

RETTENS DOM (Første Afdeling)
16. marts 2004

Sag T-11/03

**Elizabeth Afari
mod
Den Europæiske Centralbank**

»Ansatte ved Den Europæiske Centralbank – injurier – racediskrimination – disciplinær forfølgning – kontradiktionsprincippet – retlig kvalifikation af de faktiske omstændigheder – erstatningssøgsmål«

Fuldstændig gengivelse på engelsk.....II - 267

Angående: Påstand om annullation af Den Europæiske Centralbanks afgørelse af 5. november 2002, der giver sagsøgeren en skriftlig reprimande, og om erstatning for den skade, hun hævder at have lidt.

Udfald: Den Europæiske Centralbank frifindes. Hver part bærer sine egne omkostninger.

Sammendrag

1. Tjenestemænd – afgørelse, der indeholder et klagepunkt – disciplinær sanktion – begrundelsespligt – rækkevidde

2. Tjenestemænd – principper – god forvaltningsskik – rækkevidde

*3. Tjenestemænd – ansatte ved Den Europæiske Centralbank – disciplinær ordning – overholdelse af kontradiktionsprincippet – forpligtelse hertil, uagtet der ikke foreligger en udtrykkelig bestemmelse herom
(Tjenestemandsvedtægten, art. 87; ansættelsesvilkårene for de ansatte ved Den Europæiske Centralbank, art. 43)*

4. Tjenestemænd – ligebehandling – begreb – grænser

5. Tjenestemænd – disciplinær ordning – forpligtelse til at høre den pågældende, inden afgørelsen træffes – manglende overholdelse – tilsidesættelse, som særligt kan have påvirket afgørelsens indhold – tilsidesættelse af kontradiktionsprincippet

6. Tjenestemænd – ansatte ved Den Europæiske Centralbank – disciplinær ordning – overholdelse af kontradiktionsprincippet – undladelse af ved iværksættelsen af disciplinærsagen at anføre de bestemmelser, som den pågældende påstår at have tilsidesat – konkret vurdering af konsekvenserne

*7. Tjenestemænd – ansatte ved Den Europæiske Centralbank – rettigheder og pligter – bevarelse af den værdighed, stillingen kræver – loyalitetspligt – rækkevidde
[Tjenestemandsvedtægten, art. 12 og art. 21, stk. 1; ansættelsesvilkårene for de ansatte ved Den Europæiske Centralbank, art. 4, litra a), og art. 9, litra c)]*

8. Tjenestemænd – ansatte ved Den Europæiske Centralbank – disciplinær ordning – sanktion – proportionalitetsprincippet – begreb – ansættelsesmyndighedens skønsbeføjelse – judiciel kontrol – grænser (Tjenestemandsvedtægten, art. 86-89; ansættelsesvilkårene for de ansatte ved Den Europæiske Centralbank, art. 43)

9. Tjenestemænd – søgsmål – erstatningssøgsmål – ingen retsstridig adfærd fra administrationens side – frifindelse (Tjenestemandsvedtægten, art. 91)

1. Pligten til at begrunde en akt, der indeholder et klagepunkt, har til formål at gøre det muligt for Domstolen at udøve sin kontrol med hensyn til afgørelsens lovlighed og at give afgørelsens adressat de oplysninger, der er nødvendige for at kunne forstå, hvorvidt afgørelsen er korrekt. Administrationens begrundelse for en afgørelse i en disciplinærsag skal præcist angive de forhold, der foreholdes tjenestemanden, og de betragtninger, som har ført ansættelsesmyndigheden til at træffe den valgte sanktion. Det kræves imidlertid ikke, at begrundelsen for afgørelsen i disciplinærsagen behandler alle de faktiske og retlige punkter, som den pågældende har fremført under sagens behandling.

(jf. præmis 37 og 38)

Henvisning til: Domstolen, 20. november 1997, sag C-188/96 P, Kommissionen mod V, Sml. I, s. 6561, præmis 26; Retten, 16. oktober 1998, sag T-40/95, V mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 587, og II, s. 1753, præmis 36; Retten, 19. maj 1999, forenede sager T-34/96 og T-163/96, Sml. Pers. I-A, s. 87, og II, s. 463, præmis 93; Retten, 23. april 2002, sag T-372/00, Campolargo mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 49, og II, s. 223, præmis 49; Retten, 30. maj 2002, sag T-197/00, Onidi mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 69, og II, s. 325, præmis 156.

2. Ved anvendelse af princippet om god forvaltningsskik skal administrationen, når den træffer afgørelse om forhold vedrørende en tjenestemand, tage samtlige omstændigheder i betragtning, der kan være bestemmende for dens afgørelse, og den skal herved tage hensyn til ikke blot tjenestens, men tillige til den pågældende tjenstemands interesse.

(jf. præmis 42 og 217)

Henvisning til: Domstolen, 4. februar 1987, sag 417/85, Maurissen mod Revisionsretten, Sml. s. 551, præmis 12; Retten, 7. november 2002, sag T-199/01, G mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 217, og II, s. 1085, præmis 67; Retten, 6. februar 2003, sag T-7/01, Pyres mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 37, og II, s. 239, præmis 77.

3. Overholdelsen af kontradiktionsprincippet udgør et grundlæggende fællesskabsretligt princip, der skal overholdes, selv hvis der ikke foreligger en udtrykkelig bestemmelse herom. Artikel 43 i ansættelsesvilkårene for de ansatte ved Den Europæiske Centralbank bestemmer endvidere på tilsvarende vis som tjenestemandsvedtægtens artikel 87, at disciplinærfølgningsproceduren sikrer, at ingen ansat pålægges disciplinære sanktioner uden først at have haft mulighed for at svare på de klagepunkter, der foreholdes ham.

Det kræves ikke, at begrundelsen for en afgørelse i en disciplinærsag behandler alle de faktiske og retlige punkter, som den pågældende har fremført under sagens behandling. Det forhold alene, at den anfægtede afgørelse ikke behandler visse argumenter, der er blevet fremført under disciplinærsagen, er følgelig ikke tilstrækkeligt til at bevise, at den ansatte, der forfølges disciplinært, ikke er blevet hørt tilstrækkeligt i sagen.

(jf. præmis 49, 50 og 52)

Henvisning til: Retten, 6. maj 1997, sag T-169/95, Quijano mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 91, og II, s. 273, præmis 44; Connolly mod Kommissionen, præmis 93; Retten, 15. juni 2000, sag T-211/98, F mod Kommissionen, Sml. Pers.

I-A, s. 107, og II, s. 471, præmis 28; Retten, 18. oktober 2001, sag T-333/99, X mod ECB, Sml. II, s. 3021, præmis 176 og 177; Onidi mod Kommissionen, præmis 156.

4. Princippet om forbuddet mod forskelsbehandling finder alene anvendelse på personer, der befinder sig i identiske eller sammenlignelige situationer, og kræver, at en forskel i behandlingen af de forskellige grupper af tjenestemænd eller midlertidigt ansatte skal være begrundet ud fra et objektivt og sagligt kriterium, og at denne forskel skal stå i rimeligt forhold til det formål, som tilstræbes med den forskellige behandling.

(jf. præmis 65)

Henvisning til: Retten, 23. marts 1994, sag T-8/93, Huet mod Revisionsretten, Sml. II, s. 103, præmis 45.

5. I forbindelse med sager om disciplinærfølgning må kontradiktionsprincippet anses for tilsidesat, såfremt der beviseligt ikke er foretaget den fornødne høring af den pågældende inden vedtagelsen af den for ham bebyrdende afgørelse, og såfremt det ikke med rimelighed kan udelukkes, at denne tilsidesættelse særligt kan have påvirket indholdet af denne afgørelse.

(jf. præmis 90)

Henvisning til: Retten, 23. januar 2002, sag T-237/00, Reynolds mod Parlamentet, Sml. II, s. 163, præmis 113.

6. Det forhold, at Den Europæiske Centralbank ved iværksættelsen af en disciplinærsag mod en af bankens ansatte ikke udtrykkeligt har anført de bestemmelser, hvis tilsidesættelse er endeligt fastlagt i den afgørelse om sanktion, der fastsættes ved afslutningen af sagen, kan ikke anses for at have frtaget den pågældende retten til at blive hørt tilstrækkeligt, når de klagepunkter, der blev

fremført under iværksættelsen af sagen, gjorde det muligt for den pågældende præcist at kende de bestemmelser, som han blev foreholdt at have tilsidesat.

Selv hvis den pågældende ikke kan anses for at have vidst, at tilsidesættelsen af en bestemt bestemmelse ville blive gjort gældende mod ham, er afgørelsen om sanktion desuden ikke påvirket heraf, hvis det følger klart af dens begrundelse, at de andre tilsidesættelser, som den pågældende foreholdes, og med hensyn til hvilke han er blevet hørt tilstrækkeligt, i sig selv retfærdiggør den pålagte sanktion og graden heraf.

(jf. præmis 111-121)

7. I henhold til vedtægtens artikel 12 skal »tjenestemanden [...] afholde sig fra enhver handling, især enhver offentlig meningstilkendegivelse, der vil kunne nedsætte den værdighed, hans stilling kræver«. Bestemmelsen har til formål at sikre, at Fællesskabernes tjenestemænd i deres adfærd skal være et billede på værdighed, der er i overensstemmelse med den særligt korrekte og respektable adfærd, som man er berettiget til at forvente af ansatte i en international institution.

Endvidere foreskriver vedtægtens artikel 21, stk. 1, en loyalitets- og samarbejdspligt, som påhviler enhver tjenestemand over for sin institution og sine overordnede. Denne loyalitets- og samarbejdspligt medfører ikke blot positive forpligtelser, men i sagens natur også en negativ forpligtelse, nemlig en forpligtelse til generelt at afholde sig fra en handlemåde, som kan være krænkende for den værdighed og respekt, som tjenestemanden skylder sin institution og sine overordnede.

I betragtning af den henvisning, der udtrykkeligt foretages ved artikel 9, litra c), i ansættelsesvilkårene for de ansatte ved Den Europæiske Centralbank til de regler, der finder anvendelse på De Europæiske Fællesskabers tjenestemænd, skal den forpligtelse, der påhviler bankens ansatte i henhold til ansættelsesvilkårenes artikel 4, litra a), om at »[de skal] udvise en adfærd, der er passende for deres stilling og ECB's karakter af fællesskabsorgan«, fortolkes således, at den bl.a. pålægger ansatte ved banken en forpligtelse til at være loyal og værdig, som svarer til den, der finder anvendelse på tjenestemændene ved De Europæiske Fællesskaber.

(jf. præmis 191-193)

Henvisning til: Domstolen, 14. december 1966, sag 3/66, Alfieri mod Parlamentet, Sml. s. 633, på s. 650; Retten, 26. november 1991, sag T-146/89, Williams mod Revisionsretten, Sml. II, s. 1293, præmis 72; Retten, 7. marts 1996, sag T-146/94, Williams mod Revisionsretten, Sml. Pers. I-A, s. 103, og II, s. 329, præmis 65 og 72; Retten, 15. maj 1997, sag T-273/94, N mod Kommissionen, Sml. Pers. I-A, s. 97, og II, s. 289, præmis 127; Retten, 12. september 2000, sag T-259/97, Teixeira Neves mod Domstolen, Sml. Pers. I-A, s. 169, og II, s. 773, præmis 44-47; Onidi mod Kommissionen, præmis 73.

8. Anvendelsen af proportionalitetsprincippet i disciplinærsager har to aspekter.

Dels tilkommer det ansættelsesmyndigheden at vælge den egnede sanktion, når der er ført bevis for de handlinger, som en ansat foreholdes, og Fællesskabets retsinstanser kan ikke efterprøve dette valg, medmindre den pålagte sanktion står i misforhold til de handlinger, som den ansatte gøres ansvarlig for. Dels er valget af sanktionen baseret på ansættelsesmyndighedens helhedsvurdering af samtlige konkrete omstændigheder og de særlige forhold i det enkelte tilfælde, idet tjenestemandsvedtægtens artikel 86-89, ligesom ansættelsesvilkårene for de ansatte ved Den Europæiske Centralbank med hensyn til de ansatte ved banken, ikke foreskriver noget fast forhold mellem de heri fastsatte disciplinære sanktioner og de forskellige former for brud på tjenestepligter, som begås af tjenestemænd, og ikke præciserer, i hvilket omfang skærpende eller formildende

omstændigheder bør tillægges vægt ved valg af sanktion. Prøvelsen ved Fællesskabets retsinstanser vil derfor være begrænset til spørgsmålet, om ansættelsesmyndigheden har foretaget en rimelig afvejning af de skærpende og formildende omstændigheder, hvorved Fællesskabets retsinstanser ikke kan sætte sig i stedet for ansættelsesmyndigheden med hensyn til det skøn, denne har foretaget.

(jf. præmis 203)

Henvisning til: X mod ECB, præmis 221.

9. Fællesskabets ansvar uden for kontraktforhold forudsætter, at en række betingelser er opfyldt, nemlig at den adfærd, som bebrejdes institutionerne, er ulovlig, at der foreligger et tab, og at der er årsagsforbindelse mellem adfærden og det påberåbte tab. Der kan således ikke gives en tjenestemand medhold i en påstand om godtgørelse for den ikke-økonomiske skade, som er påført ham ved EF-administrationens ulovlige adfærd, når det ikke er godtgjort, at denne adfærd var ulovlig.

(jf. præmis 224)

Henvisning til: Retten, 15. februar 1996, sag T-589/93, Ryan-Sheridan mod EUROFOUND, Sml. Pers. I-A, s. 27, og II, s. 77, præmis 141 og 142.