



Rättsfallssamlingen

DOM AV EUROPEISKA UNIONENS PERSONALDOMSTOL
(ensamdomare)
den 10 juni 2016

Mål F-133/15

HI
mot
Europeiska kommissionen

”Personalmål — Tjänstemän — Artikel 11 i tjänsteföreskrifterna — Lojalitetsplikt — Artikel 11a — Intressekonflikt — Tjänsteman med ansvar för uppföljningen av ett projekt som finansieras av unionen — Familjeband mellan tjänstemannen och en person som anställts för projektets behov av det bolag som ansvarar för projektet — Disciplinärt förfarande — Disciplinåtgärd — Nedflyttning i lönegrad — Lagenligheten av disciplinnämndens sammansättning — Motiveringsskyldighet — Förfarandets längd — Skälig tidsfrist — Åsidosättande av rätten till försvar — Principen *ne bis in idem* — Uppenbart oriktig bedömning — Disciplinåtgärdens proportionalitet — Förmildrande omständigheter”

Saken: Talan enligt artikel 270 FEUF, som är tillämplig på Euratomfördraget enligt dess artikel 106a, genom vilken HI yrkar dels ogiltigförklaring av det beslut som Europeiska kommissionens tillsättningsmyndighet meddelade den 10 december 2014, varigenom HI ålades en disciplinåtgärd i form av permanent nedflyttning två lönegrader i samma tjänstegrupp, dels att kommissionen ska ersätta den ideella skada som orsakats av förfarandets längd.

Avgörande: Talan ogillas. HI ska ersätta sina rättegångskostnader och de kostnader som uppkommit för Europeiska kommissionen.

Sammanfattning

1. Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Disciplinärt förfarande — Tidsfrister — Skyldighet för Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) och administrationen att agera inom en rimlig tidsfrist — Bedömning
(Tjänsteföreskrifterna, artikel 86 och bilaga IX)

2. Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Disciplinärt förfarande — Tillsättningsmyndighetens förhör med den berörde — Förhör som hålls före tillsättningsmyndighetens beslut att hänföra ärendet till disciplinnämnden — Syfte — Skyldighet att informera den berörde om de omständigheter som ligger vederbörande till last — Räckvidd
(Tjänsteföreskrifterna, artikel 86 och bilaga IX, artiklarna 3, 9, 11 och 12)

3. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Tillsättningsmyndighetens utrymme för skönsmässig bedömning — Beaktande av försvårande och förmildrande omständigheter*
(Tjänsteföreskrifterna, artikel 86)
4. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Principen ne bis in idem — Tillämpning av en enda sanktion för olika åsidosättanden — Åsidosättande — Föreligger inte*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artiklarna 9.3 och 10)
5. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Tillsättningsmyndighetens utrymme för skönsmässig bedömning — Bedömning av huruvida de omständigheter som ligger till grund för det disciplinära förfarandet verkligen stämmer — Disciplinnämndens ståndpunkt — Räckvidd — Gränser*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artikel 18)
6. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Disciplinärt förfarande — Nya omständigheter som kräver en förnyad prövning av tillsättningsmyndigheten — Begrepp*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artikel 28)
7. *Tjänstemän — Rättigheter och skyldigheter — Lojalitetsplikt — Begrepp — Räckvidd — Konstaterandet av ett åsidosättande — Bedömningskriterier*
(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 11, 12, 12b och 17a)
8. *Tjänstemän — Rättigheter och skyldigheter — Krav på oberoende och integritet — Skyldighet att i förebyggande syfte underrätta administrationen om varje möjlig intressekonflikt — Räckvidd*
(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 11a och 27)
9. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Förmildrande omständighet — Det disciplinära förfarandets längd — Omfattas inte*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artikel 10)
10. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Förmildrande omständighet — Brister hos den berörda tjänstemannens överordnade — Omfattas inte*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artikel 10)
11. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Försvårande omständigheter — En tjänstemans uppträdande som riskerar att skada institutionens integritet, anseende eller intressen — Omfattas*
(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 11 och 11a, och bilaga IX, artikel 10 b)
12. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Lagenlighet — Något disciplinärt förfarande har inte inletts mot en annan tjänsteman eller en mindre sträng sanktion har vidtagits under liknande omständigheter — Saknar betydelse*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artikel 10)
13. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Begrepp — Beslut att neka befordran — Omfattas inte*
(Tjänsteföreskrifterna, artiklarna 45 och 86)
14. *Tjänstemän — Disciplinåtgärder — Sanktion — Försvårande omständigheter — Tjänstemannen har inte uppfattat allvaret i de påstådda åsidosättandena — Omfattas*
(Tjänsteföreskrifterna, bilaga IX, artikel 10)

1. Bestämmelserna om disciplinåtgärder som är tillämpliga på unionens tjänstemän i artikel 86 i tjänsteföreskrifterna liksom i dess bilaga IX innehåller inte några föreskrifter om preskription såvitt avser frågan när ett disciplinärt förfarande får inledas mot en tjänsteman som anklagas för att inte ha uppfyllt sina skyldigheter enligt tjänsteföreskrifterna.

Institutionen eller, i förekommande fall, Europeiska byrån för bedrägeribekämpning (Olaf) är i disciplinärenden skyldiga att handla skyndsamt så snart de fått kännedom om de omständigheter och ageranden som skulle kunna utgöra brott mot de skyldigheter som åvilar institutionens anställda i syfte att bedöma huruvida en undersökning ska inledas och därefter, om så är fallet, under denna undersökning och i förekommande fall, under handläggningen av disciplinärendet.

När det gäller inledandet av ett undersökningsförfarande, ska iakttagandet av en rimlig tidsfrist bedömas i det fall och från och med den tidpunkt då administrationen har fått kännedom om förhållanden och uppträdanden som kan innebära att en tjänsteman inte har uppfyllt sina skyldigheter enligt tjänsteföreskrifterna.

Hur länge en undersökning som genomförs av Olaf får pågå omfattas inte av någon särskild bestämmelse i unionsrätten. Det ankommer följaktligen på unionsdomstolen att bedöma om denna byrå har agerat inom en rimlig tidsfrist och domstolen ska, i samband med denna bedömning, beakta tvistens betydelse för den berörda personen, ärendets komplexitet och beteendet hos de aktuella parterna. Under alla omständigheter kan tillsättningsmyndigheten inte kritiseras för att ha avvaktat resultaten från Olafs undersökning innan den beslutade att eventuellt inleda ett disciplinärt förfarande gentemot den berörda personen.

När det gäller varaktigheten av ett disciplinärt förfarande enligt tjänsteföreskrifterna, är de tidsfrister som föreskrivs för genomförandet av ett disciplinärt förfarande, i tidsmässigt hänseende, inte tvingande, utan utgör framför allt regler om god förvaltning, som innebär att institutionerna är skyldiga att genomföra det disciplinära förfarandet skyndsamt och handla på ett sådant sätt att varje efterföljande åtgärd vidtas inom skälig tid i förhållande till den föregående åtgärden. För att således bedöma den rimliga tidsfrist inom vilken ett disciplinärt förfarande ska genomföras, ska unionsdomstolen beakta den tid som förflutit från det att en åtgärd vidtogs till dess att en efterföljande åtgärd vidtas och denna bedömning är oberoende av den totala längden på det disciplinära förfarandet.

(se punkterna 107–109, 112, 113, 116, 118 och 121)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 26 januari 1995, D/kommissionen, T-549/93, EU:T:1995:15, punkt 25, och dom av den 10 juni 2004, François/kommissionen, T-307/01, EU:T:2004:180, punkt 48

Personaldomstolen: dom av den 8 mars 2012, Kerstens/kommissionen, F-12/10, EU:F:2012:29, punkterna 122, 124 och 125 och där angiven rättspraxis; dom av den 19 juni 2013, Goetz/Regionkommittén, F-89/11, EU:F:2013:83, punkt 126; dom av den 30 april 2014, López Cejudo/kommissionen, F-28/13, EU:F:2014:55, punkterna 88, 90 och 97, och dom av den 17 mars 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, punkterna 173–175 och där angiven rättspraxis.

2. För att genomföra ett förhör enligt artikel 3 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna måste tjänstemannen i kallelsen vara tydligt informerad om alla de omständigheter som läggs tjänstemannen till last och de bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som åberopas mot vederbörande.

Syftet med att inleda ett disciplinärt förfarande förenat med ett förhör med en tjänsteman är att göra det möjligt för tillsättningsmyndigheten att granska sanningsenligheten i de omständigheter som läggs tjänstemannen till last samt hur allvarliga dessa är, och att i enlighet med artikel 86 i tjänsteföreskrifterna höra vederbörande i ärendet, med avsikt att skapa sig en uppfattning, dels om huruvida det disciplinära förfarande utan vidare bör avslutas, eller en disciplinåtgärd i stället ska vidtas gentemot tjänstemannen, dels om huruvida det föreligger ett behov i det förevarande fallet av att, före det att en disciplinåtgärd vidtas, hänskjuta ärendet till disciplinnämnden, i enlighet med det förfarande som föreskrivs i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna.

Om tillsättningsmyndigheten efter att ha hört den berörda personen beslutar att hänskjuta ärendet till disciplinnämnden, och detta genom att överlämnade den rapport som avses i artikel 12 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna, kan den berörda tjänstemannen härav dra slutsatsen, med hänsyn till ordalydelsen i artikel 11 i samma bilaga, att tillsättningsmyndigheten inte har ansett det lämpligt att påföra en sanktion utan samråd med disciplinnämnden genom att enbart utfärda en skriftlig varning eller en anmärkning. Tvärtom har tillsättningsmyndigheten ansett att de kritiserade omständigheterna är så allvarliga att de gör det nödvändigt att hänskjuta ärendet till disciplinnämnden för att eventuellt påföra en av de disciplinåtgärder som anges i artikel 9 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna.

Den rapport som tillsättningsmyndigheten överlämnade till disciplinnämnden, vilken antagits efter förhör med den berörda tjänstemannen, syftar i övrigt till att fastställa de faktiska omständigheterna, i synnerhet mot bakgrund av utfallet av förhöret, och bedöma dessa i förhållande till de skyldigheter eller bestämmelser i tjänsteföreskrifterna som det hävdas att tjänstemannen har åsidosatt.

Enligt artikel 12 i bilaga IX krävs det emellertid inte, och kan inte heller tolkas på det sättet, att tillsättningsmyndigheten i det inledande skedet av förfarandet är skyldig att i den handling genom vilken ärendet hänskjuts till disciplinnämnden precisera vilka disciplinåtgärder enligt artikel 9 i bilaga IX som den anser lämpliga att påföra i det aktuella fallet. Tvärtom avser inte tillsättningsmyndighetens rapport till disciplinnämnden att föregå det kontradiktoriska förfarande som ska hållas mellan den berörda personen och tillsättningsmyndigheten inför disciplinnämnden. Om tillsättningsmyndigheten ålades en sådan skyldighet skulle det leda till en förhandsbedömning av den berörda tjänstemannens ärende, vilket i sig skulle äventyra såväl neutraliteten i ovannämnda kontradiktoriska förfarande som disciplinnämndens oberoende i samband med utfärdandet av dess rekommendation angående den sanktion som den finner lämplig.

(se punkterna 128–132)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 12 september 2000, Teixeira Neves/domstolen, T-259/97, EU:T:2000:208, punkt 67, och dom av den 13 mars 2003, Pessoa e Costa/kommissionen, T-166/02, EU:T:2003:73, punkt 36

3. Eftersom det inte kan uteslutas att tillsättningsmyndigheten finner vissa omständigheter klandervärda först efter det att ärendet har hänskjutits till disciplinnämnden, bör det anses utgöra en naturlig del av det kontradiktoriska förfarandet som hålls inför disciplinnämnden och därefter inför tillsättningsmyndigheten i trepartssammansättning, att vissa omständigheter kan visa sig vara försvårande eller förmildrande under det disciplinära förfarandet och att de inte slutgiltigt och uttömmande kan fastställas enbart av tillsättningsmyndigheten i dess rapport till disciplinnämnden.

(se punkt 135)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 19 mars 1998, Tzoanos/kommissionen, T-74/96, EU:T:1998:58, punkt 58

4. Det utgör en naturlig del av det disciplinära förfarandet att ett åsidosättande av flera skyldigheter eller bestämmelser i tjänsteföreskrifterna kan leda till att tillsättningsmyndigheten fastställer en enda disciplinåtgärd som beaktar den sammanlagda graden allvar i dessa åsidosättanden. Det förhållande att nämnda myndighet handlar på detta sätt kan inte utgöra ett åsidosättande av principen *ne bis in idem*, som återfinns i artikel 9.3 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna.

(se punkt 141)

5. Disciplinnämnden har en rådgivande funktion och tillsättningsmyndigheten är följaktligen inte bunden av disciplinnämndens ståndpunkt, särskilt när det gäller de omständigheter som i materiellt hänseende ska beaktas, vilket innebär att tillsättningsmyndigheten i det beslut som fattas med anledning av det disciplinära förfarandet kan avvika från de konstateranden rörande faktiska omständigheter som gjorts av disciplinnämnden i dess motiverade yttrande, dock på villkor att tillsättningsmyndigheten på ett detaljerat sätt redogör för de skäl som motiverar den avvikande bedömning som slutligen fastställs i detta beslut.

Om den bedömning som disciplinnämnden gör i sitt motiverade yttrande var bindande för tillsättningsmyndigheten, skulle en sådan tolkning av det disciplinära förfarandet enligt tjänsteföreskrifterna leda till att disciplinnämnden upplyfts till beslutsorgan, varvid den skulle förlora sin karaktär av rådgivande organ och eventuellt hindra tillsättningsmyndigheten från att vidta en annan disciplinåtgärd än den som föreslagits av detta organ, vilket enligt tjänsteföreskrifterna enbart har en rådgivande funktion. Vidare skulle en sådan tolkning undanröja den ändamålsenliga verkan av möjligheten enligt artikel 18 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna för var och en av ledamöterna i disciplinnämnden att foga en avvikande mening till den ståndpunkt som antas av majoriteten av ledamöterna i denna nämnd.

(se punkterna 147 och 148)

Hänvisning till

Personaldomstolen: dom av den 17 mars 2015, AX/BCE, F-73/13, EU:F:2015:9, punkt 244, och dom av den 3 juni 2015, Bedin/kommissionen, F-128/14, EU:F:2015:51, punkterna 29 och 30

6. Om en kompletterande åtgärd för bevisupptagning påvisar ett nytt klandervärt agerande eller ett nytt förhållande under vilket det klandervärda agerandet har skett eller någon annan omständighet som på ett väsentligt sätt kan ändra bedömningen av de verkliga förhållandena, räckvidden eller allvaret avseende de kritiserade agerandena, vilket således ändrar innehållet i tillsättningsmyndighetens rapport genom vilken ärendet hänsköts till disciplinnämnden, är denna myndighet nämligen enligt artikel 28 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna i förening med den överordnade rättsprincipen om rätten till försvar, skyldig att återuppta det disciplinära förfarandet genom att inge en ny rapport till disciplinnämnden.

(se punkt 149)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 26 januari 1995, D/kommissionen, T-549/93, EU:T:1995:15, punkt 49

7. Artiklarna 11, 12, 12b och 17a i tjänsteföreskrifterna ger särskilt uttryck för tjänstemannens grundläggande lojalitetsplikt och samarbetsskyldighet i förhållande till unionen och tjänstemannens överordnade. Denna plikt innebär i första hand en skyldighet för tjänstemannen att avhålla sig från att uppträda på ett sätt som kan skada tjänstens anseende och respekten för unionen. Tjänstemannen ska således uppvisa, i en högre utsträckning om denne har en hög tjänstegrad, ett uppträdande som höjer sig över varje misstanke, för att det förtroendeband som föreligger mellan unionen och tjänstemannen ska bevaras. Dessa bestämmelser utgör tveklöst de grundpelare som normerna för EU:s offentliga förvaltning vilar på.

Dessa regler, som ger uttryck för de krav och skyldigheter som åvilar EU:s offentliga förvaltning, motiverats av de uppdrag av allmänt intresse som unionen har anförtrotts. Detta innebär att medborgarna i unionen och i medlemsstaterna måste kunna ha förtroende för det förhållandet att

institutionerna, genom sina tjänstemän och övriga anställda, tillser att dessa uppdrag fullgörs på bästa sätt. Sådana skyldigheter har huvudsakligen till syfte att upprätthålla det förhållande grundat på förtroende som måste föreligga mellan institutionen och dess tjänstemän och övriga anställda.

Med hänsyn till hur viktig förtroenderelationen är mellan unionen och dess tjänstemän med avseende på såväl unionens interna verksamhet som dess externa bild och med hänsyn till den allmänna ordalydelsen i bestämmelserna i artiklarna 11, 12, 12b och 17a i tjänsteföreskrifterna, som ska täcka in samtliga de omständigheter och ageranden som en tjänsteman, beroende på ställning och lönegrad samt omständigheterna i det enskilda fallet, rimligen kan förstå att de, i en utomstående ögon, kan skapa förvirring vad gäller de unionsintressen som tjänstemannen förväntas tjäna.

Tjänstemännen och övriga anställda i unionen ska således genom sitt uppträdande uppvisa en bild av värdighet som motsvarar ett särskilt korrekt och respektfullt uppträdande, vilket det är berättigat att förvänta sig av personalen i en internationell offentlig organisation.

(se punkterna 187–190)

Hänvisning till

Domstolen: dom av den 6 mars 2001, Connolly/kommissionen, C-274/99 P, EU:C:2001:127, punkterna 44 och 46

Tribunalen: dom av den 7 mars 1996, Williams/revisionsrätten, T-146/94, EU:T:1996:34, punkt 65

Personaldomstolen: dom av den 8 november 2007, Andreasen/kommissionen, F-40/05, EU:F:2007:189, punkt 233 och där angiven rättspraxis; dom av den 23 oktober 2013, Gomes Moreira/ECDC, F-80/11, EU:F:2013:159, punkterna 61–63; dom av den 19 november 2014, EH/kommissionen, F-42/14, EU:F:2014:250, punkt 123, och dom av den 17 mars 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, punkterna 210 och 232

8. Det framgår uttryckligen av lydelsen i artikel 11a i tjänsteföreskrifterna att en tjänsteman i sin tjänsteutövning inte får handlägga ett ärende där han eller hon direkt eller indirekt har ett personligt intresse, till exempel av familjekaraktär eller av ekonomisk art, som kan innebära att vederbörandes oberoende äventyras och att tjänstemannen, om vederbörande har anförtrosts ett sådant ärende, omedelbart ska underrätta tillsättningsmyndigheten som vidtar nödvändiga åtgärder. Slutligen föreskrivs i artikel 11a.3 i tjänsteföreskrifterna att tjänstemannen inte får behålla intressen i företag över vilka den institution där han tjänstgör utövar tillsyn av en sådan art eller omfattning att det skulle kunna äventyra vederbörandes oberoende ställning i tjänsteutövningen.

Vid bedömningen av huruvida det föreligger en intressekonflikt, så innebär yrkesmässiga band eller familjeband mellan en tjänsteman och en tredjeman i princip inte att tjänstemannens oberoende automatiskt äventyras eller framstår på ett sådant sätt när tjänstemannen ska ta ställning till ett ärende i vilket denna tredjeman förekommer.

Eftersom bedömningen av de verkliga förhållandena rörande intressekonflikten åligger tillsättningsmyndigheten, är det enligt artikel 11a i tjänsteföreskrifterna emellertid inte tillåtet för tjänstemän och övriga anställda att själva göra en sådan bedömning och det åligger dem tvärtom att för sina överordnade redogöra för förekomsten av en familjemedlem, i ännu högre grad när det gäller en anförvant i upp- eller nedstigande led eller i sidled, inom en utomstående enhet i förhållande till institutionen som har direkta relationer med nämnda institution och vilken omfattas av området för nämnda tjänstemäns eller övriga anställdas tjänsteutövning.

Även om artikel 11a i tjänsteföreskrifterna föreskriver en deklarationsskyldighet för den berörda tjänstemannen, innebär närvaron, inom den berörda institutionen där familjemedlemmen är verksam, av en person utanför institutionerna, inte att den personen som står utanför institutionen berövas möjligheten att utöva sin yrkesverksamhet inom det företag som omfattas av den aktuella institutionens tillsyn. Denna omständighet hindrar inte heller en tjänstemans eller övrig anställds

familjemedlem från att ansöka om deltagande i ett uttagningsprov eller ansöka om en anställning där en uttagningskommitté eller en uttagningspanel deltar i urvalet. Härvid gäller emellertid, för det fall den berörda tjänstemannen deltar i kommittén eller panelen, en deklarationsskyldighet enligt artikel 11a i tjänsteföreskrifterna och en särskild deklarationsskyldighet enligt artikel 27 i tjänsteföreskrifterna för sökande som önskar ta anställning vid unionen.

(se punkterna 193–196)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 19 maj 1999, Connolly/kommissionen, T-34/96 och T-163/96, EU:T:1999:102, punkt 168; dom av den 3 februari 2005, Mancini/kommissionen, T-137/03, EU:T:2005:33, punkt 33, och dom av den 12 juli 2005, De Bry/kommissionen, T-157/04, EU:T:2005:281, punkt 35

Personaldomstolen: beslut av den 25 februari 2014, García Dominguez/kommissionen, F-155/12, EU:F:2014:24, punkt 34; dom av den 30 april 2014, López Cejudo/kommissionen, F-28/13, EU:F:2014:55, punkt 62, och dom av den 22 september 2015, Gioria/kommissionen, F-82/14, EU:F:2015:108, punkt 36

9. Längden på det disciplinära förfarandet ingår inte bland de omständigheter som nämns i artikel 10 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna och denna omständighet är inte relevant för att fastställa den disciplinära åtgärden, vilken enligt denna artikel ska stå i proportion till det begångna felets allvarlighetsgrad. Denna aspekt kan följaktligen inte anses utgöra en förmildrande omständighet.

(se punkt 200)

10. Eventuella brister hos de överordnade till en tjänsteman som berörs av ett disciplinärt förfarande kan inte göra de åsidosättanden som tjänstemannen kritiserats för berättigade, eftersom tjänstemannen förblir ansvarig för sina handlingar.

(se punkt 202)

Hänvisning till

Domstolen: dom av den 11 juli 1985, R./kommissionen, 255/83 och 256/83, EU:C:1985:324, punkt 44

Tribunalen: dom av den 4 maj 1999, Z/parlamentet, T-242/97, EU:T:1999:92, punkt 115

Personaldomstolen: dom av den 17 mars 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, punkt 222

11. Tjänstemännens oberoende gentemot tredjeman, som artiklarna 11 och 11a i tjänsteföreskrifterna bland annat syftar till att bevara, ska inte bedömas enbart utifrån en subjektiv synvinkel. Ett sådant oberoende syftar även till att förhindra, i synnerhet i förvaltningen av offentliga medel, alla uppträdanden som objektivt kan påverka institutionernas anseende och äventyra det förtroende som dessa institutioner ska inge hos allmänheten. Enligt artikel 10 b i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna kan institutionen således, såsom en försvårande omständighet, beakta den risk som tjänstemannens uppträdande har inneburit för institutionens integritet, anseende och intresse, utan att det är nödvändigt att visa huruvida och i vilken omfattning för institutionen utomstående personer har haft kännedom om det uppträdande som den berörda tjänstemannen gjort sig skyldig till.

(se punkt 204)

Hänvisning till

Personaldomstolen: dom av den 28 mars 2012, BD/kommissionen, F-36/11, EU:F:2012:49, punkt 80

12. I ett disciplinärt förfarande ska den berörda tjänstemannens ansvar bedömas individuellt och självständigt, det vill säga oberoende av frågan huruvida eventuella beslut gentemot annan personal är rättsenliga eller rättsstridiga, eller huruvida något sådant beslut har fattats. Den berörda tjänstemannen kan således inte för att bestrida den sanktion som vederbörande är föremål för med framgång göra gällande att något disciplinärt förfarande med hänskjutande till disciplinnämnden inte har inletts mot en annan tjänsteman eller att en mindre sträng åtgärd fastställts för den andra tjänstemannen för liknande ageranden som dem som läggs den berörda tjänstemannen till last.

(se punkt 205)

Hänvisning till

Domstolen: dom av den 4 juli 1985, Williams/revisionsrätten, C-134/84, EU:C:1985:297, punkt 14

Personaldomstolen: dom av den 17 mars 2015, AX/ECB, F-73/13, EU:F:2015:9, punkt 123 och där angiven rättspraxis

13. Eftersom betygsförfarandet och det disciplinära förfarandet utgör åtskilda förfaranden som inte har samma ändamål, är frågan om den berörda tjänstemannens befordran inte relevant för fastställandet av den disciplinåtgärd som ska åläggas efter det en disciplinära förfarandet.

(se punkt 206)

14. Det förhållandet att den berörda tjänstemannen inte uppfattar allvaret i de åsidosättanden som läggs vederbörande till last kan i vissa fall enligt artikel 10 i bilaga IX till tjänsteföreskrifterna beaktas såsom en försvårande omständighet vid fastställandet av den disciplinåtgärd som ska åläggas.

(se punkt 208)

Hänvisning till

Tribunalen: dom av den 22 maj 2014, BG/ombudsmannen, T-406/12 P, EU:T:2014:273, punkt 70