

DOMSTOLENS DOM (FØRSTE AFDELING)
AF 17. NOVEMBER 1976 ¹

John Mills
mod Den europæiske Investeringsbank

Sag 110/75

Sammendrag

1. *Tjenestemænd — sager mod Den europæiske Investeringsbank — personaleindskrænkning — lovlighed — betingelser*
(Vedtægten for de ansatte i Banken, artikel 16)
2. *Tjenestemænd — personaleindskrænkning — kriterier — de pågældendes fortjenester — hensyntagen hertil i første række — skjult disciplinær foranstaltning — ingen*

1. En intern omorganisering i tjenesten, der indebærer en indskrænkning af personalet, er ikke uforenelig med den ansættelsesform, der er indført ved Banken og fastsat i vedtægten for Bankens ansatte, der i artikel 16, stk. 3 bestemmer, at kontrakter, der afsluttes for et ubegrænset tidsrum, kan ophæves mod overholdelse af et varsel, der skal gives af den ene part til den anden.
2. At det ved personaleindskrænkninger er skik og brug ved lige fortjeneste at begynde med ugifte og de senest ansatte forhindrer ikke en hensyntagen til i første række de pågældendes fortjenester og adfærd i tjenesten. En hensyntagen til sådanne kriterier kan ikke i sig selv indebære en skjult disciplinær foranstaltning.

I sag 110/75

JOHN MILLS, 43, avenue du Bois, Luxembourg, repræsenteret af advokat ved Cour d'Appel, Bruxelles, Cyr Cambier, rue J. P. Meunier 22, Bruxelles, og med valgt adresse hos advokat Victor Biel, 18 A, rue des Glacis, Luxembourg,

sagsøger,

mod

DEN EUROPÆISKE INVESTERINGSBANK, repræsenteret af direktøren for Bankens juridiske tjeneste J. Nicolaas van den Houten, udnævnt som befuldmægtiget i

¹ — Processprog: Fransk.

denne sag af Den europæiske Investeringsbanks formand og bistået af advokat i Luxembourg, Alex Bonn, og med valgt adresse på dennes kontor, 22, Cote d'Eich, Luxembourg,

sagsøgt,

angående annullation af den i brev af 29. juli 1975 indeholdte beslutning, hvorved sagsøgeren blev afskediget fra Den europæiske Investeringsbank,

afsiger

DOMSTOLEN (første afdeling)

sammensat af: formanden A. M. Donner, dommerne J. Mertens de Wilmars og A. O'Keeffe,

generaladvokat: J.-P. Warner
justitssekretær: A. Van Houtte

følgende

DOM

Sagsfremstilling

De faktiske omstændigheder, retsforhandlingernes forløb og parternes anbringender kan sammenfattes således:

I — De faktiske omstændigheder og retsforhandlingernes forløb

Sagsøgeren, der er britisk statsborger, blev i henhold til brev af 30. maj 1973 ansat som oversætter i den engelske oversættelsesafdeling ved Den europæiske Investeringsbank for en prøvetid på seks måneder fra 1. juli 1973 at regne. I brevet anførtes, at efter prøvetidens udløb ville an-

sættelsesforholdet blive videreført for et ubegrænset tidsrum.

Da prøvetiden udløb den 31. december 1973 blev sagsøgeren fra 1. januar 1974 at regne ansat for et ubegrænset tidsrum.

Ved skrivelse af 29. juli 1975 meddelte Banken sagsøgeren, at hans kontrakt på grund af forhold vedrørende Bankens interne organisation ville udløbe den 31. oktober 1975 i henhold til artikel 16 og 17 i Personalevedtægten for de ansatte i Banken. Indtil den sidstnævnte dato og fra den 1. august 1975 ville der blive udbetalt ham en godtgørelse i henhold til

Personalevedtægtens artikel 16, svarende til hans løn for den pågældende periode, samt godtgørelse ved fratræden i henhold til artikel 34. Det tilføjes, at sagsøgeren havde ret til bosættelsespenge efter fratræden, såfremt han flyttede, og i så tilfælde tillige ret til godtgørelse af udgifterne i forbindelse med en flytning til et land inden for fællesmarkedet, herunder rejseomkostninger. Endvidere gav Banken tilsagn om, såfremt den inden den 15. august 1975 modtog genparten af skrivelsen i underskrevet stand, at udbetale sagsøgeren et månedligt beløb, der svarede til hans løn, indtil hans tiltrædelse af anden ansættelse, dog højst indtil den 31. januar 1976.

Da sagsøgeren fandt, at beslutningen om afskedigelse i virkeligheden var en særlig mod ham rettet forholdsregel, anmodede han i medfør af Personalevedtægtens artikel 41, om at tvisten blev forelagt Bankens mæglingskommission. Denne kommission påbegyndte sit arbejde den 16. september 1975, men kunne ikke nå til enighed om en ordning, begge parter kunne tilslutte sig, hvorfor den den 30. september 1975 tilkendegav, at dens opgave var afsluttet.

Sagsøgeren besluttede herefter at forelægge striden for De europæiske Fællesskabers Domstol.

Stævningen er registreret på Domstolens justitskontor den 17. oktober 1975.

Den 19. februar 1976 henviste Domstolens første afdeling ved kendelse sagen til afgørelse i Domstolens plenum.

På grundlag af den refererende dommers rapport og efter at have hørt generaladvokaten har Domstolen besluttet at indlede den mundtlige forhandling uden forudgående bevisførelse.

Parterne er blevet anmodet om at begrænse deres indlæg til:

1. Domstolens kompetence i nærværende sag;

2. spørgsmålet, om påstandene om retsaktens annullation kan tages under realitetsbehandling.

Parterne har afgivet deres mundtlige indlæg om disse spørgsmål i retsmødet den 1. april 1976.

Generaladvokaten har fremsat sit forslag til afgørelse i retsmødet den 6. maj 1976.

Ved mellemafgørelse af 15. juni 1976 bestemte Domstolen:

1. Domstolen har kompetence til at afgøre enhver tvist mellem Den europæiske Investeringsbank og dennes ansatte.
2. Påstanden om afvisning kan ikke tages til følge.
3. Sagen henvises til første afdeling.
4. Spørgsmålet om sagsomkostningerne udsættes.

II — Parternes påstande

Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:

- Beslutningen af 29. juli 1975, hvorved sagsøgeren blev afskediget med virkning fra den 31. oktober 1975, annulleres, og sagsøgeren genansættes. Subsidiært tilpligtes sagsøgte, udover de i artikel 16 i Bankens Personalevedtægt omhandlede beløb, for den uberettigede ophævelse af kontrakten at betale sagsøgeren erstatning for den økonomiske skade med FB 2 581 020, samt FB 500 000 i godtgørelse for ikke-økonomisk skade, alt med processrenter.

(Replik: beløb på FB 3 500 000).

- Sagsøgte tilpligtes at bære sagens omkostninger. Mere subsidiært at den af sagsøgeren i replikken fremsatte begæring om bevisførelse tages til følge, før endelig dom afsiges. I så tilfælde, at spørgsmålet om sagsomkostninger udsættes.

Sagsøgte har nedlagt følgende påstande:

- Domstolen erklærer sig kompetent;

- Domstolen tager til efterretning, at sagsøgte ikke bestrider, at søgsmålet i formaliteten kan tages under realitetsbehandling;
- afviser sagsøgerens principale påstand som savnende retligt grundlag, subsidiært frifindelse herfor;
- frifindelse for sagsøgers subsidiære påstande;
- Domstolen tager til efterretning, at sagsøgte bestrider de påstævnedes beløb, i det omfang det måtte være nødvendigt;
- frifindelse i det hele;
- spørgsmålet om sagsomkostninger afgøres efter de herom gældende regler.

I duplikken har sagsøgte nedlagt følgende påstande:

- replikkens anbringender forkastes;
- navnlig forkastes de forskellige begæringer om dokumentation;
- endvidere forkastes begæringen om afhøring af vidnerne Bearne og Butler;
- afvisning af sagsøgerens påstande som savnende retligt grundlag, subsidiært frifindelse fra disse påstande, således som disse fremgår af replikken;
- sagsøgtes i svarskriftet nedlagte påstand tages til følge.

III – Parternes søgsmålsgrunde, indsigelser og øvrige anbringender

Faktiske omstændigheder

Sagsøgeren har forklaret, at han blev ansat ved Banken, under et »sabbatar« fra Polytechnic of the South Bank i London, hvor han i 1970 var blevet definitivt udnævnt til »senior lecturer« i fremmede sprog. I tillid til Bankens forsikringer med hensyn til stillingens varige karakter, navnlig såfremt Det forenede Kongerige skulle træde ud af Fællesskabet, søgte han den 26. juni 1975 sin afsked i London for at gøre karriere i Banken.

Efter anciennitet var han nr. 3 af 5 ansatte i den engelske oversættelsesafdeling

og ældre end sine kolleger med mindre anciennitet.

Med hensyn til de faktiske omstændigheder, der gik forud for afskedigelsen, har sagsøgeren anført følgende:

1. Den 17. januar 1975 meddelte T. sagsøgeren, at hans arbejde blev bedømt dårligt. Sagsøgeren opfattede denne bedømmelse som partisk. Dette blev meddelt den overordnede myndighed, der ikke greb ind.
2. Den 18. februar og den 17. april blev sagsøgeren beskyldt for uretmæssigt at have udgivet en kollegas oversættelse for sin. Denne ganske grundløse beskyldning blev meddelt den overordnede myndighed, der endnu en gang lagde en uantagelig passivitet for dagen;
3. Da der skulle gennemføres en hastende oversættelse i weekenden 5. til 6. april 1976, blev sagsøgeren med vilje holdt uden for af T., der frabad sig sagsøgerens samarbejde med den begrundelse, at den var »extremely unhelpful«.

Da brevet, hvori afskedigelsen meddeltes, blev overrakt, begrundede generalsekretæren selv over for ham mundtligt foranstaltningen med hans dårlige arbejde, adfærd og holdning til tjenesten; under et møde blev der udtalt, at Banken havde valgt at afskedige sagsøgeren »på grund af arbejdet og disciplinen«.

Retlige betragtninger

Første anbringende

Sagsøgeren har gjort gældende, at der er sket tilsidesættelse af artiklerne 38-40 i Personalevedtægten for de ansatte, af medlemsstaternes fælles almindelige retsprincipper, som denne vedtægts artikel 44 henviser til og i særdeleshed af princippet om retten til at tage til genmæle og af den ansattes ret til bistand mod en hierarkisk højere myndigheds trusler samt endeligt, at der foreligger misbrug af procedureregler samt magtfordrejning.

Den anfægtede beslutning giver som tilsyneladende begrundelse, at det var nødvendigt at foretage en intern omorganisering, og at beslutningen var truffet i medfør af vedtægtens artikel 16 og 17, uden at Banken havde fundet anledning til at træffe de fornødne foranstaltninger for at opklare, om der var grundlag for de negative bedømmelser af og beskyldningerne mod sagsøgeren, og uden at Banken havde hørt ham og givet ham lejlighed til at forsvare sig.

Imidlertid skjuler beslutningen i virkeligheden en disciplinær foranstaltning i betragtning af de umiddelbart forudgående begivenheder, og den burde som sådan have været truffet efter en undersøgelse af de forhold, der blev bebrejdet den ansatte, denne burde have været hørt, og artikel 38-40 i Personalevedtægten burde have været iagttaget.

Andet anbringende

Sagsøgeren har her gjort gældende, at artikel 44 i vedtægten for de ansatte er blevet tilsidesat i det omfang, denne bestemmelse henviser til medlemsstaternes fælles almindelige retsprincipper navnlig angående reglerne om afskedigelse, samt at begrundelsen har været utilstrækkelig eller urigtig, og at der er sket kompetenceoverskridelse. Beslutningen angiver som begrundelse behovet for intern omorganisering men bestod konkret i afskedigelse af en enkelt ansat, der havde større anciennitet end andre kolleger med samme arbejde, og som derhos var familieforsørger.

Det er imidlertid almindeligt anerkendt i medlemsstaternes ret, at retten til at afskedige er undergivet begrænsninger både i økonomisk og social henseende. I nærværende sag er det forkert at hævde, at afskedigelse af en enkelt ansat udgjorde en intern omorganisering, og hverken økonomiske eller sociale overvejelser kan begrunde afskedigelsen af en ansat, der har fået tilsikringer om ansættelsens varige karakter, og hvis anciennitet og forsørgerbyrde var større end andre ansattes med samme arbejde.

Svarskriftet

Faktiske omstændigheder

Hvad angår de af sagsøgeren fremhævede faktiske omstændigheder, har sagsøgte anført følgende:

1. Generalsekretæren har været opmærksom på det af sagsøgeren rejste problem. Den dårlige bedømmelse af sagsøgerens arbejde var blevet forelagt den anden revisor, D., der havde tilsluttet sig den. Den var blevet drøftet mellem generalsekretæren, personalechefen og T. Resultatet heraf var blevet en lille forbedring i bedømmelsen.
2. Den pågældende oversættelse var også blevet undersøgt af en revisor-oversætter i Banken, der ikke var impliceret i sagen. I dennes redegørelse blev det konkluderet, at der ikke var tilstrækkelige holdepunkter for at antage, at sagsøgeren ikke selv skulle have udarbejdet oversættelsen. Sagsøgte har i øvrigt aldrig lagt den pågældende beskyldning til grund eller truffet foranstaltninger som følge heraf.
3. Hvis det tredje forhold skulle være korrekt, er weekend'ens begivenhed kun en bekræftelse af den tidligere afgivne dårlige bedømmelse.

Sagsøgte har anført, at sagsøgerens adfærd i tjenesten havde fremkaldt vanskeligheder. Hans holdning over for T. havde været utålelig, og atmosfæren var i den grad blevet spændt, at visse ansatte overvejede at forlade tjenesten.

Efter de nye medlemsstaters tiltrædelse af EØF var det begrundet med en engelsk oversættelsesafdeling bestående af 5 oversættere, men især efter 1975 faldt arbejdsmængden i denne afdeling betragteligt i forhold til de andre oversættelsesafdelingers: i første halvår 1975 oversatte den engelske afdeling med samme antal oversættere 21 % mindre end den tyske afdeling. Den daglige produktivitet pr. person formindskedes fra 2,56 sider i de første 9 måneder af 1973 til kun 1,52 sider i de første 6 måneder af 1975, dvs. en formindskelse på 41 %.

Da der måtte være en stilling for meget i denne afdeling, besluttede Banken af to grunde at give afkald på sagsøgerens tjeneste: dels måtte han efter en vurdering af hans arbejdsindsats betragtes som den svageste i afdelingen, og dels havde hans adfærd i tjenesten, særligt fra begyndelsen af 1975 været således, at der var fare for indbyrdes stridigheder af en sådan art, at afdelingen ikke længere kunne fungere tilfredsstillende. Det er altså på denne måde, at generalsekretærens udtalelse, der er omtalt i stævningen, skal forstås.

Hvad angår de påståede forsikringer om årlig beskæftigelse og sagsøgerens afsked efter ansøgning fra Polytechnic har sagsøgte anført, at der hverken før eller efter sagsøgerens ansættelse var blevet givet ham nogen særskilt tilsikring. En sådan garanti ville tværtimod have været i strid med vedtægten for de ansatte.

Det er korrekt, at direktionen havde en vis forståelse for den uro, som stillingsansøgere og anstatter af britisk nationalitet måtte føle på grund af usikkerheden omkring folkeafstemningen, hvorfor den havde besluttet, at disse ville kunne fortsætte en normal karriere ved Banken, såfremt Det forenede Kongerige forlod EØF og dermed Banken. (Beslutningen er indført i mødeprotokollen CD 40 — PE 9/1975 af 19. marts 1975). Denne beslutning blev meddelt de britiske statsborgere og angik ikke særligt sagsøgeren.

Ansættelsen ved Den europæiske Investeringsbank

Ansættelse ved Banken sker i henhold til ansættelsesbreve, der udtrykkeligt fremhæver, at Personalevedtægten er en integrerende del af kontrakten. Før tjenesten tiltrædes anmodes ansøgerne, samtidig med deres underskrift af genparten af ansættelsesbrevet, om at gennemlæse vedtægten, og om at underskrive et eksemplar heraf efter påtegningen »læst og godkendt«.

I henhold til artikel 16, første afsnit i vedtægten for de ansatte kan kontrakterne

indgås enten for et begrænset eller et ubegrænset tidsrum. Efter artiklens stykke 3 kan »kontrakter, der afsluttes for et ubegrænset tidsrum, ... ophæves mod overholdelse af et varsel, der skal gives af den ene part til den anden«.

Varslet er efter artikel 17 for Bankens vedkommende tre måneder for hver hel eller påbegyndt ansættelsesperiode på 5 år ved Banken.

Disse bestemmelser er blevet overholdt i afskedigelsesbrevet, hvilket i øvrigt ikke bestrides af sagsøgeren.

Retlige betragtninger

Banken har gjort gældende, at den har handlet på fuldt lovlig måde og at dens beslutning ikke kan anfægtes.

Første anbringende

Sagsøgte har bestridt, at afskedigelsen af sagsøgeren er en disciplinær forholdsregel. Banken har gjort brug af den kontraktmæssige mulighed for opsigelse, hvorfor artikel 38 ff i vedtægten for de ansatte ikke kan finde anvendelse.

I nærværende tilfælde havde Banken efter bedste overbevisning løst det interne organisationsproblem ud fra de oplysninger, den sad inde med. De afgørelser, der blev truffet i denne forbindelse, må betragtes som alene tilkommende Banken og kan ikke undergives nogen domstolskontrol.

Anbringendet om den manglende iagttagelse af formforskrifter og om magtfordrejning må afskæres som grundløst og ubevist, idet de grunde, der var angivet i det anfægtede brev, svarede til afskedigelsens virkelige begrundelse.

Hvad angår retten til at tage til genmæle har sagsøgte henvist til sin redegørelse vedrørende de faktiske omstændigheder.

Endelig har sagsøgte bestridt, at sagsøgeren skulle have været udsat for nogen form for trussel fra sine foresattes side.

Andet anbringende

Henvisningen i Personalevedtægtens artikel 44 til medlemsstaternes almindelige retsprincipper fremhæver efter sagsøgtets opfattelse, at de ansættelseskontrakter, Banken indgår, er af privatretlig karakter.

Imidlertid støtter sagsøgeren sig delvis på begreber, der er hentet fra forvaltningsretten, hvilket ikke er relevant i nærværende sag.

Hvad angår »begrænsninger både i økonomisk og social henseende« har sagsøgte anført, at et sådant princip vanskeligt kan antages. Efter retten i de medlemsstater, der kender begrebet uberettiget afskedigelse, dvs. af urimelige eller i økonomisk eller social henseende vanskeligt forsvarlige grunde, står selv den uberettigede afskedigelse ved magt og kan alene give anledning til erstatning.

Såfremt det antages, at sagsøgeren med føje kan gøre forvaltningsretlige begreber gældende, bestrider sagsøgte at have udvist nogen adfærd, der kan betragtes som kompetenceoverskridelse.

Hvad angår bebrejdelsen for manglende eller urigtig begrundelse, gør sagsøgte gældende, at den anfægtede beslutning fuldt ud opfylder et muligt krav i denne henseende, idet den udtrykkeligt anfører begrundelsen for afskedigelsen.

Sagsøgtets anbringende om, at afskedigelsen af en enkelt ansat ikke udgør en intern omorganisering, savner grundlag: den begrundelse, der anføres, er den interne organisation i en tjenestegren, der var overbemandet.

Hvad angår de sociale betragtninger, har sagsøgte gjort gældende, at en arbejdsgiver ikke efter nogen national lovgivning skal give de sociale hensyn større vægt i tilfælde af afskedigelse end hensynet til den pågældendes dygtighed, arbejdsindsats og adfærd i tjenesten. Sagsøgte erkender, at der findes en moralsk pligt til at tage hensyn til de ansattes personlige for-

hold, men bestrider at have tilsidesat denne pligt i sagsøgerens tilfælde.

Replik

Sagsøger har fremsat begæring om, at Domstolen træffer beslutning om, at alle udtalelser, der vedrører sagsøgers arbejdsindsats fra prøvetidens begyndelse til afskedigelsen, fremlægges. Han har derhos begæret fremlæggelse af udtalelserne vedrørende de andre ansatte i den engelske oversættelsesafdeling samt ethvert andet dokument, der har været anvendt ved den sammenligning af eksamensbeviser, arbejde og fortjenester, der efter det af sagsøgte anførte ligger til grund for afskedigelsen. Endvidere har sagsøger begæret fremlæggelse af de arbejdsbeskrivende spørgeskemaer, som afdelingens medlemmer har udfyldt, af den rapport, der blev udarbejdet på grundlag af disse skemaer af den ansvarlige for organisation og metoder, såvel som ethvert andet dokument vedrørende de foranstaltninger, som Bankens overordnede myndigheder traf på grundlag af denne rapport.

Sagsøger har gjort gældende, at det ikke af noget dokument fremgår, at T. og D. hierarkisk skulle være overordnet de andre medarbejdere i afdelingen, og at de kunne afgive udtalelser om de andres arbejde. Hvis sådanne dokumenter skulle findes, påhviler det sagsøgte at fremlægge dem og at godtgøre, at de er blevet bragt til de »efterstående« kendskab.

Retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte

Sagsøger har henvist til EØF-traktaten (artikel 129, 130, 180, 239) og protokollen vedrørende De europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter (artikel 22) og har herved gjort gældende, at Banken ubestrideligt frembyder sådanne træk, at den må betragtes som en folkeretlig, juridisk person.

Efter artikel 29 i Bankens forretningsorden gælder der for de ansatte en vedtægtsmæssig ordning, der fastsættes og

ændres i beslutninger, der ensidigt træffes af Bestyrelsen. Retsforholdet mellem Banken og dens ansatte må i det væsentligste karakteriseres som vedtægtsmæssig, da de for ansættelsesforholdet gældende regler kan ændres når som helst, tjenesten kræver det. Det er derfor i det mindste overflødigt, om ikke inadækvat at påberåbe sig individuelle kontrakter. Hvis der overhovedet kan tales om kontrakter, må disse i hvert fald være offentligtretlige.

Retsforholdet mellem Banken og de ansatte svarer materielt til retsforholdet for offentlige ansatte, det være sig nationalt eller internationalt.

I nærværende sag må vedtægtens regler derfor suppleres med de almindelige principper, der er fælles for medlemsstaternes regler om offentlig ansættelse, i særdeleshed med følgende:

- myndigheden er forpligtet til at give en rigtig begrundelse for de beslutninger, der indeholder klagepunkter mod den ansatte;
- retten til at tage til genmæle indebærer navnlig, at den ansatte har krav på, at sagen oplyses fuldstændigt, og at sagsbehandlingens kontradiktoriske karakter respekteres;
- den ansattes ret til beskyttelse mod trusler fra tredjemand, herunder også hans overordnede;
- reglerne om god forvaltning og retfærdig sagsbehandling.

Vedrørende sagsøgtens redegørelse for de faktiske omstændigheder

Sagsøgeren har bestridt beskyldningerne vedrørende hans adfærd i tjenesten. I så henseende har han fremsat begæring om afhøring af Bearne og Butler, der er ansat i afdelingen. Sagsøgeren har ikke bestridt, at arbejdsmængden kan være blevet mindre på grund af forskellige omstændigheder, men han har anført, at Banken aldrig tidligere har foretaget afskedigelser med det formål at foretage en intern omorganisering af afdelingerne. Desuden er den foranstaltning, der blev truffet

over for ham, direkte i strid med de forsikringer, som direktionen havde givet de britiske ansatte.

Vedrørende tilsidesættelsen af de anførte principper og regler

Selv om den anfægtede foranstaltning skulle være berettiget af hensyn til den interne organisation, hvilket sagsøgte ikke har godtgjort, blev beslutningen om at afskedige sagsøgeren dog truffet, fordi hans arbejdsindsats og adfærd var blevet bedømt dårligt. Da denne foranstaltning således havde karakter af sanktion, indeholdt den et klagepunkt mod sagsøgeren, hvorfor sagsøgte burde have overholdt sin pligt til at give sagsøgeren lejlighed til genmæle. Imidlertid blev den anfægtede beslutning truffet alene på grundlag af bedømmelser fra to af sagsøgerens kolleger. Sagsøgte havde herved tilsidesat sagsøgers ret til, at sagen blev fuldstændigt oplyst, og sagsbehandlingens kontradiktoriske karakter.

Den pågældende bedømmelse er aldrig blevet bragt til sagsøgerens kundskab, hvorfor han heller ikke har haft lejlighed til at udtale sig i så henseende.

Administrationen havde heller ikke udtømt alle muligheder for at oplyse sagen eller eksempelvis indhentet forklaringer fra alle medarbejdere i den pågældende afdeling eller foranstaltet noget møde mellem de involverede parter.

Sagsøgte har ligeledes tilsidesat sagsøgers krav på beskyttelse mod trusler fra tredjemand, herunder hans kolleger. Da sagsøgeren blev beskyldt for at have tilegnet sig en andens oversættelse, burde den overordnede myndighed have truffet enhver fornøden foranstaltning for at bringe på det rene, om denne beskyldning var korrekt og, hvis dette viste sig ikke at være tilfældet, sørge for, at sagsøgers omdømme ikke led skade. Man lod tværtimod en vis tvivl bestå, som nødvendigvis i negativ retning måtte påvirke bedømmelsen af sagsøgeren, når det — som anført af sagsøgte — viste sig

nødvendigt at afskedige en medarbejder af hensyn til tjenestens organisation.

Duplik

Vedrørende retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte

Det er sagsøgtes opfattelse, at sagsøgers anbringender vedrørende retsforholdet mellem Banken og de ansatte ikke er relevante: vedtægtsmæssigt eller kontraktretligt ansættelsesforhold, offentligretlig eller privatretlig kontrakt, det afgørende er, at sagsøger var blevet ansat for et ubegrænset tidsrum og kunne opsiges.

Replikkens anbringender må forkastes af følgende grunde: Den omstændighed, at Banken inden for Fællesskabet er et offentligretligt retssubjekt betyder ikke, at enhver kontrakt, hvori den deltager, er offentligretlig.

Hvad særligt angår Bankens personale, har sagsøgte henvist til en skrivelse af 15. marts 1960 (svarskriftets bilag 4), hvor Direktionen har redegjort for, hvorfor den gik ind for en kontraktmæssig ordning for samtlige ansatte. I overensstemmelse hermed bestemmer vedtægten for de ansatte, at ansættelse sker i form af privatretlige kontrakter (artikel 13, 15 og 16).

Det er med urette, at sagsøger af forretningsordenens artikel 29 udleder, at der for Bankens ansatte gælder en vedtægtsmæssig ordning. Såfremt Bestyrelsen ændrer vedtægten for de ansatte, vil en allerede løbende individuel kontrakt ikke berøres af en sådan ændring, medmindre den ansatte indvilliger heri, eftersom vedtægten er en del af de individuelle kontrakter.

Under alle omstændigheder må forholdet mellem Banken og dens ansatte beskrives som udelukkende kontraktmæssig, og det er i så henseende irrelevant, om arbejdsgiveren er en offentligretlig juridisk person, hvis beføjelser og opgaver fastsættes i fællesskabsretten. I medlemsstaternes rets-

ordener er det også anerkendt, at tjenestemænd eller andre offentligt ansatte ikke nødvendigvis har krav på en vedtægtsmæssig ordning.

Vedrørende de for denne sag gældende principper

Da det drejer sig om privatretlige kontrakter, har begge parter en kontraktmæssig ret til at bringe ansættelsen til ophør under iagttagelse af opsigelsesfristen. Det eneste punkt, der kan diskuteres, er, om udøvelsen af denne ret kan påvirkes af de for medlemsstaterne fælles almindelige retsprincipper (artikel 44). Af artikel 44, der ligeledes anvender udtrykket »individuel kontrakt«, fremgår det, at de omhandlede principper er arbejdsrettens, dvs. de principper, der gælder for tilsvarende retsakter i de nationale retsordninger. Den omtalte skrivelse af 15. marts 1960 bekræfter denne slutning.

En undersøgelse af spørgsmålet viser, at i flertallet af medlemsstaternes retsordener synes det anerkendt, at arbejdsgiveren ikke kan foretage uberettigede afskedigelser. Efter luxembourgsk ret er afskedigelsen uberettiget, når »den skyldes ulovlige hensyn eller er usædvanlig i økonomisk eller social henseende«. Bedømmelsen af afskedigelsens ulovlige eller uberettigede karakter sker ud fra de bag afskedigelsen liggende grunde. Domstolene prøver udelukkende afskedigelsens berettigelse med henblik på en eventuel erstatning til arbejdstageren.

Af de af sagsøgeren anførte principper er det kun forpligtelsen til på arbejdstagerens anmodning at begrunde afskedigelsen, der kan genfindes i privatretten. Denne forpligtelse er blevet overholdt i nærværende tilfælde.

Derudover har sagsøgte fastholdt sin argumentation fra svarskriftet, særligt det om begrundelsen for den omstridte afskedigelse.

Hvad angår begæringen om fremlæggelse af udtalelserne vedrørende sagsøgeren,

har sagsøgte henvist til den personlige aktsamling, der er indleveret til Domstolen. Sagsøgte har anført, at den af Banken valgte fremgangsmåde til bedømmelse af personalet ikke indebærer, at bedømmelsesrapporterne forelægges de ansatte til underskrift.

Begæringen om fremlæggelse af udtalelserne vedrørende de øvrige ansatte i afdelingen kan ikke imødekommes. Disse udtalelser kan ikke fremlægges under en retssag, der ikke vedrører de pågældende. I øvrigt kan sådanne udtalelser, der hverken har været forelagt eller meddelt de pågældende selv, ikke meddeles tredjemand.

Sagsøgte vil ikke modsætte sig, at det af sagsøger udfyldte spørgeskema forelægges Domstolen, hvorimod skemaerne fra de øvrige ansatte i afdelingen forbliver strengt fortrolige. I øvrigt har den rapport, der er udarbejdet på grundlag af disse spørgeskemaer, ikke haft nogen indflydelse på den her omhandlede afskedigelse.

Med hensyn til T.s og D.s beføjelser har sagsøgte forklaret, at den interne organisation i Bankens tjenestegrene ikke er undergivet vedtægtsmæssige eller andre bestemmelser, men at der består en sådan organisation, hvilket er uomgængeligt nødvendigt. T. er over for Banken ansvarlig for afdelingen, som han leder.

Begæringen om vidneførelse bør afvises, idet sådanne problemer og spørgsmål

ikke er egnede til bevisførelse. Det ville desuden være lidet hensigtsmæssigt at foranstalte en afhøring, hvorunder afdelingens medarbejdere ville være opfordret til gensidigt at rejse beskyldninger mod hinanden og i givet fald til at tage parti for eller imod en tidligere kollega eller en overordnet.

Desuden har sagsøgte bestridt rigtigheden af de i replikken anførte faktiske omstændigheder såvel som den retlige relevans af replikkens anbringender.

Hvis de af sagsøger påberåbte principper skulle blive lagt til grund i sagen, har sagsøgte subsidiært gjort gældende, at enhver forpligtelse er blevet tilgodeset, og at retten til at tage til genmæle er blevet overholdt. Der har aldrig foreligget nogen trusler fra tredjemand, og under alle omstændigheder ville sagsøgte aldrig uden en omhyggelig undersøgelse have godtaget eventuelle bebrejdelser mod sagsøgeren.

Hvad angår sagsøgers subsidiære påstande har sagsøgte anført, at det påståede beløb ganske savner grundlag, og at det i hvert fald er ansat for højt.

IV – Den mundtlige forhandling

Parterne har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 30. september 1976.

Generaladvokaten har fremsat forslag til afgørelse i retsmødet den 10. november 1976.

Præmisser

- 1 Ved stævning af 17. oktober 1975 har sagsøger nedlagt påstand dels om annullation af den retsakt, der fremgår af et den 29. juli 1975 dateret og den 30. s.m. modtaget brev fra Den europæiske Investeringsbank, hvorved sagsøgeren blev afskediget fra stillingen som oversætter med virkning fra den 31. oktober 1975, og dels om genansættelse i stillingen;

- 2 subsidært har sagsøger nedlagt påstand om, at sagsøgte udover de i artikel 16 i Personalevedtægten for Bankens ansatte omhandlede beløb tilpligtes at betale en erstatning på 3 081 020 BF for uberettiget kontraktsbrud.

Vedrørende påstanden om annullation og om genansættelse

- 3 Sagsøger har i første række gjort gældende, at opsigelsen af hans ansættelseskontrakt er i strid med artiklerne 38-40 i vedtægten for Bankens ansatte, der fastsætter regler om disciplinær forfølgning over for ansatte, som tilsidesætter deres pligter;
- 4 sagsøger anfører i så henseende, at den anfægtede retsakt, selv om den fremtræder som begrundet i nødvendigheden af en intern omorganisering i Banken, i virkeligheden er en skjult disciplinær foranstaltning, som kun kunne være truffet under iagttagelse af de ovennævnte artikler.
- 5 Sagsøgte har forklaret, at der ved de nye medlemsstaters tiltrædelse af EØF blev oprettet en engelsk oversættelsesafdeling i Banken bestående af 5 oversættere, men at omfanget af oversættelser til engelsk blev mindre end forudset, således at afdelingens opgaver, navnlig efter 1975, blev formindsket betydeligt;
- 6 sagsøgte har videre forklaret, at den daglige produktion pr. person var faldet fra 2,56 sider i de sidste 9 måneder af 1973 til kun 1,52 sider i de første 6 måneder af 1975;
- 7 sagsøgte har endeligt anført, at det efter alle foreliggende oplysninger måtte antages, at arbejdsmængdens formindskelse var af længere varighed.
- 8 De nævnte forhold, hvis rigtighed i det væsentlige ikke er bestridt, har kunnet begrunde en beslutning om at indskrænke den engelske oversættelsesafdeling;
- 9 en sådan foranstaltning var ikke uforenelig med den ansættelsesform, der var indført ved Banken og fastsat i vedtægten for Bankens ansatte, der i artikel 16, stk. 3 bestemmer, at kontrakter, der afsluttes for et ubegrænset tidsrum, kan

ophæves mod overholdelse af et varsel, der skal gives af den ene part til den anden;

- 10 dette retsforhold har ikke undergået nogen ændring, hverken i almindelighed eller i relation til sagsøgeren, som følge af den omstændighed, at sagsøgte i den periode af usikkerhed omkring folkeafstemningen i Det forenede Kongerige udtrykkeligt forsikrede ansatte af britisk nationalitet om, at de i tilfælde af et negativt udfald af afstemningen ikke ville blive afskediget;
- 11 beslutningen om at indskrænke den engelske oversættelsesafdeling var således principielt berettiget og kunne retmæssigt begrunde kontraktens opsigelse.
- 12 Det er imidlertid ubestridt, at sagsøgeren ikke i afdelingen var den yngste i alder eller anciennitet, og at sagsøgte valgte ham, fordi hans indsats, hans forhold til sine overordnede og hans almindelige adfærd efter Bankens opfattelse lod noget tilbage at ønske i forhold til hans kolleger;
- 13 af disse grunde anser sagsøger den pågældende opsigelse som en skjult disciplinær foranstaltning indebærende en omgåelse af procedureregler, hvis ikke behæftet med magtfordrejning.
- 14 Selv om det ved personaleindskrænkninger er skik og brug ved lige fortjeneste at begynde med ugifte og de senest ansatte, forhindrer dette ikke en hensyntagen til i første række de pågældendes fortjenester og adfærd i tjenesten;
- 15 en hensyntagen til sådanne kriterier kan ikke i sig selv indebære en skjult disciplinær foranstaltning.
- 16 Det fremgår klart af begge parter forklaringer, at forholdet mellem sagsøger og afdelingens to revisorer, navnlig T., var vanskeligt på grund af såvel nævnets T.s karakter som sagsøgers;
- 17 det fremgår videre, at sagsøger, som i enhver henseende betragtede sig som ligestillet med sine kolleger i afdelingen, vanskeligt affandt sig med revisorer-

nes bemærkninger til hans arbejde og med de bestemmelser, T. som halvofficiel leder af afdelingen traf vedrørende arbejdets tilrettelæggelse;

- 18 Bankens direktion, som forgæves havde søgt at afhjælpe disse vanskeligheder, har under de foreliggende omstændigheder kunnet anse det for mest korrekt at opsige sagsøgers kontrakt, når man i alle tilfælde skulle afskedige én medarbejder i den engelske afdeling;
- 19 følgelig har sagsøgte kunnet træffe den anfægtede retsakt uden at gøre sig skyldig i omgåelse af procedureregler eller magtfordrejning, og påstanden om annullation og om genansættelse kan ikke tages til følge.

Vedrørende påstanden om erstatning

- 20 Sagsøger har subsidiært påstået sagsøgte dømt til at betale en erstatning for uberettiget kontraktbrud på 3 081 020 belgiske francs, dvs. et beløb på treoghalv million belgiske francs med fradrag af visse tillæg, der allerede er betalt;
- 21 det fremgår af det ovenfor anførte, at den pågældende opsigelse ikke kan betragtes som et uberettiget kontraktbrud, og påstanden kan følgelig ikke tages til følge.
- 22 Sagsøgte bør som følge heraf frifindes.

Vedrørende sagsomkostningerne

- 23 I henhold til procesreglementets artikel 69, stk. 2 dømmes den part, der taber sagen, til at afholde sagsomkostningerne;
- 24 sagsøgeren har ikke fået medhold;
- 25 i henhold til procesreglementets artikel 70 bærer institutionerne imidlertid selv de af dem afholdte udgifter ved søgsmål fra Fællesskabets ansatte;
- 26 denne bestemmelse bør finde tilsvarende anvendelse i denne sag.

På grundlag af disse præmisser,
udtaler og bestemmer

DOMSTOLEN (første afdeling)

1. Sagsøgte frifindes.
2. Hver part bærer sine egne omkostninger.

Donner

Mertens de Wilmars

O'Keeffe

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 17. november 1976.

A. Van Houtte
Justitssekretær

A. M. Donner
Formanden for første afdeling

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT J.-P. WARNER
FREMSAT DEN 10. NOVEMBER 1976¹

Høje Ret.

Det forekommer mig at følge af den mellemafgørelse, Domstolens plenum afsagde den 15. juni 1976, når den læses i lyset af retsforhandlingerne, at det nu tilkommer Domstolen at afgøre to hovedspørgsmål, nemlig:

1) Var den sagsøgte banks opsigelse af Mills' kontrakt i strid med de individuelle bestemmelser i denne kontrakt eller med nogen bestemmelse i vedtægten for Bankens ansatte, som skulle betragtes som en integreret del af kontrakten?

Udgjorde en sådan opsigelse som af Mills påstået en »skjult disciplinær foranstaltning« i strid med den nævnte vedtægt?

2) I benægtende fald, gik en sådan opsigelse ikke desto mindre videre, end hvad der er tilladt efter de principper, der er fælles for lovgivningen om ansættelseskontrakter i medlemsstatene? Med andre ord, er der tale om en uberettiget afskedigelse?

Hvis et af disse spørgsmål skulle blive besvaret bekræftende, må afdelingen tage stilling til, hvilken oprejsning det efter omstændighederne måtte være passende at yde Mills.

Jeg tror ikke, det er nødvendigt i længere tid at holde Deres opmærksomhed fanget på det første spørgsmål — navnlig fordi jeg er overbevist om, at det er unødvendigt på ny at redegøre for de relevante

¹ — Oversat fra engelsk.