Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL GENERAL (Sala Cuarta)

de 3 de julio de 2019*

«Función pública — Personal del BEI — Organización de los servicios — Dispensa del servicio — Acceso a la mensajería electrónica y a las conexiones informáticas — Procedimiento administrativo previo — Admisibilidad — Seguridad jurídica — Derecho a ser oído — Presunción de inocencia — Informe final de la OLAF — Obligación de motivación — Responsabilidad — Perjuicio material — Daño moral»

En el asunto T-573/16,

PT, miembro del personal del Banco Europeo de Inversiones, representado por el Sr. E. Nordh, abogado,

parte demandante,

contra

Banco Europeo de Inversiones (BEI), representado inicialmente por los Sres. G. Nuvoli, E. Raimond y T. Gilliams y por la Sra. G. Faedo, y posteriormente por la Sra. Faedo y el Sr. M. Loizou, en calidad de agentes, asistidos por los Sres. M. Johansson y B. Wägenbaur, abogados, y por el Sr. J. Currall, Barrister,

parte demandada,

que tiene por objeto un recurso basado en el artículo 270 TFUE y en el artículo 50 *bis* del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea mediante el que se solicita, por una parte, la anulación de las decisiones del BEI de 13 de abril, 12 de mayo, 16 de junio y 20 de octubre de 2015, de 6 de junio de 2016 y de 7 de febrero de 2017 por las que se dispensa del servicio al demandante, de la decisión del BEI de 18 de junio de 2015 de bloquear el acceso del demandante a su correo electrónico y a las conexiones informáticas del BEI, y de las decisiones del BEI de no notificarle las nóminas y de eliminar su nombre del organigrama publicado en la Intranet del BEI y, por otra parte, la reparación del perjuicio que el demandante alega haber sufrido,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. H. Kanninen (Ponente), Presidente, y los Sres. J. Schwarcz y C. Iliopoulos, Jueces;

Secretario: Sr. P. Cullen, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 23 de enero de 2018;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: sueco.

Sentencia [1]

[*omissis*]

III. Fundamentos de Derecho

[*omissis*]

D. Sobre el fondo

1. Sobre las pretensiones de anulación

[*omissis*]

a) Sobre la primera parte del primer motivo, basada en la violación del principio de seguridad jurídica

[*omissis*]

2) Sobre la procedencia de la primera parte del primer motivo

233 Procede recordar que la seguridad jurídica, de la que forma parte integrante el principio de previsibilidad (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de mayo de 2017, Deza/ECHA, T-115/15, EU:T:2017:329, apartado 135 y jurisprudencia citada), constituye un principio general del Derecho de la Unión. Este principio tiene como finalidad garantizar la previsibilidad de las situaciones y de las relaciones jurídicas derivadas del Derecho de la Unión (véase la sentencia de 4 de mayo de 2016, Andres y otros/BCE, T-129/14 P, EU:T:2016:267, apartado 35 y jurisprudencia citada) y exige que todo acto de la administración que produzca efectos jurídicos sea claro y preciso para que los interesados puedan conocer sin ambigüedad sus derechos y obligaciones y adoptar en consecuencia las medidas oportunas (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de enero de 2016, DF/Comisión, T-782/14 P, EU:T:2016:29, apartado 45 y jurisprudencia citada). Tal exigencia se impone especialmente cuando el acto de que se trate pueda tener consecuencias desfavorables para los interesados (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de mayo de 2017, Deza/ECHA, T-115/15, EU:T:2017:329, apartado 135).

234 Así, por una parte, el principio de seguridad jurídica requiere que todo acto destinado a crear efectos jurídicos reciba su fuerza obligatoria de una disposición del Derecho de la Unión, que deberá mencionarse expresamente como base jurídica (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de mayo de 2017, Deza/ECHA, T-115/15, EU:T:2017:329, apartado 135 y jurisprudencia citada). Tal requisito se exige también respecto a la obligación de motivación (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de octubre de 2009, Comisión/Consejo, C-370/07, EU:C:2009:590, apartado 55).

235 Si bien es cierto que la omisión de la referencia a una disposición concreta puede no constituir un vicio sustancial cuando la base jurídica del acto de que se trate pueda determinarse apoyándose en otros elementos del propio acto, no lo es menos que resulta indispensable una referencia expresa cuando, a falta de ésta, los interesados y el juez de la Unión carezcan de certeza respecto al fundamento jurídico concreto del acto (sentencia de 14 de junio de 2016, Comisión/McBride y otros, C-361/14 P, EU:C:2016:434, apartado 48).

1 Solo se reproducen los apartados de la presente sentencia cuya publicación considera útil el Tribunal General.

236 Por otra parte, el principio de seguridad jurídica exige que las consecuencias del acto en cuestión sean previsibles (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de junio de 2015, Health Food Manufacturers' Association y otros/Comisión, T-296/12, EU:T:2015:375, apartado 86).

237 No obstante, el alcance del concepto de previsibilidad depende en gran medida del contenido del acto de que se trate, del ámbito al que afecte y de la condición de su destinatario. En concreto, este concepto no es incompatible con el hecho de que el interesado se vea obligado a recurrir a un asesoramiento jurídico apropiado para valorar las eventuales consecuencias de dicho acto en una medida razonable, dadas las circunstancias del caso (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 28 de junio de 2005, Dansk Rørindustri y otros/Comisión, C-189/02 P, C-202/02 P, C-205/02 P a C-208/02 P y C-213/02 P, EU:C:2005:408, apartado 219).

238 En el presente asunto, procede observar, como hace el demandante, que el concepto de dispensa del servicio no tiene fundamento expreso ni en el Reglamento de Personal de 2009 ni en ningún otro texto normativo de la Unión. De los documentos obrantes en autos no se desprende que el recurso a medidas como la dispensa de servicio del demandante sea una práctica frecuente —y ni siquiera una práctica conocida— en el BEI en particular y en las instituciones de la Unión en general. Por otra parte, en las reuniones de 13 de marzo y de 15 de junio de 2015 se hizo expresamente referencia al carácter «especial» de la dispensa de servicio del demandante.

239 Sin embargo, ni la decisión de 13 de abril de 2015, ni la de 12 de mayo de 2015, indican la base jurídica en la que el BEI pretendía fundamentar la dispensa de servicio del demandante. Las citadas decisiones —de carácter particularmente sucinto— no hacen referencia a ninguna norma jurídica ni contienen elementos que hubieran podido permitir al demandante identificar tal base jurídica. En efecto, en la decisión de 13 de abril de 2015 el BEI se limita a hacer referencia a la «situación en el lugar de trabajo» del demandante, a la investigación de la Inspección General y al interés del servicio y del demandante e indica, sin mayores precisiones, que el demandante está «liberado temporalmente de sus obligaciones profesionales» y que sus derechos estatutarios permanecen inalterados. La decisión de 12 de mayo de 2015 es aún más concisa, en la medida en que se limita a remitirse a la continuación de la investigación, al bienestar del demandante y de sus superiores jerárquicos y a un eventual cambio de destino del demandante.

240 Pues bien, pese a la falta de referencia a la base jurídica de la dispensa de servicio del demandante en las decisiones de 13 de abril y de 12 de mayo de 2015, el BEI se abstuvo durante varios meses de responder a las peticiones de aclaración del demandante a este respecto, limitándose a informarle, a través del Director de la Dirección de Relaciones Sociales y de Servicios Administrativos, de que su dispensa del servicio no constituía una suspensión con arreglo al artículo 39 del Reglamento de Personal de 2009. Así, es pacífico entre las partes que, en particular, el BEI omitió responder a un correo electrónico de 13 de marzo de 2015 mediante el que el demandante le solicitaba expresamente «hacer referencia a la base jurídica de la decisión» relativa a la dispensa del servicio que el BEI tenía intención de adoptar (véase el anterior apartado 224). No fue hasta el 16 de junio de 2015, es decir, con posterioridad a la expiración de las decisiones de 13 de abril y de 12 de mayo de 2015 y a petición expresa de los abogados del demandante, cuando el BEI identificó la amplia facultad de apreciación de la que —en su opinión— goza la administración en la organización de sus servicios y el deber de asistencia y protección que le incumbía como fundamento de la dispensa de servicio del demandante.

241 En tales circunstancias, con anterioridad al 16 de junio de 2015 el demandante no estaba en condiciones de disipar las dudas que albergaba sobre la base jurídica en la que se fundamentaban las decisiones de 13 de abril y 12 de mayo de 2015, a pesar de su formación como jurista e incluso recurriendo a un asesoramiento jurídico apropiado. Por lo tanto, procede considerar que el BEI dejó al demandante en una situación de incertidumbre prolongada en lo que se refiere al alcance de dichas decisiones. En consecuencia, al demandante le resultaba imposible conocer sin ambigüedad sus derechos y obligaciones y adoptar las medidas oportunas.

242 Esta conclusión se impone con mayor motivo aún si se tiene en cuenta que, como señala en esencia el demandante, la interpretación que el BEI pretendió dar al concepto de «dispensa» (del servicio) y a la expresión «liberado» (de sus obligaciones profesionales) en las decisiones de 13 de abril y de 12 de mayo de 2015 se aparta sensiblemente de su sentido habitual. En efecto, el concepto de «dispensa» remite, en su acepción ordinaria, a una autorización de no hacer aquello que resulta exigible. En cuanto a la expresión «liberado», remite, en su acepción ordinaria, a una exención, al hecho de no estar ya obligado a hacer aquello que resulta exigible. Pues bien, en el presente asunto, el BEI utilizó el concepto de «dispensa» y la expresión «liberado» para describir una prohibición de hacer aquello que resulta exigible. Tal como el BEI reconoció expresamente en la vista, el demandante «no p[odía] trabajar» debido a su dispensa del servicio. La correspondencia entre el demandante y el BEI da fe de esta ambigüedad. Así, la respuesta del demandante a un correo electrónico de carácter profesional el 15 de abril de 2015 le valió una «llamada al orden» del Director de la Dirección «Riesgos financieros» de la DG RM. Sin embargo, este último no indicó al demandante que le estuviera prohibido trabajar, sino únicamente que no estaba «oficialmente de servicio» (officially off duty) y que no se esperaba de él que trabajara o que respondiera a sus correos electrónicos.

243 De ello se deduce que, a falta de identificación de la base jurídica utilizada, las decisiones de 13 de abril y de 12 de mayo de 2015 incurren en una violación del principio de seguridad jurídica, así como en falta de motivación.

244 En cambio, las decisiones de 16 de junio y de 20 de octubre de 2015 identifican con claridad y precisión la base jurídica en la que se fundamentan o, por lo menos, proporcionan indicaciones que permiten al demandante identificarla sin ambigüedad posible.

245 De este modo, en la decisión de 16 de junio de 2015 se expone, en particular, lo siguiente:

«Por otro lado, en lo que atañe a su solicitud de aclaración de la base jurídica de la dispensa del servicio, formulada por sus abogados en el escrito de 3 de junio de 2015, se pone en su conocimiento que el BEI, al igual que cualquier otra institución de la Unión, dispone de amplias facultades discrecionales en lo que respecta a la organización de sus servicios y de su personal. Entre estas facultades se incluye la de adoptar una dispensa del servicio, en particular, según la jurisprudencia, cuando la administración haya de hacer frente a incidentes incompatibles con el orden y la tranquilidad del servicio. El BEI está obligado a intervenir con toda la energía necesaria y a responder con la rapidez y la dedicación que exijan las circunstancias del asunto, con el fin de esclarecer los hechos y poder deducir por tanto, con pleno conocimiento de causa, las consecuencias apropiadas.

Por consiguiente, en circunstancias como las del presente asunto, el [BEI], por una parte, adoptó las medidas administrativas provisionales urgentes que consideraba necesarias para restablecer condiciones de trabajo en un clima de serenidad, de conformidad con las exigencias de buena administración y de asistencia y protección. Estas medidas fueron adoptadas con la diligencia exigida al [BEI] cuando examina la situación de una persona.

Por otra parte, el [BEI] intentó probar rápidamente los hechos pertinentes en relación con las situaciones o acusaciones expuestas, a fin de adoptar medidas adicionales. Habida cuenta de la naturaleza de los incidentes producidos en el presente asunto, el [BEI] procedió con especial cuidado.

[…]

La presente confirmación de su dispensa del servicio se basa principalmente en:

a) un elevado interés del servicio, que exige medidas de protección formales por parte del [BEI] para resolver la situación existente en su lugar de trabajo, en el que la relación entre usted y sus superiores jerárquicos se había tornado hasta tal punto intolerable que ya no era posible un funcionamiento normal del servicio. Ya no podía restablecerse el normal funcionamiento de la División sin separarle a usted de su superior jerárquico inmediato;

b) la obligación de tomar en consideración el interés de su superior jerárquico, quien se había sentido amenazada por el comportamiento de usted y ya no estaba en condiciones de llevar a cabo sus actividades profesionales cuando usted se encontraba en el BEI;

c) la obligación de tomar en consideración sus intereses en el sentido de que la Administración tiene la obligación de no exponerle a las personas contra las que usted ha formulado acusaciones.»

246 La decisión de 20 de octubre de 2015 «confirma» la dispensa de servicio del demandante, indica que la cuestión de la base jurídica utilizada fue resuelta anteriormente y aporta las siguientes precisiones:

«La dispensa del servicio está comprendida plenamente dentro del ámbito de competencias de la administración del [BEI] y, más concretamente, dentro del ámbito de las prerrogativas y competencias del Presidente del [BEI] de administrar el personal del mismo en su condición oficial de autoridad facultada para proceder a los nombramientos, en virtud del [Protocolo n.º 5 sobre los Estatutos del BEI] y del Reglamento interno del BEI (artículo 23, apartado 3).»

247 Sin embargo, el mero hecho de que las decisiones de 16 de junio y de 20 de octubre de 2015 identifiquen expresamente o permitan fácilmente al demandante identificar la base jurídica utilizada no basta para llegar a la conclusión de que tales decisiones se atienen a las exigencias del principio de seguridad jurídica. Habría sido necesario, además, que, de conformidad con la jurisprudencia citada en los anteriores apartados 233, 234 y 235, el demandante pudiera apreciar con un grado de precisión suficiente el alcance —especialmente temporal— de las mencionadas decisiones y determinar, por tanto, durante cuánto tiempo estaría dispensado del servicio. Esta exigencia se imponía con mayor razón aún si se tiene en cuenta que una dispensa del servicio prolongada como aquella de la que ha sido objeto el demandante no solo equivale a una decisión de suspensión de funciones con arreglo al artículo 39 del Reglamento de Personal de 2009, en la medida en que le priva de la posibilidad de desempeñar sus funciones (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 16 de diciembre de 2015, DE/EMA, F-135/14, EU:F:2015:152, apartados 39 y 40), sino que también puede tener importantes consecuencias desfavorables sobre su situación profesional, administrativa y financiera.

248 En efecto, en primer lugar, una dispensa del servicio prolongada como aquella de la que ha sido objeto el demandante puede afectar negativamente a sus derechos estatutarios. En la medida en que le está prohibido trabajar, un miembro del personal del BEI que, como el demandante, está exento del servicio durante un período de tiempo prolongado, no puede ser evaluado eficazmente con arreglo al artículo 22 del Reglamento de Personal de 2009, ni tampoco, por consiguiente, obtener una promoción basada en el mérito en virtud del artículo 23 del mismo Reglamento.

249 En segundo lugar, una dispensa del servicio prolongada como aquella de la que ha sido objeto el demandante puede afectar negativamente a sus derechos pecuniarios. Así sucedería incluso cuando, como en el presente asunto, el interesado siguiera percibiendo el sueldo a lo largo de toda la duración de su dispensa del servicio. En efecto, es preciso recordar que la remuneración de un miembro del personal del BEI como el demandante puede incluir no solamente el sueldo, sino también, entre otros conceptos retributivos, las primas anuales a que se refiere el anexo II del Reglamento de Personal de 2009. Pues bien, en la medida en que una dispensa del servicio prolongada como aquella de la que ha sido objeto el demandante impide que su rendimiento sea evaluado durante un período de tiempo prolongado (véase el apartado 245 anterior), se le priva, en la práctica, de la posibilidad de percibir

tales primas. Al no poder tampoco, en ese caso, obtener una promoción (véase el apartado 245), queda también privado de toda posibilidad de que se le reconozca el incremento salarial que acompaña a toda promoción con arreglo al artículo 23 del Reglamento de Personal de 2009.

250 En tercer lugar, dado que a un miembro del personal del BEI que, como el demandante, es objeto de una prolongada dispensa del servicio no se le encomienda ninguna tarea, estará legitimado para invocar, pese a seguir percibiendo su sueldo, un daño a sus intereses morales (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de diciembre de 2015, DE/EMA, F-135/14, EU:F:2015:152, apartado 42) y al principio de correspondencia entre grado y puesto de trabajo, con arreglo al cual las funciones de un funcionario o de un agente de la Unión no deben ser significativamente inferiores a las correspondientes a su grado y puesto de trabajo, habida cuenta de la naturaleza, importancia y amplitud de tales funciones (sentencias de 23 de marzo de 1988, Hecq/Comisión, 19/87, EU:C:1988:165, apartado 7, y de 28 de mayo de 1998, W/Comisión, T-78/96 y T-170/96, EU:T:1998:112, apartado 104). En efecto, contrariamente a lo alegado por el BEI, el alcance del mencionado principio no se limita en absoluto a las decisiones de cambio de destino (véase, en este sentido, la sentencia de 8 de mayo de 2008, Kerstens/Comisión, F-119/06, EU:F:2008:54, apartado 45).

251 Ahora bien, a diferencia no solo de las decisiones de 13 de abril y 12 de marzo de 2015 —cuya duración estaba expresamente limitada a un mes—, sino también de una decisión de suspensión con arreglo al artículo 39 del Reglamento de Personal de 2009 —cuya duración máxima es de tres meses, salvo que se inicie un procedimiento penal—, las decisiones de 16 de junio y 20 de octubre de 2015 no van acompañadas de ninguna limitación temporal. Es cierto que en estas últimas decisiones se recuerda el carácter provisional de la dispensa de servicio del demandante y se especifica sustancialmente que su término está supeditado a que se produzca un hecho futuro. No obstante, procede hacer constar que la fecha en que había de producirse tal hecho futuro no podía determinarse con un grado de precisión suficiente en la fecha de adopción de las mencionadas decisiones.

252 En efecto, la decisión de 16 de junio de 2015 se limita a supeditar el término de la dispensa de servicio del demandante a la conclusión de la «investigación formal» de la OLAF. El concepto de investigación formal no figura en el Reglamento n.º 883/2013, ni tampoco figuraba en el Reglamento (CE) n.º 1073/1999 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de mayo de 1999, relativo a las investigaciones efectuadas por la OLAF (DO 1999, L 136, p. 1), que el Reglamento n.º 883/2013 derogó. No obstante, del acta de la reunión de 15 de junio de 2015 se desprende que, contrariamente a lo que dejan entrever los escritos procesales del demandante, aquel concepto no remite al concepto de «investigación administrativa» definido en el artículo 2, punto 4, del Reglamento n.º 883/2013, sino, de forma genérica, al procedimiento ante la OLAF, que finaliza mediante la elaboración de un informe de investigación. En efecto, en aquella reunión el Director de la Dirección de Relaciones Sociales y de Servicios Administrativos del BEI indicó al demandante que estaba previsto ampliar su dispensa del servicio hasta que se dispusiera del informe de la OLAF.

253 Del mismo modo, la decisión de 20 de octubre de 2015 se limita a supeditar el término de la dispensa de servicio del demandante a la finalización de los «trabajos» de la OLAF. El concepto de trabajos no se utiliza de esta manera ni en el Reglamento n.º 883/2013 ni en el Reglamento n.º 1073/1999, derogado por aquel. Sin embargo, a la vista de las consideraciones expuestas en el anterior apartado 252, el demandante estaba en condiciones de entender que, al igual que el concepto de investigación formal, el concepto de trabajos se remitía, de manera genérica, al procedimiento ante la OLAF, que finaliza mediante la elaboración de un informe de investigación.

254 Pues bien, procede hacer constar que el Reglamento n.º 883/2013 no somete la elaboración de un informe de investigación de la OLAF a ningún límite temporal preciso. Dicho Reglamento se circunscribe a indicar, sin mayores detalles, que se redactará un informe de investigación de la OLAF cuando «concluya» o «al término» de la investigación administrativa, tal como se define en el artículo 2, punto 4, del citado Reglamento y cuya duración tampoco está sujeta a un límite temporal

preciso. En efecto, el artículo 7, apartado 8, del mismo Reglamento dispone que, si no pudiera concluirse la investigación dentro de los 12 meses siguientes a su inicio, el Director General de la OLAF, al finalizar dicho período de 12 meses y posteriormente cada seis meses, informará al Comité de Vigilancia de la OLAF indicando las razones y medidas correctoras previstas a fin de acelerar la investigación.

255 Las declaraciones del Director de la Dirección de las Relaciones Sociales y de los Servicios Administrativos del BEI en la reunión de 15 de junio de 2015, que tenía por objeto oír al demandante antes de adoptar la decisión de 16 de junio de 2015, confirman la dificultad de prever con un mínimo de precisión o certeza el momento en que llegaría un término vinculado a la finalización del procedimiento ante la OLAF. En efecto, en aquella reunión el Director de la Dirección de Relaciones Sociales y de Servicios Administrativos del BEI indicó al demandante que estaba previsto ampliar su dispensa del servicio hasta que se dispusiera del informe de la OLAF y que «se esperaba que así fuera antes de las vacaciones de verano, pero que no se le podía dar garantía alguna al respecto, ya que el [BEI] no tenía ningún control sobre el procedimiento de la OLAF».

256 En tales circunstancias, el demandante no podía determinar, con un grado de precisión suficiente, el alcance temporal de las decisiones de 16 de junio y 20 de octubre de 2015. Por lo tanto, le resultaba imposible conocer sin ambigüedad sus derechos y obligaciones y adoptar las medidas oportunas.

257 Por consiguiente, las decisiones de 16 de junio y 20 de octubre de 2015, al igual que las decisiones de 13 de abril y 12 de mayo de 2015, infringen el principio de seguridad jurídica.

258 No desvirtúa esta conclusión la alegación del BEI según la cual, para poner fin al conflicto entre el demandante y sus superiores jerárquicos, tan solo era concebible una dispensa del servicio, debido a que no era posible ni destinar al demandante a otro servicio ni trasladarlo a otro organismo. En efecto, la amplia facultad de apreciación de la que el BEI afirma disponer para organizar sus servicios en función de las misiones que se le encomiendan y para destinar a dichas misiones al personal que se encuentra a su disposición, no es sin embargo ilimitada. Por el contrario, dicha facultad debe ejercitarse en el interés del servicio y respetando el principio de la correspondencia entre el grado y el puesto de trabajo (véase la sentencia de 19 de junio de 2015, Z/Tribunal de Justicia, T-88/13 P, EU:T:2015:393, apartado 105 y jurisprudencia citada), así como con observancia del deber de asistencia y protección, de los principios generales del Derecho de la Unión y de los derechos fundamentales del interesado (véanse, en este sentido, las sentencias de 13 de diciembre de 2017, HQ/OCVV, T-592/16, no publicada, EU:T:2017:897, apartados 26 y 27, de 2 de mayo de 2007, Giraudy/Comisión, F-23/05, EU:F:2007:75, apartado 141, y de 9 de octubre de 2007, Bellantone/Tribunal de Cuentas, F-85/06, EU:F:2007:171, apartado 61). Por lo tanto, la facultad de que se trata no era idónea para permitir a la administración eximirse de las exigencias del principio de seguridad jurídica o del principio de correspondencia entre el grado y el puesto de trabajo, a fin de separar al demandante de su actividad profesional durante un período de tiempo prolongado, cuya duración no podía determinarse con precisión, y con las importantes consecuencias desfavorables descritas en los anteriores apartados 247 a 250.

259 Si el BEI consideraba que el comportamiento del demandante era equiparable a un motivo grave que podía conllevar su despido sin previo aviso, hubiera debido incoar contra aquel un procedimiento disciplinario con arreglo al artículo 39 del Reglamento de Personal de 2009. Si el BEI consideraba, en cambio —como sostuvo en la vista—, que el comportamiento del demandante no estaba comprendido en el ámbito de aplicación de dicho artículo, pero que era inconcebible mantener su colaboración con el demandante, le incumbía, sin perjuicio del cumplimiento de las normas aplicables, rescindir su contrato con arreglo al artículo 16 del Reglamento de Personal de 2009.

260 Por consiguiente, procede estimar la primera parte del primer motivo y, en consecuencia, anular las decisiones de 13 de abril, 12 de mayo, 16 de junio y 20 de octubre de 2015.

[*omissis*]

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL GENERAL (Sala Cuarta),

decide:

1) **Anular las decisiones del Banco Europeo de Inversiones (BEI) de 13 de abril, 12 de mayo, 16 de junio y 20 de octubre de 2015, de 6 de junio de 2016 y de 7 de febrero de 2017, relativas a la dispensa del servicio de PT, así como la decisión del BEI de 18 de junio de 2015 de bloquear el acceso de PT a su correo electrónico y a las conexiones informáticas del BEI.**

2) **Condenar al BEI a abonar a PT, en concepto del daño moral sufrido por este, el importe de 25 000 euros más los intereses de demora, a partir de la fecha en que se dicta la presente sentencia, al tipo establecido por el Banco Central Europeo (BCE) para las operaciones principales de refinanciación, incrementado en 3,5 puntos.**

3) **Desestimar el recurso en todo lo demás.**

4) **Condenar en costas al BEI.**

Kanninen Schwarcz Iliopoulos

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 3 de julio de 2019.

Firmas