

FÖRSTAINSTANSRÄTTENS DOM (tredje avdelningen)  
den 18 oktober 2001 \*

I mål T-333/99,

X, bosatt i Frankfurt am Main (Tyskland), företrädd av advokaterna N. Pflüger, R. Steiner och S. Mittländer, med delgivningsadress i Luxemburg,

sökande,

mot

Europeiska centralbanken, företrädd av C. Zilioli och V. Saintot, båda i egenskap av ombud, biträdda av advokaten B. Wägenbaur, med delgivningsadress i Luxemburg,

svarande,

\* Rättegångspråk: tyska.

angående en talan om ogiltigförklaring av beslutet av den 9 november 1999 av Europeiska centralbankens direktion att fortsätta avstängningen av sökanden och hålla inne hälften av hans grundlön samt av beslutet av den 18 november 1999 att säga upp sökanden,

meddelar

FÖRSTAINSTANSRÄTTEN (tredje avdelningen)

sammansatt av ordföranden J. Azizi samt domarna K. Lenaerts och M. Jaeger,

justitiesekreterare: byrådirektören D. Christensen,

med hänsyn till det skriftliga förfarandet och efter förhandlingen den 20 februari 2001,

följande

II - 3030

## Dom

### Tillämpliga bestämmelser

1 Protokoll om stadgan för Europeiska centralbankssystemet och Europeiska centralbanken (ECB), vilket är fogat till EG-fördraget (nedan kallat stadgan för ECBS), innehåller i synnerhet följande bestämmelser:

”Artikel 12

...

12.3 ECB-rådet skall anta en arbetsordning som fastställer den interna organisationen för ECB och dess beslutande organ.

...

Artikel 36

Personal

36.1 ECB-rådet skall på förslag av direktionen fastställa anställningsvillkoren för ECB:s personal.

36.2 Domstolen skall vara behörig att avgöra alla tvister mellan ECB och dess anställda inom de gränser och på de villkor som följer av anställningsvillkoren.”

- 2 ECB-rådet antog Conditions of Employment for Staff of the European Central Bank (anställningsvillkor för anställda vid Europeiska centralbanken, nedan kallade anställningsvillkoren), med stöd av artikel 36.1 i stadgan för ECBS. I den version av anställningsvillkoren som är tillämplig på förhållandena i det aktuella målet föreskrivs särskilt följande:

”4. (a) Anställda skall utföra sina arbetsuppgifter samvetsgrant och utan beaktande av personliga intressen. De skall uppträda på ett sätt som är passande med hänsyn till deras tjänst och ECB:s ställning som gemenskapsinstitution.

...

9. (a) Anställningsförhållandet mellan ECB och dess anställda regleras av anställningsavtal som slutits i enlighet med dessa anställningsvillkor. Direktionen har antagit Staff Rules [regler för personalen, nedan kallade personalföreskrifterna], vilka innehåller närmare föreskrifter om tillämpningen av anställningsvillkoren.

...

(c) Anställningsvillkoren regleras inte av någon specifik nationell lagstiftning. ECB tillämpar i) de allmänna rättsgrundsatser som är gemensamma för medlemsstaterna, ii) de allmänna gemenskapsrättsliga principerna och iii) bestämmelserna i de EG-förordningar och EG-direktiv om socialpolitik som är riktade till medlemsstaterna. Vid behov skall ECB tillämpa dessa rättsakter. EG-rekommendationer rörande socialpolitik skall i det avseendet beaktas. Vid tolkningen av de rättigheter och de skyldigheter som föreskrivs i anställningsvillkoren skall ECB beakta principerna i de förordningar, de bestämmelser och den rättspraxis som är tillämpliga på gemenskapsinstitutionernas personal.

10. (a) Anställningsavtalen mellan ECB och dess anställda skall bestå av anställningsbesked, vilka de anställda skall kontrasignera. Anställningsbeskeden skall innehålla de anställningsvillkor som krävs enligt rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991....

...

11. (a) ECB kan säga upp avtal med anställda genom ett motiverat beslut av direktionen i enlighet med det förfarande som föreskrivs i personalföreskrifterna och av följande skäl:

(i) Vid ständigt bristande arbetsinsats. När ECB säger upp ett avtal av detta skäl skall uppsägningstiden vara tre månader och avgångsveder-

laget uppgå till en månadslön per tjänsteår, dock högst tolv månader. Direktionen kan besluta att en anställd inte behöver tjänstgöra under uppsägningstiden.

(ii) Vid personalnedskärningar...

(iii) Av disciplinära skäl.

...

41. Anställda kan, enligt det förfarande som fastställs i personalföreskrifterna, begära att administrationen skall ompröva klagomål över åtgärder som vidtagits i enskilda fall för att fastställa huruvida dessa överensstämmer med ECB:s personalpolitik och anställningsvillkor. Om en anställd inte haft framgång i det administrativa omprövningsförfarandet kan denne anföra klagomål i enlighet med det förfarande som fastställs i personalföreskrifterna.

Ovannämnda förfaranden kan inte användas för att bestrida

(i) beslut av ECB-rådet eller ECB:s interna direktiv inklusive de direktiv som fastställts i anställningsvillkoren eller i personalföreskrifterna,

(ii) beslut för vilka särskilda förfaranden för överklagande föreskrivs,

(iii) beslut att inte ge en person som är provanställd fast anställning.

42. När alla interna förfaranden uttömts är Europeiska gemenskapernas domstol behörig att pröva tvister mellan ECB och en anställd eller tidigare anställd som omfattas av förevarande anställningsvillkor.

Denna behörighet omfattar endast prövning av åtgärdens eller beslutets lagenlighet, såvida inte tvisten är av ekonomisk natur då domstolen har full prövningsrätt.

43. Följande disciplinåtgärder kan, om det är lämpligt, vidtas mot anställda som underlåter att fullgöra sina skyldigheter gentemot ECB:

(i) En medlem av direktionen kan ge en skriftlig anmärkning.

(ii) Direktionen kan besluta om följande:

- Tillfällig nedsättning av lönen.
  
- Förflyttning eller ändrad tjänstplacering av den anställde inom ECB.
  
- Permanent nedsättning av lönen.
  
- Uppsägning.

Disciplinåtgärderna måste stå i proportion till överträdelsens allvar och de skäl som ligger till grund för åtgärderna skall anges. Åtgärderna skall vidtas i enlighet med det förfarande som anges i personalföreskrifterna. Förfarandet skall säkerställa att ingen anställd blir föremål för en disciplinåtgärd utan att först ha getts möjlighet att bemöta anklagelserna.

44. Om ECB:s ledning påstår att en anställd har begått ett allvarligt fel, oavsett om det rör sig om underlåtenhet att uppfylla skyldigheter i tjänsten eller en lagöverträdelse, kan direktionen besluta att avstänga den anställde från tjänsten med omedelbar verkan.



I beslutet skall anges huruvida den anställde erhåller full grundlön under avstängningen eller huruvida en del av lönen skall hållas inne. I sistnämnda fall får den innehållna delen inte överstiga hälften av den anställdes grundlön.

Om inget slutligt beslut har fattats inom fyra månader från avstängningen eller om den anställde endast fått en skriftlig anmärkning, skall den anställde ha rätt till utbetalning av de lönebelopp som hållits inne.

Om emellertid den anställdes handlingar leder till åtal, skall ett slutligt beslut fattas först sedan avgörandet i den domstol som prövar fallet har vunnit laga kraft.

45. En personalkommitté, vars medlemmar väljs genom sluten omröstning, skall företräda samtliga anställdas allmänna intressen vad gäller anställningsavtal, personalregler och löner; anställningsvillkor, arbetsmiljö, hälso- och säkerhetsfrågor vid ECB; socialförsäkringsskydd och pensionsregler.
46. Personalkommittén skall höras innan ändringar av anställningsvillkoren, personalföreskrifterna eller därmed sammanhängande frågor, såsom de definieras i punkt 45 ovan, får ske.

47. Vid tvist av individuell art har den anställde rätt till bistånd av en företrädare för personalkommittén i interna förfaranden.”

- 3 Med stöd av artikel 12.3 i stadgan för ECBS har ECB-rådet antagit en arbetsordning för ECB (EGT L 125, 1999, s. 34), där följande föreskrivs:

”Artikel 11

ECB:s personal

...

11.2 Utan att det påverkar tillämpningen av artiklarna 36 och 47 i stadgan skall direktionen utfärda organisationsföreskrifter (nedan kallade administrativa cirkulär). Dessa föreskrifter skall vara bindande för ECB:s personal.

...

## Artikel 21

### Anställningsvillkor

21.1 Anställningsförhållandet mellan ECB och dess personal skall regleras av ECB:s anställningsvillkor och personalföreskrifter.

21.2 Anställningsvillkoren skall godkännas och vid behov ändras av ECB-rådet på förslag av direktionen. ECB:s allmänna råd skall höras enligt det förfarande som föreskrivs i denna arbetsordning.

21.3 Anställningsvillkoren skall tillämpas med stöd av personalföreskrifterna, vilka skall antas och vid behov ändras av direktionen.

21.4 Personalkommittén skall höras innan nya anställningsvillkor eller personalföreskrifter antas. Kommittén skall avge sitt yttrande, i förekommande fall, till ECB-rådet eller till direktionen.”

4 Med stöd av artikel 21.3 i arbetsordningen för ECB och artikel 9 a i anställningsvillkoren antog ECB:s direktion European Central Bank Staff Rules (nedan

kallade personalföreskrifterna), där i synnerhet följande föreskrivs:

- ”8.3.2 När direktionen beslutar att säga upp en anställd, gäller uppsägningen från och med dagen för avstängning. Den anställde behåller rätten till de belopp som utbetalats under avstängningen.”
- 5 Den 12 november 1998 antog ECB administrativt cirkulär nr 11/98, med titeln ”ECB Internet Usage Policy” (nedan kallat cirkulär nr 11/98). I cirkuläret anges regler för hur de anställda skall använda datorer som gör det möjligt att koppla upp sig på Internet och motta samt sända elektronisk post. Där föreskrivs i synnerhet följande:

”3.1 De Internet-tjänster som ECB tillhandahåller skall användas i tjänsten.”

### Bakgrund till tvisten

- 6 Sökanden hade varit anställd vid Europeiska monetära institutet (EMI) och trädde i tjänst vid ECB den 1 juli 1998. Han placerades vid ECB:s arkiv, där han hade en tjänst som dokumentalist. Hans arbetsplats var utrustad med en dator

kopplad till en central server, liksom ECB:s alla andra datorer. I november 1998 utrustades sökandens dator så att han kunde koppla upp sig på Internet och skicka samt motta elektronisk post.

- 7 Efter klagomål från en av sökandens arbetskolleger, inledde direktoratet för personal en intern utredning i augusti 1999.
  
- 8 Den 18 oktober 1999 underrättade ECB:s administration sökanden om att ett disciplinärt förfarande hade inletts mot honom och att ECB:s direktion samma dag hade beslutat att avstänga honom från tjänsten med stöd av artikel 44 i anställningsvillkoren, med full grundlön. Administrationen underrättade även sökanden om att han var misstänkt för att vid upprepade tillfällen ha skaffat fram pornografiska och politiska handlingar via Internet och vidarebefordrat dessa till utomstående via elektronisk post. Vidare var han misstänkt för att ha besvärat den arbetskollega som ingett klagomålet, särskilt genom att skicka honom åtskilliga elektroniska meddelanden med pornografiskt eller extremistiskt innehåll, trots att kollegan tydligt hade visat sitt ogillande.
  
- 9 Därefter hörde direktoratet för personal en rad vittnen, i samarbete med det behöriga direktoratet och ECB:s rättstjänst. Det gjordes även vissa kontroller av de webbplatser på Internet som sökanden besökt och de elektroniska meddelanden som han skickat. Sökandens dator kopplades från ECB:s nätverk och plomberades.
  
- 10 ECB:s direktorat för personal översände den 28 oktober 1999 tre pärmar till sökandens advokat, vilka innehöll ungefär 900 sidor med handlingar som

svaranden ansåg utgöra bevismaterial, samt en cd-rom med sparade pornografiska bilder och bildmontage från Internet, som sökanden hade spridit via elektronisk post internt inom ECB och externt under den period som datakontrollen avsåg.

- 11 Biträdd av sin advokat, en medlem av personalkommittén och, på hans begäran, en tolk, hördes sökanden den 3 november 1999 av medlemmar av direktoratet för personal, den avdelning som han tillhörde samt ECB:s rättstjänst. Det upprättades ett protokoll från förhöret. Sökandens advokat bestred att avstängningen av den 18 oktober 1999 var rättsenlig och gjorde gällande att cirkulär nr 11/98 samt omständigheterna kring inhämtandet av de bevis som åberopades mot hans klient var rättsstridiga.
  
- 12 Den 8 november 1999 avgav administrationen ett motiverat yttrande angående det disciplinära förfarande som inletts mot sökanden, för att upplysa ECB:s direktion om de faktiska omständigheterna, bevisningen och den rättsliga kvalificering som föreslogs efter detta förfarande.
  
- 13 I det motiverade yttrandet fastslogs att sökanden hade trakasserat en arbetskollega genom att — trots dennes protester — via elektronisk post skicka honom meddelanden med pornografiskt eller extremistiskt innehåll, genom att vägra respektera arbetskollegans arbetsmiljö, genom att provocera honom med gester av sexuell karaktär, genom att insinuera att kollegan var homosexuell och genom hot om kroppsskada. Vidare hade sökanden därigenom förstört arbetsklimatet på det kontor som han delade med andra anställda vid ECB. Sökanden hade även missbrukat arbetsredskap, i detta fall genom att i orimlig och oacceptabel utsträckning använda Internet och elektronisk post utan anknytning till arbetet. Sökanden hade åsidosatt skyldigheten att uppträda värdigt vid fullgörandet av sitt anställningsavtal, genom att besöka webbplatser på Internet och genom att skicka elektroniska meddelanden av pornografisk karaktär eller som rörde troligtvis kriminella handlingar. Dessa meddelanden är enligt allmän uppfattning oacceptabla, *a fortiori* eftersom det rörde sig om en av gemenskapens anställda.

Vidare hade sökanden skadat ECB:s anseende och trovärdighet genom att med användning av ECB:s elektroniska postadress skicka elektroniska meddelanden externt som innehöll handlingar av pornografisk karaktär eller som rörde troligtvis kriminella handlingar, samt genom att i ECB:s namn besöka webbplatser utan anknytning till arbetet.

- 14 I det motiverade yttrandet angav administrationen att dessa handlingar stred mot de grundläggande principer som skyddar personers värdighet på arbetet, mot artikel 4 a i anställningsvillkoren och artikel 3.1 i cirkulär nr 11/98. Den föreslog att direktionen skulle säga upp sökanden, eftersom den ansåg att de handlingar som det hade styrkts att sökanden gjort sig skyldig till var allvarliga.
  
- 15 Den 9 november 1999 översände ECB en kopia av det motiverade yttrandet med fyra bilagor till sökandens advokat.
  
- 16 Sökandens advokat ingav synpunkter på det motiverade yttrandet genom skrivelser av den 9 och den 10 november 1999, avfattade på tyska. I skrivelsen av den 9 november 1999 angav sökandens advokat att disciplinreglerna i anställningsvillkoren saknade rättslig grund och stred mot allmänna gemenskapsrättsliga principer och medlemsstaternas gemensamma rättsgrundsatser samt mot principen *nulla poena sine lege*. I skrivelsen av den 10 november 1999 uppgav sökandens advokat att anklagelserna mot sökanden inte var tillräckligt detaljerade för att sökanden skulle kunna ta ställning till dem. Vidare angavs att sökanden bestred de faktiska omständigheterna, förutom att förhållandet mellan honom och den kollega som hade ingett klagomålet var spänt. Det angavs även att det inte hade styrkts att sökanden var den enda person som hade haft tillgång till sin dator. För det fall omständigheterna skulle anses styrkta hade ECB åsidosatt proportionalitetsprincipen, eftersom den underlåtit att varna sökanden innan det disciplinära förfarandet inleddes, för att ge honom möjlighet att ändra sitt uppträdande.

- 17 Den 9 november 1999 beslutade ECB:s direktion att, med hänsyn till det pågående disciplinära förfarandet, fortsätta avstängningen av sökanden och från den 10 november 1999 hålla inne halva hans grundlön i enlighet med artikel 44 i anställningsvillkoren (nedan kallat beslutet av den 9 november 1999).
  
- 18 Den 10 november 1999 begärde sökandens advokat en administrativ omprövning ("administrative review") av beslutet på den grunden att disciplinreglerna i anställningsvillkoren var rättsstridiga.
  
- 19 ECB:s administration underrättade den 12 november 1999 sökandens advokat om att han, genom att avfatta skrivelserna av den 9 och den 10 november 1999 på tyska, hade underlåtit att beakta att engelska skall användas i kontakter och skriftväxling mellan den anställde och ECB. För att undvika dröjsmål i handläggningen uppgav dock ECB att den var beredd att godta skrivelserna, utan att detta beslut skulle anses prejudicerande.
  
- 20 Den 15 november 1999 skickade sökandens advokat, som svar på detta brev, en skrivelse till ECB:s ordförande, avfattad på engelska. I skrivelsen angavs att det faktum att det krävdes att engelska skulle användas i detta förfarande var ett försök att förhindra sökandens försvar och att han i fortsättningen skulle avfatta sina skrivelser på tyska, för det fall ECB inte meddelade annat inom tre dagar.
  
- 21 Den 17 november 1999 underrättade ECB:s administration sökandens advokat om att beslutet av den 9 november 1999 inte kunde bli föremål för administrativ omprövning, i den mening som avses i artikel 41 i anställningsvillkoren, eftersom ECB:s direktion, som fattat beslutet, är organets högsta administrativa myndig-



het. Administrationen tillade att en talan mot beslutet av den 9 november 1999 måste väckas vid Europeiska gemenskapernas domstol.

- 22 I skrivelse av den 18 november 1999, som svar på skrivelsen av den 15 november från sökandens advokat, bestred ECB:s administration att den hade försökt förhindra sökandens försvar genom att erinra om principen att engelska skall användas. Administrationen uppgav att ECB tvärtom hade visat sig mer välvilligt inställd till sökanden än vad den var förpliktad till, eftersom den godtagit att tyska användes i detta fall.
- 23 Samma dag beslutade ECB:s direktion att säga upp sökanden i enlighet med artiklarna 11 a och 11 b i anställningsvillkoren och 8.3.2 i personalföreskrifterna. I motiveringen till beslutet tillbakavisade direktionen kritiken mot det motiverade yttrandet som sökandens advokat framförde i skrivelserna av den 9 och den 10 november 1999. Direktionen påpekade i synnerhet att sökandens allmänna invändningar inte på allvar satte i fråga relevansen av den bevisning som hade inhämtats under det disciplinära förfarandet. Vad beträffar frågan om bevis för att sökanden var den ende som använt datorn konstaterade den att användningen av datorer vid ECB kontrollerades genom att personliga och konfidentiella lösenord användes. Vidare angav direktionen att det var föga troligt att datorn kunde ha använts av någon utomstående, utan att någon lagt märke till det, med hänsyn till det stora antal elektroniska meddelanden som under en artonmånadersperiod skickades på arbetstid från sökandens dator, vilken stod i ett öppet kontorslandskap där sex personer arbetade. Vad beträffar påståendet att det dröjde innan ECB:s administration ingrep, angav direktionen att denna omständighet inte kunde rättfärdiga sökandens uppträdande, som han ensam var ansvarig för. På grundval av de fastställda omständigheterna upprepade ECB:s direktion den kvalificering som administrationen hade föreslagit i det motiverade yttrandet. Slutligen tillbakavisade direktionen sökandens advokats påstående om att det disciplinära förfarandet inte var lagenligt. Den tillade att ingen organisation skulle kunna fungera utan ett disciplinförfarande vid överträdelser av avtalsenliga skyldigheter, att artikel 36 i stadgan för ECBS utgjorde en tillräcklig rättslig grund för disciplinreglerna, att sökanden hade godtagit dessa regler när han undertecknade sitt anställningsavtal och att dessa regler hade tillämpats i enlighet med allmänna rättsgrundsatser.

## Förfarandet och parternas yrkanden

- 24 Det är mot denna bakgrund som sökanden har väckt förevarande talan, genom ansökan som inkom till förstainstansrättens kansli den 25 november 1999.
- 25 På grundval av referentens rapport beslutade förstainstansrätten (tredje avdelningen) att inleda det muntliga förfarandet.
- 26 Parterna utvecklade sin talan och svarade på förstainstansrättens frågor vid förhandlingen den 20 februari 2001.
- 27 Sökanden har yrkat att förstainstansrätten skall

— fastställa att det disciplinära förfarande som inleddes mot sökanden är rättsstridigt,

— fastställa att beslutet av den 9 november 1999 är rättsstridigt,

— förplikta ECB att till sökanden utbetala den del av hans lön som hållits inne med stöd av artikel 44 i anställningsvillkoren,

— fastställa att uppsägningen av sökanden är rättsstridig och att anställningsavtalet mellan sökanden och ECB inte har sagts upp, utan fortsätter att gälla,

- förplikta ECB att fortsätta att anställa sökanden,
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- förplikta ECB att ersätta rättegångskostnaderna.

28 ECB har yrkat att förstainstansrätten skall

- ogilla talan,
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- förplikta sökanden att ersätta samtliga rättegångskostnader.

### Förstainstansrättens behörighet

#### *Sammanfattning av parternas argument*

29 ECB har konstaterat att sökanden avser att åberopa artikel 236 EG till stöd för sin talan. Denna artikel reglerar emellertid enbart tvister mellan gemenskapen och dess anställda, och inte tvister mellan ECB och dess anställda, vilka regleras i artikel 36.2 i stadgan för ECBS.

- 30 ECB har påpekat att artikel 36.2 i stadgan för ECBS ger domstolen behörighet och att rådets beslut 88/591/EKSG, EEG, Euratom av den 24 oktober 1988 om upprättandet av Europeiska gemenskapernas förstainstansrätt (EGT L 319, s. 1; svensk specialutgåva, område 1, volym 2, s. 89), vilket har ändrats ett flertal gånger, inte innehåller någon bestämmelse som uttryckligen medför att förstainstansrätten är behörig att pröva de tvister som avses i ovannämnda artikel. ECB ifrågasätter således att förstainstansrätten är behörig att pröva förevarande talan.
- 31 ECB har medgett att upphovsmännen till Fördraget om Europeiska unionen, vilket undertecknades i Maastricht den 7 februari 1992, varigenom ett Europeiskt centralbankssystem och ECB infördes, klart hade för avsikt att ge förstainstansrätten behörighet att pröva de tvister som avses i artikel 36.2 i stadgan för ECBS. Den har i det avseendet hänvisat till förklaring nr 27 om tvister mellan ECB respektive EMI och deras personal, vilken fogats till slutakten till Fördraget om Europeiska unionen.
- 32 ECB anser emellertid att själva det faktum att denna deklaration finns styrker att förstainstansrätten inte är behörig att pröva tvisterna i fråga, i avsaknad av relevanta bestämmelser antagna av institutionerna.
- 33 ECB anser att det inte är möjligt att avhjälpa denna brist enbart genom att hänvisa till domstolens dom av den 15 juni 1976 i mål 110/75, Mills mot EIB (REG 1976, s. 955), punkterna 11—13. ECB har även hänvisat till förstainstansrättens dom av den 28 september 1999 i mål T-140/97, Hautem mot EIB (REGP 1999, s. I-A-171 och II-897), punkt 77. ECB skiljer sig nämligen från Europeiska investeringsbanken (EIB) genom att det i fördraget uttryckligen föreskrivs att domstolen är behörig i tvister mellan ECB och dess personal, och det genom en särskild rättslig grund.
- 34 Sökanden anser att det framgår av artikel 3 a i beslut 88/591, jämförd med artikel 236 EG, att förstainstansrätten är behörig. Trots ett flertal ändringar av EG-fördraget efter antagandet av beslut 88/591, föreskrivs det fortfarande i

artikel 236 EG att "domstolen" skall vara behörig att avgöra alla tvister mellan gemenskapen och dess anställda. Uttrycket "domstolen" i den mening som avses i artikel 236 EG avser följaktligen inte domstolen i strikt bemärkelse, i motsats till förstainstansrätten. Sedan beslut 88/591 antogs avses i själva verket förstainstansrätten, vilken funktionellt sett är behörig att pröva sådana tvister i sak.

- 35 I artikel 36.2 i stadgan för ECBS hänvisas till uttrycket "domstolen", i den mening som avses med detta uttryck i artikel 236 EG, och den ger inte domstolen i strikt bemärkelse ensam behörighet.

### *Förstainstansrättens bedömning*

- 36 Det framgår av artikel 3 a i beslut 88/591, i dess ändrade lydelse, att förstainstansrätten skall, i första instans, utöva de befogenheter som tilldelats domstolen genom fördragen om upprättandet av gemenskaperna och genom de rättsakter som antagits för att genomföra fördragen i tvister enligt artikel 236 EG och artikel 152 EA. De tvister som avses är således tvister mellan gemenskapen och dess anställda.
- 37 Syftet med att beslut 88/591 uttryckligen hänvisar till ovannämnda artiklar är att ange vilket slags tvist som omfattas av dessa artiklar, och således att klargöra att förstainstansrätten i första instans skall utöva de befogenheter som tilldelats domstolen i alla tvister mellan gemenskapen och dess anställda. Genom beslut 88/591 — i egenskap av sekundärrättslig bestämmelse som genomför relevanta primärrättsliga regler, i synnerhet artikel 225 EG — har det således införts en ordning med två instanser som på ett enhetligt, konsekvent och fullständigt sätt reglerar rättsmedlen och förfarandena i tvister mellan gemenskapen och dess anställda.

- 38 Det är riktigt att artikel 36.2 i stadgan för ECBS ingår i ett protokoll som antogs i samband med Maastrichtfördraget och att den således utgör en primärrättslig bestämmelse. Innebörden i de juridiska termer som används i denna bestämmelse skall dock, vid tveksamhet, tolkas mot bakgrund av samtliga relevanta rättsregler som var i kraft vid dess antagande, eftersom man därigenom kan undvika eventuell motsägelse av en grundläggande gemenskapsrättslig princip, som till exempel principen om likabehandling.
- 39 Med hänsyn till de olika tolkningsmöjligheter som föreslagits, skall följaktligen artikel 36.2 i stadgan för ECBS tolkas på så sätt att artikeln inte motsäger de allmänna och enhetliga regler för rättsligt skydd i förhållande till gemenskapens anställda som följer av beslut 88/591 och som grundas på artikel 225 EG.
- 40 Om artikel 36.2 i stadgan för ECBS skulle tolkas så att den undantar talan som väcks av vissa anställda mot vissa institutioner eller vissa organ — i detta fall talan som väcks av ECB:s anställda mot ECB — från det förbättrade rättsliga skydd som införts genom beslut 88/591 för samma slags tvister, skulle en sådan avvikelse från de allmänna reglerna för rättsligt skydd, vilken inte är objektivt motiverad, strida mot principen om likabehandling och följaktligen mot en grundläggande gemenskapsrättslig princip.
- 41 Uttrycket ”domstolen” i artikel 36.2 i stadgan för ECBS skall således tolkas på så sätt att det avser gemenskapsdomstolen i dess helhet, i den mening som avses i artikel 7 EG, och, följaktligen, att förstainstansrätten omfattas därav. Av detta följer att förstainstansrätten är behörig att avgöra tvister i den mening som avses i artikel 36.2 i stadgan för ECBS.
- 42 Detta var för övrigt regeringskonferensens uttryckliga önskemål efter antagandet av stadgan för ECBS. Det framgår nämligen av förklaring nr 27, vilken fogats till slutakten till Fördraget om Europeiska unionen, att ”[k]onferensen finner att

förstainstansrätten bör handlägga denna grupp av ärenden enligt artikel 168a i Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen”.

- 43 Med hänsyn till det rättsliga sammanhang som angetts ovan var rådet inte tvunget att efterkomma regeringskonferensens anmodan att ”ändra de tillämpliga bestämmelserna i överensstämmelse härmed”, det vill säga att komplettera uppräkningsen i artikeln i fråga genom en uttrycklig hänvisning till artikel 36.2 i stadgan för ECBS.
- 44 Av detta följer att förstainstansrätten är behörig att pröva förevarande tvist.

### Huruvida vissa yrkanden kan tas upp till sakprövning

*A — Sökandens yrkande om att ECB skall förpliktas att fortsätta att anställa honom*

### *Sammanfattning av parternas argument*

- 45 ECB anser att sökandens yrkande om att förstainstansrätten skall förplikta ECB att fortsätta anställa honom inte kan tas upp till sakprövning. Enligt fast rättspraxis saknar nämligen förstainstansrätten behörighet att avge principförklaringar eller rikta förelägganden till gemenskapsorgan med stöd av artikel 236 EG.

- 46 Sökanden har medgett att i personalmål kan förstainstansrätten i princip enbart ogiltigförklara det omtvistade beslutet, utan att rikta förelägganden till svaranden. Detta gäller emellertid endast om talan avser en rättsakt som svaranden har antagit vid utövandet av sitt utrymme för skönsmässig bedömning. Om svaranden saknar utrymme för skönsmässig bedömning eller om tvisterna är av ekonomisk natur, kan förstainstansrätten dock förplikta svaranden att vidta närmare angivna åtgärder (domstolens dom av den 2 juli 1981 i mål 185/80, Garganese mot kommissionen, REG 1981, s. 1785, och av den 18 mars 1982 i mål 103/81, Chaumont-Barthel mot parlamentet, REG 1982, s. 1003). Om uppsägningen i förevarande fall är rättsstridig, medför sökandens personliga rättigheter ett krav på att han skall återfå samma ställning som före uppsägningen. Detta är rättsverkningarna av *actio negatoria* (negatorisk äganderättstalan) enligt romersk rätt, och detta juridiska begrepp utgör en allmän gemenskapsrättslig princip.

### *Förstainstansrättens bedömning*

- 47 Yrkandet i fråga har ett annat syfte än att ogiltigförklara beslutet att säga upp sökanden. Vidare är yrkandet inte enbart av ekonomisk natur. Det omfattas således inte av förstainstansrättens fulla prövningsrätt i tvister mellan ECB och dess anställda på grundval av artikel 42 andra stycket i anställningsvillkoren, där det föreskrivs att gemenskapsdomstolens behörighet endast omfattar ”prövning av åtgärdens eller beslutets lagenlighet, såvida inte tvisten är av ekonomisk natur då domstolen har full prövningsrätt”.
- 48 Syftet med yrkandet omfattas således av förbudet mot att gemenskapsdomstolen riktar förelägganden till administrationen (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 19 juli 1999 i mål T-168/97, Varas Carrión mot rådet, REGP 1999, s. I-A-143 och II-761, punkt 26). Följaktligen kan yrkandet inte tas upp till sakprövning.



B — Sökandens yrkande om att ECB skall förpliktas att till honom utbetala den del av hans grundlön som hållits inne med stöd av artikel 44 i anställningsvillkoren

*Sammanfattning av parternas argument*

- 49 ECB anser att sökandens yrkande om att förstainstansrätten skall förplikta ECB att till sökanden utbetala den del av hans lön som hållits inne med stöd av artikel 44 i anställningsvillkoren inte kan tas upp till sakprövning av samma skäl som angetts i punkt 45 ovan.
- 50 Sökanden har bestritt detta genom att åberopa de argument som anges i punkt 46 ovan.

*Förstainstansrättens bedömning*

- 51 Yrkandet i fråga är uppenbart av ekonomisk natur. Det omfattas således genom sitt syfte av gemenskapsdomstolens fulla prövningsrätt i enlighet med artikel 42 andra stycket i anställningsvillkoren. Följaktligen kan yrkandet tas upp till sakprövning (se, för ett liknande resonemang, förstainstansrättens dom av den 23 mars 2000 i mål T-197/98, Rudolph mot kommissionen, REGP 2000, s. I-A-55 och II-241, punkterna 32 och 34, och omnämnd rättspraxis).

## Prövning i sak

### A — *Invändningarna om rättsstridighet*

#### 1. *De invändningar om rättsstridighet som avser anställningsvillkoren*

Huruvida ECB saknade behörighet att anta disciplinregler

— Sammanfattning av parternas argument

52 Sökanden har hävdad att ECB inte var behörig att anta disciplinregler. I det avseendet har sökanden även hänvisat till sin ovannämnda skrivelse av den 9 november 1999, vilken återges i bilaga 21 till ansökan.

53 Genom artikel 24 i Fördraget om upprättandet av ett gemensamt råd och en gemensam kommission för Europeiska gemenskaperna (nedan kallat fusionsfördraget) ges rådet behörighet att anta tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna (nedan kallade tjänsteföreskrifterna), medan artikel 36.1 i stadgan för ECBS endast ger ECB-rådet behörighet att på förslag av direktionen fastställa anställningsvillkoren för ECB:s personal. Förhållandet mellan en tjänsteman och institutionen är dock inte avtalsmässigt, utan är ett offentlighetsrättsligt förhållande som bygger på begreppet tjänst och lojalitet. Rådet har således, med stöd av artikel 24 i fusionsfördraget, haft rätt att föreskriva disciplinregler i tjänsteföreskrifterna, som följer av en tjänstemans särskilda underordnade ställning i förhållande till gemenskapen. Förhållandet mellan ECB

och dess anställda är däremot enbart ett avtalsmässigt förhållande som bygger på partsautonomi, och som följer av personliga rättigheter och rätten att fritt utöva ett yrke, och skyddet av detta utgör en allmän gemenskapsrätlig princip. Det är således inte grundat på någon underordnad ställning. ECB har följaktligen inte en sådan befogenhet att föreskriva disciplinregler i anställningsvillkoren och tillämpa dessa som gör att den ensidigt kan ändra villkoren för att genomföra anställningsavtalet i strid med principen om partsautonomi. ECB skulle ha kunnat skydda sig mot att de anställda åsidosätter sina avtalsenliga skyldigheter utan att införa sådana regler, genom att i avtalen förbehålla sig rätten till uppsägning i undantagsfall.

54 Det strider även mot tysk rätt att uppställa disciplinregler vid fullgörandet av anställningsavtal.

55 Det strider slutligen även mot europarättsliga principer, i synnerhet principen om tro och heder.

56 ECB har påpekat att sökandens hänvisning till bilaga 21 till ansökan inte är förenlig med rättegångsreglerna och att anmärkningen följaktligen skall avvisas med stöd av artikel 44.1 c i förstainstansrättens rättegångsregler.

57 I sak anser ECB vidare att ECB-rådet var behörigt att föreskriva disciplinregler i anställningsvillkoren.

## — Förstainstansrättens bedömning

- 58 Vad gäller frågan om avvisning som svaranden har tagit upp, konstaterar förstainstansrätten att redogörelsen för grunden att ECB saknade behörighet att anta disciplinregler, såsom den framgår av själva ansökan, är tillräckligt klar och fullständig för att svaranden och förstainstansrätten skall kunna förstå innebörden, oaktat hänvisningen till en bilaga. Följaktligen kan talan prövas på denna grund.
- 59 Vad gäller prövningen i sak påpekar förstainstansrätten att anställningsförhållandet mellan ECB och dess anställda definieras i anställningsvillkoren, vilka antagits av ECB-rådet på förslag av ECB:s direktion med stöd av artikel 36.1 i stadgan för ECBS. I artikel 9 a i anställningsvillkoren föreskrivs att "anställningsförhållandet mellan ECB och dess anställda regleras av anställningsavtal som slutits i enlighet med dessa anställningsvillkor". I artikel 10 a i samma anställningsvillkor föreskrivs att "anställningsavtalen mellan ECB och dess anställda skall bestå av anställningsbesked, vilka de anställda skall kontratisignera".
- 60 Dessa bestämmelser motsvarar bestämmelserna i EIB:s personalföreskrifter, avseende vilka domstolen har dragit slutsatsen att "de regler som antagits vad gäller rättsförhållandet mellan banken och dess anställda är... av avtalsmässig karaktär och är således grundade på principen att de individuella avtal som sluts mellan banken och varje anställd är resultatet av gemensamma viljeförklaringar" (domen i det ovannämnda målet Mills mot EIB, punkt 22).
- 61 Anställningsförhållandet mellan ECB och dess anställda är således av avtalsmässig karaktär och följer inte av föreskrifter.

- 62 Vidare har avtalet i fråga slutits med ett gemenskapsorgan, som har ett uppdrag av gemenskapsintresse och som har getts befogenhet att genom föreskrifter fastställa de bestämmelser som är tillämpliga på de anställda.
- 63 Mot bakgrund av dessa omständigheter och i motsats till vad sökanden har gjort gällande hade således ECB-rådet rätt att, med stöd av artikel 36.1 i stadgan för ECBS, fastställa disciplinregler i anställningsvillkoren som gör det möjligt för den att vidta de åtgärder som är nödvändiga med hänsyn till de ansvarsområden och de syften som den tilldelats, i synnerhet om en av de anställda underlåter att fullgöra skyldigheter enligt anställningsavtalet.
- 64 Sökanden har i huvudsak åberopat två argument till stöd för motsatsen.
- 65 Sökanden har gjort gällande att ordalydelsen i artikel 36.1 i stadgan för ECBS, till skillnad från artikel 24 i fusionsfördraget, endast tillåter att man antar anställningsvillkor som iakttar partsautonomin fullt ut. I artikel 36.1 nämns nämligen "anställningsvillkoren för... personal" ("Beschäftigungsbedingungen", "Employment Conditions"), till skillnad från "tjänsteföreskrifter för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna", som avses i artikel 24 i fusionsfördraget.
- 66 Förstainstansrätten anser dock att detta argument, som är hämtat från textens lydelse, är obefogat. I artikel 24 i fusionsfördraget anges nämligen, efter ovannämnda hänvisning, "anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna", en formulering som motsvarar "anställningsvillkoren för... personal" i artikel 36.1 stadgan för ECBS. I anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna (nedan kallade anställningsvillkoren för övriga anställda) föreskrivs med rätta disciplinregler för de viktigaste kategorierna av anställda.

- 67 Sökanden har vidare gjort gällande att vidtagandet av disciplinåtgärder skulle göra det möjligt för ECB att ensidigt ändra villkoren för att genomföra anställningsavtalet, vilket skulle strida mot principerna i tysk arbetsrättslagstiftning och europarättsliga principer, i synnerhet principen om tro och heder.
- 68 Förstainstansrätten erinrar om att anställningsförhållandet mellan institutionerna eller gemenskapsorganen, däribland ECB, och deras anställda som inte är tjänstemän visserligen är av avtalsmässig karaktär, men ingår i fullgörandet av arbetsuppgifter som är av allmänintresse och har följaktligen många likheter med det förhållande grundat på föreskrifter som föreligger mellan en tjänsteman och institutionen, och det kan därför innefatta disciplinregler. Tillfälligt anställda som omfattas av anställningsvillkoren för övriga anställda har följaktligen rättigheter och skall iaktta de skyldigheter som föreskrivs i artiklarna 11—26 i tjänsteföreskrifterna (artikel 11 i anställningsvillkoren för övriga anställda), och de kan bli föremål för disciplinåtgärder på de villkor som anges i avdelning VI i tjänsteföreskrifterna (artikel 50a i anställningsvillkoren för övriga anställda). Dessutom föreskrivs disciplinregler i EIB:s personalföreskrifter, vilka till stor del liknar ECB:s anställningsvillkor (se, som exempel på tillämpning av dessa regler, förstainstansrättens dom i det ovannämnda målet Hautem mot EIB, och dom av den 28 september 1999 i mål T-141/97, Yasse mot EIB, REGP 1999, s. I-A-177 och II-929).
- 69 Vidare utgör disciplinreglerna en del av de villkor som sökanden kände till och godtog när han frivilligt undertecknade anställningsavtalet med ECB, eftersom det i avtalet hänvisas till anställningsvillkoren.
- 70 Sökanden har slutligen gjort gällande att disciplinreglerna i fråga gör det möjligt för ECB att ensidigt ändra villkoren för att genomföra de anställdas avtal, vars situation således skiljer sig från en anställd som omfattas av privaträttslig arbetsrätt. Förstainstansrätten påpekar att denna anmärkning endast är relevant i fråga om vissa disciplinåtgärder som föreskrivs i anställningsvillkoren och som inte förekommer i privaträttsliga anställningsavtal, i synnerhet tvångsförflyttning till en annan arbetsplats och tillfällig eller permanent nedsättning av lönen. Några sådana disciplinåtgärder har emellertid inte vidtagits i detta fall, eftersom sökanden sades upp på grund av ett allvarligt fel. Möjligheten för arbetsgivaren

att ensidigt säga upp anställningsavtalet om den anställda begår ett allvarligt fel föreskrivs dock i privaträttslig arbetsrätt i de flesta medlemsstater, däribland i tysk lagstiftning. I majoriteten av dessa lagstiftningar är denna möjlighet dessutom omgärdad med färre skyddsregler till förmån för den anställda än vad som är fallet i anställningsförhållandet mellan ECB och de anställda.

- 71 Av detta följer att talan inte kan vinna bifall på denna grund.

Huruvida de av ECB åberopade skyldigheterna vad gäller uppträdande är rättsstridiga

— Sammanfattning av parternas argument

- 72 Sökanden har kritiserat att ECB i beslutet om uppsägning åberopade att uppförandereglerna, som gäller anställda och som anges i artikel 4 a i anställningsvillkoren, inte hade följts.

- 73 Sökanden anser att han inte underrättades om dessa regler som sådana. Enligt artikel 2 i rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, s. 32; svensk specialutgåva, område 5, volym 5, s. 97) är dock arbetsgivaren skyldig att underrätta den anställda om alla viktiga delar i anställningsavtalet. Det kan visserligen i förekommande fall krävas att en tjänsteman skaffar sig upplysningar om skyldigheterna enligt tjänsteföreskrifterna, men en arbetstagare — och i vidare bemärkelse en anställd vid ECB — är enbart skyldig att iaktta de skyldigheter som följer av det anställningsavtal som parterna förhandlat fram.

- 74 Vidare hördes inte personalkommittén vid antagandet av dessa regler.
- 75 ECB har gjort gällande att invändningen om rättsstridighet är obefogad. Sökanden underrättades om uppförandereglererna i fråga, och EMI:s personalkommitté, föregångaren till ECB, hördes vid antagandet av dessa.

— Förstainstansrättens bedömning

- 76 I artikel 4 a i anställningsvillkoren föreskrivs följande:

”Anställda skall utföra sina arbetsuppgifter samvetsgrant och utan beaktande av personliga intressen. De skall uppträda på ett sätt som är passande med hänsyn till deras tjänst och ECB:s ställning som gemenskapsinstitution.”

- 77 Sökanden har gjort gällande att han inte har underrättats om denna skyldighet, i strid med artikel 2 i direktiv 91/533.

- 78 Förstainstansrätten påpekar att ECB har hävdat att sökanden mottog en kopia av anställningsvillkoren vid anställningen, vilket sökanden inte har bestritt på allvar och i detalj. Under alla omständigheter framgår det av sökandens anställningsavtal att ”anställningsvillkoren för ECB:s personal, i gällande version vid den aktuella tidpunkten, utgör en del av detta avtal”. Sökanden undertecknade avtalet den 9 juli 1998, och hans underskrift föregås av följande förklaring: ”Härmed godtar jag ovannämnda erbjudande om anställning i enlighet med de



villkor som anges ovan.” Vidare föreskrivs följande i avtalet: ”Kontakta direktoratet för personal om ni behöver särskild information rörande villkoren i detta avtal.” På grundval av dessa uppgifter anser förstainstansrätten att sökanden visste, eller i vart fall inte rimligen kunde vara ovetande om, att anställningsvillkoren, däribland artikel 4 a, utgjorde en del av hans avtalsenliga skyldigheter. Följaktligen kunde ECB åberopa dessa mot sökanden.

- 79 Vad gäller direktiv 91/533 föreskrivs i artikel 9 c andra meningen i anställningsvillkoren att ”ECB tillämpar... bestämmelserna i de EG-förordningar och EG-direktiv om socialpolitik som är riktade till medlemsstaterna” och i artikel 10 a andra meningen föreskrivs att ”anställningsbeskeden skall innehålla de anställningsvillkor som krävs enligt rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991”. ECB har således frivilligt åtagit sig att följa detta direktiv, däribland artikel 2 i direktivet, vilken sökanden har gjort gällande har åsidosatts.

- 80 I artikel 2 i detta direktiv föreskrivs följande:

”Skyldighet att lämna information

1. Arbetsgivaren är skyldig att underrätta varje arbetstagare som omfattas av detta direktiv, i det följande kallad ’arbetstagaren’, om de väsentliga dragen i anställningsavtalet eller anställningsförhållandet.

2. De upplysningar som avses i punkt 1 skall omfatta åtminstone följande:

- a) Parternas identitet.
  
- b) Arbetsplatsen. Finns det ingen fast eller huvudsaklig arbetsplats, skall [det] anges att arbetstagaren skall utföra arbete på olika platser, och dessutom skall företagets säte eller, när så är lämpligt, arbetsgivarens hemvist anges.
  
- c) i) Den befattning, nivå, beskaffenhet eller kategori av arbete som anställningen avser. ii) En kort specifikation eller beskrivning av arbetet.
  
- d) Den dag då anställningsavtalet eller anställningsförhållandet börjar gälla.
  
- e) Vid tidsbegränsade anställningsavtal eller anställningsförhållanden: den förväntade varaktigheten.
  
- f) Längden på den betalda semester som arbetstagaren har rätt till eller, när denna inte kan anges vid den tidpunkt upplysningarna lämnas, vilka regler som gäller för rätten till och längden på sådan semester.
  
- g) Längden på de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsavtalet eller anställningsförhållandet skall upphöra, eller när dessa inte kan anges vid den tidpunkt då upplysningarna lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiderna.



i fråga hänvisas till ECB:s anställningsvillkor, där dessa uppgifter anges i detalj. Sökandens anställningsavtal innehåller således alla ”de väsentliga dragen i anställningsavtalet”, i den mening som avses i artikel 2 i direktiv 91/533.

- 82 Dessutom föreskrivs det varken i artikel 2 i direktiv 91/533 eller i någon annan bestämmelse i direktivet att arbetsgivaren särskilt skall underrätta arbetstagaren om skyldigheten vad gäller uppträdande.
- 83 Skyldigheten vad gäller uppträdande utgör under alla omständigheter en grundläggande tillämpning av den princip som är gemensam för den klart övervägande majoriteten av medlemsstater, enligt vilken avtal — och i synnerhet anställningsavtal — skall fullgöras ärligt. Principens existens är på grund av dess grundläggande innebörd så självklar att den uppenbarligen gäller även om det saknas en uttrycklig hänvisning.
- 84 Sökanden har vidare gjort gällande att personalkommittén inte hördes beträffande skyldigheten vad gäller uppträdande. Utöver vad som just påpekats beträffande skyldighetens grundläggande natur, påpekar förstainstansrätten att skyldigheten har sin grund i anställningsvillkoren, vilka antagits på grundval av artikel 36.1 i stadgan för ECBS, där det föreskrivs att ”ECB-rådet... på förslag av direktionen [skall] fastställa anställningsvillkoren för ECB:s personal”. Dessa har således utarbetats enligt ett förfarande som inte föreskriver att personalkommittén skall höras. Personalkommittén bildades först genom anställningsvillkoren, och i artikel 46 i anställningsvillkoren föreskrivs att personalkommittén skall höras vid varje ändring i dessa villkor. Bestämmelsen i fråga härrör dock inte från någon ändring av anställningsvillkoren, utan från deras ursprungliga version. Följaktligen förelåg det inte någon skyldighet att höra personalkommittén i detta fall. Följaktligen kan argumentet inte godtas.

Avsaknaden av en definition av vilka handlingar som kan föranleda disciplinåtgärder

— Sammanfattning av parternas argument

- 85 Sökanden har hävdad att det i anställningsvillkoren inte definieras vilka handlingar som kan föranleda disciplinåtgärder. I avsnitt 8 i anställningsvillkoren, särskilt i artikel 43, beskrivs således endast de rättsliga följderna av disciplinöverträdelser, utan att dessa överträdelser definieras.
- 86 ECB anser att sökanden inte har tagit hänsyn till skillnaden mellan en överträdelse och en åtgärd som vidtas på grund av en överträdelse.

— Förstainstansrättens bedömning

- 87 Förstainstansrätten påpekar att det i artikel 43 i anställningsvillkoren föreskrivs att disciplinåtgärder kan vidtas mot anställda som underlåter att fullgöra sina skyldigheter gentemot ECB. Dessa skyldigheter ("duties") definieras emellertid i olika artiklar i anställningsvillkoren, och i synnerhet i artiklarna 4 och 5. Sökandens argument kan således inte godtas.
- 88 Av det ovan anförda följer att de invändningar om rättsstridighet som avser anställningsvillkoren skall ogillas.

## 2. Den invändning om rättsstridighet som avser personalföreskrifterna

### Sammanfattning av parternas argument

- 89 Sökanden har gjort gällande att genomförandet av det disciplinära förfarande som föreskrivs i artikel 43 i anställningsvillkoren med nödvändighet förutsätter att avsnitt 8 i personalföreskrifterna tillämpas, och om personalföreskrifterna är rättsstridiga medför det att även det disciplinära förfarandet är regelvidrigt. Personalföreskrifterna är emellertid rättsstridiga av två skäl.
- 90 För det första saknar personalföreskrifterna rättslig grund. De rör nämligen anställningsvillkoren för ECB:s personal. De borde därför, med stöd av artikel 36.1 i stadgan för ECBS, ha antagits av ECB-rådet på förslag av direktionen, och inte av direktionen, som saknade sådan behörighet.
- 91 För det andra har personalföreskrifterna ännu inte trätt i kraft, eftersom det förfarande för att höra personalkommittén som föreskrivs i artikel 46 i anställningsvillkoren ännu inte har avslutats.
- 92 ECB har i huvudsak hävdats att det är uppenbart att invändningen om rättsstridighet vad gäller personalföreskrifterna inte kan tas upp till sakprövning, eftersom sökanden på ett abstrakt sätt och utan urskillning har gjort gällande att dessa är rättsstridiga utan att uttryckligen ange vilka bestämmelser som särskilt avses (förstainstansrättens dom av den 26 oktober 1993 i de förenade målen T-6/92 och T-52/92, Reinarz mot kommissionen, REG 1993, s. II-1047, punkt 57).

- 93 I andra hand har ECB ifrågasatt att sökandens två argument är befogade.
- 94 Dels har personalföreskrifterna, enligt ECB, en tillräcklig rättslig grund genom artikel 21.3 i ECB:s arbetsordning.
- 95 Dels hördes EMI:s personalkommitté rörande personalföreskrifterna innan dessa trädde i kraft den 1 juli 1998.

#### Förstainstansrättens bedömning

- 96 Till stöd för påståendet att sökandens invändning om rättsstridighet inte kan tas upp till sakprövning har ECB åberopat domen i det ovannämnda målet Reinarz mot kommissionen. I den domen fastslogs att det, för att en invändning om rättsstridighet skall kunna tas upp till sakprövning, krävs att den allmänna rättsakt vars lagenlighet ifrågasätts direkt eller indirekt är tillämplig på det fall som är föremål för talan och att det föreligger ett direkt rättsligt samband mellan det individuella beslut som ifrågasätts och den allmänna rättsakt som invändningen avser (domen i det ovannämnda målet Reinarz mot kommissionen, punkt 57, och omnämnd rättspraxis).
- 97 I förevarande mål har sökanden med rätta angett att genomförandet av det disciplinära förfarande som föreskrivs i artikel 43 i anställningsvillkoren med nödvändighet förutsätter att avsnitt 8 i personalföreskrifterna tillämpas. Om personalföreskrifterna är rättsstridiga medför det följaktligen att det disciplinära förfarandet är regelvidrigt. Det föreligger således ett direkt rättsligt samband mellan de omtvistade besluten och den ifrågasatta allmänna rättsakten. Invändningen om rättsstridighet kan följaktligen tas upp till sakprövning, i vart fall till den del den avser bestämmelserna i avsnitt 8 i personalföreskrifterna.

- 98 Vad gäller prövningen i sak av invändningen om rättsstridighet, såvitt avser den rättsliga grunden för personalföreskrifterna, har sökanden gjort gällande att dessa antogs av ECB:s direktion, trots att det ankommer på ECB-rådet att på förslag av direktionen fastställa anställningsvillkoren för ECB:s personal, i enlighet med artikel 36.1 i stadgan för ECBS.
- 99 Förstainstansrätten påpekar att personalföreskrifterna, vilka har till syfte att definiera villkoren för genomförande av anställningsvillkoren, antogs av direktionen med stöd av artikel 21.3 i ECB:s arbetsordning, där det föreskrivs att "anställningsvillkoren skall tillämpas med stöd av personalföreskrifterna, vilka skall antas och vid behov ändras av direktionen". Arbetsordningen är i sin tur grundad på artikel 12.3 i stadgan för ECBS, vilken föreskriver att "ECB-rådet skall anta en arbetsordning som fastställer den interna organisationen för ECB och dess beslutande organ".
- 100 ECB-rådet har således delegerat behörigheten att definiera villkoren för genomförande av anställningsvillkoren till direktionen genom artikel 21.3 i ECB:s arbetsordning.
- 101 Sökandens argument väcker frågan huruvida denna delegering av behörighet är tillåten med hänsyn till att det i stadgan för ECBS, vilken är överordnad arbetsordningen i normhierarkin, föreskrivs att ECB-rådet skall fastställa "anställningsvillkoren för ECB:s personal".
- 102 Det framgår av rättspraxis att delegering av genomförandebefogenheter är tillåten i gemenskapsrätten, förutsatt att det inte finns någon lagtext som formellt sett förbjuder det (domstolens dom av den 13 juni 1958 i mål 9/56, Meroni mot Höga myndigheten, REG 1958, s. 9, 42; svensk specialutgåva, volym 1, s. 21).



- 103 I detta fall finns det inte någon lagtext som formellt sett förbjuder sådan delegering.
- 104 Delegeringen avser dessutom endast genomförandet av en lagstiftning som utarbetats av den behöriga myndigheten och den har beslutats på grundval av en primärrättslig lagtext, i detta fall artikel 12.3 i stadgan för ECBS. Denna stadga ger nämligen ECB-rådet behörighet att anta en arbetsordning som fastställer den interna organisationen för ECB, vilket medför behörighet att i detta syfte delegera genomförandet av anställningsvillkoren för personalen.
- 105 Delegeringen i fråga skall jämföras med delegeringen i förhållande till artikel 24 i fusionsfördraget, som utgör en primärrättslig lagtext, enligt vilken rådet fastställer tjänsteföreskrifterna och anställningsvillkoren för övriga anställda. I denna artikel föreskrivs det inte formellt att rådet kan delegera denna behörighet. Trots detta föreskrivs det i artikel 110 i tjänsteföreskrifterna, vilka rådet antagit på denna grund, att de "allmänna genomförandebestämmelserna till dessa tjänsteföreskrifter skall antas av varje institution". Lagenligheten av denna delegation, vilken formellt sett inte föreskrivs i en primärrättslig lagtext, har implicit godkänts i gemenskapens rättspraxis (se exempelvis förstainstansrättens dom av den 14 december 1990 i mål T-75/89, Brems mot rådet, REG 1990, s. II-899, punkt 29).
- 106 Sökandens argument rörande att ECB:s direktion antog personalföreskrifterna kan således inte godtas.
- 107 Beträffande argumentet att personalföreskrifterna ännu inte skulle ha trätt i kraft, eftersom förfarandet för att höra personalkommittén ännu inte har avslutats, påpekar förstainstansrätten att det framgår av artikel 46 i anställningsvillkoren och artikel 21.4 i ECB:s arbetsordning att personalkommittén endast behöver höras vid eventuella ändringar av personalföreskrifterna eller vid utarbetandet av nya personalföreskrifter.

108 Argumentet kan således inte godtas.

109 Av detta följer att den invändning om rättsstridighet som avser personalföreskrifterna skall ogillas.

### 3. *Den invändning om rättsstridighet som avser cirkulär nr 11/98*

#### Sammanfattning av parternas argument

110 Sökanden anser att cirkulär nr 11/98 saknar rättsverkningar.

111 I repliken har sökanden förklarat att hans förhållande till ECB inte regleras av föreskrifter, utan av avtal, och att ECB därför inte ensidigt kan ändra villkoren för genomförande av anställningsavtalet. Vidare gör sökanden gällande att det inte har styrkts att cirkulär nr 11/98 har varit föremål för en gemensam viljeförklaring mellan parterna. Sökanden har därav dragit slutsatsen att cirkulär nr 11/98 inte kan åberopas mot honom, även om han eventuellt delgavs detsamma före de påtalade handlingarna.

112 Vidare anser sökanden att cirkulär nr 11/98 inte lagligen har trätt i kraft, eftersom personalkommittén inte har hörts angående detta.

- 113 ECB har i första hand gjort gällande att invändningen om rättsstridighet inte kan tas upp till sakprövning, eftersom sökanden i ansökan enbart har hänvisat till sina yttranden under det disciplinära förfarandet, och den har i andra hand gjort gällande att invändningen är obefogad.

### Förstainstansrättens bedömning

- 114 Enligt artikel 44.1 i rättegångsreglerna skall en ansökan innehålla en kortfattad framställning av grunderna för talan. Dessa uppgifter skall vara tillräckligt klara och precisa för att svaranden skall kunna förbereda sitt försvar och förstainstansrätten skall kunna pröva talan, i förekommande fall utan att ha tillgång till andra uppgifter (se exempelvis förstainstansrättens dom av den 5 juli 2000 i mål T-111/99, *Samper mot parlamentet*, REGP 2000, s. I-A-135 och II-611, punkt 27).
- 115 Innehållet i en ansökan kan visserligen understödjas och kompletteras i specifika avseenden, genom hänvisning till utdrag ur bilagda handlingar, men en sådan generell hänvisning till andra skrifter, även om dessa är bilagda ansökan, kan inte kompensera frånvaron av väsentliga delar av den rättsliga argumenteringen, som enligt ovannämnda bestämmelse skall återfinnas i själva ansökan (förstainstansrättens beslut av den 21 maj 1999 i mål T-154/98, *Asia Motor France m.fl. mot kommissionen*, REG 1999, s. II-1703, punkt 49). Att grunden anges i repliken kan slutligen inte avhjälpa att ansökan inte överensstämmer med denna bestämmelse. Det är visserligen tillåtet för en sökande att utveckla sina grunder i repliken, men detta förutsätter att grunderna i fråga i vart fall har angetts i ansökan (förstainstansrättens dom av den 15 september 1998 i mål T-23/96, *De Persio mot kommissionen*, REGP 1998, s. I-A-483 och II-1413, punkt 49).

116 I förevarande mål har sökanden enbart angett följande i ansökan:

”Cirkulär 11/1998 saknar rättsverkningar. För att undvika upprepningar hänvisar jag i det avseendet till mitt yttrande av den 21 oktober 1999 samt till mitt muntliga yttrande vid förhöret den 3 november 1999.”

117 Förstainstansrätten finner att de faktiska och rättsliga omständigheter som stöder grunden i fråga inte har angetts i ansökan, inte ens kortfattat. Följaktligen kan denna brist inte avhjälpas enbart genom sökandens hänvisning till sitt yttrande av den 21 oktober 1999 och uppgifterna i repliken. Talan kan följaktligen inte prövas på denna grund.

118 Grunden saknar under alla omständigheter relevans. Det skall i det avseendet erinras om att det för att en invändning om rättsstridighet skall kunna tas upp till sakprövning krävs att den allmänna rättsakt vars lagenlighet ifrågasätts är direkt eller indirekt tillämplig på det fall som är föremål för talan och det föreligger ett direkt rättsligt samband mellan det individuella beslut som ifrågasätts och den allmänna rättsakt som invändningen avser (domen i det ovannämnda målet Reinartz mot kommissionen, punkt 57, och omnämnd rättspraxis).

119 I detta fall inleddes ett disciplinärt förfarande mot sökanden på grund av att han anklagades för att ha trakasserat en av sina kolleger och förstört arbetsklimatet samt missbrukat möjligheten att koppla upp sig på Internet på arbetsplatsen. Missbruket tog sig två olika former: dels att webbplatser besöktes och att elektroniska meddelanden skickades som var av pornografisk eller extremistisk karaktär, dels genom missbruk av Internet i privata syften.

120 Cirkulär nr 11/98 har enbart åberopats i fråga om den andra formen av missbruk, genom den mycket allmänna bestämmelsen i artikel 3.1 i cirkuläret där det föreskrivs att "de Internet-tjänster som ECB tillhandahåller skall användas i tjänsten". I beslutet om uppsägning anges i det avseendet att "cirkuläret tillämpar därigenom en allmän arbetsrättslig princip, enligt vilken arbetsgivarens arbetsredskap, som tillhandahålls arbetstagaren på arbetsplatsen, skall användas i arbetet". ECB tillämpade denna princip i sökandens fall och konstaterade därefter följande i samma beslut: "de registrerade uppkopplingarnas längd, antal och frekvens på X:s internetkonto och elektroniska post — varav två tredjedelar inte hade något samband med hans arbetsuppgifter — tyder på ett uppenbart missbruk av ett arbetsredskap och innebär således att den ovannämnda principen har åsidosatts liksom X:s skyldigheter gentemot ECB att utföra sina arbetsuppgifter samvetsgrant". Sistnämnda skyldighet följer dock inte av cirkulär nr 11/98, utan av artikel 4 a i anställningsvillkoren, där det föreskrivs att "anställda skall utföra sina arbetsuppgifter samvetsgrant och utan beaktande av personliga intressen".

121 Som ECB riktigt har påpekat utgör dessutom regeln i artikel 3.1 i cirkulär nr 11/98 enbart ett uttryck för principen att det arbetsmateriel som arbetsgivaren tillhandahåller den anställde i allmänhet, med förbehåll för särskilda undantag, skall användas vid fullgörandet av den anställdes arbetsuppgifter. Denna princip är emellertid i sig enbart en tillämpning av den princip som anges i artikel 4 a i anställningsvillkoren, enligt vilken de anställda är skyldiga att utföra sina arbetsuppgifter samvetsgrant och opartiskt, vilken i sig enbart är ett uttryck för principen att anställningsavtalet skall fullgöras ärligt.

122 Artikel 3.1 i cirkulär nr 11/98 har således enbart till syfte att ge uttryck för en grundläggande princip som ligger till grund för varje anställningsavtal och som uppenbarligen är tillämplig även om den inte föreskrivs uttryckligen. Dessutom utgör den enbart en tillämpning av artikel 4 a i anställningsvillkoren. Oavsett huruvida cirkulär nr 11/98 är lagenligt eller ej, gäller under alla omständigheter den regel som cirkuläret ger uttryck för på grundval av såväl den ovannämnda principen som denna bestämmelse i anställningsvillkoren.

- 123 Av detta följer att oavsett huruvida artikel 3.1 i cirkulär nr 11/98 är lagenlig eller ej föreligger det en skyldighet för en anställd vid ECB att i princip använda de arbetsredskap som arbetsgivaren tillhandahåller honom enbart i arbetet. Invändningen om rättsstridighet är således irrelevant. Den kan följaktligen inte tas upp till prövning.

## B — *De omtvistade beslutens lagenlighet*

### 1. *Grunden att det inte förekom något administrativt förfarande*

#### Sammanfattning av parternas argument

- 124 Sökanden har i repliken gjort gällande att beslutet av den 9 november 1999 är rättsstridigt. Sökanden har i det avseendet påpekat att hans advokat, genom skrivelse av den 10 november 1999, begärde att beslutet skulle omprövas i ett administrativt förfarande med stöd av artikel 41 i anställningsvillkoren. ECB svarade, i skrivelse av den 17 november 1999, att beslutet inte kunde bli föremål för ett sådant förfarande, vilket sökanden anser utgör en felaktig rättstillämpning och står i strid med artikel 41 i anställningsvillkoren. Artikeln utesluter nämligen en sådan omprövning enbart i fråga om beslut av ECB-rådet. I detta fall har beslutet i fråga emellertid fattats av direktionen.
- 125 Sökanden har påpekat att det administrativa omprövningsförfarande som föreskrivs i artikel 41 i anställningsvillkoren har till syfte att ge en anställd som inger klagomål möjlighet att förmå ECB att ompröva sina argument, innan det fattats ett slutligt beslut. Innan detta förfarande inleds skjuts rättsverkningarna av det ursprungliga beslutet upp. Om det administrativa omprövningsförfarandet

har vägrats i strid med artikel 41 i anställningsvillkoren saknar emellertid det beslut som klagomålet avser definitivt rättsverkningar.

- 126 I samma inlägga upprepar sökanden samma argument såvitt avser beslutet om uppsägning. I det avseendet har sökanden som en ny omständighet angett att hans advokat, genom skrivelse av den 22 november 1999, begärde att ECB skulle göra en administrativ omprövning av beslutet. Genom skrivelse av den 9 december 1999, det vill säga efter det att ansökan hade ingetts, underrättades sökanden av ECB:s administration om att beslutet inte kunde bli föremål för sådan omprövning, av samma skäl som åberopades i fråga om beslutet av den 9 november 1999.
- 127 ECB har i första hand gjort gällande att grunden skall avvisas därför att den åberopats för sent och i andra hand att talan inte kan vinna bifall på denna grund. De omtvistade besluten kan nämligen inte bli föremål för administrativ omprövning, eftersom de har fattats av ECB:s direktion.

#### Förstainstansrättens bedömning

- 128 I artikel 41 i anställningsvillkoren föreskrivs följande:

”Anställda kan, enligt det förfarande som fastställs i personalföreskrifterna, begära att administrationen skall ompröva [’administrative review’] klagomål över åtgärder som vidtagits i enskilda fall för att fastställa huruvida dessa överensstämmer med ECB:s personalpolitik och anställningsvillkor. Om en anställd inte haft framgång i det administrativa omprövningsförfarandet kan denne anföra klagomål i enlighet med det förfarande [’grievance procedure’] som fastställs i personalföreskrifterna.

Ovannämnda förfaranden kan inte användas för att bestrida

- i) beslut av ECB-rådet eller ECB:s interna direktiv inklusive de direktiv som fastställts i anställningsvillkoren eller i personalföreskrifterna,
  
- ii) beslut för vilka särskilda förfaranden för överklagande föreskrivs,
  
- iii) beslut att inte ge en person som är provanställd fast anställning.”

<sup>129</sup> I artikel 8.1 i personalföreskrifterna beskrivs dels det administrativa omprövningsförfarandet, dels klagomålsförfarandet. De två förfarandena kompletterar varandra.

<sup>130</sup> Om frågan i huvudsak omfattas av behörighetsområdet för den avdelning där den anställde är placerad, skall frågan underställas avdelningschefen, enligt det första förfarandet. Om frågan hör till ansvarsområdet för direktoratet för personal, skall frågan underställas personaldirektören. Om frågan inte har lösts på ett tillfredsställande sätt inom en månad, eller om den anställde inte vill att frågan underställs ovannämnda myndigheter, kan den anställde vända sig till antingen direktören eller generaldirektören i det första fallet, och till generaldirektören för administration och personal i det andra fallet. Dessa skall fatta ett motiverat beslut inom en månad från det att frågan hänskjutits, och beslutet skall delges den anställde.



- 131 En anställd som inte är nöjd med det beslut som fattats enligt detta förfarande, eller som inte fått något svar inom en månad, kan använda sig av klagomålsförfarandet (artiklarna 8.1.4 och 8.1.5 i personalföreskrifterna). Den anställde skall i det syftet skicka en promemoria till ECB:s ordförande och ange skälen till att han bestrider beslutet och vilken åtgärd han önskar skall vidtas. Ordföranden skall svara skriftligen inom en månad (artikel 8.1.5 i personalföreskrifterna). Att klagomålsförfarandet inleds medför inte uppskov med verkställigheten av det omtvistade beslutet (artikel 8.1.6 i personalföreskrifterna).
- 132 I förevarande fall har sökanden begärt en administrativ omprövning av beslutet av den 9 november 1999 och därefter av beslutet om uppsägning av den 18 november 1999.
- 133 ECB besvarade hans första begäran den 17 november 1999 och hans andra begäran den 9 december 1999 (således efter det att talan väcktes den 25 november 1999).
- 134 Vad beträffar frågan huruvida talan kan prövas på denna grund erinrar förstainstansrätten om att det föreskrivs i artikel 48.2 första stycket i rättegångsreglerna att nya grunder inte får åberopas under rättegången, såvida de inte föranleds av rättsliga eller faktiska omständigheter som framkommit först under förfarandet.
- 135 I detta fall underrättades sökanden om beslutet att avslå begäran om administrativ omprövning av beslutet av den 9 november 1999 innan ansökan hade ingetts. I fråga om beslutet om uppsägning underrättades sökanden däremot om avslagsbeslutet först efter det att ansökan hade ingetts.

- 136 Av detta följer att invändningen mot det första avslagsbeslutet, vilken åberopades för första gången i repliken, inte kan tas upp till sakprövning, eftersom den avser en omständighet som var känd innan ansökan hade ingetts. Invändningen mot det andra avslagsbeslutet kan däremot tas upp till sakprövning, eftersom den avser en omständighet som framkom först under förfarandet.
- 137 Vad gäller prövningen i sak av denna invändning framgår det av anställningsvillkoren att beslut om uppsägning skall fattas av ECB-rådet (artiklarna 11 a och 43 ii). Enligt personalföreskrifterna är emellertid antingen avdelningschefen, direktören eller generaldirektören för den anställdes avdelning behörig myndighet för att göra en administrativ omprövning, om frågan i huvudsak omfattas av behörighetsområdet för denna avdelning, eller personaldirektören eller generaldirektören för administration och personal, om frågan i huvudsak omfattas av behörighetsområdet för direktoratet för personal. I personalföreskrifterna föreskrivs följaktligen inte någon möjlighet till administrativ omprövning av en fråga som omfattas av ECB:s direktions behörighet, såsom är fallet här.
- 138 Klagomålsförfarandet, som utgör den nödvändiga följderna av det administrativa omprövningsförfarandet, kunde i detta fall inte heller genomföras med stöd av bestämmelserna i personalföreskrifterna. I personalföreskrifterna utpekas nämligen ECB:s ordförande eller, under dennes frånvaro, vice ordföranden, eller, under bådas frånvaro, en annan medlem av direktionen, som behörig myndighet i ett klagomålsförfarande. En medlem av en institution som, i egenskap av tillsättningsmyndighet, fattat ett beslut som går en anställd emot är visserligen inte skyldig att avstå från att delta i överläggningen med institutionens kollegium avseende ett klagomål som den anställda ingett mot beslutet i fråga (domstolens dom av den 21 oktober 1980 i mål 101/79, Vecchioli mot kommissionen, REG 1980, s. 3069, punkt 31). Det kan dock inte godtas att en medlem av en institution, eller ett organ som ECB, ensam har rätt att avgöra ett klagomål som ingetts mot ett beslut som fattats av institutionens eller organets kollegium, det vill säga att ensam pröva de invändningar som framförts mot ett kollegialt beslut som medlemmen varit med om att fatta.

- 139 Av detta följer att det administrativa omprövningsförfarandet och klagomålsförfarandet inte kunde tillämpas i förevarande fall på grundval av bestämmelserna i personalföreskrifterna.
- 140 Sökanden har i det avseendet hävdats att det i personalföreskrifterna har gjorts en felaktig tillämpning av artikel 41 i anställningsvillkoren, vilken inte utesluter möjligheten att tillämpa ett administrativt förfarande i fråga om sådana beslut som det omtvistade. Sökanden stöder sig i det avseendet på ordalydelsen i artikel 41 i anställningsvillkoren, där det föreskrivs att det administrativa förfarandet inte kan tillämpas på de tre kategorier av beslut som anges, nämligen beslut av ECB-rådet eller ECB:s interna direktiv inklusive de direktiv som fastställts i anställningsvillkoren eller i personalföreskrifterna, beslut för vilka särskilda förfaranden för överklagande föreskrivs och beslut att inte ge en person som är provanställd fast anställning. Bland dessa undantag finns således inte den kategori som det aktuella beslutet tillhör, nämligen beslut om disciplinåtgärder som, i enlighet med artikel 43 ii i anställningsvillkoren, omfattas av ECB:s direktions behörighet.
- 141 Frågan är följaktligen huruvida uppräkningsen i artikel 41 i anställningsvillkoren av undantagen från det administrativa förfarandet är uttömmande.
- 142 Anställningsvillkoren ger direktionen behörighet att besluta om de disciplinåtgärder som föreskrivs i artikel 43 ii, däribland uppsägning. Det enda beslutsfattande organ inom ECB som hierarkiskt sett är överordnat direktionen är ECB-rådet. ECB-rådet är dock inte behörigt att pröva direktions beslut om disciplinåtgärder. Det följer nämligen av artikel 11.6 i stadgan för ECBS att enbart direktionen är ansvarig för ECB:s löpande förvaltning.

- 143 Av stadgan för ECBS och anställningsvillkoren följer logiskt att det således inte finns någon myndighet som är behörig att göra en sådan administrativ prövning i två etapper, som föreskrivs i artikel 41 i anställningsvillkoren, av beslut som direktionen fattat.
- 144 Dessa beslut omfattas således inte av det förfarande som anges i denna artikel, trots att artikeln inte innehåller några uppgifter om detta.
- 145 Avsaknaden av ett administrativt förfarande kompenseras av att besluten i fråga, enligt artikel 43 i anställningsvillkoren, fattas efter ett kontradiktoriskt förfarande, under vilket de anställda i fråga måste ges tillfälle att ta ställning till de anklagelser som riktas mot dem.
- 146 Talan kan följaktligen inte vinna bifall på denna grund.

## 2. Grunden att principen "ne bis in idem" har åsidosatts

### Sammanfattning av parternas argument

- 147 Sökanden anser att den omständigheten att ECB:s direktion dels — på grundval av utgången av det disciplinära förfarandet — den 9 november 1999 beslutade att fortsätta avstängningen av sökanden, vilken beslutades den 18 oktober 1999, och att från den 10 november 1999 hålla inne hälften av hans grundlön, i enlighet med artikel 44 i anställningsvillkoren, dels den 18 november 1999 beslutade att säga upp sökanden av samma skäl, medför att han två gånger har ålagts disciplinåtgärder för samma handlingar, vilket följaktligen strider mot principen *ne bis in idem*.

148 ECB har medgett att principen *ne bis in idem* förbjuder att flera disciplinåtgärder vidtas för en och samma överträdelse (domstolens dom av den 5 maj 1966 i de förenade målen 18/65 och 35/65, Gutmann mot kommissionen, REG 1966, s. 149). I förevarande fall har emellertid denna princip inte åsidosatts. Enligt ECB skall det göras åtskillnad mellan avstängningen, vilken enbart är en provisorisk åtgärd, och uppsägningen, vilken är den enda disciplinåtgärd som vidtagits i detta fall.

### Förstainstansrättens bedömning

149 Till skillnad från tjänsteföreskrifterna, där det i artikel 86.3 föreskrivs att en ”och samma överträdelse... inte [skall] leda till mer än en disciplinåtgärd”, innehåller varken anställningsvillkoren eller personalföreskrifterna någon bestämmelse om att denna princip skall iakttas. Den utgör emellertid en allmän gemenskapsrättslig princip som gäller oavsett om den föreskrivs i någon lagtext (se, för ett liknande resonemang, domen i det ovannämnda målet Gutmann mot kommissionen, s. 172).

150 I detta fall avstängdes sökanden först av ECB:s direktion den 18 oktober 1999 utan någon nedsättning av lönen, med stöd av artikel 44 i anställningsvillkoren, och därefter bekräftades avstängningen den 9 november 1999 varvid sökanden även fick lönen nedsatt till hälften med stöd av samma artikel med verkan från den 10 november 1999, och slutligen sades sökanden upp den 18 november 1999 med stöd av artiklarna 11 a, 11 b och 43 i anställningsvillkoren.

151 I beslutet av den 9 november 1999 vidtog ECB en avstängningsåtgärd, vilken är provisorisk särskilt med hänsyn till att det i artikel 44 tredje stycket i anställningsvillkoren, vilken är inspirerad av artikel 88 fjärde stycket i tjänsteföreskrifterna, föreskrivs följande: ”Om inget slutligt beslut har fattats inom fyra månader från avstängningen eller om den anställde endast fått en skriftlig anmärkning, skall den anställde ha rätt till utbetalning av de lönebelopp som

hållits inne.” Åtgärden har således ingen betydelse vid tillämpningen av principen i fråga.

152 Det var först genom beslutet av den 18 november 1999 som ECB:s direktion avslutade det disciplinära förfarande som inletts mot sökanden och vidtog en disciplinåtgärd som föreskrivs i artikel 43 i anställningsvillkoren.

153 Talan kan således inte vinna bifall på denna grund.

### *3. Grunden att rätten till försvar har åsidosatts*

#### Sammanfattning av parternas argument

154 Sökanden har hävdad att rätten till försvar åsidosattes under det disciplinära förfarandet.

155 Åsidosättandet av denna rätt påverkar främst förhöret den 3 november 1999, ur två synvinklar.

156 ECB underlät för det första att före förhöret ange den exakta omfattningen av de fel som lades sökanden till last. Sökanden mottog visserligen den 28 okto-

ber 1999 en akt på 900 sidor och en cd-rom. ECB uppgav emellertid inte vilka omständigheter som den tänkte åberopa mot sökanden bland det stora antal omständigheter som omnämns där. Först i det motiverade yttrandet av den 8 november 1999 angav ECB för första gången de anklagelser som åberopades mot sökanden.

- 157 För det andra har sökanden angett i repliken att han, med hänsyn till den mycket omfattande akten, inte hade tillräcklig tid för att förbereda sitt försvar, från det att hans advokat mottog akten den 28 oktober 1999 till det att förhöret hölls den 3 november 1999.
- 158 Enligt sökanden har rätten till försvar även åsidosatts genom att ECB, trots att den i det motiverade yttrandet av den 8 november 1999 för första gången angav de handlingar som lades sökanden till last, redan följande dag fattade ett beslut om disciplinåtgärder, nämligen beslutet av den 9 november 1999, utan att ge sökanden möjlighet att yttra sig. Eftersom ECB handlade ärendet på samma sätt som en åklagarmyndighet, borde den strikt ha tillämpat de principer som gäller i en rättsstat och ge sökanden möjlighet att yttra sig innan något beslut fattades.
- 159 Sökanden har slutligen gjort gällande att det faktum att ECB, efter att den mottagit skrivelserna av den 9 och den 10 november 1999 vilka var avfattade på tyska, erinrade hans advokat om att engelska är det arbetsspråk som i princip skall användas, skall ses som ett försök att försvåra utnyttjandet av rättsmedel som ofrånkomligen leder till tanken att han inte har kunnat försvara sig på ett effektivt sätt med skrivelser avfattade på tyska.
- 160 ECB har erinrat om att det, för att rätten till försvar skall iakttas, krävs att den berörda personen i förväg underrättas om alla omständigheter som den behöriga myndigheten åberopar mot personen i fråga och att personen har rimlig tid att förbereda sitt försvar (domstolens dom av den 19 april 1988 i mål 319/85, *Misset mot rådet*, REG 1988, s. 1861, punkt 7, och förstainstansrättens dom av

den 19 mars 1998 i mål T-74/96, Tzoanos mot kommissionen, REGP 1998, s. I-A-129 och II-343, punkt 329).

161 ECB anser att den iakttagit dessa villkor till fullo.

### Förstainstansrättens bedömning

162 Inledningsvis erinrar förstainstansrätten om att i disciplinärenden omfattas den anställda av den allmänna principen om rätten till försvar (domstolens dom av den 18 november 1999 i mål C-191/98 P, Tzoanos mot kommissionen, REG 1999, s. I-8223, punkt 34). Det disciplinära förfarandet är emellertid inte av rättslig karaktär utan administrativ, och administrationen kan inte anses utgöra en domstol i den mening som avses i artikel 6 i den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna (domen av den 19 mars 1998 i det ovannämnda målet Tzoanos mot kommissionen, punkt 339, som efter överklagande fastställdes genom domen av den 18 november 1999 i det ovannämnda målet Tzoanos mot kommissionen).

163 Sökanden anser att rätten till försvar har åsidosatts vid tre tillfällen: först vid förhöret den 3 november 1999, därefter när beslutet av den 9 november 1999 fattades och slutligen när ECB erinrade om att dess interna arbetspråk är engelska.

164 När det gäller argumenten som rör förhöret den 3 november 1999 har sökanden gjort gällande att ECB underlät att underrätta honom på förhand om de omständigheter som lades honom till last och, vidare, att ECB inte gav honom tillräcklig tid att förbereda sitt försvar.



- 165 När det gäller argumentet att sökanden inte underrättades om anklagelserna på förhand skall det påpekas att följande föreskrivs i artikel 43 i anställningsvillkoren: "Disciplinåtgärderna... skall vidtas i enlighet med det förfarande som anges i personalföreskrifterna. Förfarandet skall säkerställa att ingen anställd blir föremål för en disciplinåtgärd utan att först ha getts möjlighet att bemöta anklagelserna." Personalföreskrifterna innehåller emellertid inte någon bestämmelse om hur det disciplinära förfarandet skall utformas.
- 166 Anställningsvillkoren och personalföreskrifterna innehåller således inte någon sådan bestämmelse som den i artikel 1 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, där det föreskrivs att en tjänsteman mot vilken ett disciplinärt förfarande inletts skall översändas "en rapport från tillsättningsmyndigheten som klart redovisar de förhållanden som klagomålen avser och i förekommande fall omständigheterna kring dessa". På samma sätt föreskrivs det i EIB:s personalföreskrifter att anställda mot vilka ett disciplinärt förfarande inletts "skall underrättas skriftligen om de förhållanden som klagomålen mot dem avser... före det planerade mötet med partssammansatta kommittén", vilken har motsvarande uppgifter som den disciplinnämnd som avses i tjänsteföreskrifterna (domen i det ovannämnda målet Yasse mot EIB, punkt 5).
- 167 Artikel 87 första stycket i tjänsteföreskrifterna, enligt vilken den tjänsteman mot vilken ett disciplinärt förfarande har inletts, som enbart medför ett skriftligt påpekande eller anmärkning och som inte kräver samråd med disciplinnämnden, "skall höras på förhand", har i rättspraxis likaså tolkats så att den kräver att den berörda personen skall underrättas på förhand om tillsättningsmyndighetens anklagelser mot honom (domen i det ovannämnda målet Misset mot rådet, punkt 7).
- 168 Av detta följer att samma krav, med vederbörliga ändringar, även skall gälla det disciplinära förfarande som är tillämpligt på anställda vid ECB, i synnerhet eftersom anställningsvillkoren kräver att ECB ger den anställde möjlighet att bemöta anklagelserna (the "opportunity to reply to the relevant charges first being granted").

- 169 Sökanden delgavs i detta fall avstängningsbeslutet av den 18 oktober 1999 före förhöret som ägde rum den 3 november 1999. I avstängningsbeslutet angavs en rad handlingar som lades sökanden till last, nämligen att han upprepade gånger använt ECB:s anslutning till Internet för att besöka webbplatser utan anknytning till arbetet, vilket medförde att ECB:s produktivitet minskade, och skickat ett visst antal elektroniska meddelanden med sexuellt eller politiskt innehåll, vidare att han trakasserat en av sina kolleger genom att upprepade gånger — trots dennes protester — ha skickat honom elektroniska meddelanden av sexuell karaktär eller som innehöll biografier eller fotografier av ledare inom nazistregimen samt olika verbala och icke-verbala incidenter, som till exempel att ha kastat föremål, provocerande sexuella gester och hotfullt uppträdande.
- 170 Anklagelserna angavs därefter närmare och kompletterades genom att en akt på 900 sidor och en cd-rom överlämnades den 28 oktober 1999. En kopia av akten har ingetts till förstainstansrätten, vilken innehåller följande:
- En kopia av 19 interna elektroniska meddelanden som sökanden skickat till den kollega som han misstänks ha trakasserat (bilaga 1 i akten).
  - En kopia av de elektroniska meddelanden som skickats av denna kollega och av sökandens överordnade som reaktion på ovannämnda meddelanden och andra handlingar som läggs sökanden till last samt detaljerade vittnesmål från kollegan och sökandens överordnade rörande sökandens agerande (bilaga 2 i akten).
  - En förteckning över de elektroniska meddelanden som sökanden skickat internt inom ECB och externt under perioden den 16 juli—den 18 oktober 1999, klassificerade alltefter om de hade anknytning till arbetet eller ej, och en kopia av varje meddelande. En sammanställning över de webbplatser på Internet som saknar anknytning till arbetet som sökanden besökt under

vissa dagar, med en beskrivning av de besökta webbplatsernas innehåll och besökens längd samt en förteckning över dessa webbplatser. En förteckning över rörliga bildsekvenser som skickats via elektronisk post internt inom ECB och externt, vilka till mycket stor del har ett pornografiskt innehåll, samt en cd-rom som gör det möjligt att visa bildsekvenserna (bilagorna 3—5).

— En kopia av anställningsvillkoren, personalföreskrifterna och cirkulär nr 11/98.

171 Akten är mycket välstrukturerad. Den innehåller en förteckning som katalogiserar och beskriver innehållet i samtliga bilagor, och varje bilaga innehåller en förteckning som sammanfattar och klassificerar innehållet. För övrigt består akten till största del av handlingar som härrör från sökanden själv.

172 Av detta följer att sökanden i detta fall i tillräcklig utsträckning hade möjlighet att få kännedom om de handlingar som lades honom till last.

173 Vad beträffar argumentet att sökanden inte fick tillräcklig tid att förbereda sitt försvar, konstaterar förstainstansrätten att ECB har gjort gällande att denna grund skall avvisas på grund av att den åberopades för första gången i repliken, vilket medför att den utgör en ny grund som således skall avvisas.

174 I artikel 48.2 första stycket i rättegångsreglerna föreskrivs visserligen att nya grunder inte får åberopas under rättegången, såvida de inte föranleds av rättsliga eller faktiska omständigheter som framkommit först under förfarandet. En grund som utgör en utvidgning av en grund som tidigare — direkt eller underförstått — har åberopats i ansökan och som har ett nära samband med denna kan emellertid prövas i sak (förstainstansrättens dom av den 17 juli 1998 i mål T-28/97, Hubert mot kommissionen, REGP 1998, s. I-A-435 och II-1255, punkt 38, och

omnämnd rättspraxis). I förevarande mål har sökanden åberopat en grund i ansökan som avser att rätten till försvar skulle ha åsidosatts vid förhöret den 3 november 1999. Sökanden gjorde i det avseendet gällande att han inte kunde försvara sig vid förhöret, på grund av att den akt som hade överlämnats till honom den 28 oktober 1999 inte gjorde det möjligt för honom att få kännedom om exakt vilka handlingar som lades honom till last. Argumentet om att tiden var alltför knapp från det att akten överlämnades till dess förhöret hölls utgör följaktligen en utvidgning av denna grund och har ett nära samband med denna. Följaktligen kan argumentet tas upp till sakprövning.

- 175 Vad gäller prövningen i sak av detta argument erinrar förstainstansrätten om att följande föreskrivs i artikel 4 första stycket i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna om disciplinära förfaranden: "Den berörda tjänstemannen skall ha minst 15 dagar på sig att förbereda sitt försvar från den dag då han meddelas den rapport som inleder det disciplinära förfarandet." Även i artikel 40 i EIB:s personalföreskrifter föreskrivs att de anställda mot vilka ett disciplinärt förfarande inletts "skall underrättas skriftligen om de förhållanden som klagomålen mot dem avser minst 15 dagar före det planerade mötet med partssammansatta kommittén", vilken skall yttra sig i ärendet.
- 176 I rättspraxis har ovannämnda krav i artikel 87 i tjänsteföreskrifterna dessutom tolkats så att den berörde tjänstemannen skall underrättas på förhand om anklagelserna mot honom och ges rimlig tid att förbereda sitt försvar (domen i det ovannämnda målet *Misset* mot rådet, punkt 7).
- 177 Även om det saknas sådana regler i personalföreskrifterna gäller sistnämnda krav, med vederbörliga ändringar, även en anställd vid ECB mot vilken ett disciplinärt förfarande har inletts, särskilt som det i artikel 43 i anställningsvillkoren, på motsvarande sätt som i artikel 87 i tjänsteföreskrifterna, föreskrivs att "förfarandet skall säkerställa att ingen anställd blir föremål för en disciplinåtgärd utan att först ha getts möjlighet att bemöta anklagelserna".

- 178 I förevarande fall mottog sökandens advokat nämnda akt torsdagen den 28 oktober 1999 och förhöret hölls onsdagen den 3 november 1999. Han hade således tre arbetsdagar på sig för att förbereda sökandens försvar. I princip är denna frist alltför kort, i synnerhet med hänsyn till att det i tjänsteföreskrifterna och i EIB:s personalföreskrifter föreskrivs en frist på femton dagar. Med hänsyn till särskilda omständigheter i detta fall, vilka ECB korrekt har påpekat, skall fristen emellertid anses rimlig.
- 179 Sökanden hade nämligen redan getts möjlighet att få kännedom om vilka slags handlingar som lade honom till last och den rättsliga kvalificeringen av dessa genom avstängningsbeslutet av den 18 oktober 1999. Den akt som överlämnades den 28 oktober 1999 var endast avsedd att komplettera denna information med exempel och bevis. Vidare begärde varken sökanden eller hans advokat att förhöret skulle skjutas upp. Förhöret var inte heller det enda tillfället för sökanden att uttrycka sin ståndpunkt. Han erbjöds denna möjlighet en andra gång vid delgivningen av det motiverade yttrandet den 8 november 1999. I följebrevet till yttrandet anmodades nämligen sökanden att inkomma med eventuella kommentarer inom de följande fem arbetsdagarna, det vill säga senast den 15 november 1999. Sökandens advokat utnyttjade för övrigt denna möjlighet genom två skrivelser som skickades den 9 och den 10 november 1999.
- 180 Slutligen erinrar förstainstansrätten om att den akt som överlämnades den 28 oktober 1999 visserligen innehåller mer än 900 sidor, men till största delen består den av meddelanden från sökanden själv. Såsom ECB har påpekat består handlingarna av korta och lättbegripliga texter. Det är enbart bilaga 2 i akten som delvis innehåller handlingar som sökanden ännu inte hade kännedom om, nämligen vittnesmålen från den kollega som trakasserats och sökandens överordnade. Dessa handlingar utgör dock bara ett tiotal sidor.
- 181 Förstainstansrätten kan således inte godta argumentet att sökanden inte fick tillräcklig tid till att förbereda sitt försvar.

182 Vad vidare beträffar kritiken att ECB inte gav sökanden möjlighet att inkomma med yttrande innan beslutet av den 9 november 1999 fattades, erinrar förstainstansrätten om att detta beslut utgör en provisorisk åtgärd som vidtagits med stöd av artikel 44 i anställningsvillkoren. Artikeln reglerar åtgärder för att avstänga ECB:s anställda och den föreskriver inte någon formell rätt för den anställde att höras.

183 Rätten till försvar i alla förfaranden som inleds mot en person, och som kan leda till en rättsakt som går denna person emot, utgör emellertid en grundläggande gemenskapsrättslig princip som skall iakttas även när det saknas en uttrycklig bestämmelse om detta. Ett beslut om att avstänga en anställd vid ECB som har fattats i enlighet med artikel 44 i anställningsvillkoren utgör en rättsakt som går denna person emot. Av detta följer att ett sådant beslut skall fattas med iakttagande av rätten till försvar, samtidigt som hänsyn skall tas till det krav på skyndsamhet som normalt föreligger vid antagandet av ett beslut om avstängning när det är fråga om anklagelser om allvarliga fel. Förutom när det föreligger särskilda omständigheter som vederbörligen har styrkts, kan ett beslut om avstängning följaktligen endast fattas om tjänstemannen har givits tillfälle att framföra sin uppfattning om de förhållanden som lagts honom till last och på vilka den behöriga myndigheten avser att grunda detta beslut. Det är endast under särskilda omständigheter som det skulle kunna visa sig vara omöjligt i praktiken, eller oförenligt med tjänstens intresse, att höra tjänstemannen innan beslutet om avstängning fattas. Under sådana omständigheter kan de krav som följer av principen om rätten till försvar uppfyllas genom att den anställde hörs snarast möjligt efter beslutet om avstängning (förstainstansrättens dom av den 15 juni 2000 i mål T-211/98, F mot kommissionen, REGP 2000, s. I-A-107 och II-471, punkterna 27, 28, 30—32 och 34).

184 I förevarande fall kunde sökanden framföra sin uppfattning om de förhållanden som lades honom till last vid förhöret den 3 november 1999. Under dessa omständigheter, och eftersom de principer som anges ovan inte kräver att den anställde dessutom anmodas att framföra sin uppfattning rörande lämpligheten och arten av en eventuell avstängning som kan bli följden av de förhållanden som lagts honom till last, kan argumentet inte godtas.

185 Vad därefter beträffar argumentet att ECB skulle ha försökt försvåra utövandet av rätten till försvar genom att kräva att engelska skulle användas, framgår följande av uppgifterna i akten:

- Den 8 november 1999 avgav ECB:s generaldirektorat för administration och personal och dess generaldirektorat för rättsfrågor ett motiverat yttrande riktat till ECB:s direktion, och en kopia översändes till sökandens advokat. I yttrandet sammanfattades och kvalificerades de handlingar som lades sökanden till last och föreslogs en disciplinåtgärd, nämligen uppsägning.
  
- Den 9 och den 10 november 1999 tog sökandens advokat ställning till yttrandet i två skrivelser avfattade på tyska.
  
- Den 12 november 1999 bekräftade ECB att den mottagit dessa två skrivelser och erinrade om att engelska är ECB:s interna arbetspråk. ECB tillade följande: ”Med hänsyn till era skrivelser av den 9 och den 10 november 1999 och för att undvika ytterligare dröjsmål i handläggningen godtar dock ECB dessa handlingar, trots att de har avfattats på ett annat språk än ECB:s gängse avtals- och arbetspråk. Detta beslut skall inte anses prejudicerande.”
  
- Den 15 november 1999 skickade sökandens advokat en skrivelse till ECB:s ordförande, i vilken han klagade på den arroganta tonen i skrivelsen av den 12 november 1999 och angav att han tänkte använda tyska i framtida skriftväxling med ECB. Sökandens advokat bad även ECB att formellt bekräfta att den godtog detta.

- Den 18 november 1999 svarade generaldirektören för administration och personal och bestred att skrivelsen av den 12 november 1999 antydde en arrogant ton och påpekade att ECB hade visat sig mer tillmötesgående än vad den var förpliktad till, genom att godta skrivelser avfattade på tyska.

186 Av händelsernas kronologiska ordning framgår att ECB enbart erinrade om att engelska är dess arbetsspråk. ECB vägrade inte att godta de skrivelser som sökandens advokat avfattat på tyska, utan den angav till och med att den godtog dessa, trots att de i princip borde ha avfattats på engelska. Argumentet kan således inte godtas.

#### 4. *Grunden att viss bevisning inhämtats på otillbörligt sätt*

187 I punkt 3.4 i ansökan har sökanden formulerat grunden i fråga på följande sätt:

”Sökanden har redan haft anledning att påpeka att det i vissa fall är förbjudet att inhämta viss bevisning. Svaranden har fram till i dag inte angett i detalj — styrkt med bevishandlingar — hur den fått tillgång till de uppgifter som ligger till grund för anklagelserna i det disciplinära förfarandet. Jag hänvisar i det avseendet till ombudets reservationer under förhöret den 3 november 1999.”

188 ECB har i första hand bestritt att talan kan prövas på denna grund och i andra hand att talan kan vinna bifall på denna grund.



- 189 Förstainstansrätten erinrar om att för att en talan, eller en grund, skall kunna tas upp till sakprövning, krävs att de väsentligaste faktiska och rättsliga omständigheter som talan grundas på åtminstone kortfattat men på ett konsekvent och begripligt sätt framgår av innehållet i själva ansökan (se exempelvis förstainstansrättens beslut av den 28 juni 2000 i mål T-338/99, Schuerer mot rådet, REG 2000, s. II-2571, punkt 19).
- 190 I förevarande mål har dock sökanden underlåtit att ens kortfattat ange de faktiska och rättsliga omständigheter som grunden i fråga stöder sig på. Sökanden har, utan någon ytterligare förklaring, enbart hänvisat till de reservationer som hans advokat framförde under förhöret den 3 november 1999. Utan några ytterligare förtydliganden är det svårt att exakt veta vilka anmärkningar som särskilt avses bland de många anmärkningar som sökandens advokat gjorde under förhöret och som fördes till förhørsprotokollet. Sökanden har dessutom underlåtit att göra ytterligare förtydliganden i repliken. Under alla omständigheter ankommer det inte på förstainstansrätten att i bilagorna söka efter och identifiera de grunder och argument som den skulle kunna anse utgöra grunden för talan, eftersom bilagorna enbart skall tjäna som bevismaterial och som ett medel för målets utredning (förstainstansrättens dom av den 7 november 1997 i mål T-84/96, Cipeke mot kommissionen, REG 1997, s. II-2081, punkt 34).
- 191 Under dessa omständigheter kan talan inte prövas på denna grund.
- 192 Det skall även tilläggas att ECB har angett hur den fick tillgång till den bevisning som ingetts i förevarande mål och att sökanden har underrättats om detta. Det framgår nämligen av det motiverade yttrandet (punkt 1) och beslutet om uppsägning (punkt 4) att bevisningen inhämtades under det disciplinära förfarandet genom en analys av ECB:s serverminne till vilken alla persondatorer i dess lokaler är anslutna, genom en kontroll av dels de elektroniska meddelanden som sökanden skickat internt inom ECB och externt från den dator som han hade tilldelats på sin arbetsplats, dels de webbplatser på Internet som sökanden besökt från denna dator. Det har även angetts att vittnesförhör hölls med chefen för

arkivet, sökandens direkt överordnade och den kollega som han misstänktes ha trakasserat samt att sökanden hördes den 3 november 1999.

193 Kontrollerna skedde dessutom under ett disciplinärt förfarande mot sökanden och efter att detta förfarande hade inletts. Sökanden underrättades om resultatet av kontrollerna och han förbehöll sig rätten att ta ställning till dessa.

194 Talan kan följaktligen inte vinna bifall på denna grund.

### *5. Grunden att det saknades bevis för de påtalade handlingarna*

#### Sammanfattning av parternas argument

195 I repliken har sökanden angett att ECB har bevisbördan för att disciplinåtgärden är lagenlig och lämplig, eftersom denna regel är en materiell regel och inte en handläggningsregel. ECB skall, i enlighet med artikel 43 i anställningsvillkoren, styrka de handlingar som ligger till grund för disciplinåtgärden och styrka att åtgärden står i proportion till hur allvarliga dessa handlingar är. ECB skall således ange de omständigheter som motiverar disciplinåtgärden och i förekommande fall bevisa dessa. Den anställde kan begränsa sig till att bestrida åtgärdens lagenlighet. Om den anställde bestrider åtgärden är ECB tvungen att bevisa att den är lagenlig. Den anställde kan välja att inte uttala sig under det disciplinära förfarandet, utan att det innebär att denne avstår från rätten att bestrida ECB:s anklagelser vid domstol.

- 196 På grundval av dessa principer har sökanden bestritt att han erkänt de handlingar som lagts honom till last. Sökanden har inte underlåtit att uttala sig under det disciplinära förfarandet, utan han har tvärtom bestritt de anklagelser som riktades mot honom genom skrivelsen från hans advokat av den 10 november 1999.
- 197 Enligt sökanden har ECB inte ens lyckats få fram tillstymmelse till bevis för skälen till uppsägningen.
- 198 Sökanden har i det avseendet påpekat att om ECB ville stödja sig på den 900-sidiga akten och cd-romskivan för att styrka att disciplinåtgärderna var lagenliga, borde den ha angett vilka anklagelser och handlingar som var relevanta. ECB borde även ha angett de subjektiva skälen till beslutet om uppsägning, vilka enbart ECB känner till.
- 199 Sökanden har vidare bestritt att han ofta kallade sig "OaO/MoU" (One and Only/Master of the Universe). Det stämmer på sin höjd att han några gånger använde dessa uttryck ironiskt bland sina kolleger. Han har även bestritt att han ofta skulle ha fällt ohövliga kommentarer om sina kolleger eller uppträtt oanständigt eller provocerande mot dem, att han redan från början skulle ha haft en negativ inställning till en viss kollega eller att han skulle ha trakasserat en arbetskollega, som upplyste honom om sitt ogillande. Det ankommer på ECB att precisera anklagelsen så att sökanden kan försvara sig.
- 200 Sökanden anser även att ECB skall ange vilket datum sökanden skulle ha skaffat fram meddelandena av pornografisk karaktär eller med ett politiskt innehåll som han därefter skulle ha vidarebefordrat till utomstående via elektronisk post.

- 201 Sökanden har vidare bestritt att de handlingar av pornografisk karaktär och de biografier av nazistledare som finns med i akten i sig skulle utgöra skäl för att avsätta honom från tjänsten. Det framgår inte därav att sökanden skulle ha identifierat sig med nazisternas politiska budskap. Det kan på sin höjd göras gällande att handlingarna styrker att cirkulär nr 11/98, vilken förbjuder tillgång till sådana handlingar på Internet, har åsidosatts. Denna omständighet är dock inte relevant, eftersom cirkuläret inte ingår bland de avtalsbestämmelser som parterna accepterat och eftersom cirkuläret inte lagligen har trätt i kraft.
- 202 Slutligen har sökanden gjort gällande att ECB inte har styrkt att det faktiskt var sökanden själv som skickade de elektroniska meddelanden som anklagelserna avser och, följaktligen, att enbart sökanden hade tillgång till sin dator under den aktuella perioden.
- 203 ECB anser att talan, enligt artikel 48.2 i rättegångsreglerna, inte kan prövas på denna grund, vilken åberopades för första gången i repliken.
- 204 ECB har påpekat att sökanden inte har bestritt de handlingar som lagts honom till last eller deras kvalifikation enligt bestämmelserna i anställningsvillkoren.
- 205 I sak anser ECB att det av akten tydligt framgår när sökanden laddade ned en viss handling från Internet, och när och till vem han skickade ett visst elektroniskt meddelande. Handlingarna i akten är mycket explicita och kräver inte några ytterligare klargöranden.

## Förstainstansrättens bedömning

- 206 Sökanden åberopade grunden att det saknades bevis för de påtalade handlingarna för första gången i repliken. Förstainstansrätten erinrar i det avseendet om att det i artikel 48.2 första stycket i rättegångsreglerna föreskrivs att nya grunder inte får åberopas under rättegången, såvida de inte föranleds av rättsliga eller faktiska omständigheter som framkommit först under förfarandet.
- 207 Dessa förutsättningar är inte uppfyllda i förevarande mål, eftersom invändningen avser omständigheter som var kända innan ansökan ingavs, och följaktligen kan talan inte prövas på denna grund.
- 208 Det skall tilläggas att beslutet om uppsägning är grundat på två grupper av sakomständigheter. För det första har det gjorts gällande att sökanden har utsatt en av sina kolleger för sexuella och psykologiska trakasserier samt förstört arbetsklimatet. För det andra har det hävdats att sökanden har missbrukat möjligheten att koppla upp sig på Internet på sin arbetsplats. Missbruket bestod i att sökanden besökt webbplatser och skickat elektroniska meddelanden av pornografisk eller extremistisk karaktär och att han i överdriven utsträckning använt Internet i privata syften.
- 209 Bevis för att de påtalade handlingarna har ägt rum framgår tillräckligt utförligt av akten, vars innehåll har sammanfattats ovan i punkt 170. Anklagelsen att sökanden har trakasserat en kollega och förstört arbetsklimatet åskådliggörs i bilagorna 1 och 2 i akten. Sammanhanget kring detta agerande beskrivs detaljerat i handlingarna i bilaga 2 och i de vittnesmål som återges där. Anklagelsen att sökanden missbrukat anslutningen till Internet i privata syften framgår av bilagorna 1 och 3—5 i akten, vilka innehåller kopior av de handlingar som skickades och förteckningar över de webbplatser som besöktes från sökandens dator. Dessa handlingar är tillräckligt explicita för att vederlägga alla seriösa invändningar mot att de påtalade handlingarna faktiskt ägt rum.

- 210 Sökanden har emellertid åberopat argument för att ifrågasätta att vissa av anklagelserna är befogade.
- 211 Sökanden har hävdad att ECB i detalj skall ange i vilken utsträckning den har för avsikt att åberopa var och en av de handlingar som ingår i akten till stöd för de omtvistade disciplinåtgärderna. I det avseendet påpekar förstainstansrätten, med hänvisning till konstaterandena ovan, att det är uppenbart att argumentet är obefogat, med hänsyn till att akten är välstrukturerad och det faktum att det framgår av handlingarnas art och innehåll att de är relevanta.
- 212 Sökandens trakasserande av en av sina kolleger och hans hotfulla och våldsamma uppträdande gentemot den trakasserade framgår vidare i tillräcklig utsträckning av samstämmiga vittnesmål från den trakasserade, hans direkt överordnade och chefen för arkivet samt av innehållet i de elektroniska meddelanden som sökanden skickade honom, vilka återges i bilagorna 1 och 2 i akten. Sökandens invändning om att ECB närmare borde ha angett vid vilken tidpunkt dessa handlingar skulle ha skett är uppenbart obefogad, med hänsyn till att dessa uppgifter är mycket detaljerade och samstämmiga. Samma slutsats gäller sökandens invändning mot det faktum att den trakasserade tydligt lät honom förstå sitt ogillande, eftersom detta tydligt framgår av det elektroniska meddelande som den trakasserade skickade till sökanden den 22 mars 1999 kl. 12.36.
- 213 När det gäller frågan vid vilket datum sökanden skulle ha skaffat fram meddelandena av pornografisk karaktär eller med ett politiskt innehåll som han därefter vidarebefordrade till utomstående via elektronisk post, fastslår förstainstansrätten att det i tillräcklig utsträckning framgår av den mycket fullständiga akt som ECB har upprättat att sökanden skickade sådana meddelanden till utomstående liksom meddelandenas art, vid vilket datum och vid vilken tidpunkt de skickades samt vem som var mottagare. Under dessa förhållanden är det uppenbart att ECB inte var tvungen att dessutom styrka vid vilken tidpunkt och under vilka omständigheter sökanden själv skaffade fram bilderna, emblemen och texterna i fråga.

- 214 Vad vidare beträffar invändningen mot att handlingarna av pornografisk karaktär eller handlingarna som innehåller biografier eller fotografier av nazistledare i sig skulle kunna utgöra skäl för att avsätta sökanden från tjänsten, påpekar förstainstansrätten att sådana handlingar skickades via elektronisk internpost till den trakasserade, och utgör således en del av trakasserierna. Det framgår dessutom av akten att webbplatser av pornografisk karaktär på Internet besöktes från sökandens dator och att rörliga bildsekvenser av pornografisk karaktär har skickats externt via elektronisk post vid ett flertal tillfällen, nämligen vid elva tillfällen mellan den 18 augusti och den 18 oktober 1999. Dessa handlingar strider mot skyldigheterna i artikel 4 a i anställningsvillkoren, vilka är av mycket stor betydelse för uppfyllandet av bankinstitutionens syften och utgör en väsentlig del av de uppföranderegler som bankens personal har att iaktta i syfte att bevara bankens oberoende och anseende (domen i det ovannämnda målet Yasse mot EIB, punkt 110).
- 215 ECB har i det avseendet med rätta påpekat att de handlingar som avses i punkten ovan medför en allvarlig risk för att ECB skall utsättas för en skandal som sätter i fråga bankens rykte och, i förekommande fall, trovärdighet, eftersom de kan bli allmänt kända och användas i massmedia. Under dessa omständigheter och med beaktande av att dessa handlingar inte var isolerade händelser, utan upprepades, var det korrekt att kvalificera dem som felaktiga.
- 216 Sökanden har även hävdats att ECB skall styrka att det verkligen var han som skickade de elektroniska meddelanden som anklagelserna avser och att ingen annan person har haft tillgång till hans dator. Förstainstansrätten anser att det i det avseendet är tillräckligt att hänvisa till punkt 6 i beslutet om uppsägning, i vilken ECB:s direktion påpekar att det är föga troligt att en annan person skulle ha skickat dessa meddelanden, med hänsyn till det stora antal elektroniska meddelanden som skickades, de tidpunkter då dessa skickades (på arbetstid under en artonmånadersperiod) och det faktum att identiska bilagor har hittats i ett flertal brev som sökanden skickat internt inom ECB och externt. Det skulle dessutom ha varit svårt för en utomstående att använda sökandens dator, i

synnerhet med hänsyn till frekvensen och de tidpunkter som angetts ovan, eftersom datorn stod i ett öppet kontorslandskap där sex personer arbetade och det krävdes ett personligt lösenord för att kunna använda datorn. Denna bedömning gör sig särskilt gällande eftersom sökanden medgav vid förhandlingen att han inte hade lämnat ut sitt lösenord till någon utomstående.

217 Det är uppenbart att talan inte heller kan vinna bifall på denna grund.

*6. Grunden att den vidtagna disciplinåtgärden inte står i proportion till överträdelserna*

Sammanfattning av parternas argument

218 I repliken har sökanden dragit slutsatsen att om alla ounderbbyggda anklagelser var befogade, borde ECB med tillämpning av proportionalitetsprincipen ha gett honom en varning — vilket är en disciplinåtgärd som föreskrivs i artikel 43 i anställningsvillkoren — innan den fattade beslutet att avsätta honom från tjänsten.

219 ECB anser i första hand att det rör sig om ett nytt påstående, som därför inte kan tas upp till prövning. I den mån sökanden vill göra gällande att de omtvistade besluten inte står i proportion till överträdelserna, därför att en skriftlig anmärkning skulle ha varit tillräcklig, erinrar ECB i andra hand om att enligt rättspraxis ankommer det på tillsättningsmyndigheten att välja lämplig disciplinåtgärd, när de handlingar som läggs den anställde till last har bevisats. Förstainstansrätten kan inte ersätta tillsättningsmyndighetens bedömning med sin egen, såvida inte tillsättningsmyndigheten har gjort en uppenbart oriktig bedömning, vilket inte är fallet här.



## Förstainstansrättens bedömning

- 220 Sökanden åberopade grunden att den vidtagna disciplinåtgärden inte står i proportion till överträdelserna för första gången i repliken. Eftersom invändningen avser omständigheter som var kända innan ansökan ingavs, kan talan inte prövas på denna grund, med stöd av ovannämnda principer.
- 221 Det skall tilläggas att tillämpningen av proportionalitetsprincipen i disciplinärenden innefattar två aspekter. Dels är det tillsättningsmyndighetens uppgift att välja en lämplig disciplinåtgärd, såvida de handlingar som lagts den anställde till last har styrkts, och gemenskapsdomstolarna kan inte ändra den disciplinåtgärd som valts, annat än om den inte står i proportion till de handlingar som har lagts tjänstemannen till last. Dels grundar sig valet av disciplinåtgärd på en helhetsbedömning som tillsättningsmyndigheten gör av samtliga konkreta faktiska omständigheter och av alla omständigheter i varje enskilt fall, eftersom det varken i artiklarna 86—89 i tjänsteföreskrifterna eller i ECB:s anställningsvillkor, vad bankens tjänstemän beträffar, föreskrivs något fast samband mellan de disciplinåtgärder som anges i dessa bestämmelser och de olika slag av åsidosättanden som en tjänsteman kan göra sig skyldig till, och eftersom det inte preciseras på vilket sätt försvårande eller förmildrande omständigheter skall beaktas vid valet av disciplinåtgärd. Gemenskapsdomstolarnas prövning måste därför inskränkas till frågan om den avvägning som tillsättningsmyndigheten har gjort mellan försvårande och förmildrande omständigheter är proportionerlig, och domstolarna kan vid denna prövning inte ersätta tillsättningsmyndigheten och göra en egen värdering i detta hänseende (domen i det ovannämnda målet Yasse mot EIB, punkterna 105 och 106, och omnämnd rättspraxis).
- 222 På grundval av dessa principer inskränker sig således förstainstansrättens prövning till att bedöma huruvida den vidtagna disciplinåtgärden står i proportion till de handlingar som har lagts den anställde till last och huruvida den avvägning som ECB har gjort mellan försvårande och förmildrande omständigheter är proportionerlig.

- 223 I det avseendet framgår det av akten, och i synnerhet av vittnesmålen från den trakasserade, hans direkt överordnade och chefen för arkivet samt av kopior av de elektroniska meddelanden som den trakasserade mottog, att sökanden trakasserade honom praktiskt taget oavbrutet från det att han anställdes i januari 1998 fram till dess att han avstängdes den 18 oktober 1999, med undantag av ett kort avbrott på grund av att deras respektive arbetsplatser tillfälligt avskildes under perioden mars—maj 1998 och en relativt lugn period augusti—december 1998. Trakasserierna kännetecknades i synnerhet av att sökanden fällde ohövliga kommentarer om den trakasserade inför andra personer, däribland överordnade, av att sökanden uppträdde provocerande mot den trakasserade, bland annat att sökanden den 18 februari 1998 bad den trakasserade utföra fellatio på honom, och av att sökanden upprepade gånger, åtminstone vid 19 tillfällen, skickade provocerande elektroniska meddelanden till den trakasserade, som exempelvis den 6 augusti och den 16 september 1999 innehöll rörliga bildsekvenser av pornografisk karaktär, den 24 mars 1999 Adolf Hitlers och Joseph Goebbels biografier och den 18 augusti 1999 ett fotografi på en nazistofficer.
- 224 Det mycket stora antalet incidenter och deras frekvens visar att sökanden uppförde sig nedsättande och våldsamt mot den trakasserade. Det råder inget tvivel om att ett sådant uppträdande skulle ha motiverat en uppsägning med omedelbar verkan enligt arbetsrätten i flertalet medlemsstater. Den vidtagna disciplinåtgärden är således uppenbart inte oproportionerlig med hänsyn till enbart denna anklagelse, inte ens betraktad för sig.
- 225 Det skall härtill tilläggas att det på grundval av stickprovskontrollen av besöken på webbplatser på Internet, vilken enbart omfattade perioden närmast före det att sökanden avstängdes, kunde fastslås att sökanden vid ett flertal tillfällen, i det här fallet den 19 maj och den 21 juni 1999, besökte webbplatser av pornografisk karaktär. Sökanden har dessutom vid ett flertal tillfällen skickat elektroniska meddelanden med pornografiskt innehåll externt (11 rörliga bildsekvenser mellan den 18 augusti och den 18 oktober 1999), och under tre månader före avstängningen skickade sökanden 149 elektroniska meddelanden internt inom ECB och 117 meddelanden externt, vilka saknade anknytning till arbetet, det vill säga

sammanlagt 266 stycken, och en inte obetydlig andel av dessa meddelanden var långa och omfattande.

226 Det är uppenbart att den vidtagna disciplinåtgärden inte är oproportionerlig med hänsyn till att sökanden på särskilt allvarligt sätt åsidosatt sina skyldigheter, vilket framgår av de samlade anklagelserna.

227 Talan kan således inte heller vinna bifall på denna grund.

### *7. Grunden att det disciplinära förfarandet inte stod i proportion till överträdelserna*

#### Sammanfattning av parternas argument

228 Sökanden anser att svaranden, senast i februari 1998, kände till att det förelåg en konflikt i arkivet mellan sökanden och den person som påstår sig vara utsatt för trakasserier. ECB gjorde emellertid ingenting för att lösa konflikten, utan lät den förvärras. Under dessa omständigheter står det disciplinära förfarande som ECB inledde mot sökanden inte alls i proportion till överträdelserna.

229 ECB anser att talan inte kan vinna bifall på denna grund, eftersom den regelbundet gav instruktioner för att lösa den konflikt som sökanden skapat.

## Förstainstansrättens bedömning

- 230 Sökanden har med denna grund, som skiljer sig från den föregående, gjort gällande att ECB:s administration borde ha löst konflikten mellan honom och den trakasserade på ett mer effektivt och förebyggande sätt, genom tydliga arbetsinstruktioner och eventuellt en varning. I detta fall utgjorde det en oproportionerlig åtgärd att inleda ett disciplinärt förfarande.
- 231 Förstainstansrätten anser emellertid att grunden är obefogad i sak och det kan inte göras gällande att ECB förhöll sig passiv i förhållande till den situation som sökanden gav upphov till. Den trakasserade klagade nämligen första gången till sin överordnade den 13 augusti 1998, vilken därefter omedelbart kallade den trakasserade och sökanden till ett samtal och upprättade förhållningsregler. Efter detta ingripande förefaller sökandens uppträdande ha förbättrats under några månader. Den 25 augusti 1999 vände sig den trakasserade på nytt till sin överordnade med klagomål mot sökanden. Denna gång inleddes omedelbart en intern utredning, som ledde till att ett disciplinärt förfarande inleddes.
- 232 Det framgår således att ECB reagerade skyndsamt på den trakasserades båda klagomål.
- 233 Som ECB med rätta påpekade i beslutet om uppsägning (punkt 8) kan eventuell passivitet från sökandens överordnade under alla omständigheter inte rättfärdiga de fel som sökanden gjorde sig skyldig till, eftersom han förblir ansvarig för sina handlingar.
- 234 Talan kan således inte vinna bifall på denna grund. Följaktligen skall talan ogillas i sin helhet.

## Rättegångskostnader

235 Enligt artikel 87.2 i förstainstansrättens rättegångsregler skall tappande part förpliktas att ersätta rättegångskostnaderna, om detta har yrkats. Enligt artikel 88 i rättegångsreglerna skall dock institutionerna bära sina kostnader i tvister mellan gemenskaperna och deras anställda.

236 ECB har emellertid yrkat att sökanden skall förpliktas att ersätta samtliga rättegångskostnader, med stöd av artikel 87.3 i förstainstansrättens rättegångsregler, vilken utgör ett undantag från artikel 88 i rättegångsreglerna och som i synnerhet föreskriver att om rätten finner att en part i onödan eller mot bättre vetande vållat motparten kostnader, kan rätten förplikta honom att ersätta dessa. ECB anser att talan har väckts i onödan, främst eftersom den är uppenbart ogrundad.

237 Förstainstansrätten anser att detta yrkande inte är befogat. Talan avser nämligen att i frågasätta den allvarligaste disciplinåtgärden, nämligen uppsägning. Det kan inte läggas den anställde till last att han väcker talan mot beslutet om uppsägning, oavsett det juridiska värdet av de grunder som han åberopar till stöd för denna talan.

238 I förevarande mål skall vardera parten bära sin rättegångskostnad.

På dessa grunder beslutar

**FÖRSTAINSTANSRÄTTEN (tredje avdelningen)**

följande dom:

- 1) **Talan ogillas.**
- 2) **Vardera parten skall bära sin rättegångskostnad.**

Azizi

Lenaerts

Jaeger

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 18 oktober 2001.

H. Jung

Justitiesekreterare

M. Jaeger

Ordförande