Rättsfallssamlingen

TRIBUNALENS DOM (nionde avdelningen)

den 2 oktober 2024*

”Personalmål – Kontraktsanställda – Disciplinärt förfarande – Disciplinåtgärd – Uppsägning utan uppsägningstid – Utredning utförd av Olaf – Ersättning för sjukvårdskostnader – Artikel 266 FEUF – Beslut som antagits för att följa en dom av tribunalen – Åtgärder som krävs för att följa en dom om ogiltigförklaring – Rättskraft – Förfarandefel – Artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna – Samråd med disciplinnämnden – Rätten till försvar – Ansvar – Ekonomisk och ideell skada”

I mål T-669/22,

IP, företrädd av advokaten J. Martins,

sökande,

mot

Europeiska kommissionen, företrädd av M. Brauhoff, i egenskap av ombud,

svarande,

meddelar

TRIBUNALEN (nionde avdelningen)

sammansatt av ordföranden L. Truchot (referent) samt domarna H. Kanninen och R. Frendo,

justitiesekreterare: V. Di Bucci,

efter den skriftliga delen av förfarandet,

med beaktande av att ingen av parterna tre veckor efter delgivningen av underrättelsen om att den skriftliga delen av förfarandet avslutats hade inkommit med någon begäran om muntlig förhandling, och av att tribunalen, med tillämpning av artikel 106.3 i tribunalens rättegångsregler, har beslutat att avgöra målet på handlingarna,

följande

* Rättegångsspråk: portugisiska.

Dom[1]

1 Genom sin talan grundad på artikel 270 FEUF har sökanden, IP, yrkat dels ogiltigförklaring av Europeiska kommissionens beslut av den 18 januari 2022 att påföra honom en disciplinåtgärd i form av uppsägning av hans anställningsavtal utan uppsägningstid (nedan kallat det angripna beslutet), dels ersättning för den skada som han påstår sig ha lidit till följd av detta beslut.

I. Bakgrund till tvisten

[*utelämnas*]

C. Den ursprungliga domen

13 Sökanden väckte talan om ogiltigförklaring av beslutet av den 21 augusti 2019 genom ansökan som inkom till tribunalens kansli den 21 februari 2020.

14 Genom dom av den 6 oktober 2021, IP/kommissionen (T-121/20, EU:T:2021:665) (nedan kallad den ursprungliga domen), ogiltigförklarade tribunalen detta beslut efter att ha bifallit sökandens talan på den sjätte grunden om åsidosättande av artikel 10 h i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, vilken avser beaktandet, vid bedömningen av felets allvarlighet och fastställandet av den disciplinåtgärd som skulle påföras sökanden, av ”om felet består i upprepade handlingar eller beteenden”, utan att pröva de övriga grunderna.

15 Tribunalen ansåg därvid att det i artikel 26 i tjänsteföreskrifterna föreskrivs ett antal garantier som syftar till att skydda tjänstemannen genom att förhindra att beslut som administrationen fattar och som påverkar tjänstemannens administrativa ställning grundas på omständigheter som framgår av handlingar som inte har införts i tjänstemannens personalakt. Tribunalen slog således fast att med hänsyn till den väsentliga roll som personalakten har för att skydda och informera tjänstemannen, så kan ett beslut om disciplinåtgärd, även om det tidigare har införts i en tjänstemans personalakt, inte göras gällande mot tjänstemannen eller åberopas gentemot denne när beslutet inte längre nämns i nämnda akt.

16 Tribunalen tillade att rätten för administrationen att grunda sig på ett beslut om disciplinåtgärd som har tagits bort från en tjänstemans personalakt för att dra slutsatsen att det föreligger upprepade handlingar i den mening som avses i artikel 10 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna skulle innebära att artikel 27 i denna bilaga förlorade sin ändamålsenliga verkan i detta avseende.

17 Tribunalen drog därav slutsatsen att eftersom beslutet av den 21 augusti 2019, på grund av att det rörde sig om upprepade handlingar, grundade sig på en disciplinåtgärd som inte längre nämndes i den berörda tjänstemannens personalakt – sedan en begäran om att ta bort ett beslut om disciplinåtgärd från denna akt som sökanden lämnat in med stöd av bestämmelserna i artikel 27 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna bifallits – innebär ett åsidosättande av de rättigheter som tjänsteföreskrifterna garanterar tjänstemännen.

[1] Nedan återges endast de punkter i denna dom som tribunalen anser bör publiceras.

D. Återupptagande av disciplinförfarandet till följd av den ursprungliga domen och det administrativa förfarandet

18 I syfte att genomföra den ursprungliga domen kallades sökanden till ett nytt förhör vid den trepartssammansatta anställningsmyndigheten, vilken bestod av generaldirektören för generaldirektoratet för ”Personal och säkerhet”, generaldirektören för generaldirektoratet för ”Ekonomi och finans” och vice generaldirektören för generaldirektoratet för ”Regionalpolitik” (nedan kallad den trepartssammansatta anställningsmyndigheten).

19 Förhöret hölls den 3 december 2021 genom videokonferens. Sökanden företräddes därvid av sin advokat.

20 Den 18 januari 2022 antog den trepartssammansatta anställningsmyndigheten det angripna beslutet, genom vilket den påförde sökanden en disciplinåtgärd i form av uppsägning av hans anställningsavtal utan uppsägningstid.

21 I det angripna beslutet angav den trepartssammansatta anställningsmyndigheten att sökanden klandrades för att ha ingett två ansökningar till PMO om ersättning för sjukvårdskostnader som inte motsvarade de belopp som faktiskt betalats eller den vård som erhållits (punkt 16 i det angripna beslutet). Samma myndighet betecknade dessa handlingar som ”försök till bedrägeri gentemot Europeiska unionens budget”, vilket enligt myndigheten utgjorde en särskilt allvarlig överträdelse (punkt 41 i det angripna beslutet). Slutligen fastställde nämnda myndighet den disciplinåtgärd som skulle vidtas med avseende på de kriterier som anges i artikel 10 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna (punkterna 39–52 i det angripna beslutet).

[*utelämnas*]

II. Parternas yrkanden

24 Sökanden har yrkat att tribunalen ska

– ogiltigförklara det angripna beslutet och beslutet att avslå klagomålet,

– förplikta kommissionen att till sökanden utge skadestånd vars storlek tribunalen ska fastställa, och

– förplikta kommissionen att ersätta rättegångskostnaderna.

25 Kommissionen har yrkat att tribunalen ska

– ogilla talan, och

– förplikta sökanden att ersätta rättegångskostnaderna.

III. Rättslig bedömning

A. Yrkandena om ogiltigförklaring

[*utelämnas*]

3. Prövning i sak

[*utelämnas*]

a) Den första grunden: Åsidosättande av rättskraften, av god förvaltningssed, av principen om skydd för berättigade förväntningar, av principen ne bis in idem*, vilken föreskrivs i artikel 50 i stadgan, av omsorgsplikten och av motiveringsskyldigheten*

[*utelämnas*]

2) Åsidosättande av rättskraften, av principen om skydd för berättigade förväntningar och av principen ne bis in idem

[*utelämnas*]

i) Åsidosättande av rättskraften

53 Tribunalen påpekar att sökanden har hävdat att den felaktiga rättstillämpning som låg till grund för ogiltigförklaringen av beslutet av den 21 augusti 2019 genom den ursprungliga domen medförde en ogiltigförklaring av hela det disciplinära förfarandet. Sökanden har i huvudsak gjort gällande att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten åsidosatte den ursprungliga domens rättskraft genom att återuppta det disciplinära förfarandet på grundval av samma omständigheter och skäl som låg till grund för det disciplinära förfarande som ledde till antagandet av beslutet av den 21 augusti 2019. Kommissionen gjorde sig enligt sökanden skyldig till felaktig rättstillämpning vid verkställandet av den ursprungliga domen genom att tolka den så, att det disciplinära förfarandet kunde återupptas, trots att det var omöjligt i avsaknad av nya faktiska omständigheter.

54 Kommissionen har bestridit sökandens argument.

55 Tribunalen påpekar inledningsvis att frågan huruvida det var hela eller endast en del av förfarandet som påverkades av den rättsstridighet som föranledde ogiltigförklaringen av beslutet av den 21 augusti 2019 är oberoende av frågan huruvida det disciplinära förfarandet kunde återupptas, vilken fråga denna delgrund bygger på. Eftersom prövningen av den andra grunden, avseende avsaknaden av nytt samråd med disciplinnämnden, kommer att innebära att det, om det antas att det disciplinära förfarandet kan återupptas, ska fastställas i vilket skede detta kan ske, kommer denna prövning att göra det möjligt att besvara den första av dessa frågor. Denna fråga kommer således att prövas inom ramen för denna grund.

56 Enligt fast rättspraxis ska domar om ogiltigförklaring som meddelas av unionsdomstolarna ha rättskraft så snart de blivit slutgiltiga. Denna rättskraft omfattar inte endast domslutet i domen om ogiltigförklaring utan även domskälen, vilka ger nödvändigt stöd för och därför inte kan skiljas från domslutet (se dom av den 29 november 2018, National Iranian Tanker Company/rådet, C-600/16 P, EU:C:2018:966, punkt 42 och där angiven rättspraxis, och dom av den 13 december 2018, Kakol/kommissionen, T-641/16 RENV och T-137/17, ej publicerad, EU:T:2018:958, punkt 74).

57 Rättskraften omfattar emellertid endast de sak- och rättsfrågor som faktiskt eller med nödvändighet har avgjorts (se dom av den 13 december 2018, Kakol/kommissionen, T-641/16 RENV och T-137/17, ej publicerad, EU:T:2018:958, punkt 74 och där angiven rättspraxis).

58 När tribunalen ogiltigförklarar en institutions rättsakt är denna institution enligt artikel 266 första stycket FEUF skyldig att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa tribunalens dom (se, för ett liknande resonemang, dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet/Carreras Sequeros m.fl., C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 56).

59 I artikel 266 FEUF anges emellertid inte vilken typ av åtgärder som den berörda institutionen ska vidta för att genomföra domen, utan det ankommer på institutionen att identifiera dem (se dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet/Carreras Sequeros m.fl., C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 57 och där angiven rättspraxis).

60 För att uppfylla sin skyldighet enligt artikel 266 FEUF ankommer det således på den institution från vilken en rättsakt som har ogiltigförklarats av unionsdomstolen härrör att fastställa vilka åtgärder som är nödvändiga för att följa domen om ogiltigförklaring, genom att utöva sitt utrymme för skönsmässig bedömning med iakttagande av tillämpliga unionsrättsliga bestämmelser samt domslutet och domskälen i den dom som den är skyldig att följa. Institutionen ska inte bara följa domslutet i domen utan även de domskäl som ledde fram till domslutet och som utgjorde det nödvändiga stödet för detta, eftersom domskälen är nödvändiga för att fastställa det exakta innehållet i domslutet. I dessa domskäl redovisas de exakta skälen för den rättsstridighet som fastslås i domslutet, vilka institutionen ska beakta när den ersätter den ogiltigförklarade rättsakten (se dom av den 10 november 2021, Di Bernardo/kommissionen, T-41/20, ej publicerad, EU:T:2021:778, punkt 61 och där angiven rättspraxis).

61 Artikel 266 FEUF förpliktar dessutom endast den institution från vilken den ogiltigförklarade rättsakten härrör att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att följa domen om ogiltigförklaring (se dom av den 8 september 2020, kommissionen och rådet/Carreras Sequeros m.fl., C-119/19 P och C-126/19 P, EU:C:2020:676, punkt 57 och där angiven rättspraxis).

62 I förevarande fall fann tribunalen i den ursprungliga domen att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten gjorde en felaktig rättstillämpning när den i beslutet av den 21 augusti 2019, som skäl för att anse att det rörde sig om upprepade handlingar, grundade sig på en reprimand som sökanden mottagit innan de gärningar som var föremål för nämnda beslut, trots att sökandens begäran om att denna åtgärd inte längre skulle nämnas i hans personalakt hade bifallits. Tribunalen fann att denna felaktiga rättstillämpning hade föranlett den trepartssammansatta anställningsmyndigheten att felaktigt betrakta denna disciplinåtgärd som en försvårande omständighet med avseende på kriteriet om upprepade överträdelser i artikel 10

h i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna; denna omständighet hade spelat en avgörande roll vid valet av disciplinåtgärd. Tribunalen fann således att den aktuella felaktiga rättstillämpningen medförde att beslutet av den 21 augusti 2019 skulle ogiltigförklaras.

63 Det framgår av den ursprungliga domen att tribunalen ogiltigförklarade beslutet av den 21 augusti 2019 på grund av en felaktig rättstillämpning som bestod i att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten, som skäl för att anse att det rörde sig om upprepade handlingar, beaktade omständigheter som inträffade innan de gärningar som sökanden klandrades för och vars kännedom framgick av en handling i sökandens personalakt, trots att så inte borde ha varit fallet. Beaktandet av dessa omständigheter påverkade denna myndighets val av vilken disciplinåtgärd som skulle påföras sökanden. Tribunalen uttalade sig däremot inte om de faktiska omständigheter som lades klaganden till last och vilka var föremål för de två på varandra följande disciplinåtgärderna eller om lagenligheten av de övriga skälen till nämnda beslut.

64 Tribunalen konstaterade således endast att skälen till nämnda beslut var rättsstridiga, eftersom kommissionen hade grundat sig på kriteriet om upprepade överträdelser.

65 Härav följer att domslutet i den domen och de domskäl som utgör det nödvändiga stödet för detta, vilka har rättskraft, inte utgjorde hinder för att återuppta det disciplinära förfarandet och för att påföra en ny disciplinåtgärd på grundval av de omständigheter som lades sökanden till last och som inte ifrågasattes genom den domen.

66 Vid antagande av ett nytt beslut krävde emellertid den ursprungliga domen att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten inte grundade det beslutet på samma skäl, vilka det erinrats om i punkt 63 ovan, efter att ha tillämpat kriteriet om upprepade överträdelser.

67 Det framgår emellertid inte av det angripna beslutet att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten grundade sig på sådana skäl. Såsom framgår av punkt 21 ovan angav den trepartssammansatta anställningsmyndigheten i det angripna beslutet att sökanden klandrades för att ha ingett två ansökningar till PMO om ersättning för sjukvårdskostnader som inte motsvarade de belopp som faktiskt betalats eller den vård som erhållits Samma myndighet betecknade dessa handlingar som försök till bedrägeri gentemot Europeiska unionens budget, vilket enligt denna myndighet utgjorde en särskilt allvarlig överträdelse. Slutligen fastställde nämnda myndighet den disciplinåtgärd som skulle vidtas med avseende på de kriterier som anges i artikel 10 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, varvid den uttryckligen uteslöt att kriteriet om upprepade överträdelser beaktades, och grundade sig på den omständigheten att beslutet av den 19 november 2010 inte längre fanns med i sökandens personalakt.

68 Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten beaktade således inte den disciplinåtgärd som påförts sökanden i form av en reprimand innan de gärningar som sökanden klandrades för inträffade.

69 Det kan således konstateras att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten inte åsidosatte rättskraften hos den ursprungliga domen genom att återuppta det disciplinära förfarandet. Sökandens invändning om att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten åsidosatte den ursprungliga domen kan således inte godtas.

[*utelämnas*]

b) Den andra grunden: Underlåtenhet att på nytt samråda med disciplinnämnden

93 Som andra grund har sökanden i första hand kritiserat kommissionen för att inte ha vänt sig till disciplinnämnden genom att överlämna en ny rapport efter det att den ursprungliga domen meddelats och det disciplinära förfarandet mot sökanden återupptagits. Genom att anta det angripna beslutet på grundval av disciplinnämndens yttrande av den 27 april 2018, vari hänsyn togs till beslutet av den 19 november 2010 om att utfärda en reprimand mot sökanden, vilket enligt sökanden är ogiltigt, har den trepartssammansatta anställningsmyndigheten genomfört den ursprungliga domen på ett felaktigt sätt och åsidosatt flera bestämmelser i stadgan och EU-fördraget.

94 I andra hand har sökanden i huvudsak gjort gällande att även om det antas att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten hade beslutat att återuppta det disciplinära förfarandet i fråga med stöd av artikel 11 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, enligt vilken det inte krävs samråd med detta organ, hade den inte möjlighet att påföra sökanden en disciplinåtgärd i form av uppsägning av anställningen, utan kunde endast utfärda en skriftlig varning eller en reprimand.

95 Kommissionen har svarat att ett nytt samråd med disciplinnämnden inte var nödvändigt. Disciplinnämnden hade redan uttalat sig om de faktiska omständigheterna, vilka inte ifrågasattes i den ursprungliga domen. Vidare hade inga nya omständigheter inträffat efter antagandet av beslutet av den 21 augusti 2019. Slutligen är den enda slutsats som kan dras av den ursprungliga domen vad gäller valet av lämplig disciplinåtgärd nödvändigheten av att inte beakta den reprimand som utfärdats mot sökanden.

[*utelämnas*]

2) Underlåtenhet att följa den ursprungliga domen

99 Såsom framgår av punkt 93 ovan har sökanden kritiserat kommissionen för att ha genomfört den ursprungliga domen på ett felaktigt sätt genom att inte på nytt samråda med disciplinnämnden. Tribunalen finner att sökanden genom denna invändning i huvudsak har gjort gällande att artikel 266 FEUF har åsidosatts i det att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten gjorde sig skyldig till ett förfarandefel.

100 Tribunalen påpekar inledningsvis att artikel 11 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, vilken avser disciplinära förfaranden utan föregående hänvändelse till disciplinnämnden, har följande lydelse:

”Tillsättningsmyndigheten får utfärda en skriftlig varning eller reprimand utan att samråda med nämnden. Tjänstemannen i fråga skall höras på förhand av tillsättningsmyndigheten.”

101 Enligt artikel 12.1 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, som rör den behöriga myndighetens skyldighet att överlämna en rapport till disciplinnämnden, ska ”ärendet … hänskjutas till disciplinnämnden genom en rapport från tillsättningsmyndigheten som klart redovisar de förhållanden som anklagelserna avser och i förekommande fall omständigheterna kring dessa, inklusive försvårande eller förmildrande omständigheter”.

102 Enligt artikel 49.1 i anställningsvillkoren för övriga anställda, som delvis ligger till grund för den disciplinåtgärd som påförts sökanden, ”[kan,] efter det att det disciplinära förfarande följts som föreskrivs i bilaga [IX] till tjänsteföreskrifterna, vilken bilaga skall tillämpas även beträffande tillfälligt anställda, … anställningen sägas upp utan]uppsägningstid av disciplinära skäl, om den tillfälligt anställde uppsåtligen eller av vårdslöshet grovt åsidosätter sina plikter”.

103 Tribunalen påpekar att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten i det angripna beslutet beslutade att påföra sökanden en disciplinåtgärd i form av uppsägning av sökandens anställning utan uppsägningstid. En sådan åtgärd ingår inte bland de som denna myndighet enligt artikel 11 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna får besluta om utan samråd med disciplinnämnden. Disciplinnämndens yttrande finns dessutom med bland beaktandeleden i det angripna beslutet.

104 Tribunalen konstaterar således att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten, när den antog det angripna beslutet, grundade sig på artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna och inte på artikel 11 i samma bilaga.

105 Tribunalen ska följaktligen pröva den grund som avser ett åsidosättande av artikel 266 FEUF i det att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten underlät att samråda med disciplinnämnden enligt artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna.

106 Enligt fast rättspraxis ska förfarandet för att ersätta en ogiltigförklarad rättsakt återupptas i just det skede då rättsstridigheten uppstod, eftersom ogiltigförklaringen av en rättsakt inte nödvändigtvis påverkar giltigheten av de förberedande åtgärderna. Att en rättsakt som avslutar ett administrativt förfarande bestående av flera faser ogiltigförklaras medför inte nödvändigtvis att hela det förfarande som föregått antagandet av den angripna rättsakten ogiltigförklaras, oberoende av de materiella eller processuella grunderna för domen om ogiltigförklaring. Den som har antagit rättsakten ska således, för att anta den ersättande rättsakten, utgå från det datum då den antog den ogiltigförklarade rättsakten (se dom av den 10 november 2021, Di Bernardo/kommissionen, T-41/20, ej publicerad, EU:T:2021:778, punkterna 89 och 90 samt där angiven rättspraxis).

107 Eftersom sökanden har gjort gällande att det förfarande som syftade till att ersätta beslutet av den 21 augusti 2019 inte återupptogs i just det skede då rättsstridigheten uppstod, ska tribunalen fastställa i vilket skede rättsstridigheten inträffade och huruvida det var vid detta skede som förfarandet återupptogs. Tribunalen ska i detta syfte undersöka huruvida disciplinnämndens yttrande och rapporten om hänskjutande till disciplinnämnden påverkades av den rättsstridighet som motiverade ogiltigförklaringen av nämnda beslut.

108 … den 25 juli 2017 vände sig den trepartssammansatta anställningsmyndigheten till disciplinnämnden genom att överlämna en rapport till nämnden, i enlighet med artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna. Disciplinnämnden rekommenderade genom sitt yttrande av den 16 april 2018 att sökandens anställning skulle sägas upp utan uppsägningstid. Den 21 maj 2019 kallades sökanden till ett förhör vid den trepartssammansatta anställningsmyndigheten, innan den första disciplinåtgärden påfördes, den 21 augusti … .

109 Efter det att den ursprungliga domen hade meddelats den 6 oktober 2021, och för att säkerställa att den följdes, såsom det erinrats om i punkterna 18–20 ovan, kallade den trepartssammansatta anställningsmyndigheten sökanden till ett nytt förhör. Sökanden inkom den 24 november 2021

med synpunkter genom skrivelse och hördes, företrädd av sin advokat, den 3 december 2021 genom videokonferens. Slutligen, den 18 januari 2022, antog den trepartssammansatta anställningsmyndigheten det angripna beslutet.

110 I punkt 6 i det angripna beslutet hänvisade den trepartssammansatta anställningsmyndigheten till disciplinnämndens yttrande, som antogs den 16 april 2018 och som i nyssnämnda punkt är felaktigt daterat den 27 i samma månad. I punkt 49 i det angripna beslutet bortsåg den trepartssammansatta anställningsmyndigheten emellertid från det kriterium om upprepade överträdelser, vilket föreskrivs i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, som legat till grund för disciplinnämndens yttrande, med motiveringen att ”beslutet om reprimand av den 19 november 2010 inte längre finns med i [sökandens] personalakt”.

111 Av det ovan anförda följer att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten, efter det att den ursprungliga domen meddelades, återupptog det disciplinära förfarandet i det skede då sökanden hördes, utan att på nytt samråda med disciplinnämnden.

112 Såsom framgår av punkt 62 ovan fann tribunalen i den ursprungliga domen att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten hade gjort sig skyldig till felaktig rättstillämpning när den i beslutet av den 21 augusti 2019, som skäl för att anse att det rörde sig om upprepade handlingar, grundade sig på en reprimand som utfärdats mot sökanden innan de omständigheter som var föremål för nämnda beslut inträffade, trots att sökandens begäran om att denna disciplinåtgärd inte längre skulle nämnas i hans personalakt hade bifallits. Denna felaktiga rättstillämpning föranledde den trepartssammansatta anställningsmyndigheten att rättsstridigt beakta denna disciplinåtgärd som en försvårande omständighet.

113 Det framgår av den ursprungliga domen att det var den trepartssammansatta anställningsmyndigheten som gjorde den felaktiga rättstillämpning som påverkade beslutet av den 21 augusti 2019 och som låg till grund för ogiltigförklaringen av detsamma.

114 Det går emellertid inte att av detta dra slutsatsen att rättsstridigheten i fråga endast inträffade i slutskedet av förfarandet, i vilket den trepartssammansatta anställningsmyndigheten var inblandad, det vill säga när beslutet av den 21 augusti 2019 antogs (se, analogt, dom av den 22 oktober 2008, Tzirani/kommissionen, F-46/07, EU:F:2008:129, punkt 68).

115 I den rapport som den trepartssammansatta anställningsmyndigheten överlämnade till disciplinnämnden för att ärendet skulle hänskjutas till denna nämndes den reprimand som utfärdats mot sökanden genom beslutet av den 19 november 2010. Beslutet bifogades nämnda rapport, i vilken den trepartssammansatta anställningsmyndigheten ägnade fem punkter åt denna fråga, eftersom den ansåg att frågan utgjorde sökandens disciplinära förflutna. Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten angav däri att den omständigheten att sökanden i det aktuella fallet hade agerat på ett liknande sätt visade att han inte hade dragit lärdom av den tidigare disciplinåtgärden och att han fortsatte att sätta sina personliga intressen framför institutionens intressen. Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten drog härav slutsatsen att en sådan omständighet utgjorde en försvårande omständighet.

116 I rapportens slutsats angavs att sökanden, genom att inge två ansökningar om ersättning som inte motsvarade den vård som han hade fått, allvarligt hade åsidosatt artiklarna 11 och 12 i tjänsteföreskrifterna. Detta agerande, sett mot bakgrund av en disciplinöverträdelse som han tidigare hade anklagats för, innebar att det personliga förtroende som måste finnas mellan

honom och hans institution definitivt hade brutits. Rapportens slutsats grundade sig således inte bara på allvaret i de faktiska omständigheterna, utan även på konstaterandet att överträdelserna hade upprepats.

117 Vidare framgår det av disciplinnämndens yttrande att nämnden beaktat den disciplinåtgärd som sökanden ålades genom beslutet av den 19 november 2010. I punkterna 94 och 95 i yttrandet påpekade disciplinnämnden nämligen att det genom det beslutet utfärdades en reprimand mot sökanden på grund av ett bedrägeri som liknade de faktiska omständigheterna i förevarande fall, och fann att nämnda omständigheter utgjorde en upprepad överträdelse. Såsom framgår av punkterna 97 och 98 i disciplinnämndens yttrande ansåg disciplinnämnden att sökanden hade brutit förtroendet mellan honom själv och kommissionen, och drog slutsatsen att den lämpliga disciplinåtgärden i förevarande fall var att säga upp hans anställningsavtal utan uppsägningstid.

118 Rapporten om hänskjutande till disciplinnämnden och disciplinnämndens yttrande påverkas således av den rättsstridighet som låg till grund för ogiltigförklaringen av beslutet av den 21 augusti 2019.

119 Rättsstridigheten uppstod följaktligen när den trepartssammansatta anställningsmyndighetens rapport överlämnades till disciplinnämnden.

120 Kommissionen har emellertid gjort gällande att disciplinnämndens yttrande inte är bindande för den trepartssammansatta anställningsmyndigheten. Kommissionen har därvid i huvudsak hävdat att den omständigheten att kriteriet om upprepade överträdelser beaktas i yttrandet saknar betydelse för huruvida det angripna beslutet är rättsenligt. Kommissionen har dessutom gjort gällande att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten har ett utrymme för skönsmässig bedömning vad gäller nyttan av ett nytt samråd med disciplinnämnden under sådana omständigheter som de som är aktuella i förevarande fall, där det inte har inträffat någon ny omständighet sedan beslutet av den 21 augusti 2019 antogs och där den enda följden av en ogiltigförklaring av beslutet är att det är omöjligt att beakta kriteriet om upprepade överträdelser. Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten kan under dessa omständigheter ensam fastställa den lämpliga disciplinåtgärden.

121 Såsom framgår av en systematisk tolkning av tjänsteföreskrifterna, särskilt artiklarna 18, 22 och 25 i bilaga IX till dessa, är yttrandet från disciplinnämnden, som är ett rådgivande organ, inte bindande för den disciplinära myndigheten vad gäller frågan om huruvida anklagelserna är styrkta (dom av den 3 juni 2015, Bedin/kommissionen, F-128/14, EU:F:2015:51, punkterna 23–29, och dom av den 10 juni 2016, HI/kommissionen, F-133/15, EU:F:2016:127, punkterna 147 och 148; se även dom av den 29 januari 1985, F./kommissionen, 228/83, EU:C:1985:28, punkt 16).

122 Tribunalen påpekar vidare att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten har befogenhet att göra en annan bedömning av tjänstemannens ansvar än den som disciplinnämnden har gjort och att därefter välja den disciplinåtgärd som den anser lämplig för att beivra de disciplinära överträdelser som konstaterats (se, för ett liknade resonemang, dom av den 10 september 2019, DK/SEAE, T-217/18, ej publicerad, EU:T:2019:571, punkt 71 och där angiven rättspraxis).

123 Disciplinnämndens yttrande är följaktligen inte bindande för den trepartssammansatta anställningsmyndigheten.

124 Det är emellertid ett förfarandekrav för den trepartssammansatta anställningsmyndigheten att samråda med disciplinnämnden.

125 Tribunalen erinrar för det första om att om det disciplinära förfarandet omfattar ett ingripande av disciplinnämnden, det vill säga om den trepartssammansatta anställningsmyndigheten med tillämpning av bestämmelserna i artiklarna 3 och 11 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna inleder ett disciplinärt förfarande som den anser kan leda till en strängare disciplinåtgärd än en skriftlig varning eller en reprimand, utgör detta ingripande en väsentlig del av förfarandet, dels eftersom det ger möjlighet till en fördjupad kontradiktorisk diskussion och ett eventuellt inledande av en kompletterande utredning, dels eftersom den trepartssammansatta anställningsmyndigheten därefter yttrar sig med beaktande av disciplinnämndens arbete, det vill säga med beaktande av det motiverade yttrande som nämnden antagit med majoritet och även de eventuella reservationer som gjorts av vissa av dess ledamöter, såsom framgår av artiklarna 12–18 i samma bilaga. Om den trepartssammansatta anställningsmyndigheten inte instämmer med disciplinnämndens yttrande ska den således utförligt ange skälen till detta (se, för ett liknande resonemang, dom av den 15 december 2021, HG/kommissionen, T-693/16 P RENV-RX, EU:T:2021:895, punkt 170 och där angiven rättspraxis). Domstolen tillägger att den har slagit fast att själva yttrandet från disciplinnämnden kan vara föremål för en talan om ogiltigförklaring som kan tas upp till prövning (dom av den 29 januari 1985, F./kommissionen, 228/83, EU:C:1985:28, punkt 16).

126 Om hänvändelse till disciplinnämnden måste ske, såsom i förevarande fall, utgör dess ingripande följaktligen en väsentlig formföreskrift i förfarandet. En tjänsteman som åläggs en disciplinåtgärd till följd av detta förfarande måste i princip kunna bestrida disciplinnämndens yttrande, om tillsättningsmyndigheten instämmer i dess bedömning av de faktiska omständigheterna (dom av den 15 december 2021, HG/kommissionen, T-693/16 P RENV-RX, EU:T:2021:895, punkt 170).

127 Tribunalen erinrar för det andra om att rätten för varje anställd att få sitt disciplinärende prövat av disciplinnämnden och att låta nämnden ta del av samtliga de händelser som vederbörande klandras för och de förhållanden under vilka de har begåtts utgör en grundläggande garanti för att rätten till försvar iakttas (se, analogt, dom av den 26 januari 1995, D/kommissionen, T-549/93, EU:T:1995:15, punkt 48).

128 Att det finns en sådan rätt stöds av flera skyddsregler som föreskrivs i tjänsteföreskrifterna och som en anställd åtnjuter inom ramen för det disciplinära förfarandet.

129 För det första är disciplinnämnden enligt artikel 6.1 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna ett partssammansatt organ (dom av den 26 januari 1995, D/kommissionen, T-549/93, EU:T:1995:15, punkt 48). I artikel 6.5 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna föreskrivs dessutom att ”[d]en berörda tjänstemannen får … göra invändningar mot en av [nämndens] ledamöter”.

130 För det andra är disciplinnämnden ett organ inför vilket den anställde kan försvara sig (se, analogt, dom av den 26 januari 1995, D/kommissionen, T-549/93, EU:T:1995:15, punkt 48). Den anställde ges i detta syfte processuella garantier. Enligt artikel 16.1 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna ska den berörda anställda ”höras av nämnden[, varvid vederbörande får] framföra sina synpunkter skriftligt eller muntligt, personligen eller genom en företrädare” och ”får kalla in vittnen”.

131 Enligt artikel 13.2 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna ska den anställde dessutom ha minst 15 dagar på sig att förbereda sitt försvar från den dag då vederbörande får den rapport som inleder det disciplinära förfarandet och som anges i artikel 12.2 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna. I detta sammanhang har tjänstemannen rätt att ta del av hela sin personalakt (artikel 13.1 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna) och att biträdas av en person efter eget val (artikel 13.3 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna).

132 I förevarande fall har den trepartssammansatta anställningsmyndigheten inte på nytt samrått med disciplinnämnden, trots att den inledningsvis vände sig till nämnden genom att överlämna en rapport som påverkades av den rättsstridighet som tribunalen konstaterat i den ursprungliga domen. Genom att nöja sig med att bortse från innehållet i detta yttrande, trots att den av nämnda dom kunde dra slutsatsen att yttrandet också påverkades av den rättsstridighet som motiverade ogiltigförklaringen av beslutet av den 21 augusti 2019, gav den trepartssammansatta anställningsmyndigheten inte disciplinnämnden möjlighet att vid utformningen av sitt yttrande beakta den omständigheten att sökandens personalakt hade avlägsnats från beslutet av den 19 november 2010. Genom att förfara på detta sätt fråntog således den trepartssammansatta anställningsmyndigheten disciplinnämnden möjligheten att endast beakta de omständigheter under vilka de händelser som sökanden klandrades för hade begåtts och att bedöma händelsernas allvar.

133 Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten tillät följaktligen inte att den fördjupade kontradiktoriska diskussion som förfarandet vid disciplinnämnden ger rätt till ägde rum med full kännedom om de uppgifter som disciplinnämnden förfogade över, och fråntog sökanden de garantier som gjorde det möjligt för honom att säkerställa att hans rätt till försvar iakttogs.

134 Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten fråntog vidare disciplinnämnden möjligheten att föreslå en disciplinåtgärd på grundval av en bedömning av de exakta faktiska omständigheter som motiverade hänskjutandet till nämnden. Disciplinnämnden kunde således inte föreslå den trepartssammansatta anställningsmyndigheten en disciplinåtgärd som iakttog skälen i den ursprungliga domen och nämnda omständigheter.

135 Mot bakgrund av att iakttagande av rätten till försvar är en grundläggande princip i unionsrätten som är tillämplig på alla personer och som ska säkerställas i alla förfaranden som kan leda till en rättsakt som går vederbörande emot (se dom av den 14 oktober 2021, Bernaldo de Quirós/kommissionen, C-583/19 P, EU:C:2021:844, punkt 60 och där angiven rättspraxis) och av att samrådet med disciplinnämnden utgör en väsentlig formföreskrift, har den omständigheten att yttrandet inte är bindande för den trepartssammansatta anställningsmyndigheten, såsom påpekats i punkt 123 ovan, ingen inverkan på myndighetens skyldighet att, i syfte att genomföra den ursprungliga domen och i enlighet med bestämmelserna i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, till disciplinnämnden överlämna en ny rapport vars innehåll iakttog skälen i den ursprungliga domen. Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten hade inte något utrymme för skönsmässig bedömning i detta avseende.

136 Av det ovan anförda följer att anställningsmyndigheten, vid genomförandet av den ursprungliga domen, var skyldig att återuppta förfarandet i det skede då ärendet hänsköts till disciplinnämnden. Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten kunde således inte, såsom den gjorde i förevarande fall, återuppta förfarandet i ett senare skede.

137 Härav följer att den trepartssammansatta anställningsmyndigheten åsidosatte en väsentlig formföreskrift med avseende på artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna genom att inte på nytt hänskjuta ärendet till disciplinnämnden. I och med detta åsidosättande säkerställde den trepartsammansatta anställningsmyndigheten således inte genomförandet av den ursprungliga domen, såsom denna myndighet var skyldig att göra enligt artikel 266 FEUF, och åsidosatte följaktligen denna bestämmelse.

138 Kommissionen har emellertid gjort gällande att enligt rättspraxis kan ett förfarandefel endast motivera att ett beslut ogiltigförklaras om det administrativa förfarandet i fråga hade kunnat leda till ett annat resultat om nämnda fel inte hade begåtts. Enligt kommissionen har sökanden emellertid inte visat att utgången av det disciplinära förfarandet i fråga skulle ha kunnat påverkas av ett nytt samråd med disciplinnämnden.

139 Såsom framgår av punkt 126 ovan utgör disciplinnämndens medverkan under det disciplinära förfarandet emellertid en väsentlig formföreskrift.

140 Det följer av rättspraxis att ett åsidosättande av en formföreskrift medför att den rättsakt som är behäftad med fel ska ogiltigförklaras, oberoende av om detta åsidosättande har medfört skada för den som åberopar det eller om det administrativa förfarandet hade kunnat leda till ett annat resultat (se, för ett liknande resonemang, dom av den 22 december 2008, Gordon/kommissionen, C-198/07 P, EU:C:2008:761, punkterna 73 och 74, dom av den 23 mars 2000, Gogos/kommissionen, T-95/98, EU:T:2000:85, punkterna 53 och 54, och dom av den 11 november 2014, De Nicola/EIB, F-52/11, EU:F:2014:243, punkt 145; se även, analogt, dom av den 6 april 2022, Mead Johnson Nutrition (Asia Pacific) m.fl./kommissionen, T-508/19, EU:T:2022:217, punkt 290).

141 Sökanden var således inte skyldig att visa att ett nytt samråd med disciplinnämnden skulle ha kunnat ändra utgången av det disciplinära förfarandet i fråga.

142 Den trepartssammansatta anställningsmyndigheten åsidosatte följaktligen artikel 266 FEUF och artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna. Talan ska därför bifallas på den andra grunden och det angripna beslutet ogiltigförklaras, utan att den tredje grunden behöver prövas.

[*utelämnas*]

Mot denna bakgrund beslutar

TRIBUNALEN (nionde avdelningen)

följande:

1) Europeiska kommissionens beslut av den 18 januari 2022 att påföra IP en disciplinåtgärd i form av uppsägning av hans anställningsavtal utan uppsägningstid ogiltigförklaras.

2) Talan ogillas i övrigt.

3) Vardera parten ska bära sina rättegångskostnader.

Truchot Kanninen Frendo

Avkunnad vid offentligt sammanträde i Luxemburg den 2 oktober 2024.

Underskrifter