt herom.

- 113 ECB har principalt anført, at ulovlighedsindsigelsen ikke kan antages til realitetsbehandling, idet sagsøgeren i stævningen har begrænset sig til at henvise til sine bemærkninger under disciplinærsagen, og subsidiært at indsigelsen ikke er berettiget.

Rettens bemærkninger

- 114 I henhold til procesreglementets artikel 44, stk. 1, skal stævningen indeholde en kort fremstilling af søgsmålsgrundene. Denne angivelse skal være så klar og præcis, at sagsøgte får mulighed for at tilrettelægge sit forsvar og Retten for at træffe afgørelse i sagen, i givet fald uden yderligere oplysninger til støtte herfor (jf. f.eks. Rettens dom af 5.7.2000, sag T-111/99, Samper mod Parlamentet, Sml. Pers. I-A, s. 135, og II, s. 611, præmis 27).
- 115 Det skal erindres, at selv om stævningens indhold på særlige punkter kan støttes og udbygges ved henvisninger til afsnit i dokumenter, der vedlægges som bilag til den, kan der ikke ved en generel henvisning til andre dokumenter, herunder også dokumenter, der figurerer som bilag til stævningen, rådes bod på en undladelse af at anføre afgørende dele af den retlige argumentation, der i medfør af ovennævnte bestemmelse skal være indeholdt i stævningen (Rettens kendelse af 21.5.1999, sag T-154/98, Asia Motor France m.fl. mod Kommissionen, Sml. II, s. 1703, præmis 49). Endelig kan fremsættelse af et anbringende i replikken ikke afhjælpe stævningens manglende overholdelse af denne bestemmelse. Selv om en sagsøger ganske vist er berettiget til at uddybe sine anbringender i replikken, forudsætter denne ret, at de pågældende anbringender i al fald er blevet fremført i stævningen (Rettens dom af 15.9.1998, sag T-23/96, De Persio mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 483, og II, s. 1413, præmis 49).

116 I denne sag har sagsøgeren i stævningen alene anført:

»Cirkulære nr. 11/98 er virkningsløst. For at undgå gentagelser skal jeg i denne sammenhæng henvise til mit indlæg af 21. oktober 1999 samt mit mundtlige indlæg under høringen den 3. november 1999.«

117 Det skal fastslås, at de faktiske og retlige elementer, som det pågældende anbringende støttes på, ikke er blevet, bare kortfattet, præsenteret i stævningen. Sagsøgerens blotte henvisning til sit indlæg af 21. oktober 1999 og angivelserne i replikken kan således ikke afhjælpe denne mangel. Det pågældende anbringende må derfor afvises.

118 Det pågældende anbringende er under alle omstændigheder ikke relevant. Det skal i denne forbindelse erindres, at en ulovlighedsindsigelse kun kan antages til realitetsbehandling, hvis den generelle retsakt, som anfægtes, direkte eller indirekte finder anvendelse på det tilfælde, som er genstand for sagen, og hvis der er en direkte retlig forbindelse mellem den anfægtede individuelle beslutning og den pågældende generelle retsakt (dommen i sagen Reinarz mod Kommissionen, præmis 57, og den deri omtalte retspraksis).

119 I denne sag har sagsøgeren været genstand for en disciplinærsag, da det blev bebrejdet ham, at han dels havde chikaneret en af sine kolleger og forgiftet arbejdsklimaet, dels havde misbrugt muligheden for at koble sig op på internettet på sit arbejdssted. Dette misbrug tog to forskellige former, for det første besøg på sites på internettet og afsendelse af elektronisk post af pornografisk eller ekstremistisk politisk karakter og for det andet misbrug af internettet til private formål.

- 120 Cirkulære nr. 11/98 er alene påberåbt inden for rammerne af denne sidste type misbrug ved den meget generelle bestemmelse i dets artikel 3.1, hvorefter »[d]e internetydelser, som ECB stiller til rådighed, skal anvendes i arbejdsøjemed«. Det præciseres i afgørelsen om afskedigelse herom, at »cirkulæret herved anvender et generelt ansættelsesretligt princip, hvoraf følger, at arbejdsgiverens arbejdsredskaber, der udleveres til arbejdstagerne på arbejdsstedet, skal anvendes i arbejdsøjemed«. ECB har anvendt dette princip på sagsøgeren ved i den samme afgørelse dernæst at fastslå: »De registrerede opkoblingers varighed, antal og hyppighed både på X's internetkonto og hans elektroniske post — hvoraf totredjedele ikke var forbundet med udførelsen af hans arbejde — vidner om et klart misbrug af et arbejdsredskab og udgør derfor en tilsidesættelse af ovennævnte princip og X's forpligtelser til at udøve sin tjeneste samvittighedsfuldt i forhold til ECB.« Denne sidste forpligtelse følger imidlertid ikke af cirkulære nr. 11/98, men af ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a), der bestemmer, at »ECB's ansatte skal udøve deres tjeneste samvittighedsfuldt og uden hensyntagen til personlige interesser«.
- 121 Endvidere udtrykker bestemmelsen i artikel 3.1 i cirkulære nr. 11/98, som ECB med rette har anført, alene princippet om, at det arbejdsmateriel, som arbejdsgiveren har betroet lønmodtageren, generelt og med forbehold af specifikke undtagelser skal anvendes til udførelse af lønmodtagerens erhvervs-mæssige opgaver. Dette princip er imidlertid igen en anvendelse af princippet i ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a), hvorefter ansatte skal udøve deres tjeneste samvittighedsfuldt og uden hensyntagen til personlige interesser, hvilket i sig selv blot er et udtryk for princippet om, at ansættelseskontrakten skal gennemføres i god tro.
- 122 Artikel 3.1 i cirkulære nr. 11/98 har således kun til formål at give udtryk for et elementært og grundlæggende princip, der er underliggende i alle ansættelseskontrakter, og som åbenbart finder anvendelse, også uden en udtrykkelig angivelse. Bestemmelsen udgør endvidere blot en anvendelse af ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a). Uafhængigt af spørgsmålet om lovligheden af cirkulære nr. 11/98 gælder den regel, som det udtrykker, således under alle omstændigheder, både på grundlag af det anførte princip og denne bestemmelse i ansættelsesvilkårene.

- 123 Det følger heraf, at den forpligtelse, som ECB's ansatte har til i princippet alene at anvende de arbejdsredskaber, de får stillet til rådighed af arbejdsgiveren, i arbejdsøjemed, består uafhængigt af, om artikel 3.1 i cirkulære nr. 11/98 er lovlig. Ulovlighedsindsigelsen er dermed ikke relevant. Den må derfor afvises.

B — *De anfægtede afgørelses lovlighed*

1. *Anbringendet om manglende administrativ procedure*

Sammenfatning af parternes argumentation

- 124 Sagsøgeren har i sin replik anført, at afgørelsen af 9. november 1999 er ulovlig. Han har i denne forbindelse bemærket, at hans advokat ved skrivelse af 10. november 1999 anmodede om en administrativ efterprøvelse af denne afgørelse i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 41, og at ECB's svar i skrivelse af 17. november 1999 om, at afgørelsen ikke kunne være genstand for en administrativ efterprøvelse, er uretmæssigt og i strid med ansættelsesvilkårenes artikel 41. Denne artikel udelukker nemlig alene en sådan efterprøvelse ved en afgørelse fra Styrelsesrådet. I denne sag var den pågældende afgørelse imidlertid truffet af direktionen.
- 125 Sagsøgeren har bemærket, at proceduren med administrativ efterprøvelse i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 41 har til formål at give den ansatte, der har klaget, mulighed for at tvinge ECB til igen at undersøge sine argumenter forud for vedtagelsen af en endelig afgørelse. Før denne procedure iværksættes, er virkningerne af den oprindelige afgørelse suspenderet. Når proceduren med administrativ efterprøvelse imidlertid er blevet afvist i strid med ansættelses-

vilkårenes artikel 41, er den afgørelse, der er genstand for klagen, endeligt uden retsvirkninger.

- 126 Sagsøgeren har i samme indlæg gentaget denne argumentation for så vidt angår afgørelsen om afskedigelse. Han har i denne henseende som en ny faktisk omstændighed anført, at hans advokat ved skrivelse af 22. november 1999 anmodede ECB om at foretage en administrativ efterprøvelse af denne afgørelse, og at ECB's administration ved skrivelse af 9. december 1999, og således efter indleveringen af stævningen, meddelte ham, at denne afgørelse af samme årsager som de vedrørende afgørelsen af 9. november 1999 påberåbte ikke kunne være genstand for en sådan procedure.
- 127 ECB har principalt gjort gældende, at dette anbringende bør afvises, da det er fremsat for sent, og subsidiært at det bør forkastes, idet de anfægtede afgørelser ikke kan være genstand for en administrativ efterprøvelse, da de er vedtaget af ECB's direktion.

Rettens bemærkninger

- 128 Ansættelsesvilkårenes artikel 41 bestemmer:

»Ansatte kan efter den i de administrative bestemmelser for personalet fastsatte procedure anmode administrationen om at tage stilling til klager og klagepunkter, hvorved det gøres gældende, at afgørelser, der er truffet i forhold til dem, ikke er i overensstemmelse med ECB's personalepolitik og ansættelsesvilkår ['administrative review']. Ansatte, der ikke har fået medhold i deres klage, har klageadgang efter proceduren i de administrative bestemmelser for personalet ['grievance procedure'].

Ovennævnte procedurer kan ikke anvendes til prøvelse af:

- i) afgørelser fra Styrelsesrådet eller ECB's interne retningslinjer, herunder retningslinjer, der er fastsat i disse ansættelsesvilkår eller i de administrative bestemmelser for personalet

- ii) afgørelser, for hvilke der er en bestemt klageprocedure

- iii) afgørelser om ikke at fastansætte en person, der er ansat på prøve.«

¹²⁹ De administrative bestemmelser for personalet beskriver i artikel 8.1 dels proceduren med administrativ efterprøvelse, dels klageproceduren. Disse to procedurer supplerer hinanden.

¹³⁰ Under den første procedure skal den ansatte, hvis spørgsmålet i det væsentlige er omfattet af kompetenceområdet for den afdeling, han er tilknyttet, forelægge det for sin afdelingschef. Hvis spørgsmålet er omfattet af personaleinspektatets ansvarsområde, skal han forelægge det for personaleinspektatet. Hvis spørgsmålet ikke løses på tilfredsstillende vis inden for en frist på en måned, eller hvis den ansatte ikke ønsker at forelægge det for ovennævnte myndigheder, kan han i det første tilfælde klage til direktøren eller generaldirektøren og i det andet tilfælde til generaldirektøren for administration og personale. Disse personer træffer inden for en frist på en måned, der regnes fra forelæggelsen af spørgsmålet, en begrundet afgørelse, der meddeles den ansatte.

- 131 Den ansatte, der ikke er tilfreds med den således trufne afgørelse, eller som ikke har modtaget et svar inden for fristen på en måned, kan anvende klageproceduren (artikel 8.1.4 og 8.1.5 i de administrative bestemmelser for personalet). Den ansatte retter i denne henseende et memorandum til ECB's præsident, hvori han præciserer begrundelsen for, at han anfægter afgørelsen, og den afhjælpning, han ønsker. Præsidenten svarer skriftligt inden for en frist på en måned (artikel 8.1.5 i de administrative bestemmelser for personalet). Iværksættelsen af klageproceduren suspenderer ikke den anfægtede afgørelse (artikel 8.1.6 i de administrative bestemmelser for personalet).
- 132 I denne sag anmodede sagsøgeren om en administrativ efterprøvelse af afgørelsen af 9. november 1999, dernæst af afgørelsen af 18. november 1999 om at afskedige ham.
- 133 ECB svarede ham, for så vidt angår den første anmodning, den 17. november 1999 og, for så vidt angår den anden anmodning, den 9. december 1999 (således efter indleveringen af stævningen den 25.11.1999).
- 134 Hvad angår spørgsmålet, om dette anbringende kan antages til realitetsbehandling, skal det erindres, at procesreglementets artikel 48, stk. 2, første afsnit, bestemmer, at der ikke må fremsættes nye anbringender under sagens behandling, medmindre de støttes på retlige eller faktiske omstændigheder, som er kommet frem under retsforhandlingerne.
- 135 I denne sag blev afvisningen af at imødekomme anmodningen om administrativ efterprøvelse af afgørelsen af 9. november 1999 meddelt sagsøgeren før indleveringen af stævningen. Afvisningen vedrørende afgørelsen om afskedigelse blev derimod meddelt ham efter indleveringen af stævningen.

- 136 Det følger heraf, at anfægtelsen af den første afvisning, der første gang er formuleret i replikken, må afvises, da den støttes på omstændigheder, der var kendte før indleveringen af stævningen. Anfægtelsen af den anden afvisning kan derimod antages til realitetsbehandling, da den støttes på omstændigheder, som først er kommet frem under retsforhandlingerne.
- 137 Hvad angår realiteten i denne anfægtelse fremgår det af ansættelsesvilkårene, at afskedigelsen skal besluttes af ECB's direktion [artikel 11, litra a), og artikel 43, nr. ii)]. I de administrative bestemmelser for personalet er den myndighed, der har kompetence til at foretage en administrativ efterprøvelse, imidlertid enten afdelingschefen, direktøren eller generaldirektøren for den ansattes afdeling, hvis spørgsmålet fortrinsvis vedrører denne afdeling, eller personalelederen eller generaldirektøren for administration og personale, hvis spørgsmålet fortrinsvis vedrører personalelederkontoret. Muligheden for en administrativ efterprøvelse af et spørgsmål, der som i denne sag er omfattet af ECB's direktions kompetence, er således ikke fastsat i de administrative bestemmelser for personalet.
- 138 Klageproceduren, der udgør den nødvendige følge af den administrative efterprøvelse, kunne endvidere i denne sag ikke iværksættes på grundlag af de administrative bestemmelser for personalet. Den myndighed, der er udpeget i de administrative bestemmelser for personalet inden for rammerne af klageproceduren, er nemlig ECB's præsident, eller, i hans fravær, vice-præsidenten, eller hvis begge er fraværende, et andet medlem af direktionen. Selv om det er blevet accepteret, at det medlem af en institution, der som ansættelsesmyndighed har truffet en afgørelse, der er bebyrdende for en ansat, ikke er forpligtet til at afholde sig fra at deltage i rådslagningen blandt denne institutions medlemmer vedrørende en klage fra den ansatte over den pågældende afgørelse (Domstolens dom af 21.10.1980, sag 101/79, Vecchioli mod Kommissionen, Sml. s. 3069, præmis 31), kan det ikke accepteres, at et medlem af en institution eller et organ som ECB alene har ret til at træffe afgørelse vedrørende en klage over en afgørelse, der er truffet af institutionens eller organets medlemmer som kollegium, og således til alene at foretage en bedømmelse af klagepunkterne mod en kollegial afgørelse, som han har deltaget i.

- 139 Det følger heraf, at proceduren med administrativ efterprøvelse og klageproceduren i denne sag ikke kunne anvendes på grundlag af de administrative bestemmelser for personalet.
- 140 Sagsøgeren har i denne forbindelse i det væsentlige anført, at der i de administrative bestemmelser for personalet er sket en forkert anvendelse af ansættelsesvilkårenes artikel 41, der ikke har udelukket muligheden for at fastsætte, at der kan være en administrativ klageadgang vedrørende afgørelser af samme type som den anfægtede afgørelse. Sagsøgeren har til støtte herfor henvist til ordlyden af ansættelsesvilkårenes artikel 41, der bestemmer, at den administrative procedure ikke kan anvendes på tre opregnede kategorier af afgørelser, nemlig afgørelser fra Styrelsesrådet eller ECB's interne retningslinjer, herunder retningslinjer, der er fastsat i ansættelsesvilkårene eller i de administrative bestemmelser for personalet, afgørelser, for hvilke der er en bestemt klageprocedure, eller afgørelser om ikke at fastansætte en person, der er ansat på prøve. Den kategori, som den pågældende afgørelse tilhører, nemlig disciplinære afgørelser, der i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 43, nr. ii), er omfattet af ECB's direktions kompetence, findes således ikke blandt disse undtagelser.
- 141 Sagsøgeren har derfor stillet sig det spørgsmål, om opregningen i ansættelsesvilkårenes artikel 41 af tilfælde, hvor den administrative procedure ikke kan anvendes, er udtømmende.
- 142 Det skal i denne forbindelse for det første fastslås, at ansættelsesvilkårene giver direktionen kompetence til at træffe disciplinære foranstaltninger i henhold til artikel 43, nr. ii), herunder afskedigelse. For det andet er det eneste beslutnings-tagende organ, der inden for ECB ud fra et hierarkisk synspunkt er overordnet direktionen, Styrelsesrådet. Dette har imidlertid ikke kompetence i relation til direktionens disciplinære afgørelser. Det fremgår af ESCB-statuttens artikel 11.6, at alene direktionen er ansvarlig for den daglige ledelse af ECB.

- 143 Der findes således logisk set ud fra ESCB-statutten og ansættelsesvilkårene ingen myndighed, der har kompetence til at gennemføre den administrative procedure i to etaper, der er fastsat i ansættelsesvilkårenes artikel 41, for så vidt angår direktionens afgørelser.
- 144 Disse afgørelser er dermed ikke omfattet af proceduren i denne artikel, selv om artiklen ikke indeholder nogen angivelse heraf.
- 145 Denne manglende administrative procedure kompenseres af det forhold, at de pågældende afgørelser i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 43 vedtages efter en kontradiktorisk procedure, idet de berørte ansatte skal have mulighed for at tage stilling til de klagepunkter, der er fremført mod dem.
- 146 Anbringendet kan således ikke tages til følge.

2. Anbringendet om tilsidesættelse af princippet ne bis in idem

Sammenfatning af parternes argumentation

- 147 Sagsøgeren har den opfattelse, at den omstændighed, at ECB's direktion dels den 9. november 1999 besluttede på grundlag af disciplinærsagen at opretholde suspensionen af ham, der var besluttet den 18. oktober 1999, og fra den 10. november 1999 at tilbageholde halvdelen af hans grundløn i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 44, dels den 18. november 1999 besluttede på samme grundlag af afskedige ham, fører til, at han to gange er blevet straffet for de samme forhold, hvilket dermed tilsidesætter princippet ne bis in idem.

- 148 ECB har indrømmet, at princippet *ne bis in idem* forbyder, at der kan pålægges flere disciplinære sanktioner for en og samme forsømmelse (Domstolens dom af 5.5.1966, forenede sager 18/65 og 35/65, Gutmann mod Kommissionen, Sml. 1965-1968, s. 175, org.ref.: Rec. s. 149). I denne sag er dette princip imidlertid ikke tilsidesat. Der skal skelnes mellem suspensionen, der alene udgør en foreløbig foranstaltning, og afskedigelsen, der er den eneste sanktion, der er pålagt sagsøgeren i denne sag.

Rettens bemærkninger

- 149 Det skal bemærkes, at i modsætning til tjenstemandsvedtægten, der i artikel 86, stk. 3, bestemmer, at en og »samme forseelse kan kun medføre anvendelse af én disciplinær sanktion«, indeholder ansættelsesvilkårene og de administrative bestemmelser for personalet ingen bestemmelse, der kræver overholdelse af dette princip. Det udgør imidlertid et generelt fællesskabsretligt princip, der skal anvendes uafhængigt af enhver tekst (jf. i samme retning dommen i sagen Gutmann mod Kommissionen, org.ref.: Rec. s. 172).
- 150 Sagsøgeren har i denne sag fra ECB's direktions side først den 18. oktober 1999 været genstand for en suspensionsforanstaltning uden lønreduktion i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44, dernæst den 9. november 1999 for en bekræftelse af denne suspension og med virkning fra den 10. november 1999 en nedsættelse af hans løn med halvdelen i henhold til samme bestemmelse, og den 18. november 1999 for en afskedigelse i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 11, litra a) og b), og artikel 43.
- 151 ECB's direktion fastsatte i afgørelsen af 9. november 1999 en suspensionsforanstaltning, der er af foreløbig karakter, idet navnlig ansættelsesvilkårenes artikel 44, stk. 3, der er inspireret af tjenstemandsvedtægten artikel 88, stk. 4, bestemmer: »Bliver den ansattes situation ikke endelig afgjort inden for fire måneder, der regnes fra suspensionen, eller har han alene fået en skriftlig

irettesættelse, har han krav på godtgørelse af de beløb, der er blevet tilbageholdt«. Foranstaltningen har således intet at gøre med anvendelsen af det pågældende princip.

152 Det er først i afgørelsen af 18. november 1999, at ECB's direktion har afsluttet disciplinærsagen mod sagsøgeren og over for ham fastsat en sanktion i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 43.

153 Anbringendet kan således ikke tages til følge.

3. Anbringendet om tilsidesættelse af retten til kontradiktion

Sammenfatning af parternes argumentation

154 Sagsøgeren har anført, at hans ret til kontradiktion er blevet tilsidesat under disciplinærsagen.

155 Denne tilsidesættelse gælder først høringen den 3. november 1999 og dette i to henseender.

156 For det første undlod ECB forud for denne høring at præcisere den nøjagtige udstrækning af de forsømmelser, den bebrejdede ham. Sagsøgeren havde ganske

vist den 28. oktober 1999 modtaget et sagsomslag med 900 sider og en CD-ROM. ECB havde imidlertid ikke over for sagsøgeren angivet, hvilke af de utallige forhold, der var angivet heri, den ville påberåbe sig over for sagsøgeren. ECB præciserede for første gang klagepunkterne mod sagsøgeren i den begrundede udtalelse af 8. november 1999.

157 For det andet har sagsøgeren i replikken anført, at han på grund af sagsomslagets meget omfangsrige karakter ikke havde tilstrækkelig tid til at forberede sit forsvar mellem den 28. oktober 1999, hvor hans advokat modtog sagsomslaget, og den 3. november 1999, hvor høringen blev afholdt.

158 Ifølge sagsøgeren er hans ret til kontradiktion desuden blevet tilsidesat ved det forhold, at ECB, selv om den for første gang gav ham præcise oplysninger om de forhold, som han blev bebrejdet i den begrundede udtalelse af 8. november 1999, allerede den følgende dag vedtog en disciplinærafgørelse, nemlig afgørelsen af 9. november 1999, uden at give ham mulighed for at fremkomme med bemærkninger. Da ECB undersøgte sagen på samme måde som en anklagemyndighed, skulle ECB have holdt sig strengt til retsstatsprincipperne og givet den berørte part ret til at blive hørt, inden der blev truffet nogen afgørelse.

159 Sagsøgeren har endvidere anført, at det forhold, at ECB efter modtagelsen af skrivelserne af 9. og 10. november 1999, der var affattet på tysk, fra hans advokat erindrede advokaten om, at det arbejdssprog, der i princippet skal anvendes, er engelsk, må anses for et forsøg på at gøre retsmidlerne vanskeligere tilgængelige for sagsøgeren og giver anledning til at tro, at han ikke i realiteten har kunnet forsvare sig effektivt med skrivelser affattet på tysk.

160 ECB har anført, at overholdelsen af retten til kontradiktion indebærer, at den pågældende person forinden skal gives meddelelse om, hvad den kompetente myndighed bebrejder ham, og have haft tilstrækkelig tid til at forberede sit forsvar (Domstolens dom af 19.4.1988, sag 319/85, Misset mod Rådet, Sml.

s. 1861, præmis 7, og Rettens dom af 19.3.1998, sag T-74/96, Tzoanos mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 129, og II, s. 343, præmis 329).

161 ECB mener, at den fuldt ud har overholdt disse betingelser.

Rettens bemærkninger

- 162 Det skal som en indledende bemærkning erindres, at den pågældende ansatte i disciplinærsager drager fordel af det generelle princip om overholdelse af retten til kontradiktion (Domstolens dom af 18.11.1999, sag C-191/98 P, Tzoanos mod Kommissionen, Sml. I, s. 8223, præmis 34). Disciplinærproceduren er imidlertid ikke judiciel, men administrativ, og administrationen kan ikke betegnes som en »domstol« i den forstand, hvori udtrykket anvendes i artikel 6 i den europæiske konvention til beskyttelse af menneskerettigheder og grundlæggende frihedsrettigheder (dommen af 19.3.1998 i sagen Tzoanos mod Kommissionen, præmis 339, der blev stadfæstet ved dommen af 18.11.1999 i sagen Tzoanos mod Kommissionen).
- 163 Sagsøgeren har den opfattelse, at hans ret til kontradiktion er blevet tilsidesat tre gange, nemlig for det første under høringen den 3. november 1999, for det andet ved vedtagelsen af afgørelsen af 9. november 1999 og for det tredje ved ECB's påmindelse om, at dens interne arbejdsprog er engelsk.
- 164 For så vidt for det første angår argumenterne vedrørende høringen den 3. november 1999 har sagsøgeren først bebrejdet ECB, at den har undladt på forhånd at oplyse ham om de forhold, han blev kritiseret for, og dernæst at den har givet ham utilstrækkelig tid til at forberede sig.

- 165 Hvad angår argumentet om manglende forudgående meddelelse af klagepunkterne skal det bemærkes, at ansættelsesvilkårenes artikel 43 bestemmer følgende: »[De disciplinære foranstaltninger] skal træffes i overensstemmelse med den procedure, der er fastsat i de administrative bestemmelser for personalet. Proceduren sikrer, at ingen ansat pålægges disciplinære sanktioner uden at først have haft mulighed for at svare på de relevante klagepunkter.« De administrative bestemmelser for personalet indeholder imidlertid ingen bestemmelse om disciplinærsagens forløb.
- 166 Ansættelsesvilkårene og de administrative bestemmelser for personalet indeholder således ikke en bestemmelse af den art, der findes i artikel 1 i bilag IX til tjenestemandsvedtægten, hvori det bestemmes, at den tjenestemand, der påbegyndes en disciplinærsag imod, skal modtage en »indberetning fra ansættelsesmyndigheden, i hvilken de forhold, der påklages, og eventuelt de omstændigheder, under hvilke de er begået, klart angives«. Tilsvarende bestemmer EIB's personalevedtægt, at det medlem af personalet, der påbegyndes en disciplinærsag imod, »modtager skriftlig meddelelse om de omstændigheder, der påklages [...] inden den dato, der er fastsat for [mødet i det paritetiske udvalg]«, der varetager samme funktioner som disciplinærrådet i henhold til tjenestemandsvedtægten (dommen i sagen Yasse mod EIB, præmis 5).
- 167 Retspraksis har ligeledes fortolket tjenestemandsvedtægtens artikel 87, stk. 1, hvorefter den tjenestemand, der er genstand for en disciplinærsag, »forinden [skal] høres«, i sager om advarsel eller irrettesættelse, hvor der ikke skal indhentes en udtalelse fra disciplinærrådet, således, at den pågældende forinden skal gives meddelelse om, hvad ansættelsesmyndigheden bebrejder ham (dommen i sagen Misset mod Rådet, præmis 7).
- 168 Det følger heraf, at dette krav mutatis mutandis skal udstrækkes til at omfatte den disciplinære procedure, der finder anvendelse på ECB's ansatte, og dette så meget desto mere, som ansættelsesvilkårene pålægger ECB at give den pågældende ansatte mulighed for at svare på klagepunkterne (the »opportunity to reply to the relevant charges first being granted«).

169 I denne sag skal det først bemærkes, at sagsøgeren inden høringen den 3. november 1999 modtog meddelelse om afgørelsen om suspension af 18. oktober 1999, hvori var opregnet den række forhold, der blev bebrejdet ham, nemlig for det første at han gentagne gange havde anvendt ECB's internetadgang til at besøge sites i privat øjemed, hvilket medførte en nedgang i hans produktivitet, og at han havde sendt et vist antal elektroniske beskeder med seksuelt eller politisk indhold, og for det andet at han havde chikaneret en af sine kolleger dels ved, på trods af hans indsigelser, gentagne gange at sende ham elektronisk post af seksuel karakter eller indeholdende biografier om eller fotografier af de ansvarlige for nazi-regimet, dels ved forskellig verbal og ikke-verbal adfærd, såsom kasten med genstande, provokerende seksuelle bevægelser og en truende adfærd.

170 Disse påstande blev efterfølgende præciseret og suppleret ved fremsendelsen den 28. oktober 1999 af et sagsomslag med 900 sider og en CD-ROM. I dette sagsomslag, hvoraf Retten har modtaget en kopi, findes følgende:

- en kopi af 19 elektroniske beskeder fra sagsøgeren til den kollega, som han angiveligt har chikaneret (bilag 1 til sagsomslaget)

- en kopi af elektronisk post fra denne kollega og sagsøgerens overordnede som reaktion på ovennævnte beskeder og på andre forhold, der tilskrives sagsøgeren, samt udførlige udsagn fra denne kollega og hans overordnede vedrørende sagsøgerens handlinger (bilag 2 til sagsomslaget)

- en liste over elektroniske beskeder sendt af sagsøgeren inden for og uden for ECB mellem den 16. juli og den 18. oktober 1999, klassificeret efter deres ikke-erhvervsmæssige og erhvervsmæssige karakter, og en kopi af hver af dem; et skema over besøg på sites på internettet i ikke-erhvervsmæssigt øjemed i løbet af bestemte dage med en beskrivelse af arten af de besøgte sites

og besøgets længde samt en liste over disse sites; en liste over animerede sekvenser sendt med elektronisk post inden for og uden for ECB, hvoraf en meget stor del har pornografisk indhold, samt en CD-ROM, hvorved disse sekvenser kan visualiseres (bilag 3, 4 og 5)

— en kopi af ansættelsesvilkårene, de administrative bestemmelser for personalet og cirkulære nr. 11/98.

- 171 Sagsomslaget var struktureret på en meget klar måde. Det indeholdt en liste, der opregner og beskriver samtlige bilags indhold, og hvert bilag indeholdt en liste, der sammenfatter og bestemmer dets indhold. Det bestod i øvrigt for den største del af dokumenter, der stammer fra sagsøgeren selv.
- 172 Det følger heraf, at sagsøgeren i denne sag i tilstrækkeligt omfang har været i stand til at gøre sig bekendt med de forhold, der blev bebrejdet ham.
- 173 Det skal vedrørende argumentationen om den utilstrækkelige forberedelsestid bemærkes, at ECB har gjort gældende, at denne argumentation ikke kan antages til realitetsbehandling, da den er fremsat for første gang i replikken, således at den udgør et nyt anbringende, der skal afvises.
- 174 Det er korrekt, at procesreglementets artikel 48, stk. 2, bestemmer, at der ikke må fremsættes nye anbringender under sagens behandling, medmindre de støttes på retlige eller faktiske omstændigheder, som er kommet frem under retsforhandlingerne. Et anbringende, der er en uddybning af et anbringende, der tidligere direkte eller indirekte er fremsat i stævningen, og som er snævert forbundet hermed, skal dog anses for at kunne antages til realitetsbehandling (Rettens dom af 17.7.1998, sag T-28/97, Hubert mod Kommissionen, Sml. Pers.

I-A, s. 435, og II, s. 1255, præmis 38, og den deri omtalte retspraksis). I denne sag har sagsøgeren i stævningen fremsat et anbringende om, at hans ret til kontradiktion blev tilsidesat ved høringen den 3. november 1999. Han anførte i denne forbindelse, at han ikke reelt kunne forsvare sig under denne høring, idet det sagsomslag, han havde modtaget den 28. oktober 1999, ikke gav ham mulighed for nøjagtigt at kende de forhold, der blev bebrejdet ham. Den pågældende argumentation om, at der var for lidt tid mellem fremsendelsen af sagsomslaget og høringen, udgør dermed en uddybning af dette anbringende og har en snæver forbindelse med det. Argumentationen kan således realitetsbehandles.

- 175 Hvad angår denne argumentations realitet skal det erindres, at bilag IX til tjenestemandsvedtægten vedrørende disciplinær forfølgning i artikel 4, stk. 1, bestemmer: »Til forberedelse af forsvaret har den indberettede tjenestemand en frist på mindst 15 dage fra tidspunktet for indgivelse af den indberetning, hvormed disciplinærsagen indledes.« EIB's personalevedtægt bestemmer også i artikel 40, at det medlem af personalet, der er påbegyndt en disciplinærsag imod, »modtager skriftlig meddelelse om de omstændigheder, der påklages, mindst 15 dage inden den dato, der er fastsat for [mødet i det paritetiske udvalg]«, der skal fremkomme med en udtalelse.
- 176 Endvidere fortolker retspraksis det førnævnte krav i tjenestemandsvedtægtens artikel 87 således, at den pågældende tjenestemand forinden skal gives meddelelse om, hvad der bebrejdes ham, og have haft tilstrækkelig tid til at forberede sit forsvar (dommen i sagen *Misset mod Rådet*, præmis 7).
- 177 Dette sidstnævnte krav finder også, *mutatis mutandis*, anvendelse, selv uden bestemmelser herom i de administrative bestemmelser for personalet, på den ECB-ansatte, der er genstand for en disciplinærsag, og dette så meget desto mere, som ansættelsesvilkårenes artikel 43 på tilsvarende vis som tjenestemandsvedtægtens artikel 87 bestemmer, at »[p]roceduren sikrer, at ingen ansat pålægges disciplinære sanktioner uden først at have haft mulighed for at svare på de relevante klagepunkter«.

- 178 I denne sag modtog sagsøgerens advokat førnævnte sagsomslag torsdag den 28. oktober 1999, hvor høringen skulle finde sted onsdag den 3. november 1999. Han havde således en forberedelsestid på tre arbejdsdage. Denne frist er i princippet for kort, navnlig under hensyn til, at tjenestemandsvedtægten og EIB's personalevedtægt fastsætter en frist på 15 dage. Under hensyn til de særlige omstændigheder i denne sag, der med rette er anført af ECB, må den dog anses for rimelig.
- 179 Sagsøgeren var nemlig for det første allerede i stand til at gøre sig bekendt med arten af de forhold, der blev bebrejdet ham, og den retlige kvalifikation heraf ved afgørelsen om suspension af 18. oktober 1999. Det sagsomslag, der blev fremsendt den 28. oktober 1999, havde alene til formål at fuldstændiggøre disse oplysninger gennem illustrationer og beviser. For det andet anmodede hverken sagsøgeren eller hans advokat om en udsættelse af høringen. For det tredje var høringen ikke sagsøgerens eneste anledning til at fremkomme med sine synspunkter. Han havde en anden mulighed herfor den 8. november 1999 ved meddelelsen af den begrundede udtalelse. Følgeskrivelsen til denne udtalelse opfordrede ham nemlig til at fremkomme med eventuelle bemærkninger inden for de følgende fem arbejdsdage, altså indtil den 15. november 1999. Sagsøgerens advokat gjorde i øvrigt brug af denne mulighed ved to skrivelser sendt den 9. og 10. november 1999.
- 180 Det skal endelig erindres, at det sagsomslag, der blev fremsendt den 28. oktober 1999, selv om det omfatter mere end 900 sider, for den største del består af post, der stammer fra sagsøgeren selv. I øvrigt består dokumenterne, som ECB har anført, af korte tekster, der er let forståelige. Det er alene bilag 2 til sagsomslaget, der delvist består af dokumenter, som sagsøgeren endnu ikke havde kendskab til, nemlig udsagn fra den kollega, der er blevet chikaneret, og hans overordnede. Disse dokumenter udgør dog kun en halv snes sider.
- 181 Argumentationen om utilstrækkelig forberedelsestid kan således ikke tiltrædes.

- 182 Hvad for det andet angår anklagen om, at ECB ikke gav sagsøgeren mulighed for at fremkomme med bemærkninger forud for afgørelsen af 9. november 1999, skal det bemærkes, at denne afgørelse udgør en foreløbig foranstaltning i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44. Denne artikel, der regulerer suspension af ECB's ansatte, giver ikke formelt den ansatte ret til at blive hørt.
- 183 Overholdelsen af retten til kontradiktion under enhver procedure, der indledes mod en person, og som kan føre til en for ham bebyrdende retsakt, udgør imidlertid et grundlæggende fællesskabsretligt princip, der skal overholdes, selv når der ikke findes en udtrykkelig bestemmelse herom. En afgørelse om suspension af en ansat ved ECB, der træffes i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 44, udgør en bebyrdende retsakt. Det følger heraf — under hensyntagen til den uopsættelighed, der sædvanligvis er ved vedtagelsen af en afgørelse om suspension, når der er tale om påståede alvorlige forsømmelser — at en sådan afgørelse skal vedtages under overholdelse af retten til kontradiktion. En afgørelse om suspension kan derfor, medmindre der foreligger særlige omstændigheder, der er tilstrækkeligt godtgjort, først vedtages, efter at den ansatte har haft mulighed for i rette tid at fremkomme med sine synspunkter vedrørende de forhold, der er bebrejdet ham, og hvorpå den kompetente myndighed agter at bygge sin afgørelse. Det kan alene under særlige omstændigheder vise sig praktisk umuligt eller uforeneligt med tjenestens interesse at afholde en høring, inden der træffes en suspensionsforanstaltning. Under sådanne omstændigheder kan de krav, der følger af princippet om overholdelse af retten til kontradiktion, opfyldes gennem en høring af den pågældende ansatte hurtigst muligt efter afgørelsen om suspension (Rettens dom af 15.6.2000, sag T-211/98, F mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 107, og II, s. 471, præmis 27, 28, 30, 31, 32 og 34).
- 184 Det skal i denne forbindelse bemærkes, at sagsøgeren i denne sag kunne gøre sine synspunkter gældende vedrørende de forhold, der blev bebrejdet ham, under høringen den 3. november 1999. Under disse omstændigheder, og da de ovenfor anførte principper ikke derudover kræver, at den ansatte skal kunne gøre sine synspunkter gældende vedrørende hensigtsmæssigheden og arten af en eventuel suspensionsforanstaltning, der kan være resultatet af de forhold, der bebrejdes ham, kan argumentet ikke tiltrædes.

185 Hvad for det tredje angår argumentet om ECB's påståede forsøg på at vanskeliggøre iværksættelsen af retten til kontradiktion, idet den krævede, at det engelske sprog blev anvendt, fremgår følgende af sagsomslaget:

- Den 8. november 1999 fremkom ECB's Generaldirektorat for Administration og Personale og dens Generaldirektorat for Juridisk Tjeneste med en begrundet udtalelse rettet til ECB's direktion, hvoraf en kopi blev fremsendt til sagsøgerens advokat, og hvori de sammenfattede de faktiske forhold, der blev bebredt sagsøgeren, bedømte dem og foreslog en sanktion, nemlig afskedigelse.

- Den 9. og 10. november 1999 fremkom sagsøgerens advokat med en stillingtagen til denne udtalelse i to skrivelser, der var affattet på tysk.

- Den 12. november 1999 bekræftede ECB modtagelsen af disse to skrivelser og erindrede om, at engelsk var dens interne arbejdsprog. ECB tilføjede: »Under hensyn til Deres skrivelser af 9. og 10. november 1999 og for ikke at forsinke sagen yderligere accepterer ECB imidlertid disse dokumenter, selv om de er affattet på et andet sprog end ECB's sædvanlige kontrakts- og kommunikationsprog. Denne beslutning skal ikke danne præcedens.«

- Den 15. november 1999 sendte sagsøgerens advokat en skrivelse til ECB's præsident, hvori han klagede over den arrogante tone i skrivelserne af 12. november 1999, og erklærede, at han ville anvende tysk i sine fremtidige skrivelser til ECB, samt anmodede om, at ECB formelt bekræftede, at den ville acceptere dette.

- Den 18. november 1999 svarede generaldirektøren for administration og personale, idet han bestred, at skrivelsen af 12. november 1999 var holdt i en arrogant tone, og idet han anførte, at ECB's ledelse ved at acceptere at behandle skrivelser, der var affattet på tysk, havde vist sig mere imødekommende, end den var retligt forpligtet til.

- 186 Det fremgår af denne kronologiske fremstilling af de faktiske forhold, at ECB alene erindrede om, at engelsk var dens arbejdssprog. ECB afviste ikke at acceptere skrivelser fra sagsøgerens advokat affattet på tysk. ECB præciserede endda, at den accepterede skrivelserne, selv om de i princippet skulle være affattet på engelsk. Argumentet kan således ikke tiltrædes.

4. Anbringendet om en uregelmæssig indhentelse af visse beviser

- 187 Sagsøgeren er fremkommet med det pågældende anbringende på følgende måde i stævningens punkt 3.4:

»Sagsøgeren har allerede haft anledning til at bemærke, at der findes tilfælde af forbud mod indsamling af visse bevismidler. Sagsøgte har ikke indtil nu i detaljer angivet — og dokumenteret — hvordan den er kommet i besiddelse af de oplysninger, der har ført til de klagepunkter, der er påberåbt under disciplinærsagen. Jeg skal i denne forbindelse henvise til de forbehold, sagsøgerens repræsentant gav udtryk for under høringen den 3. november 1999.«

- 188 ECB har principalt gjort gældende, at anbringendet bør afvises, og subsidiært at det bør forkastes.

- 189 Retten skal erindre om, at en sag eller et anbringende kun kan antages til realitetsbehandling, såfremt de væsentlige faktiske og retlige omstændigheder, som søgsmålet støttes på, eventuelt kortfattet, men dog på en sammenhængende og forståelig måde, fremgår af selve stævningen (jf. f.eks. Rettens kendelse af 28.6.2000, sag T-338/99, Schuerer mod Rådet, Sml. II, s. 2571, præmis 19).
- 190 I denne sag har sagsøgeren undladt, endog kortfattet, at angive de faktiske og retlige omstændigheder, som det omhandlede anbringende støttes på. Han har alene uden nærmere forklaring henvist til de forbehold, hans advokat gav udtryk for under høringen den 3. november 1999. Det er uden supplerende præciseringer vanskeligt med sikkerhed at vide, hvilke af de utallige bemærkninger, som sagsøgerens advokat fremkom med under denne høring, og som fremgår af referatet herfra, der specifikt henvises til. Sagsøgeren har endvidere undladt at fremkomme med supplerende præciseringer i replikken. Det tilkommer under alle omstændigheder ikke Retten ved hjælp af bilagene at forsøge at klarlægge, hvilke anbringender og argumenter der kan antages at udgøre grundlaget for søgsmålet, idet bilagene alene skal fungere som bevismateriale og et middel til sagens oplysning (Rettens dom af 7.11.1997, sag T-84/96, Cipeke mod Kommissionen, Sml. II, s. 2081, præmis 34).
- 191 Anbringendet må under disse omstændigheder afvises.
- 192 Det skal for fuldstændighedens skyld tilføjes, at de forhold, hvorunder ECB er kommet i besiddelse af de bevisematerialer, der er fremlagt i denne sag, er præciseret af ECB og bragt til sagsøgerens kundskab. Det fremgår af den begrundede udtalelse (punkt I) og af afgørelsen om afskedigelse (punkt 4), at der inden for rammerne af disciplinærsagen gennem en analyse af hukommelsen i ECB's server, hvormed alle individuelle computere, der er installeret i ECB's lokaler, er forbundet, blev foretaget en undersøgelse dels af elektronisk post sendt af sagsøgeren fra den computer, han var blevet tildelt på sit arbejdssted, inden for og uden for ECB, dels af sites på internettet, som sagsøgeren har besøgt fra denne

computer. Det er ligeledes angivet, at der har været en høring af vidner, nemlig chefen for arkivet, sagsøgerens direkte overordnede og den kollega, sagsøgeren mistænkes for at have chikaneret, og høringen af sagsøgeren den 3. november 1999.

- 193 Endvidere er disse undersøgelser gennemført inden for rammerne af en disciplinærsag mod sagsøgeren og efter indledningen af denne sag, deres resultater er bragt til sagsøgerens kundskab, og sagsøgeren har fået mulighed for at fremkomme med en stillingtagen hertil.
- 194 Anbringendet kan derfor ikke tages til følge.

5. Anbringendet om manglende bevis for de påståede forhold

Sammenfatning af parternes argumentation

- 195 Sagsøgeren har i replikken anført, at ECB har bevisbyrden for, at den disciplinære foranstaltning er lovlig og af passende karakter, hvilket er en materiel regel og ikke en procedureregel. ECB skal i overensstemmelse med ansættelsesvilkårenes artikel 43 bevise de faktiske forhold, der ligger bag den disciplinære foranstaltning, og at foranstaltningen står i forhold til disse faktiske forholds betydning. ECB skal således præcisere de faktiske forhold, der begrunder den disciplinære foranstaltning, og i givet fald føre bevis herfor. Den ansatte kan begrænse sig til at bestride foranstaltningens lovlighed. ECB er i så fald forpligtet til at føre bevis for dens lovlighed. Den ansatte kan under disciplinærsagen undlade at udtale sig, uden at dette er et afkald på hans ret til at bestride ECB's påstande under en retssag.

- 196 Sagsøgeren har på grundlag af disse principper bestridt, at han har anerkendt de faktiske forhold, der er blevet bebrejdet ham. Sagsøgeren undlode bestemt ikke at udtale sig under disciplinærsagen; han bestred de klagepunkter, der blev rettet mod ham, i skrivelsen fra hans advokat af 10. november 1999.
- 197 ECB har end ikke ført antydningen af et bevis for grundlaget for afskedigelsen.
- 198 Sagsøgeren har i denne henseende for det første bemærket, at hvis ECB ønskede at godtgøre lovligheden af de disciplinære foranstaltninger med sagsomslaget på 900 sider og CD-ROM'en, skulle den præcisere, hvilke bebrejdelser og dokumenter der var relevante. ECB skulle ligeledes angive den subjektive begrundelse for afgørelsen om afskedigelse, som kun ECB kender.
- 199 Sagsøgeren har for det andet navnlig bestridt, at han jævnligt har kaldt sig »OaO/MoU« (One and Only/Master of the Universe). Han har højst anvendt disse betegnelser ironisk nogle gange blandt sine kolleger. Han har også bestridt, at han jævnligt er fremkommet med ubehagelige bemærkninger over for sine kolleger, eller at han i forhold til dem har opført sig uanstændigt eller provokerende, at han fra starten har haft en negativ adfærd over for en bestemt kollega, at han har chikaneret en arbejdskollega, og at han er blevet gjort opmærksom på denne kollegas misbilligelse. ECB skal præcisere denne bebrejdelse for at sætte sagsøgeren i stand til at forsvare sig.
- 200 Det er for det tredje ECB, der skal præcisere, på hvilken dato sagsøgeren har fremskaffet beskeder af pornografisk karakter eller politisk indhold, som han efterfølgende har sendt til tredjemænd med elektronisk post.

- 201 For det fjerde har sagsøgeren bestridt, at dokumenterne af pornografisk karakter og biografierne om ledende nazister, der findes i sagsomslaget, i sig selv udgør en grund til afskedigelse. Det fremgår ikke heraf, at sagsøgeren har identificeret sig med nazisternes politiske budskab. Det kan højest anføres, at disse dokumenter viser, at cirkulære nr. 11/98, der forbyder adgang til sådanne dokumenter gennem internettet, er blevet tilsidesat. Denne omstændighed er imidlertid ikke relevant, idet cirkulæret ikke er en del af de kontraktbestemmelser, som parterne har accepteret, og da det ikke lovligt er trådt i kraft.
- 202 ECB har for det femte undladt at godtgøre, at den elektroniske post, der er genstand for bebrejdelser, faktisk er sendt af sagsøgeren selv, og dermed at alene sagsøgeren i den pågældende periode havde adgang til sin computer.
- 203 ECB har den opfattelse, at det pågældende anbringende, der for første gang er fremsat i replikken, bør afvises i henhold til procesreglementets artikel 48, stk. 2.
- 204 ECB har anført, at sagsøgeren hverken har bestridt de faktiske forhold, der er bebrejdet ham, eller deres retlige kvalifikation i henhold til ansættelsesvilkårene.
- 205 Vedrørende realiteten er ECB af den opfattelse, at sagsomslaget giver mulighed for tydeligt at se, hvornår sagsøgeren har downloadet hvilket dokument fra internettet, og hvornår og til hvem han har sendt den ene eller den anden elektroniske besked. Dokumenterne i sagsomslaget er meget eksplicite, og der er ikke behov for yderligere præcisering.

Rettens bemærkninger

- 206 Sagsøgeren har fremsat anbringendet om manglende bevis for de påståede faktiske forhold for første gang i replikken. Det skal i denne forbindelse erindres, at procesreglementets artikel 48, stk. 2, bestemmer, at der ikke må fremsættes nye anbringender under sagens behandling, medmindre de støttes på retlige eller faktiske omstændigheder, som er kommet frem under retsforhandlingerne.
- 207 Disse betingelser er ikke opfyldt i denne sag, idet anfægtelsen vedrører forhold, der var kendte på tidspunktet for indleveringen af stævningen, hvorfor anbringendet må afvises.
- 208 Det skal for fuldstændighedens skyld tilføjes, at afgørelsen om afskedigelse bygger på to rækker af faktiske forhold. For det første bliver sagsøgeren kritiseret for, at han seksuelt og psykologisk har chikaneret en af sine kolleger og forgiftet arbejdsklimaet. For det andet bliver han bebrejdet, at han har misbrugt muligheden for at koble sig op på internettet på sit arbejdssted, hvilket misbrug bestod dels i besøg på sites på internettet og afsendelse af elektronisk post af pornografisk eller ekstremistisk politisk karakter, dels i overdreven brug af internettet til private formål.
- 209 Beviset for, at de faktiske forhold, der således er blevet bebrejdet sagsøgeren, er reelle, fremgår på tilstrækkelig underbygget vis af sagsomslaget, hvis indhold er sammenfattet ovenfor i præmis 170. Kritikken af sagsøgeren for at have chikaneret en kollega og forgiftet arbejdsklimaet illustreres af bilag 1 og 2 til dette sagsomslag. Disse handlingers sammenhæng er beskrevet udførligt og detaljeret i de dokumenter, der findes i bilag 2, og de udtalelser, der er gengivet heri. Klagepunktet vedrørende misbruget af internetadgangen i privat øjemed fremgår af bilag 1, 3, 4 og 5 til sagsomslaget, der indeholder kopier af sendte dokumenter samt lister over sites, der er besøgt fra sagsøgerens computer. Disse dokumenter er tilstrækkeligt eksplicitte til fjerne enhver seriøs tvivl om realiteten af de faktiske forhold, der er bebrejdet sagsøgeren.

- 210 Sagsøgeren har imidlertid gjort argumenter gældende vedrørende visse af de pågældende klagepunkters berettigelse.
- 211 Sagsøgeren har for det første anført, at ECB i detaljer skal præcisere, i hvilket omfang den agter at henholde sig til hvert af de dokumenter, der er samlet i sagsomslaget, for at begrunde de omtvistede disciplinære foranstaltninger. Det skal i denne forbindelse bemærkes, idet der henvises til det ovenfor fastslåede, at argumentet — under hensyn til sagsomslagets tydelige struktur og det forhold, at disse dokumenters relevans fremgår af deres art og indhold — åbenbart er ubegrundet.
- 212 Hvad for det andet angår sagsøgerens chikane over for en af sine kolleger samt hans truende og voldelige adfærd over for offeret, fremgår dette i tilstrækkeligt omfang af de overensstemmende vidneudsagn fra offeret, hans direkte overordnede og chefen for arkivtjenesten, samt af indholdet af den elektroniske post, som sagsøgeren har sendt offeret, og som er gengivet i bilag 1 og 2 til sagsomslaget. Under hensyn til den meget udførlige og overensstemmende karakter af disse elementer, er sagsøgerens argument om, at ECB på forhånd skulle have præciseret, på hvilket tidspunkt disse forhold skulle være begået, åbenbart ubegrundet. Samme konklusion gør sig gældende for så vidt angår sagsøgerens anfægtelse af det forhold, at offeret klart har ladet ham forstå sin misbilligelse, idet realiteten af denne stillingtagen tydeligt fremgår af en elektronisk besked sendt fra offeret til sagsøgeren den 22. marts 1999 kl. 12.36.
- 213 Hvad for det tredje angår den dato, hvor sagsøgeren har fremskaffet beskeder af pornografisk karakter eller med politisk indhold, som han har sendt til tredjemænd med elektronisk post, skal det blot fastslås, at sagsøgerens afsendelse af sådanne beskeder til tredjemænd, arten af disse beskeder, datoen og tidspunktet for afsendelsen og modtagernes identitet i tilstrækkeligt omfang fremgår af det af ECB fremstillede sagsomslag, der er meget fyldestgørende. ECB var under disse omstændigheder åbenbart ikke derudover forpligtet til at godtgøre, på hvilket tidspunkt og under hvilke omstændigheder sagsøgeren selv havde fremskaffet de pågældende billeder, emblemer og tekster.

- 214 Hvad for det fjerde angår anfægtelsen af, at dokumenterne af pornografisk karakter eller med biografier eller fotografier af ledende nazister i sig selv kunne udgøre en begrundelse for afskedigelse, skal det bemærkes, at disse dokumenter blev sendt med intern elektronisk post til offeret for chikanen og således udgør et element i denne chikane. Det fremgår i øvrigt af sagsomslaget, at der er besøgt sites af pornografisk karakter på internettet fra sagsøgerens computer, og at animerede sekvenser af pornografisk karakter er sendt med elektronisk post uden for ECB og dette gentagne gange, nemlig 11 gange mellem den 18. august og 18. oktober 1999. Disse forhold udgør en tilsidesættelse af forpligtelserne i ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a), der er af afgørende betydning for opfyldelsen af bankinstitutionens formål og udgør et væsentligt element i den adfærd, som bankens personale skal udvise for at bevare bankens uafhængighed og værdighed (dommen i sagen Yasse mod EIB, præmis 110).
- 215 ECB har i denne forbindelse med rette anført, at de forhold, der er omhandlet i ovenstående præmis, medfører en alvorlig risiko for ECB for at blive genstand for en skandale, der sår tvivl om dens image og i givet fald dens troværdighed, idet forholdene kan blive offentliggjort og anvendes i medierne. Under disse omstændigheder og da forholdene ikke er isolerede, men gentagne, kan de med rette kvalificeres som forseelser.
- 216 Sagsøgeren har for det femte anført, at ECB skal godtgøre, at det er ham, der har sendt den elektroniske post, der er genstand for bebrejdelser, og at ingen andre havde adgang til hans computer. Det er i denne forbindelse tilstrækkeligt at henholde sig til punkt 6 i afgørelsen om afskedigelse, hvori ECB's direktion anførte, at under hensyn til antallet af elektroniske beskeder, de tidspunkter, hvor de er blevet sendt (i arbejdstiden over en periode på 18 måneder), og det forhold, at der er fundet identiske bilag i flere beskeder sendt af sagsøgeren inden for og uden for ECB, er det meget lidt sandsynligt, at en anden person er ophavsmand til disse forsendelser. Endvidere var sagsøgerens computer opstillet i et åbent

kontorlandskab med seks personer, og det var nødvendigt med et personligt password for at anvende computeren, hvorfor det ville have været vanskeligt for en tredjemand at anvende computeren, navnlig med denne frekvens og på ovennævnte tidspunkter. Denne analyse gør sig så meget desto mere gældende, som sagsøgeren under retsmødet indrømmede, at han ikke havde afsløret sit password til tredjemand.

217 Det er således åbenbart, at anbringendet heller ikke kan tages til følge.

6. Anbringendet om den pålagte sanktions manglende proportionalitet

Sammenfatning af parternes argumentation

218 Sagsøgeren har i replikken konkluderet, at hvis alle de kritikpunkter, der ikke er underbyggede, var begrundede, skulle ECB i medfør af proportionalitetsprincippet på grund af disse kritikpunkter have givet ham en advarsel — hvilket er en sanktion, der er fastsat i ansættelsesvilkårenes artikel 43 — som skulle være gået forud for afskedigelsen.

219 ECB har principalt den opfattelse, at det drejer sig om en ny argumentation, der derfor må afvises. Subsidiært, i det omfang sagsøgeren vil anføre, at de anfægtede afgørelser ikke er proportionale, da det ville have været tilstrækkeligt med en skriftlig irettesættelse, skal det erindres, at det ifølge fast retspraksis tilkommer ansættelsesmyndigheden at vælge den passende disciplinære foranstaltning, når det faktiske forhold, som den ansatte bebrejdes, er bevist. Retten kan ikke sætte sin egen bedømmelse i stedet for ansættelsesmyndighedens, medmindre der er begået en åbenbar fejl, hvilket ikke er tilfældet i denne sag.

Rettens bemærkninger

- 220 Sagsøgeren har fremsat anbringendet om den pålagte sanktions manglende proportionalitet for første gang i replikken. Da denne anfægtelse vedrører forhold, der var kendte på tidspunktet for indleveringen af stævningen, må anbringendet afvises i henhold til de ovenfor anførte principper.
- 221 Det skal for fuldstændighedens skyld tilføjes, at anvendelsen af proportionalitetsprincippet i disciplinærsager har to aspekter. Dels tilkommer det ansættelsesmyndigheden at vælge den egnede sanktion, når der er ført bevis for de handlinger, som en ansat lastes for, og Fællesskabets retsinstanter kan ikke efterprøve dette valg, medmindre den pålagte sanktion står i misforhold til de handlinger, som den ansatte er lastet for. Dels er valget af sanktionen baseret på ansættelsesmyndighedens helhedsvurdering af samtlige konkrete omstændigheder og de særlige forhold i det enkelte tilfælde, idet tjenestemandsvedtægtens artikel 86-89, ligesom ECB's ansættelsesvilkår for så vidt angår dens ansatte, ikke foreskriver noget fast forhold mellem de heri fastsatte disciplinære sanktioner og de forskellige former for brud på tjenesteplichter, som begås af tjenestemænd, og ikke præciserer, i hvilket omfang skærpende eller formildende omstændigheder bør tillægges vægt ved valg af sanktion. Prøvelsen ved Fællesskabets retsinstanter vil derfor være begrænset til spørgsmålet, om ansættelsesmyndigheden har foretaget en rimelig afvejning af de skærpende og formildende omstændigheder, hvorved Fællesskabets retsinstant ikke kan sætte sig i stedet for ansættelsesmyndigheden med hensyn til de skønsmæssige vurderinger, som den har foretaget (dommen i sagen Yasse mod EIB, præmis 105 og 106, og den deri omtalte retspraksis).
- 222 På baggrund af disse principper er Rettens efterprøvelse således begrænset til at bedømme, om den pålagte sanktion står i misforhold til de faktiske handlinger, som den ansatte lastes for, og om ansættelsesmyndigheden har foretaget en rimelig afvejning af de skærpende og formildende omstændigheder.

223 Det skal i denne forbindelse fastslås, at det fremgår af sagsomslaget, herunder navnlig af vidneudsagnene fra offeret, hans direkte overordnede og chefen for arkivtjenesten, samt af kopierne af de elektroniske beskeder, som offeret har modtaget, at sagsøgeren har chikaneret offeret næsten uafbrudt siden sin ansættelse i januar 1998 og indtil suspensionen den 18. oktober 1999, med undtagelse af en kort periode mellem marts og maj 1998, hvor deres respektive arbejdssteder midlertidigt var adskilte, og en relativ stille periode mellem august og december 1998. Chikanen har bl.a. været karakteriseret ved sagsøgerens ubehagelige bemærkninger om offeret til tredjemænd, herunder overordnede, ved provokerende adfærd i forhold til offeret, herunder en opfordring den 18. februar 1998 fra sagsøgeren til offeret til at udføre fellatio på ham, og ved gentagne afsendelser, mindst 19 gange, til offeret af provokerende elektronisk post, der f.eks. den 6. august og den 16. september 1999 indeholdt animerede sekvenser af pornografisk karakter, den 24. marts 1999 Adolf Hitler's og Joseph Goebbels biografier, og den 18. august 1999 et fotografi af en nazi-officer.

224 Det meget betydelige antal og frekvensen af disse opregnede tilfælde godtgør sagsøgerens nedværdigende og voldelige adfærd over for offeret. Det kan ikke for alvor bestrides, at denne adfærd i henhold til hovedparten af medlemsstaternes ansættelsesret kunne berettige en afskedigelse med øjeblikkelig virkning. Den pålagte sanktion synes således åbenbart ikke at være uforholdsmæssig under hensyn til dette ene klagepunkt, selv isoleret betragtet.

225 Hertil kommer, at det på grundlag af den foretagne stikprøvekontrol af besøgene på sites på internettet, der alene dækker den seneste periode inden sagsøgerens suspension, kan fastslås, at sagsøgeren adskillige gange, i det konkrete tilfælde den 19. maj og 21. juni 1999, har besøgt sites af pornografisk karakter. Sagsøgeren har i øvrigt utallige gange sendt elektronisk post med pornografisk indhold uden for ECB (11 animerede sekvenser mellem den 18.8. og 18.10.1999) og i løbet af de tre måneder inden sin suspension 149 elektroniske beskeder inden

for ECB og 117 uden for ECB, der ikke var af erhvervsmæssig art, i alt 266, hvoraf en ikke ubetydelig del var lange og omfangsrige.

226 Under hensyn til den særligt alvorlige karakter af sagsøgerens forsømmelser af sine forpligtelser, der fremgår af denne opregning af klagepunkter, synes den anvendte sanktion åbenbart ikke at have været uforholdsmæssig.

227 Anbringendet kan således heller ikke tages til følge.

7. Anbringendet om disciplinærsagens manglende proportionalitet

Sammenfatning af parternes argumentation

228 Sagsøgeren har den opfattelse, at sagsøgte senest i februar 1998 var klar over, at der var en konflikt i arkivet mellem ham og den person, der påstår at være offer for chikane. ECB gjorde imidlertid intet for at løse denne konflikt. ECB lod sagen køre. Under disse omstændigheder er den disciplinærsag, som ECB indledte mod sagsøgeren, således helt uforholdsmæssig.

229 ECB har den opfattelse, at dette anbringende er ubegrundet, idet den ofte har givet instrukser med henblik på at løse den konflikt, som sagsøgeren har skabt.

Rettens bemærkninger

- 230 Sagsøgeren har inden for rammerne af dette anbringende, der er adskilt fra det forudgående, påstået, at konflikten mellem ham og offeret for chikanen skulle have været løst på en mere effektiv og forebyggende måde af ECB's administration, der skulle have givet klare arbejdsinstrukser og i givet fald en advarsel. Indledningen af en disciplinærsag var i dette tilfælde en uforholdsmæssig løsning.
- 231 Anbringendet er imidlertid ikke begrundet i de faktiske omstændigheder, og det kan ikke bebrejdes ECB, at den forholdt sig passiv i forhold til den situation, som sagsøgeren havde skabt. Offeret klagede første gang til sin overordnede den 13. august 1998, hvorefter den overordnede omgående indkaldte offeret og sagsøgeren til et møde og fastsatte adfærdsregler. Efter denne indgriben synes sagsøgerens adfærd at være blevet bedre gennem nogle måneder. Den 25. august 1999 henvendte offeret sig atter til sin overordnede for at klage over sagsøgeren. Denne gang blev der omgående iværksat en intern undersøgelse, der gav anledning til indledning af disciplinærsagen.
- 232 Det forekommer således, at ECB har reageret med agtpågivenhed på hver af offerets to klager.
- 233 Under alle omstændigheder, som ECB med rette har anført i afgørelsen om afskedigelse (punkt 8), kan en eventuel passivitet fra sagsøgerens overordnedes side ikke berettige de forseelser, der er begået af sagsøgeren, som fortsat er ansvarlig for sine handlinger.
- 234 Anbringendet kan således ikke tages til følge. ECB skal herefter i det hele frifindes.

Sagens omkostninger

- 235 Ifølge procesreglementets artikel 87, stk. 2, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom. Ifølge procesreglementets artikel 88 bærer institutionerne dog selv deres egne omkostninger i tvister mellem Fællesskaberne og deres ansatte.
- 236 ECB har imidlertid i henhold til artikel 87, stk. 3, i Rettens procesreglement, der er en undtagelse til procesreglementets artikel 88, og som bl.a. bestemmer, at Retten kan pålægge en part at erstatte den anden part de udgifter, som skønnes at være påført modparten unødvendigt eller af ond vilje, nedlagt påstand om, at sagsøgte tilpligtes at bære alle sagens omkostninger. ECB har anført, at sagen er unødigt, i det væsentlige fordi den er åbenbart ubegrundet.
- 237 Retten finder, at denne påstand ikke kan tages til følge. Sagen har bl.a. til formål at anfægte den alvorligste disciplinære foranstaltning, der findes, nemlig afskedigelsen. Det kan imidlertid ikke bebrejdes den pågældende ansatte, at han anlægger sag til prøvelse af en afgørelse, hvorved han afskediges, uanset den retlige værdi af de anbringender, han fremfører til støtte for denne sag.
- 238 I denne sag bør hver part således bære sine egne omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RETTEEN (Tredje Afdeling)

- 1) Den Europæiske Centralbank frifindes.
- 2) Hver part bærer sine egne omkostninger.

Azizi

Lenaerts

Jaeger

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 18. oktober 2001.

H. Jung

Justitssekretær

M. Jaeger

Afdelingsformand