

ARREST VAN HET HOF (EERSTE KAMER)
VAN 17 NOVEMBER 1976 ¹

J. Mills
tegen Europese Investeringsbank

Zaak 110-75

Samenvatting

1. *Ambtenaren — Geschillen met Europese Investeringsbank — Inkrimping personeel — Toelaatbaarheid — Voorwaarden (Personeelsreglement van de Bank, artikel 16)*
 2. *Ambtenaren — Inkrimping personeel — Verdiensten door betrokkenen — Primaire criterium — Verkapte disciplinaire maatregel — Afwezigheid*
1. Een reorganisatie van de diensten, gepaard gaande met een inkrimping van het personeel, is niet onverenigbaar met het door de Bank ingestelde arbeidsregime, dat bevestiging vindt in het Personeelsreglement, waarvan artikel 16, derde alinea bepaalt dat „wanneer een contract voor onbepaalde duur is aangegaan, het dienstverband door beide partijen kan worden beëindigd met inachtneming van een wederzijdse opzeggingstermijn.”
2. Bij vermindering van het personeelsbestand is het weliswaar gebruikelijk om, bij overigens gelijke kwaliteiten, te beginnen met de ongehuwden en laatst aangestelden, doch dit verhindert niet dat in de eerste plaats op de verdiensten van de betrokkenen en hun gedrag in de dienst kan worden gelet. Toepassing van zulke criteria behoeft op zichzelf geen verkapte disciplinaire maatregel te zijn.

In de zaak 110-75,

JOHN MILLS, wonende te Luxemburg, avenue du Bois 43, ten deze vertegenwoordigd door C. Cambier, advocaat bij het Hof van Beroep te Brussel, domicilië gekozen hebbende te Luxemburg bij V. Biel, advocaat aldaar, 18 A, rue des Glacis,

verzoeker,

tegen

EUROPESE INVESTERINGSBANK, ten deze vertegenwoordigd door J. N. van den Houten, directeur Juridische Zaken, aangesteld tot gemachtigde in deze zaak door de President van de Europese Investeringsbank en bijgestaan door

¹ — Procestaal: Frans.

A. Bonn, advocaat te Luxemburg, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg bij genoemde A. Bonn, 22, Côte d'Eich,

verweerster,

betreffende een verzoek tot vernietiging van het in de brief van verweerster van 29 juli 1975 vervatte besluit tot beëindiging van verzoekers dienstverband bij de Europese Investeringsbank,

wijst

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste Kamer),

samengesteld als volgt: A. M. Donner, President, J. Mertens de Wilmars en A. O'Keefe, Rechters,

Advocaat-Generaal: J.-P. Warner

Griffier: A. Van Houtte

het navolgende

ARREST

Ten aanzien van de feiten

Overwegende dat de feiten, het procesverloop en de middelen en argumenten van partijen kunnen worden samengevat als volgt:

I — De feiten en het procesverloop

Verzoeker, van Britse nationaliteit, werd bij brief van 30 mei 1973 door de Europese Investeringsbank (na te noemen: de Bank) per 1 juli 1973 aangesteld als vertaler bij de Engelse sectie van de vertaaldienst voor een proefperiode van zes maanden. De brief bevatte de clausele dat na afloop van die periode zou worden

overgegaan tot aanstelling voor onbepaalde tijd.

Inderdaad werd verzoeker aan het einde van de proefperiode op 31 december 1973 aangesteld voor onbepaalde tijd met ingang van 1 januari 1974.

Bij brief van 29 juli 1975 deelde de Bank verzoeker mee dat zijn dienstverband met toepassing van de artikelen 16 en 17 van het Personeelsreglement van de Bank om redenen van intern-organisatorische aard per 31 oktober 1975 zou worden beëindigd. Overeenkomstig artikel 16 van het Personeelsreglement zou hem over de periode 1 augustus tot 31 oktober 1975

een schadevergoeding gelijk aan het salaris over die periode worden uitbetaald, alsmede de in artikel 34 bedoelde vertrektoelage. Voorts werd hem meegegeeld dat hij in geval van verhuizing naar een land van de Gemeenschap recht had op vergoeding van de verhuis- en installatiekosten en van reiskosten. Ten slotte verklaarde de Bank zich bereid hem maandelijks een bedrag gelijk aan zijn salaris te betalen tot het moment waarop hij een nieuwe betrekking zou aanvaarden, doch uiterlijk tot 31 januari 1976, zulks op voorwaarde dat hij vóór 15 augustus 1975 een ondertekend afschrift van de ontslagbrief aan de Bank zou terugzenden.

Van mening dat het ontslag een persoonlijke strafmaatregel was, vroeg verzoeker het geschil overeenkomstig artikel 41 van het Personeelsreglement voor te leggen aan de verzoeningscommissie van de Bank. Deze commissie ving haar werkzaamheden aan op 16 september 1975, doch slaagde er niet in een voor beide partijen aanvaardbare regeling te vinden; op 30 september 1975 stelde zij vast dat haar taak ten einde was.

Daarop besloot verzoeker het geschil aanhangig te maken bij het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen.

Het beroep is op 17 oktober 1975 ingeschreven ter griffie van het Hof.

Bij beschikking van de Eerste Kamer van het Hof van 19 februari 1976 is de zaak naar het voltallige Hof verwezen.

Het Hof heeft, op rapport van de rechter-rapporteur en de Advocaat-Generaal gehoord, besloten zonder instructie tot de mondelinge behandeling over te gaan.

Partijen werd verzocht zich bij hun mondelinge opmerkingen te beperken tot de navolgende punten:

1. de bevoegdheid van het Hof in de onderhavige zaak,
2. de ontvankelijkheid van het verzoek tot vernietiging van de handeling van de Bank.

Ter terechtzitting van het Hof van 1 april 1976 hebben partijen hun standpunt ter zake van deze vragen mondeling uiteengezet.

De Advocaat-Generaal heeft ter terechtzitting van 6 mei 1976 conclusie genomen.

Bij interlocutoir arrest van 15 juni 1976 heeft het Hof verklaard:

1. Het Hof van Justitie is bevoegd uitspraak te doen in elk geschil tussen de Europese Investeringsbank en de leden van haar personeel.
2. De exceptie van niet-ontvankelijkheid wordt verworpen.
3. De zaak wordt terugverwezen naar de Eerste Kamer.
4. De uitspraak over de kosten wordt aangehouden.

II — Conclusies van partijen

Verzoeker concludeert dat het den Hove behage:

- het besluit van 29 juli 1975 om zijn dienstverband per 31 oktober 1975 te beëindigen, te vernietigen en zijn herplaatsing te gelasten. Subsidiar, verweerster te veroordelen hem (verzoeker) te betalen, boven de uitkeringen bedoeld in artikel 16 van het Personeelsreglement van de Bank, een schadevergoeding wegens onrechtmatige verbreking van het arbeidscontract ten bedrage van 2 581 020 Bfr. uit hoofde van materiële schade, en 500 000 Bfr. uit hoofde van morele schade, een en ander vermeerderd met de wettelijke interesten.

(Bij repliek: schadevergoeding van 3 500 000 Bfr.)

- Verweerster te verwijzen in de kosten van het geding. Meer subsidiar, alvorens recht te doen de door verzoeker bij repliek gevorderde maatregelen van instructie te bevelen. In dit geval de uitspraak over de kosten aan te houden.

Verweerster concludeert dat het den Hove behage:

- zich bevoegd te verklaren;
- verweerster akte te verlenen dat zij de ontvankelijkheid van het beroep als zodanig niet wenst te weerspreken;
- verzoekers conclusies ten principale niet-ontvankelijk dan wel ongegrond te verklaren;
- voorts verzoekers subsidiaire conclusies ongegrond te verklaren;
- verweerster akte te verlenen dat zij, voor zover nodig, de gevorderde bedragen betwist;
- het beroep te verwerpen;
- overeenkomstig de toepasselijke bepalingen over de kosten te beslissen.

Bij dupliek concludeert verweerster dat het den Hove behage:

- de middelen en toelichtingen van de memorie van repliek af te wijzen;
- meer in het bijzonder de vorderingen tot overlegging van stukken af te wijzen;
- voorts het verzoek tot het horen van de getuigen Bearne en Butler af te wijzen;
- de in de memorie van repliek voorgebrachte conclusies niet-ontvankelijk dan wel ongegrond te verklaren;
- verweerster te ontvangen in haar bij verweerschrift voorgebrachte conclusies.

III — Middelen en argumenten van partijen

Ten aanzien van de feiten

Verzoeker zet uiteen dat hij bij de Bank in dienst is getreden tijdens een studieverlof, hem verleend door de „Polytechnic of the South Bank” te Londen, waar hij in 1970 een vaste aanstelling had gekregen als „senior lecturer” in vreemde talen. Vertrouwend op de toezeggingen van de Bank met betrekking tot het permanente karakter van zijn aanstelling, met name voor het geval het Verenigd Koninkrijk uit de Gemeenschap zou tre-

den, had hij zijn betrekking in Londen op 26 juni 1975 opgezegd om zijn loopbaan bij de Bank voort te zetten.

Van de vijf personeelsleden van de Engelse vertaaldienst is hij de derde wat anciënniteit betreft, en ouder dan zijn collega's die in anciënniteit na hem komen.

Van de gebeurtenissen die aan zijn ontslag vooraf zijn gegaan, vermeldt verzoeker de volgende:

1. Op 17 januari 1975 deelde T. hem mee dat zijn werk ongunstig werd beoordeeld; verzoeker had deze beoordeling als partijdig van de hand gewezen. Dit was gerapporteerd aan de superieuren die niet hadden gereageerd.
2. Op 18 februari en 17 april werd verzoeker er ten onrechte van beschuldigd een door een collega vervaardigde vertaling voor de zijne te hebben doen doorgaan. Deze volkomen ongegronde beschuldiging werd ter kennis van de superieuren gebracht, die wederom op ontoelaatbare wijze hadden stil gezeten.
3. Bij dringend vertaalwerk in het week-einde van 5 en 6 april 1975 werd verzoeker door T. opzettelijk niet ingeschakeld, op grond dat zijn medewerking „extremely unhelpful” zou zijn.

Bij de overreiking van de ontslagbrief had de secretaris-generaal zelf hem mondeling te verstaan gegeven dat die maatregel zijn rechtvaardiging vond in de slechte staat van dienst en het gedrag van verzoeker alsmede zijn manier van optreden; tijdens een gesprek werd hem gezegd dat de Bank tot ontslag was overgegaan „pour des raisons de travail et de discipline”.

Ten aanzien van het recht

Het eerste middel

Schending van de artikelen 38-40 van het Personeelsreglement, van de algemene rechtsbeginselen van de Lid-Staten waarnaar artikel 44 van het Reglement

verwijst, en in het bijzonder van het beginsel van eerbiediging van de rechten van de verdediging en van het recht van het personeelslid zich te doen bijstaan tegen door zijn meerderen geuite bedreigingen, alsmede misbruik van procedure en van bevoegdheid.

Als reden voor het betwiste besluit is opgegeven de noodzaak van een interne reorganisatie; het is genomen met toepassing van de artikelen 16 en 17 van het Personeelsreglement zonder dat de Bank het noodzakelijk heeft geacht alles te doen om de juistheid van de negatieve beoordelingen en van de tegen verzoeker ingebrachte beschuldigingen te onderzoeken en zonder hem gelegenheid te geven tot verweer.

Gezien hetgeen er onmiddellijk aan vooraf is gegaan, is dit besluit evenwel een verkapte disciplinaire maatregel. Het had daarom eerst mogen worden genomen nadat de beschuldigingen waren onderzocht en verzoeker was gehoord, een en ander overeenkomstig het bepaalde bij de artikelen 38-40 van het Personeelsreglement.

Het tweede middel

Schending van artikel 44 van het Personeelsreglement voor zover dit verwijst naar de algemene rechtsbeginselen die de Lid-Staten gemeen hebben met name wat het ontslagrecht betreft, alsmede ontbreken of onjuistheid van gronden en overschrijding van bevoegdheid. Het besluit vindt ogenschijnlijk zijn rechtvaardiging in de noodzaak van een interne reorganisatie, doch bestaat in concreto in het ontslag van slechts één personeelslid, dat een grotere anciënniteit bezit dan andere collega's die hetzelfde werk verrichten, en bovendien een gezin ten laste heeft.

Het is een algemeen aanvaard beginsel van het sociale recht der Lid-Staten dat het ontslagrecht onderworpen is aan beperkingen van economische zowel als van sociale aard. In casu kan niet worden

staande gehouden dat het ontslag van slechts één personeelslid een interne reorganisatiemaatregel is, en is er geen enkele sociale of economische grond aan te voeren ter rechtvaardiging van het ontslag van een personeelslid aan wie een vaste betrekking is toegezegd en die een grotere anciënniteit en grotere gezinslasten heeft dan andere personeelsleden met een zelfde functie.

Verweerschrift

Ten aanzien van de feiten

Met betrekking tot de gerelateerde feiten merkt verweerster het volgende op:

1. Het door verzoeker vermelde punt is onder de aandacht van de secretaris-generaal gebracht. De ongunstige beoordeling van verzoekers werk is voorgelegd aan de tweede reviseur, D., die ze heeft bevestigd. Ze is besproken door de secretaris-generaal, de personeelschef en T. Dit heeft gerulesulteed in een lichte verbetering van de beoordeling.
2. De betrokken vertaling is opnieuw bekeken door een reviseur-vertaler van de Bank, die niet bij de zaak was betrokken. Deze is tot de conclusie gekomen dat er onvoldoende aanwijzingen waren voor de mening dat verzoeker de vertaling niet zelf had vervaardigd. Verweerster heeft de beschuldiging beslist niet gehandhaafd en er geen enkele consequentie aan verbonden.
3. Indien juist, zou hetgeen in het genoemde weekeinde is voorgevallen, uitsluitend een bevestiging vormen van de eerdere ongunstige beoordeling.

Verweerster merkt op dat verzoekers gedrag in de dienst aanleiding heeft gegeven tot moeilijkheden. Zijn houding tegenover T. was onduelbaar en de sfeer was zo gespannen, dat enkele personeelsleden van plan waren geweest de dienst te verlaten.

Na de toetreding van de nieuwe Lid-Staten moest een Engelse vertaalsectie

van vijf personen worden gevormd, maar met name vanaf 1975 was de hoeveelheid werk van deze sectie veel kleiner geworden dan die van de andere secties; in het eerste halfjaar van 1975 had de Engelse sectie, met hetzelfde aantal vertalers, 21 % minder bladzijden geproduceerd dan de Duitse sectie. Het rendement per persoon per dag was van 2,56 bladzijden gedurende de laatste negen maanden van 1973 gedaald tot slechts 1,52 bladzijden gedurende de eerste zes maanden van 1975, dat wil zeggen een daling van 41 %.

Omdat er bij deze sectie een post te veel was, besloot de Bank niet langer gebruik te maken van verzoekers diensten en wel om twee redenen: enerzijds was hij blijkens de beoordeling van zijn werk de zwakste van de ploeg, anderzijds dreigde zijn gedrag in de dienst vooral sedert begin 1975 zo veel wrijving te veroorzaken, dat het goede functioneren van de afdeling erdoor in gevaar werd gebracht. Het is dus in deze zin dat de in het beroepschrift aangehaalde verklaring van de secretaris-generaal moet worden begrepen.

Ten aanzien van de beweerde belofte van een vaste baan en verzoekers vertrek bij de Polytechnic, verklaart verweerster dat verzoeker voor noch na zijn indiensttreding bijzondere toezeggingen zijn gedaan. Zo'n toezegging zou trouwens in strijd zijn geweest met het Personeelsreglement.

Wel heeft de Directie, met begrip voor de ongerustheid en onzekerheid die in verband met het referendum bij sollicitanten en personeelsleden van Britse nationaliteit was ontstaan, besloten dat zij hun loopbaan bij de Bank normaal zouden kunnen voortzetten ingeval Groot-Brittannië zich uit de EEG en de Bank zou terugtrekken (besluit, vermeld in proces-verbaal CD 40 — PE 9/1975 van 19 maart 1975). Dit besluit, dat geenszins betrekking had op verzoeker alleen, is aan de personeelsleden van Britse nationaliteit meegedeeld.

Aanstelling bij de Europese Investeringsbank

Aanstelling bij de Bank geschiedt door middel van een brief waarin steeds uitdrukkelijk wordt vermeld dat het Personeelsreglement een integrerend deel van de arbeidsovereenkomst vormt. Voor zijn indiensttreding moet de kandidaat een exemplaar van zijn aanstellingsbrief contrasigneren, terwijl hem tevens wordt verzocht kennis te nemen van het Personeelsreglement en een exemplaar hiervan te ondertekenen; laatstbedoelde handtekening dient te worden voorafgegaan door de schriftelijke vermelding „gezien en akkoord bevonden”.

Volgens artikel 16, eerste alinea, van het Personeelsreglement worden contracten hetzij voor bepaalde, hetzij voor onbepaalde duur aangegaan. De derde alinea van genoemd artikel bepaalt dat „wanneer het contract voor onbepaalde duur is aangegaan, het dienstverband door beide partijen beëindigd kan worden met inachtneming van een wederzijdse opzeggingstermijn.”

Volgens artikel 17 bedraagt de opzeggingstermijn voor de Bank drie maanden voor iedere periode of gedeelte van een periode van vijf jaar, dat het personeelslid in dienst van de Bank is geweest.

In de betwiste ontslagbrief is aan deze bepalingen de hand gehouden, hetgeen trouwens door verzoeker niet wordt tegengesproken.

Ten aanzien van het recht

Verweerster stelt volkomen rechtmatig te hebben gehandeld; op haar besluit valt niets aan te merken.

Het eerste middel

Verweerster ontkent dat verzoekers ontslag een disciplinaire maatregel zou zijn. Zij heeft gebruik gemaakt van de contractuele opzeggingsmogelijkheid, zodat de artikelen 38 en volgende van het

Personeelsreglement hier niet van toepassing zijn.

In het onderhavige geval heeft de Bank met behulp van de beschikbare gegevens en naar beste inzicht een oplossing gezocht voor het reeds vermelde interne organisatieprobleem. De daarop betrekking hebbende oordeelsvorming dient als soeverein te worden beschouwd en is niet aan rechterlijk toezicht onderworpen.

Het verwijt van misbruik van procedure en van bevoegdheid moet als ongegrond en onbewezen van de hand worden gewezen, aangezien de in de ontslagbrief genoemde redenen het werkelijke motief voor het ontslag vormen.

Wat de eerbiediging van de rechten van de verdediging betreft, verwijst verweerster naar wat zij hierboven met betrekking tot de feiten heeft verklaard.

Ten slotte ontkent verweerster dat verzoeker door zijn superieuren op enige manier zou zijn bedreigd.

Het tweede middel

Het feit dat artikel 44 van het Personeelsreglement naar de algemene rechtsbeginselen van de Lid-Staten verwijst, doet volgens verweerster het privaatrechtelijk karakter van de arbeidsovereenkomsten van de Bank uitkomen.

Verzoeker evenwel doet zijn betoog gedeeltelijk steunen op administratiefrechtelijke begrippen, wat in casu niet ter zake is.

Wat de „beperkingen van economische en sociale aard” betreft, gelooft verweerster niet dat dit beginsel bestaat. In het recht van de Lid-Staten die ontslag op onwettige dan wel economisch of sociaal onaanvaardbare gronden als onrechtmatig beschouwen, kan ook dit onrechtmatige ontslag niet ongedaan worden gemaakt, maar geeft het aanspraak op schadevergoeding.

Ook wanneer verzoeker een beroep zou kunnen doen op administratiefrechtelijke begrippen, bestrijdt verweerster dat enige gedraging van haar als overschrijding van gevoegdheid kan worden aangemerkt.

Ten aanzien van het verwijt betreffende het ontbreken of de onjuistheid van gronden, stelt verweerster dat het bestreden besluit volledig aan een eventuele verplichting ten deze voldoet doordat het de reden van het ontslag uitdrukkelijk vermeldt.

Het argument dat het ontslag van één personeelslid geen interne reorganisatiemaatregel is, mist feitelijke grondslag: als reden is vermeld de interne reorganisatie van een dienst met een teveel aan personeel.

Wat het sociale aspect betreft, betoogt verweerster dat geen enkele nationale rechtsorde de werkgever verplicht om bij een ontslag sociale overwegingen zwaarder te doen wegen dan de bekwaamheid, de produktiviteit en het gedrag in de dienst van de betrokkene. Onder erkenning van de morele plicht rekening te houden met de persoonlijke situatie van de werknemers, bestrijdt verweerster tegenover verzoeker in deze plicht tekort te zijn geschoten.

Repliek

Verzoeker vraagt het Hof overlegging te gelasten van alle rapporten over zijn wijze van taakvervulling, van het begin van zijn proeftijd tot zijn ontslag. Voorts vraagt hij overlegging van de rapporten betreffende de andere leden van de Engelse vertaalsectie alsmede van alle andere documenten aan de hand waarvan de vergelijking van bewijsstukken, diensten en verdiensten zou zijn opgesteld — welke vergelijking, in de onderstelling van verzoeker, zijn ontslag had kunnen rechtvaardigen. Bovendien vraagt verzoeker het Hof de overlegging te gelasten van de door de leden van de dienst ingevulde vragenlijsten „functiebeschrijving”,

van het op basis daarvan opgestelde verslag van het hoofd van de afdeling Organisatie en Werkwijzen, alsmede van alle stukken waaruit kan blijken welk gevolg de superieuren van de Bank aan dit verslag hebben gegeven.

Verzoeker betoogt dat uit geen enkel stuk blijkt dat T. en D. de superieuren waren van de andere leden van de dienst en bevoegd waren hun werk te beoordelen. Als er degerlijke stukken zijn, staat het aan verweerster deze over te leggen en te bewijzen dat zij ter kennis van de „ondergeschikten” zijn gebracht.

De rechtsbetrekking tussen de Bank en haar personeel

Onder verwijzing naar de bepalingen van het EEG-Verdrag (artikelen 129, 130, 180, 239) en van het Protocol betreffende de voorrechten en immuniteiten van de Europese Gemeenschappen (artikel 22) betoogt verzoeker dat de Bank volkenrechtelijk ontegenzeggelijk een rechtspersoon is.

Volgens artikel 29 van het Reglement van Orde van de Bank geldt voor het personeel een statutaire regeling, die door eenzijdig besluit van de Raad van Bewind wordt vastgesteld en gewijzigd. De rechtsbetrekking tussen de Bank en haar personeel is in wezen van statutaire aard, aangezien alle elementen die deze betrekking bepalen, te allen tijde in het belang van de dienst kunnen worden gewijzigd. Het gebruik van de term individuele arbeidsovereenkomst is derhalve zoal niet onjuist, dan toch overbodig. Als er al een overeenkomst is, kan deze in elk geval slechts van publiekrechtelijke aard zijn.

De rechtsbetrekkingen tussen de Bank en haar personeelsleden zijn naar hun inhoud verwant aan die in de — nationale en internationale — openbare dienst.

In casu dienen de toepasselijke bepalingen van het Personeelsreglement dus te

worden aangevuld met de algemene beginselen van het ambtenarenrecht van de Lid-Staten, waarvan met name de volgende zijn te noemen:

- de verplichting van de overheid om beslissingen waardoor een ambtenaar in zijn belang wordt getroffen, behoorlijk te motiveren;
- eerbiediging van de rechten van de verdediging, waaronder met name het recht van de ambtenaar op een volledig onderzoek van zijn zaak en eerbiediging van het contradictoire karakter van de procedure;
- het recht van de ambtenaar op bescherming tegen bedreigingen van derden, met inbegrip van bedreigingen van zijn meerderen;
- de regels van behoorlijk bestuur en een rechtvaardige procedure.

Ten aanzien van verweersters weergave van de feiten

Verzoeker wijst de beschuldigingen betreffende zijn gedrag in de dienst van de hand. Hij verzoekt het Hof de heren Bearne en Butler, leden van de vertaaldienst, op dit punt te horen. Verzoeker betwist niet dat door verschillende omstandigheden de hoeveelheid werk wellicht is verminderd, maar hij wijst erop dat de Bank nooit eerder personeel heeft ontslagen met het oog op een interne reorganisatie van de diensten. De te zijnen aanzien genomen maatregel is bovendien rechtstreeks in strijd met de toezeggingen van de directie aan de Engelse personeelsleden.

Ten aanzien van de schending van de ingeroepen beginselen en voorschriften

Zelfs indien de litigieuze maatregel om intern-organisatorische redenen was gerechtvaardigd — hetgeen verweerster niet heeft weten aan te tonen —, is het besluit tot ontslag van verzoeker genomen op grond van een ongunstig oordeel over zijn taakvervulling en gedrag. De maatregel is dus een disciplinaire sanctie, waardoor verzoeker in zijn belang is getroffen,

mitsdien was verweerster verplicht de rechten van de verdediging te eerbiedigen. Bij het betwiste besluit is evenwel uitsluitend afgegaan op de beoordeling die twee collega's van verzoeker over hem hadden uitgebracht. Hierdoor heeft verweerster verzoekers recht op een volledig onderzoek van zijn zaak miskend en het contradictoir karakter van de procedure geschonden.

Verzoeker heeft nooit kennis kunnen nemen van het desbetreffende rapport en derhalve nooit gelegenheid gehad zich daartegen te verweren.

Evenmin hebben de superieuren gebruik gemaakt van alle middelen om inlichtingen te verzamelen; zo hebben zij bij voorbeeld nagelaten de andere leden van de dienst te ondervragen of de betrokken partijen met elkaar te confronteren.

Verweerster heeft eveneens verzoekers recht op bescherming tegen de bedreiging van derden, met inbegrip van zijn collega's, miskend. Toen verzoeker ervan werd beschuldigd zich de vertaling van een ander te hebben toegeëigend, waren de meerderen verplicht alle nodige maatregelen te nemen om de gegrondheid van die beschuldiging te onderzoeken en zo zij onjuist zou blijken, verzoekers goede naam te beschermen. Zij hebben integendeel een twijfel laten bestaan die stellig in verzoekers nadeel heeft gewerkt toen het — zoals verweerster beweert — om organisatorische redenen nodig was een personeelslid te ontslaan.

Dupliek

Ten aanzien van de rechtsbetrekking tussen de Bank en haar personeel

Verweerster acht verzoekers betoog over de rechtsbetrekking tussen de Bank en haar personeel niet terzake: of het nu gaat om een statutaire dan wel om een contractuele rechtspositie, om een publiek- dan wel een privaatrechtelijke

overeenkomst, verzoekers contract was van onbepaalde duur en opzegbaar.

De redenering van de repliek moet op de navolgende gronden worden verworpen.

Het feit dat de Bank op communautair vlak een publiekrechtelijke rechtspersoon is, betekent geenszins dat alle overeenkomsten waarbij zij partij is, publiekrechtelijke overeenkomsten zouden zijn.

Met name voor wat het personeel van de Bank betreft, verwijst verweerster naar de nota van 15 maart 1960 (bijlage 4 bij het verweerschrift), waarin de directie uiteenzet waarom zij de voorkeur geeft aan een contractuele regeling voor al haar personeel. In overeenstemming hiermee bepaalt het Personeelsreglement dat aanstelling op privaatrechtelijke basis geschiedt (artikelen 13, 15 en 16).

Ten onrechte leidt verzoeker uit artikel 29 van het Reglement van Orde af dat voor het personeel van de Bank een statutaire regeling zou gelden. Als de Raad van Bewind het Personeelsreglement wijzigt, kan die wijziging slechts van toepassing zijn op de lopende individuele contracten wanneer de wederpartij ermee akkoord gaat, aangezien het Personeelsreglement een integrerend deel van de individuele contracten vormt.

De rechtsbetrekking tussen de Bank en haar personeel is in elk geval zuiver contractueel; het is ten deze volkomen onbelangrijk of de werkgever een publiekrechtelijke rechtspersoon is waarvan de taak en de werkzaamheden door het gemeenschapsrecht worden bepaald. Ook volgens het recht van de Lid-Staten behoeven ambtenaren of personeelsleden van overheidsorganen niet per se onder een statutaire regeling te vallen.

Ten aanzien van de in casu toepasselijke beginselen

Aangezien het om een privaatrechtelijke overeenkomst gaat, hebben beide partijen

het recht het dienstverband met inachtneming van een opzeggingstermijn te beëindigen. Het enige punt van discussie is of bij de uitoefening van dit recht rekening moet worden gehouden met de algemene rechtsbeginselen die de Lid-Staten gemeen hebben (artikel 44). Reeds het gebruik van de term „individuele overeenkomst” in artikel 44 maakt duidelijk dat men daarbij het oog heeft gehad op beginselen van arbeidsrecht, de beginselen dus die in de nationale rechtsorden voor dergelijke rechtshandelingen gelden. De genoemde nota van 15 maart 1960 bevestigt deze conclusie.

Uit het onderzoek van deze materie blijkt dat het in de meeste Lid-Staten de werkgever verboden is een werknemer op onrechtmatige wijze te ontslaan. Naar Luxemburgs recht is ontslag onrechtmatig „wanneer het geschiedt op onwettige gronden of wanneer het een economisch of sociaal abnormale handeling is”. Toetsing van de rechtmatigheid van het ontslag vindt plaats aan de hand van de eraan ten grondslag liggende motivering. De rechter zal het ontslag uitsluitend rechtmatig achten wanneer de werknemer een schadevergoeding is toegekend.

Van de beginselen waarop verzoeker zich beroept, kan privaatrechtelijk slechts van belang zijn de verplichting om het ontslagbesluit te motiveren wanneer de werknemer daarom verzoekt. In casu is aan deze verplichting voldaan.

Voor het overige handhaaft verweerster het bij verweerschrift gestelde, met name wat de toelichting op de beweegredenen voor het ontslag betreft.

Met betrekking tot het verzoek om overlegging van de rapporten betreffende verzoeker, verwijst verweerster naar het persoonsdossier waarover het Hof reeds beschikt. Zij wijst erop dat volgens het door de Bank toegepaste beoordelingssysteem de beoordelingsrapporten niet aan de betrokkenen ter ondertekening worden voorgelegd.

Het verzoek om overlegging van de rapporten betreffende de andere leden van de dienst kan niet worden toegestaan. Deze rapporten kunnen niet worden geproduceerd in een geding dat die personen niet aanbelangt. Overigens behoren rapporten die niet aan de betrokkenen zelf ter kennis zijn gebracht, ook niet door derden te worden ingezien.

Verweerster heeft er geen bezwaar tegen dat de door verzoeker ingevulde vragenlijst aan het Hof wordt overgelegd, maar die van de andere leden van de dienst moeten strikt vertrouwelijk blijven. Het verslag dat aan de hand van die vragenlijsten is opgesteld, heeft overigens bij het litigieuze ontslag geen enkele rol gespeeld.

Wat het gezag van T. en D. betreft, verklaart verweerster dat de interne organisatie binnen de diensten bij de Bank niet reglementair of anderszins is vastgelegd, maar deze organisatie bestaat en is onontbeerlijk. T. is tegenover de Bank verantwoordelijk voor de dienst waarvan hij het hoofd is.

Het verzoek tot het horen van getuigen moet worden afgewezen, aangezien de problemen en vragen waarom het gaat, zich niet voor onderzoek lenen. Instelling van een onderzoek waarbij de leden van een dienst wordt gevraagd elkaar te beschuldigen en eventueel partij te kiezen voor of tegen een vroegere collega of een meerdere, zou bovendien niet erg wenselijk zijn.

Voor het overige betwist verweerster de juistheid van de in de repliek vermelde feiten en de relevantie in rechte van de redenering.

Subsidiair, aangenomen dat de door verzoeker ingeroepen beginselen in casu van toepassing zouden zijn, betoogt verweerster dat aan alle verplichtingen is voldaan en de rechten van de verdediging zijn geëerbiedigd. Van bedreigingen door derden is nooit sprake geweest en in elk

geval heeft verweerster eventuele verwijten aan het adres van verzoeker niet zonder zorgvuldig onderzoek voor waar aangenomen.

Wat de subsidiaire conclusies betreft, houdt verweerster het gevorderde bedrag voor ongegrond althans voor buitensporig groot.

IV — Mondelinge behandeling

Overwegende dat partijen ter terechtzitting van 30 september 1976 mondelinge opmerkingen hebben gemaakt;

dat de Advocaat-Generaal ter terechtzitting van 10 november 1976 conclusie heeft genomen;

Ten aanzien van het recht

- 1 Overwegende dat verzoeker op 17 oktober 1975 beroep heeft ingesteld strekkende tot vernietiging van het besluit vervat in de brief van de Europese Investeringsbank van 29 juli 1975 en ontvangen op de 30e van dezelfde maand, waarbij zijn dienstverband als vertaler per 31 oktober 1975 is opgezegd, alsmede tot herplaatsing in zijn functie;
- 2 dat hij subsidiair verzoekt verweerster te veroordelen tot betaling, boven de uitkeringen bedoeld in artikel 16 van het Personeelsreglement van de Bank, van een schadevergoeding wegens onrechtmatige verbreking van het arbeidscontract ten bedrage van 3 081 020 Belgische franken;

Het verzoek om nietigverklaring en herplaatsing

- 3 Overwegende dat verzoeker vooreerst stelt dat bij de opzegging van zijn arbeidscontract is gehandeld in strijd met de artikelen 38 tot 40 van het Personeelsreglement, houdende regeling van de disciplinaire procedure die ten aanzien van personeelsleden die hun verplichtingen niet nakomen, moet worden gevolgd;
- 4 dat immers het bestreden besluit, hoewel gemotiveerd met de noodzaak van een interne reorganisatie bij de Bank, in werkelijkheid een verkapt disciplinaire maatregel was die slechts met inachtneming van genoemde artikelen kon worden genomen;
- 5 Overwegende dat verweerster, naar zij heeft verklaard, bij de toetreding van de nieuwe Lid-Staten tot de EEG een Engelse vertaalsectie van vijf personen had

gevormd, doch dat de hoeveelheid vertalingen in die taal kleiner was dan voorzien, zodat het werk van de sectie met name sinds 1975 aanzienlijk was verminderd;

- 6 dat het rendement per persoon per dag was teruggelopen van 2,56 bladzijden gedurende de eerste negen maanden van 1973 tot slechts 1,52 bladzijden gedurende de eerste tien maanden van 1975;
- 7 dat op grond van alle beschikbare gegevens mocht worden verwacht dat deze vermindering van het werk van lange duur zou zijn;
- 8 Overwegende dat deze feiten, die in hoofdzaak niet zijn weersproken, de inkrimping van de Engelse vertaalsectie konden rechtvaardigen;
- 9 dat deze maatregel niet onverenigbaar was met het door de Bank ingestelde arbeidsregiem, dat bevestiging vindt in het Personeelsreglement waarvan artikel 16, derde alinea, bepaalt dat „wanneer een contract voor onbepaalde duur is aangegaan, het dienstverband door beide partijen kan worden beëindigd met inachtneming van een wederzijdse opzeggingstermijn”;
- 10 dat in dit regiem noch in het algemeen noch ten aanzien van verzoeker wijziging is gebracht door de omstandigheid dat verweerster, in de periode van onzekerheid in verband met het referendum in het Verenigd Koninkrijk, haar personeelsleden van Britse nationaliteit de formele verzekering heeft gegeven dat zij in geval van een negatieve uitslag niet zouden worden ontslagen;
- 11 dat derhalve de maatregel tot inkrimping van de Engelse vertaalsectie in beginsel gerechtvaardigd was, en een rechtmatige grondslag kon vormen voor de beëindiging van het contract;
- 12 Overwegende evenwel dat tussen partijen onweersproken is dat verzoeker niet de jongste in leeftijd of in anciënniteit van zijn sectie was, en dat verweersters keuze op hem is gevallen omdat naar haar oordeel zijn prestaties, zijn verhouding tot zijn meerderen en zijn gedrag in het algemeen, in vergelijking met de prestaties en het gedrag van zijn collega's te wensen overlieten;

- 13 dat verzoeker op grond daarvan het ontslag als een verkapte disciplinaire maatregel beschouwt, die ongeldig zou zijn wegens misbruik van procedure dan wel misbruik van bevoegdheid;
- 14 Overwegende dat het bij een vermindering van het personeelsbestand weliswaar algemeen gebruikelijk is om, bij overigens gelijke kwaliteiten, te beginnen met de ongehuwden en laatst aangestelden, doch dit gebruik niet verhindert dat in de eerste plaats op de verdiensten van de betrokkenen en hun gedrag in de dienst wordt gelet;
- 15 dat het toepassen van zulke criteria op zichzelf geen verkapte disciplinaire maatregel behoeft te zijn;
- 16 Overwegende dat blijkens de door beide partijen gestelde feiten er tussen verzoeker en de twee reviseurs van de sectie, inzonderheid T., een slechte verhouding bestond, die haar oorzaak vond in het karakter van T. zowel als in dat van verzoeker;
- 17 dat verzoeker, die zich in alle opzichten als de gelijke van zijn collega's van de sectie beschouwde, de opmerkingen van de reviseurs over zijn werk en de organisatorische maatregelen van T., het officieuze hoofd van de sectie, maar moeilijk kon accepteren;
- 18 dat de directie van de Bank, wier pogingen om voor de problemen een oplossing te vinden zonder resultaat waren gebleven, in deze omstandigheden kon oordelen dat, nu in elk geval een lid van de Engelse sectie moest worden ontslagen, het het beste was het contract met verzoeker op te zeggen;
- 19 dat derhalve verweerster het bestreden besluit heeft kunnen nemen zonder zich schuldig te maken aan misbruik van procedure of bevoegdheid, zodat het beroep tot vernietiging en herplaatsing ongegrond is;

Het verzoek om schadevergoeding

- 20 Overwegende dat verzoeker subsidiair verzoekt verweerster te veroordelen tot betaling, aan hem, van een schadevergoeding wegens contractbreuk van 3 081 020 Belgische franken, dat wil zeggen de som van drieëneuhalf miljoen Belgische franken verminderd met zekere reeds betaalde vergoedingen;

21 dat uit het voorgaande volgt dat de betwiste opzegging niet als contractbreuk kan worden beschouwd en het verzoek mitsdien ongegrond is;

22 Overwegende dat derhalve het beroep moet worden verworpen;

Ten aanzien van de kosten

23 Overwegende dat ingevolge artikel 69, paragraaf 2, van het Reglement voor de procesvoering de in het ongelijk gestelde partij in de kosten moet worden verwezen;

24 dat verzoeker in het ongelijk is gesteld;

25 dat evenwel ingevolge artikel 70 van het Reglement voor de procesvoering in de beroepen welke door de personeelsleden van de Gemeenschappen aanhangig worden gemaakt, de kosten door de instellingen gemaakt, te haren laste blijven;

26 dat dit voorschrift in casu van analogische toepassing moet zijn;

HET HOF VAN JUSTITIE (Eerste Kamer),

rechtdoende, verklaart:

1. **Het beroep wordt verworpen.**
2. **Elk der partijen zal haar eigen kosten dragen.**

Donner

Mertens de Wilmars

O'Keefe

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op zeventien november negentienhonderdzesenzeventig.

De Griffier

De President van de Eerste Kamer

A. Van Houtte

A. M. Donner