

ARREST VAN HET GERECHT (Derde kamer)  
van 18 oktober 2001 \*

In zaak T-333/99,

X, woonachtig te Frankfurt am Main (Duitsland), vertegenwoordigd door N. Pflüger, R. Steiner en S. Mittländer, advocaten, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg,

verzoeker,

tegen

Europese Centrale Bank, vertegenwoordigd door C. Zilioli en V. Saintot als gemachtigden, bijgestaan door B. Wägenbaur, advocaat, domicilie gekozen hebbende te Luxemburg,

verweerster,

\* Procestaal: Duits.

betreffende een verzoek tot nietigverklaring van het besluit van 9 november 1999 van de directie van de Europese Centrale Bank om de schorsing van verzoeker te handhaven en de helft van zijn basissalaris in te houden, en van het besluit van 18 november 1999 om verzoeker te ontslaan,

wijst

HET GERECHT VAN EERSTE AANLEG (Derde kamer),

samengesteld als volgt: J. Azizi, kamerpresident, K. Lenaerts en M. Jaeger, rechters,

griffier: D. Christensen, administrateur,

gezien de stukken en na de mondelinge behandeling op 20 februari 2001,

het navolgende

II - 3030

## Arrest

### Rechtskader

- 1 Het Protocol betreffende de statuten van het Europees Stelsel van Centrale Banken en van de Europese Centrale Bank, gehecht aan het EG-Verdrag (hierna: „ESCB-statuten”), bevat met name de volgende bepalingen:

„Artikel 12

[...]

- 12.3 De raad van bestuur neemt een reglement van orde aan waarin de interne organisatie van de ECB en haar besluitvormende organen wordt geregeld.

[...]

Artikel 36

Personeel

- 36.1 De raad van bestuur stelt op voorstel van de directie de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB vast.

36.2 Het Hof van Justitie is, binnen de grenzen en onder de voorwaarden die zijn vastgesteld in de arbeidsvoorwaarden, bevoegd ter zake van geschillen tussen de ECB en haar personeelsleden.”

- 2 Op basis van artikel 36.1 van de ESCB-statuten heeft de raad van bestuur de Conditions of Employment for Staff of the European Central Bank (arbeidsvoorwaarden van de Europese Centrale Bank; hierna: „arbeidsvoorwaarden”) vastgesteld waarin in de op de litigieuze feiten van toepassing zijnde versie met name is bepaald:

„4. (a) De personeelsleden van de ECB dienen hun taken naar geweten en zonder rekening te houden met hun persoonlijke belangen te verrichten. Hun gedrag moet in overeenstemming zijn met de taken die hun zijn opgedragen en met de status van de ECB als instelling van de Gemeenschap.

[...]

9. (a) De arbeidsverhouding tussen de ECB en haar personeelsleden wordt geregeld door in overeenstemming met de onderhavige arbeidsvoorwaarden gesloten arbeidsovereenkomsten. De Staff Rules (hierna: personeelsverordeningen en -regelingen) die door de directie worden vastgesteld, preciseren de modaliteiten van deze arbeidsvoorwaarden.

[...]

(c) De arbeidsvoorwaarden worden niet door enig specifiek nationaal recht beheerst. De ECB past toe: i) de algemene rechtsbeginselen die de lidstaten gemeen hebben, ii) de algemene beginselen van gemeenschapsrecht (EG), iii) de regels in de aan de lidstaten gerichte verordeningen en richtlijnen (EG) betreffende sociaal beleid. Telkens wanneer dit noodzakelijk is worden die rechtsnormen door de ECB toegepast. Er zal naar behoren rekening worden gehouden met de aanbevelingen (EG) op het gebied van het sociaal beleid. Voor de uitlegging van de in de onderhavige arbeidsvoorwaarden opgenomen rechten en verplichtingen, houdt de ECB naar behoren rekening met de in de verordeningen, voorschriften en rechtspraak neergelegde beginselen die van toepassing zijn op het personeel van de gemeenschapsinstellingen.

10. (a) De arbeidsovereenkomsten tussen de ECB en haar personeelsleden hebben de vorm van aanstellingsbrieven die door de personeelsleden worden medeondertekend. De aanstellingsbrieven bevatten de elementen van de overeenkomst als gepreciseerd bij richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991. [...]

[...]

11. (a) De ECB kan op basis van een met redenen omkleed besluit van de directie, in overeenstemming met de in de personeelsverordeningen en -regelingen omschreven procedure de met de personeelsleden gesloten overeenkomsten beëindigen om de volgende redenen:

(i) In geval van voortdurende ongeschiktheid voor het ambt. Indien de beëindiging van een overeenkomst door de ECB om deze reden geschiedt, geldt een opzeggingstermijn van drie maanden en een uitkering bij ontslag van één maandsalaris per volbracht dienstjaar, zonder dat een totaal van 12 maanden kan worden overschreden. De

directie kan een personeelslid gedurende zijn opzeggingstermijn vrijstellen van dienst;

(ii) In geval van personeelsinkrimping. [...]

(iii) Om tuchtrechtelijke redenen.

[...]

41. De personeelsleden kunnen met een beroep op de in de personeelsverordeningen en -regelingen vastgestelde procedure, ter verkrijging van een precontentieuze toetsing bezwaren en klachten aan de administratie voorleggen, die zij zal onderzoeken vanuit het oogpunt van de coherentie van de in elk individueel geval gestelde handelingen uit het oogpunt van het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden van de ECB. De personeelsleden die geen genoegdoening hebben verkregen na de precontentieuze toetsing, kunnen gebruik maken van de in de personeelsverordeningen en -regelingen vastgestelde klachtprocedure.

Bovenbedoelde procedures kunnen niet worden gebruikt ter betwisting van:

(i) enig besluit van de raad van bestuur of enig intern richtsnoer van de ECB, met inbegrip van elk richtsnoer dat is vastgesteld in de algemene arbeidsvoorwaarden of in de personeelsverordeningen en -regelingen.

(ii) enig besluit waarvoor specifieke beroepsprocedures bestaan, of

(iii) enig besluit om de aanstelling van een personeelslid op proef niet te bevestigen.

42. Na uitputting van alle beschikbare interne procedures is het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen bevoegd om uitspraak te doen in elk geschil tussen de ECB en een personeelslid of gewezen personeelslid op wie de onderhavige arbeidsvoorwaarden van toepassing zijn.

Deze bevoegdheid is beperkt tot een toetsing van de wettigheid van de maatregel of het besluit, behalve indien het geschil van geldelijke aard is, in welk geval het Hof van Justitie over volledige rechtsmacht beschikt.

43. Wanneer de personeelsleden van de ECB hun verplichtingen jegens de ECB niet nakomen kunnen, naar gelang het geval, de volgende tuchtrechtelijke straffen worden opgelegd:

(i) een berisping door een lid van de directie;

(ii) bij besluit van de directie:

- een tijdelijke salarisvermindering;
  
- een overplaatsing of wijziging van standplaats van het personeelslid binnen de ECB;
  
- een permanente salarisvermindering;
  
- ontslag.

De tuchtmaatregelen moeten in verhouding staan tot de ernst van het vergrijp tegen de tucht, en de redenen die de grondslag voor het besluit vormen moeten worden vermeld. Deze maatregelen worden in overeenstemming met de in de personeelsverordeningen en -regelingen omschreven procedure vastgesteld. Deze procedure moet er zorg voor dragen dat aan geen enkel personeelslid een tuchtmaatregel wordt opgelegd zonder dat hij vooraf in de gelegenheid is gesteld om de grieven te weerleggen.

44. Indien de directie van de ECB het personeelslid grove schuld ten laste legt, ongeacht of het gaat om een verzuim van zijn dienstverplichtingen of om strafbare feiten, kan het personeelslid onmiddellijk door de directie worden geschorst.



In het besluit tot schorsing wordt bepaald of hij gedurende de tijd van zijn schorsing zijn bezoldiging behoudt, dan wel welk gedeelte wordt ingehouden; de inhouding mag niet meer dan de helft van het basissalaris bedragen.

Indien de positie van het geschorste personeelslid niet binnen vier maanden na schorsing definitief is geregeld of slechts een berisping is gegeven, heeft de betrokkene recht op nabetaling van de wegens de schorsing ingehouden bedragen.

Indien echter tegen het personeelslid naar aanleiding van dezelfde feiten een strafrechtelijke vervolging is ingesteld, wordt zijn positie eerst definitief geregeld nadat de rechterlijke beslissing onherroepelijk is geworden.

45. Een personeelscomité, waarvan de leden bij geheime stemming worden gekozen, behartigt de algemene belangen van alle personeelsleden op het gebied van arbeidsovereenkomsten; op het personeel toepasselijke regelingen en beloningen; arbeidsvoorwaarden, arbeids-, gezondheids- en veiligheidsomstandigheden bij de ECB; sociale zekerheid en pensioenstelsels.
  
46. Het personeelscomité wordt geraadpleegd vóór elke wijziging in de onderhavige arbeidsvoorwaarden, in de personeelsverordeningen en -regelingen en alle daarmee verband houdende zaken, als omschreven in artikel 45 hierboven.

47. In het geval van een individueel geschil heeft het personeelslid het recht zich voor de interne procedures te laten bijstaan door een personeelsvertegenwoordiger.”

- 3 Op basis van artikel 12.3 van de ESCB-statuten, heeft de raad van bestuur het reglement van orde van de ECB vastgesteld (PB 1999, L 125, blz. 34), dat met name bepaalt:

„Artikel 11

Personeel van de ECB

[...]

11.2 Onverminderd de artikelen 36 en 47 van de Statuten stelt de directie organisatievoorschriften (hierna aangeduid als „administratieve circulaires”) vast. Het ECB-personeel dient zich te houden aan deze voorschriften.

[...]

## Artikel 21

### Arbeidsvoorwaarden

- 21.1 De arbeidsverhouding tussen de ECB en haar personeel wordt bepaald door de arbeidsvoorwaarden en de personeelsverordeningen en -regelingen.
- 21.2 De arbeidsvoorwaarden worden op voorstel van de directie door de raad van bestuur goedgekeurd en aangepast. Uit hoofde van de in dit reglement van orde vastgelegde procedure wordt de Algemene Raad geraadpleegd.
- 21.3 De arbeidsvoorwaarden worden ten uitvoer gelegd door middel van personeelsverordeningen en -regelingen, welke door de directie worden goedgekeurd en aangepast.
- 21.4 Het personeelscomité wordt geraadpleegd alvorens tot goedkeuring van nieuwe arbeidsvoorwaarden of personeelsverordeningen en -regelingen wordt overgegaan. Het advies van het comité wordt aan respectievelijk de raad van bestuur of de directie voorgelegd.”
- 4 Op basis van artikel 21.3 van het reglement van orde van de ECB en van artikel 9, sub a, van de arbeidsvoorwaarden, heeft de directie van de ECB de

European Central Bank Staff Rules vastgesteld (hierna: „personeelsverordeningen en -regelingen”) waarin met name is bepaald:

„8.3.2 Indien de directie besluit een personeelslid te ontslaan, gaat dat ontslag in op de dag van de schorsing. Het betrokken personeelslid behoudt de bedragen die hij gedurende zijn schorsing heeft ontvangen.”

5 Op 12 november 1998 heeft de ECB de administratieve circulaire nr. 11/98 „ECB Internet Usage Policy” (hierna: „circulaire nr. 11/98”) vastgesteld, houdende voorschriften voor het gebruik door het personeel van computers die een verbinding met internet en het verzenden en ontvangen van elektronische post mogelijk maken. Hierin is met name bepaald:

„3.1 De door de ECB verschaft internetfaciliteiten worden in het belang van de dienst verleend.”

## Feiten

6 Verzoeker, voormalig personeelslid van het Europees Monetair Instituut (EMI), is op 1 juli 1998 in dienst van de ECB getreden. Hij werd aangesteld bij de archieven van de ECB waar hij als documentalist werkte. Zijn werkplek was

uitgerust met een computer die net als alle andere computers van de ECB verbonden was met een centrale server. In november 1998 werd verzoekers computer uitgerust met de mogelijkheid een verbinding met internet te maken en elektronische post te ontvangen en te verzenden.

- 7 Naar aanleiding van een klacht van een van verzoekers collega's stelde de personeelsdirectie in augustus 1999 een intern onderzoek in.
  
- 8 Op 18 november 1999 stelde de administratie van de ECB verzoeker ervan in kennis dat tegen hem een tuchtprocedure werd ingesteld en dat de directie van de ECB diezelfde dag had besloten hem op basis van artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden van zijn functies te schorsen, met behoud van zijn volledige basissalaris. Zij stelde verzoeker er eveneens van in kennis dat hij ervan werd verdacht, in de eerste plaats, zich herhaaldelijk via internet documenten van pornografische en politieke aard te hebben verschaft en die per elektronische post aan derden te hebben gezonden. In de tweede plaats werd hij ervan verdacht de collega die de klacht had ingediend, te hebben lastiggevallen, met name door hem elektronische post met een pornografische inhoud en/of betreffende extremistische ideologie te zenden, hoewel die collega zijn afkeuring daarover duidelijk te kennen had gegeven.
  
- 9 Daarna heeft de personeelsdienst, in samenwerking met de bevoegde afdeling en de juridische dienst van de ECB, een reeks getuigen gehoord. Bovendien zijn bepaalde controles verricht inzake de door verzoeker bezochte internetsites en de door hem verzonden elektronische post. Verzoekers computer werd van het netwerk van de ECB losgekoppeld en verzegeld.
  
- 10 Op 28 oktober 1999 heeft de personeelsdienst verzoekers advocaat drie ordners doen toekomen met ongeveer 900 bladzijden documenten die door verweerster

als bewijsmateriaal worden aangemerkt, alsmede een cd-rom waarop de pornografische beelden en de montages van internetbeelden zijn opgeslagen die verzoeker per elektronische post binnen en buiten de ECB had verspreid gedurende de periode waarover de computercontrole betrekking had.

- 11 Op 3 november 1999 werd verzoeker, bijgestaan door zijn advocaat, door een lid van het personeelscomité en, op zijn verzoek, door een tolk, gehoord door de leden van de personeelsdienst, van de afdeling waaronder hij valt en van de juridische dienst van de ECB. Van deze hoorzitting is een proces-verbaal opgesteld. Verzoekers advocaat betwistte de regelmatigheid van de schorsing van 18 oktober 1999 en wierp de onwettigheid op van respectievelijk circulaire nr. 11/98 en van de omstandigheden waaronder aan zijn cliënt tegengeworpen bewijsmateriaal was verkregen.
  
- 12 Op 8 november 1999 gaf de administratie een met redenen omkleed advies over de tuchtprocedure tegen verzoeker om de directie van de ECB in kennis te stellen van de feiten, het bewijs en de naar aanleiding van die procedure voorgestelde juridische kwalificatie van de feiten.
  
- 13 In dit advies werd de conclusie getrokken dat verzoeker in de eerste plaats een collega had lastiggevallen door hem niettegenstaande diens bezwaren per elektronische post berichten met een pornografische en/of extremistisch-ideologische inhoud te zenden, door te weigeren diens werkomgeving te respecteren, door hem te provoceren door seksueel geaarde gebaren, door te insinueren dat die collega homoseksueel was en door hem met mishandeling te bedreigen. In de tweede plaats zou verzoeker daardoor de werksfeer in het bureau dat hij met andere werknemers van de ECB deelde, hebben bedorven. In de derde plaats zou verzoeker misbruik hebben gemaakt van de kantooruitrusting, in het onderhavige geval door een onredelijk en onaanvaardbaar gebruik van internet en elektronische post voor niet-beroepsmatige doeleinden. In de vierde plaats zou verzoeker de verplichting om zich in de uitvoering van zijn arbeidsovereenkomst waardig te gedragen hebben geschonden door internetsites te bezoeken en elektronische post te verzenden van pornografische aard of betreffende waarschijnlijk strafbare

handelingen. Die berichten zouden volgens gezond verstand onaanvaardbaar zijn en a fortiori voor een lid van de communautaire openbare dienst. In de vijfde plaats zou verzoeker het imago en de geloofwaardigheid van de ECB hebben geschaad, enerzijds door met het adres van de ECB elektronische post van pornografische aard of met betrekking tot waarschijnlijk strafbare handelingen naar buiten de ECB te zenden, en anderzijds door onder de naam van de ECB sites te bezoeken voor niet beroepsmatig gebruik.

- 14 In haar met redenen omklede advies kwalificeerde de administratie deze feiten als schending van de fundamentele beginselen ter bescherming van de waardigheid van personen op het werk, van artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden en van artikel 3.1 van circulaire nr. 11/98. Van mening dat de tegen verzoeker vastgestelde feiten ernstig waren, stelde zij de directie voor hem te ontslaan.
- 15 Op 9 november 1999 verstrekte de ECB verzoekers advocaat een exemplaar van het met redenen omklede advies met de vier bijlagen daarbij.
- 16 Verzoekers advocaat heeft bij brieven van 9 en 10 november 1999, opgesteld in het Duits, zijn opmerkingen over het met redenen omklede advies ingediend. In zijn brief van 9 november 1999 zette hij uiteen, dat het in de arbeidsvoorwaarden vastgestelde tuchtstelsel geen wettelijke grondslag had en in strijd was met de algemene communautaire beginselen en de beginselen die de lidstaten gemeen hebben, en ook met het beginsel nulla poena sine lege. In zijn brief van 10 november 1999 betoogde hij in wezen, ten eerste dat de tegen verzoeker gerichte verwijten niet voldoende gespecificeerd waren om hem in staat te stellen daarover zijn standpunt te bepalen; ten tweede dat verzoeker de feiten betwistte, behalve het bestaan van een gespannen sfeer tussen hem en de collega die de klacht had ingediend; dat met name niet was aangetoond dat verzoeker de enige persoon was die toegang had tot de hem toegewezen computer; ten derde dat ook indien de feiten bewezen waren, de ECB het evenredigheidsbeginsel had geschonden door verzoeker niet vóór het instellen van een tuchtprocedure te waarschuwen om hem de mogelijkheid te geven zijn gedrag te verbeteren.

- 17 Op 9 november 1999 besloot de directie van de ECB vanwege de lopende tuchtprocedure verzoekers schorsing te handhaven en met ingang van 10 november 1999 overeenkomstig artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden de helft van zijn basissalaris in te houden (hierna: „besluit van 9 november 1999”).
  
- 18 Op 10 november 1999 verzocht verzoekers advocaat om een precontentieuze administratieve toetsing („administrative review”) van dat besluit, op grond dat het in de arbeidsvoorwaarden neergelegde tuchtstelsel onwettig zou zijn.
  
- 19 Op 12 november 1999 stelde de administratie van de ECB verzoekers advocaat ervan in kennis dat hij zijn brieven van 9 en 10 november 1999 ten onrechte in het Duits had gesteld, nu in de betrekkingen en communicatie tussen de werknemer en de ECB de Engelse taal dient te worden gebruikt. Om vertraging van de procedure te voorkomen verklaarde de ECB zich niettemin bereid die brieven te aanvaarden, zonder dat die beslissing als een precedent kan worden aangemerkt.
  
- 20 Op 15 november 1999 zond verzoekers advocaat als antwoord op die brief een in het Engels gestelde brief aan de president van de ECB waarin hij betoogde, dat het verplichte gebruik van die taal in de onderhavige procedure een poging is om verzoekers verdediging te belemmeren en dat hij, behoudens tegenbericht van de ECB binnen drie dagen, in het vervolg al zijn brieven in het Duits zou opstellen.
  
- 21 Op 17 november 1999 deelde de administratie van de ECB verzoekers advocaat mee, dat een precontentieuze administratieve toetsing van het besluit van 9 november 1999 in de zin van artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden niet mogelijk was, omdat de directie van de ECB die dat besluit nad vastgesteld, de



hoogste administratieve instantie van dat orgaan is. Zij voegde daaraan toe dat tegen het besluit van 9 november 1999 bij het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen beroep moest worden ingesteld.

- 22 Bij brief van 18 november 1999 antwoordde de administratie van de ECB op de brief van 15 november 1999 van verzoekers advocaat, dat zij door het beginsel van het gebruik van de Engelse taal in herinnering te roepen, niet de bedoeling had verzoekers verdediging te belemmeren. Zij zette uiteen dat de ECB, waar zij het gebruik van de Duitse taal in het onderhavige geval toeliet, zich tegenover verzoeker juist soepeler heeft opgesteld dan rechtens van haar kon worden verlangd.
- 23 Bij besluit van diezelfde dag ontsloeg de directie van de ECB verzoeker overeenkomstig artikel 11, sub a en b, van de arbeidsvoorwaarden en artikel 8.3.2 van de personeelsverordeningen en -regelingen. In de motivering van dat besluit verwierp zij de door verzoekers advocaat in zijn brieven van 9 en 10 november 1999 geformuleerde bezwaren tegen het met redenen omklede advies. Zij betoogde met name, dat verzoekers algemene bezwaren de bewijs-elementen die gedurende de tuchtprocedure tegen hem waren verzameld, niet serieus in twijfel trokken. Wat de vraag naar het exclusieve gebruik van de computer van verzoeker door hemzelf betreft, merkte zij op dat bij de ECB een persoonlijk en vertrouwelijk codewoord moet worden ingevoerd om een computer te kunnen gebruiken. Zij zette eveneens uiteen, dat het gelet op het aanzienlijke aantal e-mails dat over een periode van 18 maanden tijdens de kantooruren werd verzonden vanaf verzoekers computer die zich bevond in een ruimte zonder wanden waarin zes personen werkten, weinig aannemelijk was dat die computer zonder dat dit de aandacht trok door een derde had kunnen worden gebruikt. Wat de gestelde vertraging in het optreden van de administratie van de ECB betreft, zette zij uiteen dat die omstandigheid verzoekers handelwijze, die daarvoor als enige verantwoordelijk is, niet kon rechtvaardigen. Op basis van de vastgestelde feiten nam de directie van de ECB de door de administratie in haar met redenen omklede advies voorgestelde kwalificatie over. Ten slotte verwierp zij de bezwaren van verzoekers advocaat betreffende de wettigheid van de tuchtprocedure. Zij voegde daaraan toe, dat geen enkele organisatie kan blijven voortbestaan zonder een sanctieprocedure voor schendingen van de contractuele verplichtingen, dat het tuchtstelsel een voldoende wettelijke basis had in artikel 36 van de ESCB-statuten, dat verzoeker dat had aanvaard toen hij zijn arbeidsovereenkomst ondertekende, en dat de toepassing van dat stelsel in overeenstemming was met de algemene rechtsbeginselen.

## Procesverloop en conclusies van partijen

- 24 In die omstandigheden heeft verzoeker bij op 25 november 1999 ter griffie van het Gerecht neergelegd verzoekschrift het onderhavige beroep ingesteld.
- 25 Op rapport van de rechter-rapporteur heeft het Gerecht (Derde kamer) besloten tot de mondelinge behandeling over te gaan.
- 26 Ter terechtzitting van 20 februari 2001 zijn partijen gehoord in hun pleidooien en in hun antwoorden op de vragen van het Gerecht.
- 27 Verzoeker concludeert dat het het Gerecht behage:
  - vast te stellen dat de tegen hem gevoerde tuchtprocedure onwettig is;
  - vast te stellen dat het besluit van 9 november 1999 onwettig is;
  - de ECB te veroordelen tot nabetaling van de op grond van artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden op zijn basissalaris ingehouden bedragen;
  - vast te stellen dat zijn ontslag onwettig is en dat de arbeidsovereenkomst die hij met de ECB heeft gesloten, niet is beëindigd, maar nog steeds loopt;

— de ECB te veroordelen om hem in dienst te houden;

— de ECB te verwijzen in de kosten.

28 De ECB concludeert dat het het Gerecht behage:

— het beroep te verwerpen;

— verzoeker in alle kosten te verwijzen.

## De bevoegdheid van het Gerecht

### *Argumenten van partijen*

29 De ECB stelt, dat verzoeker zijn beroep wenst te funderen op artikel 236 EG. Dat artikel is echter slechts van toepassing op geschillen tussen de Gemeenschap en haar personeelsleden, en niet op geschillen tussen de ECB en haar werknemers, welke onder artikel 36.2 van de ESCB-statuten vallen.

- 30 Zij betoogt, dat ingevolge artikel 36.2 van de ESCB-statuten het Hof bevoegd is, en dat besluit 88/591/EGKS, EEG, Euratom van de Raad van 24 oktober 1988 tot instelling van een Gerecht van eerste aanleg van de Europese Gemeenschappen (PB L 319, blz. 1), meermaals gewijzigd, geen bepaling bevat waarbij het Gerecht uitdrukkelijk bevoegdheid wordt verleend voor de in voormeld artikel bedoelde geschillen. Zij vraagt zich dus af of het Gerecht bevoegd is om kennis te nemen van het onderhavige beroep.
- 31 Zij erkent, dat het duidelijk de bedoeling was van de auteurs van het Verdrag betreffende de Europese Unie, ondertekend te Maastricht op 7 februari 1992, waarbij een Europees Stelsel van Centrale Banken en de ECB werden ingesteld, om het Gerecht de bevoegdheid te verlenen om kennis te nemen van de door artikel 36.2 van de ESCB-statuten bedoelde geschillen. Zij verwijst in dat verband naar verklaring nr. 27, gehecht aan de slotakte van het Verdrag betreffende de Europese Unie, betreffende geschillen tussen de ECB en het EMI en hun personeelsleden.
- 32 Volgens de ECB toont het bestaan van deze verklaring op zich aan dat het Gerecht bij het ontbreken van relevante door de instellingen vastgestelde bepalingen niet bevoegd is om kennis te nemen van de betrokken geschillen.
- 33 Volgens de ECB is het niet mogelijk in deze leemte te voorzien louter door te verwijzen naar het arrest van het Hof van 15 juni 1976, Mills/EIB (110/75, Jurispr. blz. 955, punten 11-13). Zij verwijst ook naar het arrest van het Gerecht van 28 september 1999, Hautem/EIB (T-140/97, JurAmbt. blz. I-A-171 en II-897, punt 77). Het geval van de ECB zou namelijk hierin verschillen van dat van de Europese Investeringsbank (EIB), dat het Verdrag uitdrukkelijk heeft voorzien in een specifieke rechtsgrondslag voor de bevoegdheid van het Hof voor geschillen tussen de ECB en haar personeel.
- 34 Verzoeker meent dat de bevoegdheid van het Gerecht volgt uit artikel 3, sub a, van besluit 88/591, in samenhang met artikel 236 EG. Niettegenstaande meerdere

wijzigingen van het EG-Verdrag ná besluit 88/591, verklaart artikel 236 EG nog steeds het „Hof van Justitie” bevoegd om uitspraak te doen in elk geschil tussen de Gemeenschap en haar personeelsleden. Bijgevolg zou het begrip „Hof van Justitie” in de zin van artikel 236 EG niet op het Hof in enge zin, in tegenstelling tot het Gerecht, duiden. Sinds de vaststelling van besluit 88/591, zou het in feite op het Gerecht duiden, dat uit functioneel oogpunt bevoegd is om als feitenrechter kennis te nemen van die geschillen.

- 35 Artikel 36.2 van de ESCB-statuten verwijst volgens verzoeker naar het begrip „Hof van Justitie” in de zin van dat begrip in artikel 236 EG, en verleent aan het Hof in enge zin geen uitsluitende bevoegdheid.

#### *Beoordeling door het Gerecht*

- 36 Uit artikel 3, sub a, van besluit 88/591, zoals gewijzigd, volgt dat het Gerecht, in eerste aanleg, de bevoegdheden uitoefent die door de Verdragen tot oprichting van de Gemeenschappen en door de handelingen ter uitvoering daarvan aan het Hof van Justitie zijn opgedragen ten aanzien van de geschillen bedoeld in artikel 236 EG en artikel 152 van het EGA-Verdrag. Het betreft hier de geschillen tussen de Gemeenschappen en hun personeelsleden.
- 37 Waar besluit 88/591 aldus uitdrukkelijk naar de aangehaalde artikelen verwijst, gebeurt dit om het soort geschillen dat in die artikelen is omschreven, aan te duiden, dus om te preciseren dat het Gerecht, in eerste aanleg, de bevoegdheden uitoefent die aan het Hof van Justitie zijn opgedragen voor elk geschil tussen de Gemeenschappen en hun personeelsleden. Op deze manier heeft besluit 88/591, als bepaling van afgeleid recht waarbij de desbetreffende rechtsvoorschriften van primair recht, met name artikel 225 EG, worden uitgevoerd, een systeem van rechtspraak in twee instanties gecreëerd dat de rechtswegen en procedures voor geschillen tussen de Gemeenschappen en hun personeelsleden eenvormig, coherent en volledig regelt.

- 38 Artikel 36.2 van de ESCB-statuten maakt weliswaar deel uit van een protocol dat in het kader van het Verdrag van Maastricht is vastgesteld en derhalve een bepaling van primair recht is, maar de betekenis van de in die bepaling gebruikte juridische begrippen moet in geval van twijfel niettemin worden uitgelegd tegen de achtergrond van het geheel van op het tijdstip van vaststelling ervan geldende relevante rechtsregels, voorzover daarmee een tegenstrijdigheid met een fundamenteel beginsel van gemeenschapsrecht, zoals het beginsel van gelijke behandeling, kan worden vermeden.
- 39 Bijgevolg moet artikel 36.2 van de ESCB-statuten gelet op de verschillende aangevoerde uitleggingsmogelijkheden, aldus worden uitgelegd dat het niet in strijd komt met het algemene en uniforme stelsel van rechtsbescherming voor de personeelsleden van de Gemeenschap dat volgt uit besluit 88/591 en is gebaseerd op artikel 225 EG.
- 40 Indien namelijk artikel 36.2 van de ESCB-statuten aldus zou worden uitgelegd dat daarmee de beroepen van bepaalde personeelsleden tegen bepaalde instellingen of bepaalde organen — in het onderhavige geval beroepen van personeelsleden van de ECB tegen de ECB — worden uitgesloten van het stelsel van verhoogde rechtsbescherming dat bij besluit 88/591 is ingesteld voor hetzelfde soort geschillen, zou deze doorbreking van het algemene stelsel van rechtsbescherming, die niet objectief gerechtvaardigd is, inbreuk maken op het beginsel van gelijke behandeling en dus op een fundamenteel beginsel van gemeenschapsrecht.
- 41 Het begrip „Hof van Justitie” in artikel 36.2 van de ESCB-statuten moet derhalve aldus worden uitgelegd, dat daarmee de gemeenschapsrechter in zijn geheel in de zin van artikel 7 EG wordt bedoeld, zodat het ook het Gerecht van eerste aanleg omvat. Daaruit vloeit voort dat het Gerecht bevoegd is kennis te nemen van geschillen in de zin van artikel 36.2 van de ESCB-statuten.
- 42 Dat was overigens de uitdrukkelijke wens van de intergouvernementele conferentie naar aanleiding van de vaststelling van de ESCB-statuten. Uit verklaring nr. 27, gehecht aan de slotakte van het Verdrag betreffende de

Europese Unie, volgt immers dat „de conferentie van oordeel [is] dat het Gerecht van eerste aanleg overeenkomstig artikel 168 A van het onderhavige Verdrag kennis dient te nemen van deze categorie van beroepen”.

- 43 Gelet op de hierboven uiteengezette juridische context, was de Raad niet gehouden om in te gaan op de uitnodiging van de conferentie „om [derhalve] de regels ter zake dienovereenkomstig te wijzigen”, en dus om de opsomming in het betrokken artikel aan te vullen met een uitdrukkelijke verwijzing naar artikel 36.2 van de ESCB-statuten.
- 44 Daaruit volgt dat het Gerecht bevoegd is om kennis te nemen van het onderhavige geschil.

### **De ontvankelijkheid van bepaalde vorderingen**

*A — De vordering van X om de ECB te veroordelen om hem verder in dienst te houden*

#### *Argumenten van partijen*

- 45 De ECB meent dat de vordering van X ertoe strekkende dat het Gerecht haar veroordeelt om hem verder in dienst te houden, niet-ontvankelijk is. Volgens vaste rechtspraak is het Gerecht immers niet bevoegd om in het kader van artikel 236 EG beginselverklaringen te geven of bevelen tot de communautaire organen te richten.

- 46 Verzoeker erkent dat in het kader van een ambtenarenberoep het Gerecht het bestreden besluit in beginsel alleen kan nietigverklaren, zonder bevelen tot verweerster te richten. Dat geldt echter enkel wanneer het beroep gericht is tegen een handeling van verweerster in de uitoefening van haar beoordelingsbevoegdheid. Indien verweerster evenwel niet over enige beoordelingsvrijheid beschikt of in geschillen van geldelijke aard, kan het Gerecht haar veroordelen tot het vaststellen van nauwkeurig bepaalde maatregelen (arresten Hof van 2 juli 1981, Garganese/Commissie, 185/80, Jurispr. blz. 1785, en 18 maart 1982, Chaumont-Barthel/Parlement, 103/81, Jurispr. blz. 1003). Als het ontslag in casu onregelmatig is, vereisen verzoekers persoonlijkheidsrechten dat hij weer in de situatie voorafgaand aan het ontslag wordt geplaatst. Het betreft het rechtsgevolg van de actio negatoria van Romeins recht, welk rechtsbegrip een algemeen beginsel van het gemeenschapsrecht is.

### *Beoordeling door het Gerecht*

- 47 Het voorwerp van deze vordering is niet de nietigverklaring van verzoekers ontslagbesluit. Bovendien is zij niet uitsluitend van geldelijke aard. Zij kan dus niet onder de volledige rechtsmacht van het Gerecht vallen in het kader van geschillen tussen de ECB en haar personeelsleden op basis van artikel 42, tweede alinea, van de arbeidsvoorwaarden, bepalende dat de bevoegdheid van de gemeenschapsrechter „beperkt [is] tot een onderzoek naar de wettigheid van de maatregel of het besluit, behalve indien het geschil van geldelijke aard is, in welk geval het Hof van Justitie over volledige rechtsmacht beschikt”.
- 48 Het voorwerp van de vordering valt dus onder het aan de gemeenschapsrechter opgelegde verbod om bevelen tot de administratie te richten (zie, in die zin, arrest Gerecht van 19 juli 1999, Varas Carrión/Raad, T-168/97, JurAmbt. blz. I-A-143 en blz. II-761, punt 26). De vordering is bijgevolg niet-ontvankelijk.



B — *De vordering van X om de ECB te veroordelen hem de bedragen na te betalen die krachtens artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden op zijn basissalaris zijn ingehouden*

*Argumenten van partijen*

- 49 De ECB meent dat de vordering van X ertoe strekkende dat het Gerecht haar veroordeelt hem de bedragen na te betalen die krachtens artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden op zijn salaris zijn ingehouden, niet-ontvankelijk is op grond van dezelfde argumenten als die welke hierboven in punt 45 zijn uiteengezet.
- 50 Verzoeker brengt tegen dit bezwaar dezelfde argumenten in als hierboven in punt 46 uiteengezet.

*Beoordeling door het Gerecht*

- 51 Deze vordering is kennelijk van geldelijke aard. Gelet op haar voorwerp valt zij dus ingevolge artikel 42, tweede alinea, van de arbeidsvoorwaarden onder de volledige rechtsmacht van de gemeenschapsrechter. De vordering is dus ontvankelijk (zie, in die zin, arrest Gerecht van 23 maart 2000, Rudolph/ Commissie, T-197/98, JurAmbt. blz. I-A-55 en II-241, punten 32 en 33, en de aldaar aangehaalde rechtspraak).

## Ten gronde

### A — *De excepties van onwettigheid*

#### 1. *De excepties van onwettigheid van de arbeidsvoorwaarden*

Het ontbreken van bevoegdheid van de ECB om een tuchtstelsel vast te stellen

#### — Argumenten van partijen

<sup>52</sup> Verzoeker betoogt, dat de ECB niet bevoegd was om een tuchtstelsel vast te stellen. Hij verwijst daarvoor ook naar zijn reeds aangehaalde brief van 9 november 1999, die in bijlage 21 bij het verzoekschrift is gevoegd.

<sup>53</sup> Terwijl artikel 24 van het Verdrag tot instelling van één Raad en één Commissie welke de Europese Gemeenschappen gemeen hebben (hierna: „Fusieverdrag”) de Raad immers bevoegd maakt het statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen vast te stellen (hierna: „ambtenarenstatuut”), zou artikel 36.1 van de ESCB-statuten aan de raad van bestuur alleen de bevoegdheid hebben verleend om op voorstel van de directie de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB vast te stellen. De betrekking tussen een ambtenaar en zijn instelling is echter geen contractuele, maar een publiekrechtelijke relatie gefundeerd op de begrippen dienst en loyaliteit. De Raad, die bevoegd was ingevolge artikel 24 van het Fusieverdrag, had dus het recht om in het ambtenarenstatuut in een tuchtstelsel te voorzien dat voortvloeit uit het specifieke ondergeschiktheids-

verband tussen de ambtenaar en de Gemeenschap. De betrekking tussen de ECB en haar personeelsleden is daarentegen een louter contractuele betrekking op basis van wilsautonomie, welke voortvloeit uit de persoonlijkheidsrechten en de vrijheid van beroepsuitoefening en waarvan de bescherming een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht vormt. Die betrekking is dus niet gebaseerd op een ondergeschiktheidsverband. Bijgevolg is de ECB niet bevoegd om in de arbeidsvoorwaarden een tuchtstelsel vast te stellen en toe te passen dat haar in staat stelt in strijd met het beginsel van wilsautonomie eenzijdig de voorwaarden voor uitvoering van de arbeidsovereenkomst te wijzigen. De ECB had zich, zonder een dergelijk stelsel in te stellen, tegen schending van hun contractuele verplichtingen door haar werknemers kunnen beschermen door zich contractueel een recht op ontslag wegens buitengewone omstandigheden voor te behouden.

- 54 Dat in het kader van de uitvoering van arbeidsovereenkomsten wordt voorzien in een tuchtstelsel, is volgens verzoeker tevens in strijd met het Duitse recht.
- 55 Ten slotte worden daarmee ook Europese rechtsbeginselen, met name het vertrouwensbeginsel, geschonden.
- 56 De ECB benadrukt in de eerste plaats dat verzoekers verwijzing naar bijlage 21 bij het verzoekschrift niet in overeenstemming is met de procedurevoorschriften, zodat de grief niet-ontvankelijk moet worden verklaard op basis van artikel 44, lid 1, sub c, van het Reglement voor de procesvoering van het Gerecht.
- 57 Ten gronde, meent zij vervolgens dat haar raad van bestuur bevoegd was om in de arbeidsvoorwaarden van haar personeel een tuchtstelsel op te nemen.

## — Beoordeling door het Gerecht

- 58 Wat om te beginnen de door verweerster opgeworpen niet-ontvankelijkheid betreft, moet worden vastgesteld dat niettegenstaande de verwijzing naar een bijlage, de uiteenzetting van het middel dat is ontleend aan onbevoegdheid van de ECB om een tuchtstelsel vast te stellen, zoals dat uit de tekst van het verzoekschrift zelf blijkt, voldoende duidelijk en volledig is om verweerster en het Gerecht in staat te stellen de strekking daarvan te vatten. Het middel is dus ontvankelijk.
- 59 Ten gronde zij opgemerkt dat de arbeidsverhouding tussen de ECB en haar personeelsleden wordt omschreven door de arbeidsvoorwaarden, die op basis van artikel 36.1 van de ESCB-statuten zijn vastgesteld door de raad van bestuur op voorstel van de directie van de ECB. De arbeidsvoorwaarden bepalen in artikel 9, sub a, dat „de arbeidsverhouding tussen de ECB en haar personeelsleden wordt geregeld door in overeenstemming met de onderhavige arbeidsvoorwaarden gesloten arbeidsovereenkomsten”. Artikel 10, sub a, van die voorwaarden bepaalt dat „de arbeidsovereenkomsten tussen de ECB en haar personeelsleden de vorm [hebben] van aanstellingsbrieven die medeondertekend worden door de personeelsleden”.
- 60 Die bepalingen komen overeen met de bepalingen van het personeelsreglement van de EIB, waaruit het Hof heeft afgeleid dat „de regeling welke voor de betrekkingen tussen de bank en haar personeel geldt, van contractuele aard is en als zodanig uitgaat van het beginsel dat de individuele overeenkomsten tussen de bank en elk van haar personeelsleden op wilsovereenstemming berusten” (arrest Mills/EIB, reeds aangehaald, punt 22).
- 61 Derhalve moet worden vastgesteld dat de arbeidsverhouding tussen de ECB en haar personeel contractueel is, en niet statutair.

- 62 Vervolgens moet worden opgemerkt dat de betrokken overeenkomst is gesloten met een gemeenschapsorgaan dat belast is met een taak van gemeenschapsbelang en bevoegd is om bij reglement de bepalingen vast te stellen die op haar personeel van toepassing zijn.
- 63 Gelet op deze elementen en in tegenstelling tot hetgeen verzoeker betoogt, was de raad van bestuur op basis van artikel 36.1 van de ESCB-statuten bevoegd om in de arbeidsvoorwaarden een tuchtstelsel op te nemen, op grond waarvan hij met name in geval van niet-nakoming van de verplichtingen uit de arbeidsovereenkomst door een van zijn personeelsleden de maatregelen kan treffen die noodzakelijk zijn uit het oogpunt van de verantwoordelijkheden en opdrachten waarmee hij is belast.
- 64 Verzoeker voert in wezen twee argumenten aan ten betoge van het tegendeel.
- 65 In de eerste plaats staan de bewoordingen van artikel 36.1 van de ESCB-statuten, in tegenstelling tot artikel 24 van het Fusieverdrag, enkel de vaststelling van arbeidsvoorwaarden toe die volledig de wilsautonomie in acht nemen. Artikel 36.1 vermeldt immers de „arbeidsvoorwaarden van het personeel” („Beschäftigungsbedingungen”, „Employment Conditions”), in tegenstelling tot het in artikel 24 van het Fusieverdrag bedoelde „statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen”.
- 66 Dit tekstargument is echter ongegrond. Artikel 24 van het Fusieverdrag vermeldt na de aangehaalde benaming „de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van deze Gemeenschappen”, welke formule gelijkwaardig is aan „arbeidsvoorwaarden van het personeel” in artikel 36.1 van de ESCB-statuten. Welnu, de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen (hierna: „RAP”) voorziet terecht in een tuchtstelsel voor de belangrijkste categorieën van deze personeelsleden.

- 67 In de tweede plaats kan de ECB via de oplegging van tuchtmaatregelen eenzijdig de voorwaarden voor uitvoering van de arbeidsovereenkomst wijzigen, hetgeen in strijd zou zijn met de Duitse beginselen van arbeidsrecht en met de Europese rechtsbeginselen, met name met het vertrouwensbeginsel.
- 68 Dienaangaande zij eraan herinnerd, dat de arbeidsbetrekking tussen de communautaire instellingen of organen, met inbegrip van de ECB, en hun personeelsleden die geen ambtenaar zijn, weliswaar van contractuele aard is, maar toch moet worden gezien in het kader van de uitvoering door laatstgenoemden van hun opdrachten van algemeen belang, zodat zij veel gelijkenis vertoont met de statutaire betrekking tussen de ambtenaar en zijn instelling, en op die gronden een tuchtstelsel kan bevatten. Zo gelden voor het tijdelijk personeelslid dat aan de RAP is onderworpen, de rechten en de verplichtingen van de artikelen 11 tot en met 26 van het ambtenarenstatuut (artikel 11 RAP), en kunnen tegen hem tuchtsancties worden genomen onder de voorwaarden van titel VI van dat statuut (artikel 50 bis RAP). En ook de arbeidsvoorwaarden van de EIB, die veel gelijkenis vertonen met die van de ECB, voorzien in een tuchtstelsel (zie, als voorbeelden van de toepassing van dat stelsel, arrest Gerecht Hautem/EIB, reeds aangehaald, en arrest Gerecht van 28 september 1999, Yasse/EIB, T-141/97, JurAmbt. blz. I-A-177 en II-929).
- 69 Voorts maakt het betrokken tuchtstelsel integrerend deel uit van de voorwaarden waarmee verzoeker bekend was en die door hem zijn aanvaard toen hij zijn handtekening plaatste onder zijn arbeidsovereenkomst met de ECB, waarin naar die arbeidsvoorwaarden wordt verwezen.
- 70 Wat ten slotte verzoekers grief betreft dat de ECB met het betrokken tuchtstelsel eenzijdig de voorwaarden voor uitvoering van de overeenkomst van haar personeelsleden kan wijzigen, waardoor hun situatie dus verschilde van die van een werknemer die onder het privaatrechtelijke arbeidsrecht valt, moet worden opgemerkt dat die grief in elk geval slechts relevant is voor bepaalde in de arbeidsvoorwaarden vastgestelde tuchtmaatregelen die onbekend zijn in privaatrechtelijke arbeidsovereenkomsten, te weten, met name, de gedwongen verandering van werkplek en de tijdelijke of permanente salarisvermindering. Dergelijke sancties zijn in het onderhavige geval echter niet opgelegd, aangezien verzoeker

wegens grove fout is ontslagen. De mogelijkheid voor de werkgever om de arbeidsovereenkomst eenzijdig te beëindigen ingeval van grove fout bestaat echter in het privaatrechtelijke arbeidsrecht van de meeste lidstaten, ook in het Duitse recht. Bovendien is die mogelijkheid in het merendeel van die rechtsstelsels met minder waarborgen ter bescherming van de werknemer omkleed dan in het kader van de arbeidsbetrekking tussen de ECB en haar personeelsleden.

- 71 Daaruit volgt dat het middel ongegrond is.

De onwettigheid van de door de ECB aangevoerde gedragsregels

— Argumenten van partijen

- 72 Verzoeker verwijt de ECB dat zij zich in het ontslagbesluit heeft gebaseerd op miskenning van de in artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden omschreven gedragsregels voor de personeelsleden.
- 73 In de eerste plaats zouden die regels als zodanig niet ter kennis van verzoeker zijn gebracht. De werkgever is ingevolge artikel 2 van richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 betreffende de verplichting van de werkgever de werknemer te informeren over de voorwaarden die op zijn arbeidsovereenkomst of -verhouding van toepassing zijn (PB L 288, blz. 32), verplicht de werknemer te wijzen op alle belangrijke punten van de arbeidsovereenkomst. Terwijl van een ambtenaar in voorkomend geval kan worden verlangd dat hij zich informatie verschafft over zijn statutaire verplichtingen, is de werknemer, en dus ook het personeelslid van de ECB, slechts gehouden de verplichtingen na te komen die voortvloeien uit de tussen de partijen gesloten arbeidsovereenkomst.

- 74 In de tweede plaats is het personeelscomité volgens verzoeker niet geraadpleegd met betrekking tot die regels.
- 75 De ECB betwist de gegrondheid van deze exceptie van onwettigheid. Verzoeker is in kennis gesteld van de betrokken gedragsregels, en het personeelscomité van het EMI, de voorloper van de ECB, is over die gedragsregels geraadpleegd.

— Beoordeling door het Gerecht

- 76 Artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden luidt als volgt:

„De personeelsleden van de ECB dienen hun taken naar geweten en zonder rekening te houden met hun persoonlijke belangen uit te oefenen. Hun gedrag moet in overeenstemming zijn met de taken die hun zijn opgedragen en met de status van de ECB als instelling van de Gemeenschap.”

- 77 Verzoeker betoogt in de eerste plaats dat hij in strijd met artikel 2 van richtlijn 91/533 niet van die verplichting in kennis is gesteld.
- 78 Dienaangaande moet worden opgemerkt dat de ECB stelt — en verzoeker heeft die stelling niet serieus en in bijzonderheden bestreden — dat aan verzoeker bij zijn aanstelling een exemplaar van de arbeidsvoorwaarden is overhandigd. In elk geval volgt uit verzoekers arbeidsovereenkomst dat „de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB, in de op het relevante tijdstip geldende versie, deel uitmaken van de onderhavige overeenkomst”. Verzoeker heeft die overeenkomst op 9 juli 1998 ondertekend, en zijn handtekening wordt voorafgegaan door de



vermelding „Hierbij aanvaard ik bovenbedoeld functieaanbod volgens de bovengenoemde bepalingen en voorwaarden”. Bovendien bepaalt die overeenkomst: „Aarzel niet om contact op te nemen met de personeelsdirectie indien u specifieke informatie nodig heeft met betrekking tot de bepalingen en voorwaarden van de onderhavige overeenkomst.” Op basis van die elementen moet worden erkend dat verzoeker wist, of in elk geval, er niet rechtmatig onwetend van kon zijn, dat de arbeidsvoorwaarden, en dus ook artikel 4, sub a, daarvan, integrerend deel uitmaakten van zijn contractuele verplichtingen. De ECB kon zich dus tegenover verzoeker terecht daarop beroepen.

- 79 Wat richtlijn 91/533 betreft, bepalen de arbeidsvoorwaarden in artikel 9, sub c, tweede volzin, dat „de ECB [...] de in de aan de lidstaten gerichte EG-verordeningen en richtlijnen vervatte regels betreffende sociaal beleid [toepast]”, en in artikel 10, sub a, tweede volzin, dat „de aanstellingsbrieven de elementen van de overeenkomst als gepreciseerd bij richtlijn 91/533/EEG van de Raad van 14 oktober 1991 [bevatten]”. De ECB heeft zich er dus vrijwillig toe verbonden die richtlijn na te leven, dus ook artikel 2 daarvan, dat volgens verzoeker is geschonden.
- 80 Artikel 2 van deze richtlijn luidt als volgt:

#### „Informatieplicht

1. De werkgever is verplicht de werknemer op wie deze richtlijn van toepassing is, hierna te noemen ‚werknemer’, in kennis te stellen van de belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst of -verhouding.

2. De in lid 1 bedoelde informatie heeft ten minste betrekking op de volgende gegevens:

- a) identiteit van de partijen;
- b) plaats van het werk; indien het werk niet op een vaste plaats of hoofdzakelijk op een vaste plaats verricht wordt, de vermelding dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht, alsmede de zetel, of in voorkomend geval, de woonplaats van de werkgever;
- c) i) titel, rang, hoedanigheid of categorie van de arbeid van de werknemer, of ii) beknopte kenmerken of omschrijving van de arbeid;
- d) aanvangsdatum van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;
- e) indien het een tijdelijke arbeidsovereenkomst of -verhouding betreft: voorzienbare duur van de arbeidsovereenkomst of -verhouding;
- f) duur van het betaald verlof waarop de werknemer recht heeft of, indien deze op het moment dat de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop dit verlof wordt toegekend en vastgesteld;
- g) duur van de opzegtermijnen die de werkgever en de werknemer in acht moeten nemen indien de arbeidsovereenkomst of -verhouding beëindigd wordt, of, indien deze op het moment waarop de informatie wordt verstrekt, niet kan worden aangegeven, de wijze waarop die opzegtermijnen worden vastgesteld;

- h) aanvangsbedrag, de overige bestanddelen en de periodiciteit van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft;
  
- i) normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd van de werknemer;
  
- j) waar nodig: i) vermelding van de collectieve overeenkomsten en/of afspraken die van toepassing zijn op de werkomstandigheden van de werknemer, of ii) indien het collectieve overeenkomsten betreft die buiten de onderneming gesloten zijn door bijzondere paritaire organen of instellingen, vermelding van het bevoegde orgaan of de bevoegde paritaire instelling waardoor deze gesloten zijn.

3. Informatie over de in lid 2, onder f), g), h) en i), bedoelde gegevens kan waar nodig verstrekt worden door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten die voor de bedoelde onderwerpen gelden.”

- 81 In het onderhavige geval heeft verzoeker op 9 juli 1998 een arbeidsovereenkomst ondertekend waarin overeenkomstig artikel 2, lid 2, van richtlijn 91/533 zijn vermeld: de identiteit van partijen, de plaats van het werk, de categorie van arbeid, de aanvangsdatum van de overeenkomst, de voorzienbare duur daarvan en het aanvangsbedrag van het loon. Informatie met betrekking tot de duur van het betaald verlof, de duur van de bij beëindiging van de overeenkomst in acht te nemen opzegtermijnen, de periodiciteit van de betalingen van het loon, de normale dagelijkse of wekelijkse arbeidstijd waarvan de werknemer in beginsel ook in kennis moet worden gesteld, kan overeenkomstig artikel 2, lid 3, van richtlijn 91/533, worden verstrekt „door vermelding van de wettelijke, bestuursrechtelijke of statutaire bepalingen of de collectieve overeenkomsten” die voor die onderwerpen gelden. Welnu, de betrokken overeenkomst bevat een verwijzing naar de arbeidsvoorwaarden van de ECB waarin die elementen worden

gespecificeerd. Verzoekers arbeidsovereenkomst bevat dus al de „belangrijkste gegevens van de arbeidsovereenkomst” in de zin van artikel 2 van richtlijn 91/533.

- 82 Bovendien verplicht noch artikel 2 van richtlijn 91/533, noch enige andere bepaling daarvan de werkgever om de werknemer specifiek in kennis te stellen van de betrokken gedragsverplichting.
- 83 In elk geval vormt deze gedragsverplichting een elementaire toepassing van het beginsel dat de rechtsstelsels van de grote meerderheid van de lidstaten gemeen hebben, volgens hetwelk overeenkomsten, en met name arbeidsovereenkomsten, te goeder trouw moeten worden uitgevoerd. Vanwege haar fundamentele strekking is het bestaan van die verplichting dermate evident dat zij kennelijk ook dan geldt, wanneer een uitdrukkelijke bepaling in die zin ontbreekt.
- 84 Verzoeker betoogt in de tweede plaats dat het personeelscomité niet is geraadpleegd met betrekking tot die gedragsverplichting. Ter aanvulling van hetgeen zojuist is opgemerkt over de fundamentele aard van de betrokken verplichting, zij opgemerkt dat zij haar oorsprong vindt in de arbeidsvoorwaarden die zijn vastgesteld op basis van artikel 36.1 van de ESCB-statuten, bepalende dat „de raad van bestuur [...] op voorstel van de directie de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB [vaststelt]”. De arbeidsvoorwaarden zijn dus vastgesteld in het kader van een procedure die niet in de raadpleging van het personeelscomité voorziet. Dat comité is eerst opgericht op basis van de arbeidsvoorwaarden, en artikel 46 daarvan bepaalt dat het comité moet worden geraadpleegd voor elke wijziging van die voorwaarden. De betrokken bepaling vloeit echter niet voort uit een wijziging van de arbeidsvoorwaarden, maar uit de oorspronkelijke versie ervan. Er bestond in casu dus geen verplichting om het personeelscomité te raadplegen. Het argument moet bijgevolg worden afgewezen.

Het ontbreken van een omschrijving van de feiten waarvoor een tuchtrechtelijke sanctie kan worden opgelegd

— Argumenten van partijen

- 85 Verzoeker zet uiteen dat in de arbeidsvoorwaarden niet de feiten zijn omschreven waarvoor tuchtmaatregelen kunnen worden opgelegd. Het deel onder punt 8 van de arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder artikel 43, is aldus beperkt tot een omschrijving van de rechtsgevolgen van de tuchtrechtelijke inbreuken, zonder dat die inbreuken daarin zijn omschreven.
- 86 Volgens de ECB gaat verzoeker voorbij aan het verschil tussen een schending van het recht en een sanctie wegens schending van het recht.

— Beoordeling door het Gerecht

- 87 Dienaangaande zij opgemerkt dat artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden bepaalt dat tuchtmaatregelen kunnen worden genomen tegen personeelsleden die hun verplichtingen jegens de ECB niet nakomen. Die verplichtingen („duties”) zijn omschreven in verschillende artikelen van de arbeidsvoorwaarden, en met name in de artikelen 4 en 5. Het argument moet derhalve worden afgewezen.
- 88 Uit een en ander volgt dat de excepties van onwettigheid van de arbeidsvoorwaarden ongegrond zijn.

## *2. Exceptie van onwettigheid van de personeelsverordeningen en -regelingen*

### Argumenten van partijen

- 89 Verzoeker zet uiteen dat voor de toepassing van de tuchtprocedure van artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden noodzakelijkerwijs een beroep moest worden gedaan op het deel onder punt 8 van de personeelsverordeningen en -regelingen, zodat de onwettigheid daarvan de onregelmatigheid van bedoelde procedure meebrengt. De personeelsverordeningen en -regelingen zijn immers op twee gronden onwettig.
- 90 Ten eerste hebben zij geen wettelijke grondslag. Zij betreffen immers de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB. Volgens artikel 36.1 van de ESCB-statuten hadden zij dus moeten worden vastgesteld door de raad van bestuur op voorstel van de directie, en niet door de directie, die daarvoor niet bevoegd was.
- 91 In de tweede plaats zijn zij volgens verzoeker nog niet in werking getreden, omdat de in artikel 46 van de arbeidsvoorwaarden voorgeschreven procedure van raadpleging van het personeelscomité niet is voltooid.
- 92 De ECB betoogt primair, dat de exceptie van onwettigheid van de personeelsverordeningen en -regelingen kennelijk niet-ontvankelijk is, omdat verzoeker in abstracto de onwettigheid van de hele regeling aanvoert zonder aan te geven tegen welke bepalingen die exceptie specifiek is gericht (arrest Gerecht van 26 oktober 1993, Reinartz/Commissie, T-6/92 en T-52/92, Jurispr. blz. II-1047, punt 57).

- 93 Subsidiair betwist zij de gegrondheid van verzoekers beide argumenten.
- 94 Enerzijds hebben de personeelsverordeningen en -regelingen een toereikende wettelijke grondslag in artikel 21.3 van het reglement van orde van de ECB.
- 95 Anderzijds is het personeelscomité van het EMI met betrekking tot de personeelsverordeningen en -regelingen geraadpleegd vóór de inwerkingtreding ervan op 1 juli 1998.

#### Beoordeling door het Gerecht

- 96 De ECB beroept zich tot staving van haar betwisting van de door verzoeker opgeworpen exceptie van onwettigheid op het arrest Reinarz/Commissie, reeds aangehaald. Daarin is vastgesteld dat de algemene handeling waarvan de onwettigheid wordt aangevoerd, al dan niet rechtstreeks van toepassing moet zijn op de door het beroep aan de orde gestelde casuspositie, en dat er een rechtstreeks juridisch verband moet bestaan tussen het bestreden individuele besluit en de algemene handeling waarvan de onwettigheid wordt opgeworpen (arrest Reinarz/Commissie, reeds aangehaald, punt 57 en de aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 97 In casu preciseert verzoeker terecht dat voor de toepassing van de tuchtprocedure van artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden noodzakelijkerwijs een beroep moest worden gedaan op het deel onder punt 8 van de personeelsverordeningen en -regelingen. Bijgevolg zou de onwettigheid van de personeelsverordeningen en -regelingen de onregelmatigheid van de tuchtprocedure meebrengen. Er bestaat dus een rechtstreeks juridisch verband tussen de bestreden besluiten en de betwiste algemene handeling. De exceptie van onwettigheid is dus ontvankelijk, ten minste voorzover zij gericht is op de bepalingen onder punt 8 van de personeelsverordeningen en -regelingen.

- 98 Aangaande de exceptie van onwettigheid ten gronde, betreffende in de eerste plaats de wettelijke grondslag van de personeelsverordeningen en -regelingen, betoogt verzoeker dat zij zijn vastgesteld door de directie van de ECB, terwijl het overeenkomstig artikel 36.1 van de ESCB-statuten aan de raad van bestuur staat om op voorstel van de directie de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB vast te stellen.
- 99 Opgemerkt zij dat de personeelsverordeningen en -regelingen, die tot doel hebben de modaliteiten voor uitvoering van de arbeidsvoorwaarden te omschrijven, door de directie zijn vastgesteld op basis van artikel 21.3 van het reglement van orde van de ECB dat bepaalt dat „de arbeidsvoorwaarden [...] ten uitvoer [worden] gelegd door middel van personeelsverordeningen en -regelingen welke door de directie worden goedgekeurd en aangepast”. Het reglement van orde is op zijn beurt gefundeerd op artikel 12.3 van de ESCB-statuten dat luidt: „De raad van bestuur neemt een reglement van orde aan waarin de interne organisatie van de ECB en haar besluitvormende organen wordt geregeld”.
- 100 Bij artikel 21.3 van het reglement van orde van de ECB heeft de raad van bestuur dus aan de directie de bevoegdheid gedelegeerd om de modaliteiten voor uitvoering van de arbeidsvoorwaarden te omschrijven.
- 101 Verzoekers argument doet de vraag rijzen of deze delegatie van bevoegdheid rechtmatig was gelet op de omstandigheid dat de ESCB-statuten, die in de hiërarchie van normen hoger staan dan het reglement van orde, bepalen dat het aan de raad van bestuur staat „de arbeidsvoorwaarden van het personeel van de ECB” vast te stellen.
- 102 Uit de rechtspraak blijkt dat delegaties van uitvoerende bevoegdheid in het gemeenschapsrecht rechtmatig zijn op voorwaarde dat zij niet bij wet formeel zijn verboden (arrest Hof van 13 juni 1958, Meroni/Hoge Autoriteit, 9/56, Jurispr. blz. 9, 44).



- 103 In casu verzet geen enkele wettekst zich formeel tegen de betrokken delegatie.
- 104 Anderzijds heeft de delegatie enkel de uitvoering van een door het bevoegde gezag vastgestelde wettelijke regeling tot doel en is ertoe besloten op basis van een tekst van primair recht, in casu artikel 12.3 van de ESCB-statuten. Die tekst verleent immers aan de raad van bestuur de bevoegdheid om een reglement van orde voor de interne organisatie van de ECB aan te nemen, hetgeen de bevoegdheid impliceert in dat kader de vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van het personeel te delegeren.
- 105 De onderhavige delegatie moet in verband worden gebracht met die bedoeld in artikel 24 van het Fusieverdrag dat een tekst van primair recht is, volgens hetwelk de Raad het ambtenarenstatuut en de RAP vaststelt. Dat artikel bepaalt niet formeel dat de Raad die bevoegdheid kan delegeren. Het ambtenarenstatuut dat door de Raad op deze grondslag is vastgesteld, bepaalt in artikel 110 dat „de algemene bepalingen ter uitvoering van dit statuut [...] door elke instelling [worden] vastgesteld”. De wettigheid van deze delegatie die niet formeel door het primaire recht is voorzien, is impliciet door de gemeenschapsrechter erkend (zie, bijvoorbeeld, arrest Gerecht van 14 december 1990, Brems/Raad, T-75/89, Jurispr. blz. II-899, punt 29).
- 106 Verzoekers argument betreffende de vaststelling van de personeelsverordeningen en -regelingen door de directie van de ECB moet dus worden afgewezen.
- 107 Wat in de tweede plaats het argument betreft dat de personeelsverordeningen en -regelingen nog niet in werking zouden zijn getreden omdat de raadpleging van het personeelscomité niet zou zijn voltooid, zij benadrukt dat uit artikel 46 van de arbeidsvoorwaarden en uit artikel 21.4 van het reglement van orde van de ECB volgt, dat die raadpleging slechts vereist is ingeval van wijziging van die verordeningen en regelingen of van vaststelling van nieuwe personeelsverordeningen en -regelingen.

108 Dit argument moet dus worden afgewezen.

109 Daaruit volgt dat de exceptie van onwettigheid van de personeelsverordeningen en -regelingen niet gegrond is.

### *3. De exceptie van onwettigheid van circulaire nr. 11/98*

#### Argumenten van partijen

110 Verzoeker meent dat circulaire nr. 11/98 geen uitwerking heeft.

111 In repliek zet hij dienaangaande in de eerste plaats uiteen, dat zijn betrekkingen met de ECB niet statutair maar contractueel zijn, dat de ECB dus niet eenzijdig de voorwaarden voor uitvoering van de arbeidsovereenkomst kan wijzigen, en dat niet is aangetoond dat over circulaire nr. 11/98 tussen partijen wilsovereenstemming is bereikt. Hij leidt daaruit af, dat circulaire nr. 11/98 hem niet kan worden tegengeworpen, zelfs niet indien die circulaire hem, in voorkomend geval, vóór de ten laste gelegde feiten ter kennis zou zijn gebracht.

112 In de tweede plaats zou circulaire nr. 11/98 niet wettig in werking zijn getreden, omdat het personeelscomité daarover niet was geraadpleegd.

- 113 De ECB betoogt primair, dat de exceptie van onwettigheid niet-ontvankelijk is, omdat verzoeker zich in zijn verzoekschrift heeft beperkt tot een verwijzing naar zijn opmerkingen tijdens de tuchtprocedure, en subsidiair, dat die exceptie ongegrond is.

### Beoordeling door het Gerecht

- 114 Krachtens artikel 44, lid 1, van het Reglement voor de procesvoering moet het verzoekschrift een summier uiteenzetting van de aangevoerde middelen bevatten. Deze aanduiding moet voldoende duidelijk en nauwkeurig zijn om de verweerder in staat te stellen zijn verweer voor te bereiden, en om het Gerecht in staat te stellen om, in voorkomend geval zonder de beschikking te hebben over nadere gegevens, uitspraak te doen op het beroep (bijvoorbeeld, arrest Gerecht van 5 juli 2000, *Samper/Parlement*, T-111/99, *JurAmbt.* blz. I-A-135 en II-611, punt 27).
- 115 Er zij aan herinnerd dat ofschoon het verzoekschrift als zodanig op specifieke punten kan worden gestaafd en aangevuld door verwijzingen naar bepaalde passages uit bijgevoegde stukken, een algemene verwijzing naar andere geschriften, ook al zijn die bij het verzoekschrift gevoegd, geen alternatief kan zijn voor de vermelding van de essentiële elementen van het betoog rechtens, die volgens bovenbedoelde bepaling in het verzoekschrift moeten worden vermeld (beschikking Gerecht van 21 mei 1999, *Asia Motor France e.a./Commissie*, T-154/98, *Jurispr.* blz. II-1703, punt 49). Ten slotte kan het feit dat het middel in replek is geformuleerd, niet afdoen aan de omstandigheid dat het verzoekschrift niet voldoet aan genoemde bepaling. Weliswaar wordt erkend dat een verzoeker zijn middelen in replek nader mag uitwerken, doch daarvoor is vereist dat de betrokken middelen in het verzoekschrift althans worden vermeld (arrest Gerecht van 15 september 1998, *De Persio/Commissie*, T-23/96, *JurAmbt.* blz. I-A-483 en II-1413, punt 49).

116 In casu heeft verzoeker zich ertoe beperkt in zijn verzoekschrift aan te geven:

„Circulaire 11/1998 heeft geen uitwerking. Om herhalingen te voorkomen verwijs ik in deze context naar mijn opmerkingen van 21 oktober 1999 en naar mijn mondelinge opmerkingen ter terechtzitting van 3 november 1999.”

- 117 Vastgesteld moet worden dat de elementen rechtens en feitelijk waarop het betrokken middel is gebaseerd, in het verzoekschrift zelfs niet summier zijn geformuleerd. Derhalve kunnen de loutere verwijzing door verzoeker naar zijn opmerkingen van 21 oktober 1999 en de opmerkingen in repliek dit verzuim niet verhelpen. Het betrokken middel moet dus niet-ontvankelijk worden verklaard.
- 118 Het betrokken middel is in elk geval irrelevant. Er zij aan herinnerd dat een exceptie van onwettigheid slechts ontvankelijk kan zijn wanneer de algemene handeling waarvan de onwettigheid wordt aangevoerd, rechtstreeks of onrechtstreeks van toepassing is op de met het beroep aan de orde gestelde casuspositie, en er een rechtstreeks juridisch verband bestaat tussen het bestreden individuele besluit en de algemene handeling waarvan de onwettigheid wordt opgeworpen (arrest Reinartz/Commissie, reeds aangehaald, punt 57, en de aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 119 In casu is tegen verzoeker een tuchtprocedure toegepast omdat hem enerzijds het pesten van een van zijn collega's en het bederven van de werksfeer ten laste werd gelegd, en anderzijds misbruik van de mogelijkheid om op zijn werkplek een verbinding met internet te maken. Dat misbruik had twee verschillende vormen, ten eerste het bezoeken van pornografische of politiek-extremistische sites en het zenden van elektronische post van die strekking, en ten tweede misbruik van internet voor persoonlijke doeleinden.

- 120 Circulaire nr. 11/98 is enkel aangevoerd in het kader van deze laatste vorm van misbruik, via de zeer ruime bepaling van artikel 3.1 daarvan, volgens welke „de door de ECB verschaftte internetfaciliteiten [...] in het belang van de dienst [worden] verleend”. In het ontslagbesluit is op dat punt gepreciseerd, dat „de circulaire hiermee een algemeen beginsel van arbeidsrecht toepast volgens hetwelk de arbeidsinstrumenten van de werkgever die aan de werknemers op de werkplek worden verschaft, voor arbeidsdoeleinden moeten worden gebruikt”. De ECB past dat beginsel op verzoeker toe door vervolgens in datzelfde besluit vast te stellen: „de duur en de frequentie van de geregistreerde verbindingen zowel van de internetaccount van X, als van zijn elektronische post — waarvan tweederde geen verband hield met zijn beroepsactiviteiten — duiden op een kennelijk misbruik van een arbeidsinstrument en vormen dus een inbreuk op het genoemde beginsel en op de verplichtingen van X om zijn taken jegens de ECB naar geweten te verrichten”. Deze laatste verplichting volgt echter niet uit circulaire nr. 11/98, maar uit artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden, dat bepaalt dat „de personeelsleden van de ECB hun taken naar geweten en zonder rekening te houden met hun persoonlijke belangen verrichten”.
- 121 Bovendien formuleert de regel in artikel 3.1 van circulaire nr. 11/98, zoals de ECB terecht opmerkt, slechts het beginsel dat werkinstrumenten die door de werkgever ter beschikking van de werknemer worden gesteld, in het algemeen en onder voorbehoud van specifieke uitzonderingen, voor het verrichten van beroepsactiviteiten van de werknemer moeten worden gebruikt. Welnu, dat beginsel is zelf een toepassing van het in artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden neergelegde beginsel dat de personeelsleden hun taken naar geweten en zonder rekening te houden met persoonlijke belangen moeten verrichten, welk beginsel zelf niets anders is dan een uitdrukking van het beginsel dat de arbeidsovereenkomst te goeder trouw moet worden uitgevoerd.
- 122 Artikel 3.1 van circulaire nr. 11/98 heeft dus enkel tot doel een aan elke arbeidsovereenkomst ten grondslag liggend elementair en fundamenteel beginsel uit te drukken dat vanzelfsprekend is en zelfs geldt zonder dat het uitdrukkelijk is vermeld. Bovendien is het een loutere toepassing van artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden. Onafhankelijk van de vraag naar de wettigheid van circulaire nr. 11/98, is de daarin geformuleerde norm dus zowel op grond van het genoemde beginsel als van deze bepaling van de arbeidsvoorwaarden, in elk geval van toepassing.

- 123 Daaruit volgt dat de verplichting voor een personeelslid van de ECB om de arbeidsinstrumenten die hem door de werkgever ter beschikking zijn gesteld, in beginsel slechts beroepsmatig te gebruiken, onafhankelijk van de wettigheid van artikel 3.1 van circulaire nr. 11/98 bestaat. De exceptie van onwettigheid is dus niet relevant en bijgevolg niet-ontvankelijk.

## B — *De wettigheid van de bestreden besluiten*

### 1. *Het middel ontleend aan het ontbreken van een precontentieuze procedure*

#### Argumenten van partijen

- 124 Verzoeker zet in repliek uiteen dat het besluit van 9 november 1999 onwettig is. Hij merkt dienaangaande op, dat zijn advocaat bij brief van 10 november 1999 op basis van artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden om een precontentieuze administratieve toetsing van dat besluit heeft verzocht en dat het antwoord van de ECB bij brief van 17 november 1999 dat die procedure op dat besluit niet kon worden toegepast, rechtens onjuist is en in strijd met artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden. Dat artikel sluit een dergelijke toetsing immers slechts uit voor een besluit van de raad van bestuur. In het onderhavige geval ging het evenwel om een besluit van de directie.
- 125 Verzoeker wijst erop, dat de precontentieuze administratieve toetsing als bedoeld in artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden tot doel heeft het personeelslid dat het bezwaar heeft ingediend, de mogelijkheid te geven de ECB te dwingen haar argumenten opnieuw te onderzoeken alvorens een definitief besluit vast te stellen. In afwachting van de toepassing van die procedure worden de rechtsgevolgen van het aanvankelijke besluit geschorst. Wanneer echter de precontentieuze administratieve toetsing in strijd met artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden wordt

geweigerd, blijft het besluit waartegen het bezwaar gericht is definitief zonder rechtsgevolgen.

- 126 In dezelfde memorie herhaalt verzoeker deze redenering ten aanzien van het ontslagbesluit. Hij merkt dienaangaande als nieuw feit op, dat zijn advocaat de ECB bij brief van 22 november 1999 heeft verzocht een precontentieuze administratieve toetsing te verrichten, en dat de administratie van de ECB hem bij brief van 9 december 1999, dat wil zeggen ná neerlegging van het verzoekschrift, heeft meegedeeld dat een dergelijke toetsing van dat besluit om dezelfde redenen als die betreffende het besluit van 9 november 1999 niet mogelijk was.
- 127 De ECB betoogt primair, dat dat middel niet-ontvankelijk is want te laat aangevoerd, en subsidiair, dat het ongegrond is, aangezien een precontentieuze administratieve toetsing van de omstreden besluiten onmogelijk was omdat zij door de directie van de ECB zijn vastgesteld.

#### Beoordeling door het Gerecht

- 128 Artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden bepaalt:

„De personeelsleden kunnen met een beroep op de in de personeelsverordeningen en -regelingen vastgestelde procedure, ter verkrijging van een precontentieuze administratieve toetsing [„administrative review’] bezwaren en klachten aan de administratie voorleggen, die zij zal onderzoeken vanuit het oogpunt van de coherentie van de in elk individueel geval gestelde handelingen uit het oogpunt van het personeelsbeleid en de arbeidsvoorwaarden van de ECB. De personeelsleden die geen genoegdoening hebben verkregen na de precontentieuze toetsing kunnen gebruik maken van de in de personeelsverordeningen en -regelingen vastgestelde klachtprocedure [„grievance procedure’].

Bovenbedoelde procedures kunnen niet worden gebruikt ter betwisting van:

- i) enig besluit van de raad van bestuur of enig intern richtsnoer van de ECB, met inbegrip van elk richtsnoer dat is vastgesteld in de algemene arbeidsvoorwaarden of in de personeelsverordeningen en -regelingen;
  
- ii) enig besluit waarvoor specifieke beroepsprocedures bestaan, of
  
- iii) enig besluit om de aanstelling van een personeelslid op proef niet te bevestigen.”

129 De personeelsverordeningen en -regelingen omschrijven in artikel 8.1 enerzijds de precontentieuze administratieve toetsing en anderzijds de klachtprocedure. Deze beide procedures vullen elkaar aan.

130 In de eerste procedure moet het personeelslid het probleem, indien het in hoofdzaak de bevoegdheidssfeer betreft van de afdeling waarbij hij is tewerkgesteld, aan het afdelingshoofd voorleggen. Als het probleem onder de verantwoordelijkheid van de personeelsdirectie valt, moet hij het voorleggen aan de personeelsdirecteur. Indien het probleem niet binnen één maand afdoende wordt opgelost, of indien het personeelslid het niet aan het bovenbedoelde gezag wenste voor te leggen, kan hij de zaak voorleggen aan in de eerste situatie de directeur of de directeur-generaal, en in de tweede situatie, de directeur-generaal personeelszaken en algemeen bestuur. Deze stellen binnen een termijn van één maand na mededeling van het probleem een met redenen omkleed besluit vast waarvan het personeelslid in kennis wordt gesteld.



- 131 Het personeelslid dat met het aldus gegeven besluit geen genoegdoening heeft verkregen of die niet binnen één maand een antwoord heeft ontvangen, kan van de klachtprocedure gebruik maken (artikelen 8.1.4 en 8.1.5 van de personeelsverordeningen en -regelingen). Hiervoor richt het personeelslid een memorandum aan de president van de ECB waarin hij de redenen waarom hij het besluit betwist en de maatregel die hij verlangt, preciseert. De president antwoordt schriftelijk binnen één maand (artikel 8.1.5 van de personeelsverordeningen en -regelingen). De aanwending van de klachtprocedure schorst het bestreden besluit niet (artikel 8.1.6 van de personeelsverordeningen en -regelingen).
- 132 In het onderhavige geval heeft verzoeker verzocht om een precontentieuze administratieve toetsing van het besluit van 9 november 1999 en vervolgens van het besluit van 18 november 1999 om hem te ontslaan.
- 133 De ECB heeft hem wat het eerste verzoek betreft op 17 november 1999 geantwoord en wat het tweede verzoek betreft op 9 december 1999 (dus na het instellen van het beroep op 25 november 1999).
- 134 Wat de ontvankelijkheid van het middel betreft, zij eraan herinnerd dat artikel 48, lid 2, eerste alinea, van het Reglement voor de procesvoering bepaalt dat in de loop van het geding geen nieuwe middelen mogen worden voorgedragen, tenzij zij steunen op gegevens, rechtens of feitelijk, waarvan eerst in de loop van de behandeling is gebleken.
- 135 In casu is de weigering om in te gaan op het verzoek om een precontentieuze administratieve toetsing van het besluit van 9 november 1999 aan verzoeker meegedeeld voordat hij zijn verzoekschrift neerlegde. Dezelfde weigering met betrekking tot het ontslagbesluit is daarentegen pas nadien meegedeeld.

- 136 Daaruit volgt dat de betwisting van de eerste weigering, die voor het eerst in repleik is geformuleerd, niet-ontvankelijk is, omdat zij betrekking heeft op een gegeven dat vóór de neerlegging van het verzoekschrift bekend was. De betwisting van de tweede weigering is daarentegen wel ontvankelijk, omdat zij betrekking heeft op een gegeven waarvan eerst in de loop van de behandeling is gebleken.
- 137 Wat de grond van dit geschil betreft, volgt uit de arbeidsvoorwaarden dat de directie van de ECB over ontslag moet besluiten (artikelen 11, sub a, en 43, sub ii). In de personeelsverordeningen en -regelingen is het bevoegde gezag om een precontentieuze administratieve toetsing te verrichten hetzij het afdelingshoofd, de directeur of de directeur-generaal van de afdeling van het personeelslid, indien het probleem in hoofdzaak die afdeling betreft, hetzij de personeelsdirecteur of de directeur-generaal personeelszaken en algemeen bestuur, indien het probleem in hoofdzaak de personeelsdirectie betreft. Bijgevolg voorzien de personeelsverordeningen en -regelingen niet in de mogelijkheid van een precontentieuze administratieve toetsing van een vraagstuk als in casu, dat de bevoegdheid van de directie van de ECB betreft.
- 138 Bovendien kon de klachtprocedure, die het noodzakelijke vervolg op de precontentieuze administratieve toetsing vormt, in casu niet worden toegepast op basis van de personeelsverordeningen en -regelingen. Het in de personeelsverordeningen en -regelingen in het kader van de klachtprocedure aangewezen gezag is immers de president van de ECB, of in diens afwezigheid de vice-president, of in beider afwezigheid een ander lid van de directie. Ofschoon echter wordt erkend dat een lid van een instelling die als tot aanstelling bevoegde gezag een voor een personeelslid bezwarend besluit heeft vastgesteld, niet moet afzien van deelneming aan het collegiale beraad van de leden van die instelling over de klacht van het personeelslid tegen het betrokken besluit (arrest Hof van 21 oktober 1980, Vecchioli/Commissie, 101/79, Jurispr. blz. 3069, punt 31), kan niet worden aanvaard dat een lid van een instelling of een orgaan als de ECB alléén het recht zou hebben te beslissen over een klacht tegen een besluit dat is vastgesteld door het college van leden van die instelling of dat orgaan, dus alléén de grieven te beoordelen die gericht zijn tegen een collegiaal besluit waaraan hij heeft meegewerkt.

- 139 Daaruit volgt dat de precontentieuze administratieve toetsing en de klachtprocedure in casu niet konden worden toegepast op basis van de bepalingen van de personeelsverordeningen en -regelingen.
- 140 Verzoeker betoogt dienaangaande in wezen, dat in de personeelsverordeningen en -regelingen een onjuiste toepassing is gemaakt van artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden, dat de mogelijkheid om in een precontentieuze procedure tegen besluiten als het bestreden besluit te voorzien, niet zou hebben uitgesloten. Hij baseert zich daarvoor op de bewoordingen van artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden, dat bepaalt dat de precontentieuze procedure niet kan worden gevolgd voor drie categorieën van opgesomde besluiten, te weten besluiten van de raad van bestuur van de ECB of enig intern richtsnoer van de ECB, met inbegrip van elk richtsnoer dat is vastgesteld in de algemene arbeidsvoorwaarden of in de personeelsverordeningen en -regelingen, enig besluit waarvoor specifieke beroepsprocedures bestaan, of enig besluit om de aanstelling van een personeelslid op proef niet te bevestigen. De categorie waartoe het betrokken besluit behoort, te weten die van tuchtrechtelijke besluiten die overeenkomstig artikel 43, sub ii, van de arbeidsvoorwaarden tot de bevoegdheid van de directie van de ECB behoren, bevindt zich niet onder deze uitzonderingen.
- 141 Derhalve rijst de vraag of de opsomming van de van de precontentieuze procedure uitgesloten gevallen in artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden uitputtend is.
- 142 Dienaangaande moet worden vastgesteld, enerzijds dat de arbeidsvoorwaarden aan de directie de bevoegdheid verlenen om te besluiten welke in artikel 43, sub ii voorziene tuchtmaatregelen, waaronder ontslag, moeten worden genomen. Anderzijds is het enige beslissingsorgaan dat binnen de ECB hiërarchisch hoger staat dan de directie, de raad van bestuur. Deze is echter niet bevoegd om kennis te nemen van tuchtrechtelijke besluiten van de directie. Uit artikel 11.6 van de ESCB-statuten volgt immers dat alleen de directie de verantwoordelijkheid draagt voor het dagelijks bestuur van de ECB.

- 143 In de opzet van de ESCB-statuten en de arbeidsvoorwaarden bestaat er dus geen enkel gezag dat bevoegd is om zich uit te spreken over de toepassing van de precontentieuze procedure in twee fasen als bedoeld in artikel 41 van de arbeidsvoorwaarden tegen de besluiten van de directie.
- 144 De procedure van bedoeld artikel 41 geldt dus niet voor die besluiten, hoewel artikel 41 daarover geen enkele aanwijzing bevat.
- 145 Het ontbreken van een precontentieuze procedure wordt gecompenseerd door het feit dat de betrokken besluiten krachtens artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden worden vastgesteld na een procedure op tegenspraak, waarin de betrokken personeelsleden de gelegenheid moeten hebben gehad een standpunt in te nemen met betrekking tot de hun ten laste gelegde feiten.
- 146 Het middel moet derhalve worden afgewezen.

## *2. Het middel ontleend aan schending van het beginsel ne bis in idem*

### Argumenten van partijen

- 147 Verzoeker meent dat de directie van de ECB, door enerzijds op 9 november 1999 op grond van het resultaat van de tuchtprocedure te besluiten tot handhaving van zijn schorsing waartoe op 18 oktober 1999 was besloten, en tot inhouding met ingang van 10 november 1999 van de helft van zijn basissalaris overeenkomstig artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden, en door anderzijds op 18 november 1999 op dezelfde gronden tot zijn ontslag te besluiten, hem twee keer voor dezelfde feiten heeft bestraft en daarmee het beginsel ne bis in idem heeft geschonden.

- 148 De ECB erkent dat het beginsel ne bis in idem het opleggen van meerdere tuchtmaatregelen voor één en hetzelfde feit verbiedt (arrest Hof van 5 mei 1966, Gutmann/Commissie, 18/65 en 35/65, Jurispr. blz. 149). In casu wordt echter geen inbreuk gemaakt op dat beginsel. Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen schorsing, hetgeen slechts een voorlopige maatregel is, en ontslag, wat in het onderhavige geval de enige opgelegde sanctie is.

### Beoordeling door het Gerecht

- 149 Opgemerkt zij, dat in tegenstelling tot het ambtenarenstatuut dat in artikel 86, lid 3, bepaalt dat „één fout [...] slechts tot één tuchtmaatregel [kan] leiden”, de arbeidsvoorwaarden en de personeelsverordeningen en -regelingen geen enkele bepaling bevatten waarin dat beginsel wordt opgelegd. Het gaat echter om een algemeen beginsel van gemeenschapsrecht dat ook geldt wanneer het niet in een uitdrukkelijke bepaling is geformuleerd (zie, in die zin, arrest Gutmann/Commissie, reeds aangehaald, blz. 172).
- 150 In het onderhavige geval is aan verzoeker door de directie van de ECB achtereenvolgens opgelegd: op 18 oktober 1999, een maatregel tot schorsing zonder vermindering van het salaris op grond van artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden; op 9 november 1999, een bevestiging van die schorsing met halvering van het salaris op grond van datzelfde artikel, ingaande op 10 november 1999; en op 18 november 1999, ontslag op grond van de artikelen 11, sub a en sub b, en 43 van de arbeidsvoorwaarden.
- 151 Bij het besluit van 9 november 1999 trof de directie van de ECB een schorsingsmaatregel, die van voorlopige aard was met name omdat artikel 44, derde alinea, van de arbeidsvoorwaarden, dat is ingegeven door artikel 88, vierde alinea, van het ambtenarenstatuut, bepaalt: „Indien de positie van het geschorste personeelslid niet binnen vier maanden na schorsing definitief is geregeld of slechts een

berisping is gegeven, heeft de betrokkene recht op nabetaling van de wegens de schorsing ingehouden bedragen.” Dat besluit blijft dus buiten beschouwing voor de toepassing van het betrokken beginsel.

- 152 Pas bij besluit van 18 november 1999 heeft de directie van de ECB de tuchtprocedure tegen verzoeker voltooid en heeft zij hem een sanctie als bedoeld in artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden opgelegd.
- 153 Het middel moet derhalve worden afgewezen.

### *3. Het middel ontleend aan schending van de rechten van de verdediging*

#### Argumenten van partijen

- 154 Verzoeker betoogt dat de rechten van de verdediging tijdens de tuchtprocedure zijn geschonden.
- 155 Die schending betreft in de eerste plaats het horen van verzoeker op 3 november 1999, en wel in twee opzichten.
- 156 Ten eerste heeft de ECB verzuimd vóór het horen van verzoeker de exacte omvang van de hem verweten fouten te preciseren. Hoewel aan verzoeker op 28 oktober

- 1999 een dossier van 900 bladzijden en een cd-rom ter hand zijn gesteld, heeft de ECB hem niet meegedeeld welke van de vele feiten die daarin waren vermeld, zij voornemens was tegen hem aan te voeren. De ECB heeft de aan verzoeker verweten feiten voor het eerst in het met redenen omklede advies van 8 november 1999 gepreciseerd.
- 157 Ten tweede zet verzoeker in replek uiteen dat hij, gelet op de aanzienlijke omvang van het dossier, tussen de datum van overlegging daarvan aan zijn advocaat op 28 oktober 1999 en de datum van het horen van verzoeker op 3 november 1999, niet over een voldoende termijn beschikte om zijn verweer voor te bereiden.
- 158 Volgens verzoeker zijn de rechten van de verdediging in de tweede plaats geschonden door het feit dat de ECB, terwijl zij de hem verweten feiten voor het eerst in het met redenen omklede advies van 8 november 1999 aan hem heeft gepreciseerd, de daaropvolgende dag meteen een tuchtrechtelijk besluit heeft vastgesteld, te weten het besluit van 9 november 1999, zonder hem in de gelegenheid te stellen opmerkingen te maken. Daar de ECB de zaak immers als een openbaar ministerie heeft behandeld, moest zij zich strikt aan de beginselen van de rechtsstaat houden en betrokkene het recht geven te worden gehoord vóór het vaststellen van enig besluit.
- 159 Verzoeker betoogt in de derde plaats, dat het feit dat de ECB zijn advocaat, toen die haar op 9 en 10 november 1999 brieven in het Duits had gezonden, eraan heeft herinnerd dat als werktaal in beginsel het Engels moet worden gehanteerd, moet worden aangemerkt als een poging om het aanwenden van beroepsmogelijkheden te bemoeilijken, zodat hij zich in feite niet doelmatig heeft kunnen verweren met brieven in het Duits.
- 160 De ECB herinnert eraan, dat de eerbiediging van de rechten van de verdediging veronderstelt dat de betrokkene van tevoren in kennis wordt gesteld van alle hem door de bevoegde instantie verweten feiten en dat hij over een redelijke termijn beschikt om zijn verweer voor te bereiden (arrest Hof van 19 april 1988, Misset/

Raad, 319/85, Jurispr. blz. 1861, punt 7, en arrest Gerecht van 19 maart 1998, Tzoanos/Commissie, T-74/96, JurAmbt. blz. I-A-129 en II-343, punt 329).

- 161 Zij is van mening dat zij deze voorwaarden volledig in acht heeft genomen.

### Beoordeling door het Gerecht

- 162 Alvorens het middel te onderzoeken zij eraan herinnerd, dat op tuchtrechtelijk gebied voor het betrokken personeelslid het algemene beginsel van de eerbiediging van de rechten van de verdediging geldt (arrest Hof van 18 november 1999, Tzoanos/Commissie, C-191/98 P, Jurispr. blz. I-8223, punt 34). De tuchtprocedure is echter geen gerechtelijke, maar een administratieve procedure, en de administratie kan niet worden aangemerkt als „rechterlijke instantie” in de zin van artikel 6 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (arrest van 19 maart 1998, Tzoanos/Commissie, reeds aangehaald, punt 339, in hogere voorziening bevestigd door het arrest van 18 november 1999, Tzoanos/Commissie, reeds aangehaald).
- 163 Verzoeker meent dat zijn recht van verweer drie keer is geschonden, eerst bij het horen van verzoeker op 3 november 1999, dan bij de vaststelling van het besluit van 9 november 1999, en ten slotte toen de ECB eraan herinnerde dat het Engels haar interne werktaal is.
- 164 Wat ten eerste de argumenten met betrekking tot het horen van verzoeker op 3 november 1999 betreft, verwijt verzoeker de ECB in de eerste plaats dat zij hem niet vooraf in kennis heeft gesteld van de hem ten laste gelegde feiten, en in de tweede plaats dat hem een onvoldoende voorbereidingstermijn is gelaten.



- 165 Met betrekking tot het ontbreken van voorafgaande mededeling van de feiten moet worden opgemerkt, dat artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden bepaalt: „De tuchtmaatregelen [...] worden in overeenstemming met de in de personeelsverordeningen en -regelingen omschreven procedure vastgesteld. Deze procedure moet er zorg voor dragen dat aan geen enkel personeelslid een tuchtmaatregel wordt opgelegd zonder dat hij vooraf in de gelegenheid is gesteld om de grieven te weerleggen.” De personeelsverordeningen en -regelingen bevatten echter geen enkele bepaling met betrekking tot het verloop van de tuchtprocedure.
- 166 De arbeidsvoorwaarden en de personeelsverordeningen en -regelingen bevatten dus geen bepalingen als artikel 1 van bijlage IX van het ambtenarenstatuut dat bepaalt, dat een ambtenaar tegen wie een tuchtprocedure is ingesteld in kennis wordt gesteld van „een rapport van het tot aanstelling bevoegde gezag waarin de ten laste gelegde feiten en zo nodig de omstandigheden waaronder deze feiten hebben plaatsgehad, duidelijk zijn omschreven”. Zo bepaalt ook het personeelsreglement van de EIB dat een personeelslid tegen wie een tuchtprocedure is ingesteld „schriftelijk in kennis wordt gesteld van de hem ten laste gelegde feiten [...] vóór de datum van de bijeenkomst van de [paritaire] commissie”, waarvan de opdracht kan worden vergeleken met die van de tuchtraad als bedoeld in het ambtenarenstatuut (arrest Yasse/EIB, reeds aangehaald, punt 5).
- 167 Ook in de rechtspraak is artikel 87, eerste alinea, van het ambtenarenstatuut, bepalende dat de ambtenaar tegen wie een tuchtprocedure is ingesteld die slechts uitmondt in een schriftelijke waarschuwing of een berisping en waarvoor raadpleging van de tuchtraad niet is vereist, „tevorens [moet] worden gehoord”, aldus uitgelegd, dat betrokkene van tevoren in kennis moet worden gesteld van de hem door het tot aanstelling bevoegde gezag gemaakte verwijten (arrest Misset/Raad, reeds aangehaald, punt 7).
- 168 Daaruit volgt dat dit zelfde vereiste mutatis mutandis moet worden uitgebreid tot de tuchtprocedure die op de personeelsleden van de ECB van toepassing is, en wel des te meer omdat de arbeidsvoorwaarden haar verplichten het betrokken personeelslid de gelegenheid te geven om op de gestelde verwijten te antwoorden („the opportunity to reply to the relevant charges first being granted”).

169 In het onderhavige geval moet om te beginnen worden opgemerkt, dat voordat verzoeker op 3 november 1999 werd gehoord, het schorsingsbesluit van 18 oktober 1999 hem is betekend waarin de reeksen feiten werden opgenoemd die hem ten laste werden gelegd, te weten eerst het herhaaldelijke gebruik van de toegang tot internet van de ECB om voor niet-beroepsmatige doeleinden sites te bezoeken hetgeen productiviteitsverlies van de ECB meebracht, en het zenden van een aantal e-mails met seksuele of politieke inhoud, en vervolgens het pesten van een van zijn collega's, enerzijds door hem niettegenstaande zijn bezwaar herhaaldelijk seksueel geaarde e-mails of e-mails met biografieën of foto's van personages van het nazi-regime te zenden, en anderzijds door verschillende verbale en niet-verbale incidenten, zoals het gooien van voorwerpen, provocerende seksuele gebaren en een dreigende houding.

170 Die tenlasteleggingen zijn vervolgens gepreciseerd en aangevuld door de overlegging op 28 oktober 1999 van een dossier van 900 bladzijden en een cd-rom. In dat dossier, waarvan een exemplaar aan het Gerecht is overgelegd, bevinden zich:

- een kopie van de 19 interne e-mails van verzoeker aan de collega ten aanzien van wie hij van pesterijen wordt verdacht (bijlage 1 bij dat dossier);
- een kopie van de e-mails die door deze collega en door verzoekers chefs als reactie op bovenbedoelde verzendingen en op andere aan verzoeker toegerekende feiten is verzonden, alsmede gedetailleerde verklaringen van die collega en van diens chefs over verzoekers gedragingen (bijlage 2 bij dat dossier);
- een lijst van de e-mails die verzoeker tussen 16 juli en 18 oktober 1999 naar geadresseerden binnen en buiten de ECB heeft gezonden, ingedeeld naar hun al dan niet beroepsmatige aard, en een kopie van elk van die berichten; een overzicht van de voor niet-beroepsmatig gebruik bezochte internetsites gedurende bepaalde dagen, met een beschrijving van de aard van de bezochte

sites en van de duur van het bezoek, alsmede een lijst van die sites; een lijst van de per elektronische post naar geadresseerden binnen en buiten de ECB verzonden filmfragmenten die voor het overgrote deel een pornografische inhoud hebben, alsmede een cd-rom die het bezichtigen van die fragmenten mogelijk maakt (bijlagen 3-5);

- een exemplaar van de arbeidsvoorwaarden, van de personeelsverordeningen en -regelingen, en van circulaire nr. 11/98.
- 171 Dat dossier was op duidelijke wijze gestructureerd. Het was voorzien van een lijst waarin alle bijlagen naar inhoud werden ingedeeld en omschreven, en elke bijlage bevatte een lijst met een samenvatting en kwalificatie van de inhoud ervan. Het grootste gedeelte van de documenten in het dossier was bovendien van verzoeker zelf afkomstig.
- 172 Daaruit volgt dat verzoeker in casu voldoende in staat is gesteld om van de inhoud van de hem ten laste gelegde feiten kennis te kunnen nemen.
- 173 Betreffende de argumentatie dat verzoeker onvoldoende voorbereidingstijd had gekregen, zij vastgesteld dat de ECB de niet-ontvankelijkheid daarvan opwerpt omdat die argumentatie voor het eerst in repliek is aangevoerd, waardoor zij een nieuw middel vormt en dus niet-ontvankelijk is.
- 174 Artikel 48, lid 2, eerste alinea, van het Reglement voor de procesvoering bepaalt dat nieuwe middelen in de loop van het geding niet mogen worden voorgedragen, tenzij zij steunen op gegevens, hetzij rechtens of feitelijk, waarvan eerst in de loop van de behandeling is gebleken. Een middel dat de nadere uitwerking is van een in het inleidend verzoekschrift reeds rechtstreeks of stilzwijgend opgeworpen middel en daarmee nauw verband houdt, moet evenwel als ontvankelijk worden beschouwd (arrest Gerecht van 17 juli 1998, Hubert/Commissie, T-28/97,

JurAmbt. blz. I-A-435 en II-1255, punt 38, en de aldaar vermelde rechtspraak). In het onderhavige geval heeft verzoeker in het verzoekschrift een middel geformuleerd dat is ontleend aan het feit dat zijn recht van verweer in verband met de hoorzitting van 3 november 1999 zou zijn geschonden. Hij voerde daarvoor aan, dat hij zich tijdens die hoorzitting niet naar behoren had kunnen verdedigen, omdat het hem op 28 oktober 1999 ter hand gestelde dossier hem niet in staat stelde exact kennis te nemen van de hem verweten feiten. Derhalve vormt de betrokken argumentatie, die is ontleend aan de korte beschikbare termijn tussen de overlegging van het dossier en de hoorzitting, een nadere uitwerking van dat middel en houdt zij daarmee nauw verband. Zij is derhalve ontvankelijk.

- 175 Wat deze argumentatie ten gronde betreft, zij eraan herinnerd dat artikel 4, eerste alinea, van bijlage IX bij het ambtenarenstatuut bepaalt: „Na de dag van kennisneming van het rapport waardoor de tuchtprocedure wordt ingeleid, heeft de ambtenaar ten minste vijftien dagen de tijd om zijn verdediging voor te bereiden.” Ook artikel 40 van het personeelsreglement van de EIB bepaalt, dat het personeelslid tegen wie een tuchtprocedure is ingesteld „ten minste vijftien dagen vóór de dag waarop de bijeenkomst van de [paritaire] commissie [die haar standpunt moet geven] is gepland, een schriftelijke kennisgeving ontvangt van de hem ten laste gelegde feiten”.
- 176 Bovendien legt de rechtspraak het reeds aangehaalde vereiste van artikel 87 van het ambtenarenstatuut aldus uit, dat de betrokken ambtenaar van tevoren in kennis wordt gesteld van de hem door het tot aanstelling bevoegde gezag gemaakte verwijten, en dat hij over een redelijke termijn moet hebben beschikt om zijn verdediging voor te bereiden (arrest Misset/Raad, reeds aangehaald, punt 7).
- 177 Dit laatste vereiste is mutatis mutandis, zelfs bij het ontbreken van voorschriften in die zin in de personeelsverordeningen en -regelingen, ook van toepassing op het personeelslid van de ECB tegen wie een tuchtrechtelijke procedure loopt, en dit des te meer omdat artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden analoog aan artikel 87 van het ambtenarenstatuut bepaalt, dat „deze procedure er zorg voor moet dragen dat aan geen enkel personeelslid een tuchtmaatregel wordt opgelegd zonder dat hij vooraf in de gelegenheid is gesteld om de grieven te weerleggen”.

- 178 In het onderhavige geval is op donderdag 28 oktober 1999 aan verzoekers advocaat het eerdergenoemde dossier overgelegd, terwijl de hoorzitting op woensdag 3 november 1999 plaatsvond. Hij beschikte dus over een voorbereidingstijd van drie werkdagen. Die termijn is in beginsel te kort, vooral nu het ambtenarenstatuut en het personeelsreglement van de EIB in een termijn van vijftien dagen voorzien. Rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het onderhavige geval waarop de ECB terecht heeft gewezen, moet die termijn echter als redelijk worden aangemerkt.
- 179 In de eerste plaats was verzoeker immers reeds in staat gesteld om van de aard van de hem ten laste gelegde feiten en van de juridische kwalificatie daarvan kennis te nemen aan de hand van het schorsingsbesluit van 18 oktober 1999. Het dossier dat hem op 28 oktober 1999 ter hand was gesteld, had slechts tot doel die informatie aan te vullen met illustratie- en bewijsmateriaal. In de tweede plaats heeft noch verzoeker noch zijn advocaat om uitstel van de hoorzitting verzocht. In de derde plaats was de hoorzitting niet de enige gelegenheid voor verzoeker om zijn standpunt uiteen te zetten. Die mogelijkheid is hem een tweede keer geboden bij de kennisgeving van het met redenen omklede advies op 8 november 1999. In de begeleidende brief bij dat advies werd hij verzocht zijn eventuele opmerkingen binnen vijf werkdagen, dat wil zeggen uiterlijk op 15 november 1999, in te dienen. Verzoekers advocaat heeft overigens van die mogelijkheid gebruik gemaakt met twee brieven, die zijn verzonden op 9 en 10 november 1999.
- 180 Er zij ten slotte aan herinnerd dat het op 28 oktober 1999 overhandigde dossier weliswaar meer dan 900 bladzijden omvat, maar voor het overgrote deel is samengesteld uit post die van verzoeker zelf afkomstig is. Bovendien bestaan de documenten, zoals de ECB opmerkt, uit korte en gemakkelijk te begrijpen teksten. Enkel bijlage 2 bij het dossier bevat ten dele documenten die verzoeker nog niet kende, te weten de getuigenissen van de collega die hij lastig heeft gevallen en van zijn hiërarchieke chefs. Die documenten vertegenwoordigen echter slechts een tiental bladzijden.
- 181 Het argument dat de voorbereidingstijd niet volstond, moet derhalve worden afgewezen.

- 182 Wat in de tweede plaats het verwijt betreft, dat de ECB verzoeker niet de mogelijkheid heeft gegeven vóór het besluit van 9 november 1999 opmerkingen te maken, zij eraan herinnerd dat dat besluit een op artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden gefundeerde voorlopige maatregel is. Dat artikel dat de schorsingsmaatregelen tegen personeelsleden van de ECB regelt, voorziet niet formeel in een recht van het betrokken personeelslid om te worden gehoord.
- 183 De eerbiediging van de rechten van de verdediging in iedere procedure die tot een voor de belanghebbende bezwarend besluit kan leiden, is echter te beschouwen als een grondbeginsel van het gemeenschapsrecht, dat zelfs bij gebreke van enig specifiek voorschrift daarover in acht moet worden genomen. Welnu, een krachtens artikel 44 van de arbeidsvoorwaarden genomen schorsingsbesluit van een personeelslid van de ECB is een bezwarend besluit. Daaruit volgt dat hoewel rekening wordt gehouden met de spoedeisendheid van het vaststellen van een schorsingsbesluit, indien de betrokkene een zware fout wordt verweten, bij de vaststelling van een dergelijk besluit zijn recht van verweer moet worden geëerbiedigd. Afgezien van naar behoren aangetoonde bijzondere omstandigheden, kan een schorsingsbesluit bijgevolg slechts worden vastgesteld nadat dat personeelslid in staat is gesteld naar behoren zijn standpunt kenbaar te maken met betrekking tot de hem ten laste gelegde feiten waarop het bevoegde gezag voornemens is zijn besluit te baseren. Alleen in bijzondere omstandigheden kan het in de praktijk onmogelijk of onverenigbaar met het belang van de dienst blijken te zijn om verzoeker vóór het vaststellen van de schorsingsmaatregel te horen. In die omstandigheden kan aan de eisen die voortvloeien uit het beginsel van eerbiediging van de rechten van de verdediging, worden voldaan door het betrokken personeelslid zo snel mogelijk na het schorsingsbesluit te horen (arrest Gerecht van 15 juni 2000, F/Commissie, T-211/98, JurAmbt. blz. I-A-107 en II-471, punten 27, 28, 30-32 en 34).
- 184 Dienaangaande moet worden opgemerkt, dat verzoeker in het onderhavige geval zijn standpunt met betrekking tot de ten laste gelegde feiten heeft kunnen uiteenzetten toen hij op 3 november 1999 werd gehoord. In die omstandigheden, en aangezien de hierboven in herinnering geroepen beginselen niet ook nog vereisen dat het personeelslid zijn standpunt kenbaar moet kunnen maken met betrekking tot de opportuniteit en de aard van een eventuele schorsingsmaatregel die uit de hem verweten feiten zou kunnen voortvloeien, is het argument ongegrond.

185 Wat in de derde plaats het argument betreft dat is ontleend aan het feit dat de ECB gepoogd zou hebben de uitoefening van de rechten van de verdediging te bemoeilijken door het gebruik van de Engelse taal verplicht te stellen, volgt uit het dossier het volgende:

- op 8 november 1999 hebben het directoraat-generaal personeelszaken en algemeen bestuur en het directoraat-generaal juridische zaken van de ECB een voor de directie van de ECB bestemd met redenen omkleed advies gegeven, en een exemplaar daarvan aan verzoekers advocaat gezonden, waarin zij de aan verzoeker ten laste gelegde feiten samenvatten, die feiten kwalificeerden en een sanctie voorstelden, te weten ontslag;
  
- op 9 en 10 november 1999 heeft verzoekers advocaat in twee in het Duits opgestelde brieven stelling genomen met betrekking tot dat standpunt;
  
- op 12 november 1999 heeft de ECB de ontvangst bevestigd van die twee brieven en eraan herinnerd dat haar interne werktal het Engels is; zij heeft daaraan toegevoegd: „Gelet op uw brieven van 9 en 10 november 1999 en om vertraging van de procedure te vermijden, aanvaardt de ECB echter die documenten ook al zijn zij in een andere taal dan de voor contracten gebruikelijke en dan de werktal van de ECB opgesteld. Deze beslissing dient niet als een precedent te worden opgevat”;
  
- op 15 november 1999 heeft verzoekers advocaat een brief aan de president van de ECB gezonden waarin hij bezwaar maakte tegen de arrogante toon van de brief van 12 november 1999, aankondigde dat hij in zijn toekomstige brieven aan de ECB de Duitse taal zou gebruiken, en om een formele bevestiging door de ECB verzocht dat zij die brieven zou aanvaarden;

— op 18 november 1999 heeft de directeur-generaal personeelszaken en algemeen bestuur geantwoord dat zijns inziens de toon van de brief van 12 november 1999 niet arrogant was, en dat de ECB, door de in het Duits opgestelde brieven te aanvaarden, zich soepeler heeft getoond dan zij wettelijk verplicht was.

186 Uit deze chronologie van de feiten volgt dat de ECB er alleen aan heeft herinnerd dat het Engels haar werktaal is. Zij heeft niet geweigerd de in het Duits opgestelde brieven van verzoekers advocaat te aanvaarden. Zij heeft zelfs gepreciseerd dat zij die brieven aanvaardde niettegenstaande het feit dat zij in beginsel in het Engels moesten worden opgesteld. Het argument moet dus worden afgewezen.

#### *4. Het middel ontleend aan het onrechtmatig verkrijgen van bepaalde bewijzen*

187 Verzoeker heeft het betrokken middel op de volgende wijze in punt 3.4 van zijn verzoekschrift aangevoerd:

„Verzoeker heeft reeds de gelegenheid gehad op te merken dat bepaalde manieren van bewijsvergaring verboden zijn. Verweerster heeft tot op heden niet in detail en met bewijzen aangetoond hoe zij aan de informatie is gekomen die heeft geleid tot de in de tuchtprocedure aangevoerde grieven. In dit verband wordt verwezen naar de door verzoekers vertegenwoordiger tijdens de hoorzitting van 3 november 1999 gemaakte voorbehouden.”

188 De ECB bestrijdt primair de ontvankelijkheid van het middel en subsidiair de gegrondheid.



- 189 Het Gerecht herinnert eraan dat het voor de ontvankelijkheid van een beroep of een middel noodzakelijk is, dat de wezenlijke elementen feitelijk en rechtens van het beroep — althans summier, maar coherent en begrijpelijk — uit het verzoekschrift zelf blijken (zie, bijvoorbeeld, beschikking Gerecht van 28 juni 2000, Schuerer/Raad, T-338/99, Jurispr. blz. II-2571, punt 19).
- 190 In het onderhavige geval heeft verzoeker de argumenten feitelijk en rechtens waarop het middel is gegrond, zelfs niet summier uiteengezet. Hij beperkt zich ertoe zonder verdere precisering naar het tijdens de hoorzitting van 3 november 1999 door zijn advocaat gemaakte voorbehoud te verwijzen. Bij gebrek aan aanvullende preciseringen is moeilijk precies in te zien welke van de vele door de verzoekers advocaat tijdens de hoorzitting gemaakte opmerkingen, die in het proces-verbaal van de hoorzitting zijn opgenomen, specifiek worden bedoeld. Bovendien heeft verzoeker in repliek geen nadere preciseringen verschaft. In elk geval is het niet de taak van het Gerecht om in de bijlagen de middelen en argumenten te zoeken en te ontdekken die het als grondslag voor het beroep zou kunnen beschouwen, daar de bijlagen slechts als bewijsmiddel dienen (arrest Gerecht van 7 november 1997, Cipeke/Commissie, T-84/96, Jurispr. blz. II-2081, punt 34).
- 191 In die omstandigheden moet het middel niet-ontvankelijk worden verklaard.
- 192 Ten overvloede zij daaraan toegevoegd, dat de omstandigheden waaronder de ECB in het bezit is gekomen van het in casu aangevoerde bewijsmateriaal, nader door haar zijn gepreciseerd en aan verzoeker zijn meegedeeld. Uit het met redenen omklede advies (punt I) en uit het ontslagbesluit (punt 4) volgt immers, dat in het kader van de tuchtprocedure een onderzoek is verricht door middel van een analyse van het geheugen van de server van de ECB waarmee alle PC's in haar bureaus zijn verbonden, enerzijds naar de e-mails die verzoeker vanaf de hem op zijn werkplek toegewezen computer had verzonden naar geadresseerden binnen en buiten de ECB, en anderzijds naar de door verzoeker vanaf die computer

bezochte internetsites. Tevens is vermeld dat getuigen zijn gehoord, te weten het hoofd van de archieven, verzoekers directe hiërarchieke chef en de collega die hij lastig zou hebben gevallen, en dat verzoeker zelf op 3 november 1999 is gehoord.

193 Bovendien zijn deze onderzoeken verricht in het kader van een tuchtprocedure tegen verzoeker en ná het instellen daarvan, is verzoeker van de resultaten ervan in kennis gesteld en heeft hij de gelegenheid gekregen zijn standpunt daarover te bepalen.

194 Het middel moet dus worden afgewezen.

*5. Het middel ontleend aan het ontbreken van bewijs van de ten laste gelegde feiten*

Argumenten van partijen

195 In repliek zet verzoeker uiteen, dat de bewijslast van de wettigheid en de gepastheid van de tuchtmaatregel op de ECB rust omdat die regel een materiële rechtsregel en geen procedureregeling is. De ECB moet overeenkomstig artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden de feiten op grond waarvan de tuchtmaatregel is getroffen bewijzen en de evenredigheid van de maatregel ten opzichte van de ernst van die feiten aantonen. Zij moet dus de feiten preciseren die de reden voor de tuchtmaatregel vormen en in voorkomend geval het bewijs daarvan leveren. Het personeelslid kan zich ertoe beperken de wettigheid van de maatregel te betwisten. In dat geval is de ECB verplicht het bewijs te leveren van de wettigheid van de maatregel. Tijdens de tuchtprocedure mag het personeelslid het stilzwijgen bewaren zonder dat dit betekent dat hij afziet van zijn recht om de stellingen van de ECB voor de rechter te betwisten.

- 196 Op grond van deze beginselen stelt verzoeker dat hij de hem ten laste gelegde feiten niet heeft erkend. Hij heeft hierover gedurende de tuchtprocedure juist niet gezwegen, maar heeft de hem verweten feiten in de brief van zijn advocaat van 10 november 1999 betwist.
- 197 De ECB heeft volgens verzoeker zelfs geen begin van bewijs voor de gronden voor het ontslag gegeven.
- 198 Verzoeker merkt dienaangaande in de eerste plaats op, dat als de ECB zich op het dossier van 900 bladzijden en de cd-rom wilde baseren om de wettigheid van de tuchtmaatregelen aan te tonen, zij moest preciseren welke de relevante verwijten en documenten zijn. Zij moest tevens aangeven welke subjectieve drijfveren aan het ontslagbesluit ten grondslag lagen, welke alleen zij kan kennen.
- 199 In de tweede plaats betwist verzoeker met name dat hij zichzelf regelmatig zou hebben aangeduid als „OaO/MoU” (One and Only/Master of the Universe). Hij heeft die termen hoogstens enkele keren in ironische zin binnen de kring van zijn collega's gebruikt. Hij ontkent tevens dat hij regelmatig onwelwillende opmerkingen tegen zijn collega's zou hebben gemaakt of zich ten aanzien van hen onbetamelijk en provocerend zou hebben gedragen, zich vanaf het begin negatief zou hebben opgesteld tegenover een bepaalde collega, een collega lastig zou hebben gevallen en door hem erop attent zijn gemaakt dat dit gedrag niet aanvaardbaar was. Het staat aan de ECB dat verwijt te preciseren, zodat verzoeker zich kan verdedigen.
- 200 In de derde plaats staat het aan de ECB te preciseren op welk tijdstip verzoeker de pornografische of politieke berichten had verkregen die hij vervolgens per elektronische post aan derden zou hebben gezonden.

- 201 In de vierde plaats betwist verzoeker dat de pornografische documenten en de biografieën van nazi-leiders in het dossier, op zich een grond voor ontslag vormen. Er volgt niet uit dat verzoeker zich met de politieke boodschap van de nazi's vereenzelvt. Hoogstens zou men kunnen stellen dat die documenten aantonen, dat inbreuk is gemaakt op circulaire nr. 11/98 waarbij de toegang tot dergelijke documenten via internet wordt verboden. Die omstandigheid is echter niet relevant omdat de circulaire geen deel uitmaakt van de door partijen bij overeenkomst aanvaarde bepalingen en omdat die circulaire rechtens geen gelding heeft.
- 202 In de vijfde plaats heeft de ECB volgens verzoeker niet aangetoond dat de verweten e-mails inderdaad door verzoeker zelf zijn verzonden en dat bijgevolg alleen verzoeker toegang had tot zijn computer gedurende de in aanmerking genomen periode.
- 203 De ECB meent dat het middel in kwestie, dat voor het eerst in replek is aangevoerd, op grond van artikel 48, lid 2, van het Reglement voor de procesvoering niet-ontvankelijk is.
- 204 Zij betoogt dat verzoeker noch de hem ten laste gelegde feiten noch de kwalificatie daarvan volgens de bepalingen van de arbeidsvoorwaarden, betwist.
- 205 Ten gronde meent zij dat uit het dossier duidelijk blijkt wanneer verzoeker de betrokken documenten van het internet heeft gedownload en wanneer en aan wie hij de betrokken e-mails heeft gezonden. De documenten in het dossier zijn zeer expliciet en vergen geen nadere preciseringen.

## Beoordeling door het Gerecht

- 206 Verzoeker heeft zijn aan het ontbreken van bewijs van de ten laste gelegde feiten ontleende middel voor het eerst in repleik aangevoerd. Dienaangaande moet in herinnering worden geroepen dat artikel 48, lid 2, eerste alinea, van het Reglement voor de procesvoering bepaalt dat in de loop van het geding geen nieuwe middelen mogen worden voorgedragen, tenzij zij steunen op gegevens, hetzij rechtens of feitelijk, waarvan eerst in de loop van de behandeling is gebleken.
- 207 Aangezien in het onderhavige geval niet aan deze voorwaarden is voldaan, omdat de betwisting betrekking heeft op gegevens die vóór het neerleggen van het verzoekschrift bekend waren, is het middel niet-ontvankelijk.
- 208 Ten overvloede zij daaraan toegevoegd dat het ontslagbesluit op twee reeksen feiten is gebaseerd. In de eerste plaats wordt verzoeker verweten een van zijn collega's psychisch en seksueel lastig te hebben gevallen en de werksfeer te hebben bedorven. In de tweede plaats wordt hem verweten misbruik te hebben gemaakt van de mogelijkheid om zich op zijn werkplek met het internet te verbinden. Dit misbruik bestaat enerzijds in het bezoeken van sites van pornografische of van politiek-extremistische aard, en anderzijds in een buitensporig gebruik van het internet voor persoonlijke doeleinden.
- 209 Het bewijs van de aldus aan verzoeker verweten feiten volgt voldoende gedetailleerd uit het dossier waarvan de inhoud hierboven in punt 170 is samengevat. Het verwijt dat verzoeker een collega lastig heeft gevallen en de werksfeer heeft bedorven wordt door bijlagen 1 en 2 bij bedoeld dossier geïllustreerd. De context van die gedragingen is omstandig en gedetailleerd beschreven in de documenten in bijlage 2 en de daarin opgenomen getuigenissen. Het verwijt dat hij misbruik heeft gemaakt van de toegang tot internet voor persoonlijke doeleinden, volgt uit de bijlagen 1 en 3 tot en met 5 bij het dossier die kopieën van de verzonden documenten bevatten, alsmede lijsten met via verzoekers computer bezochte sites. Die stukken zijn voldoende expliciet om elke betwisting met betrekking tot de ten laste gelegde feiten te kunnen weerleggen.

- 210 Toch voert verzoeker argumenten aan met betrekking tot de gegrondheid van enkele van de betrokken grieven.
- 211 Verzoeker betoogt in de eerste plaats, dat de ECB in detail moet preciseren in hoeverre zij zich op elk van de in het dossier bijeengebrachte documenten baseert ter rechtvaardiging van de litigieuze tuchtmaatregelen. Dienaangaande zij opgemerkt, onder verwijzing naar hetgeen hierboven is vastgesteld, dat het argument, gelet op de duidelijke structuur van het dossier en op het feit dat het belang van die documenten volgt uit hun aard en niet uit hun inhoud, kennelijk ongegrond is.
- 212 Wat in de tweede plaats de pesterijen door verzoeker van een van zijn collega's betreft, alsmede de intimiderende en gewelddadige aard van zijn gedrag jegens het slachtoffer, zijn die rechtens genoegzaam aangetoond door de gelijklopende getuigenissen van dat slachtoffer, van zijn directe hiërarchieke chef en van het hoofd van de archiefdienst, alsmede door de inhoud van de in bijlagen 1 en 2 bij het dossier opgenomen e-mails die verzoeker hem had gezonden. De gegevens zijn zeer gedetailleerd en stemmen met elkaar overeen, zodat verzoekers argument dat de ECB nader had moeten preciseren op welk tijdstip die feiten waren begaan, kennelijk ongegrond is. Deze conclusie geldt ook voor verzoekers betwisting van het feit dat het slachtoffer hem duidelijk zijn afkeuring had laten blijken, nu zulks duidelijk blijkt uit de op 22 maart 1999 om 12.36 uur door het slachtoffer aan verzoeker gerichte e-mail.
- 213 Wat in de derde plaats de datum betreft waarop verzoeker zich de berichten van pornografische aard of met een politieke inhoud had verschaft die hij via e-mail aan derden heeft doorgezonden, volstaat het vast te stellen, dat het feit dat verzoeker dergelijke berichten heeft verzonden, de aard van die berichten, de datum en het tijdstip van verzending alsook de identiteit van de geadresseerden rechtens voldoende blijken uit het zeer complete dossier van de ECB. In die omstandigheden was de ECB kennelijk niet gehouden ook nog eens aan te tonen op welk tijdstip en in welke omstandigheden verzoeker zich die beelden, emblemen en teksten in kwestie zelf had verschaft.

- 214 Wat in de vierde plaats de vraag betreft of het feit dat de documenten van pornografische aard of met biografieën of foto's van nazi-leiders op zich een reden voor ontslag opleverden, zij opgemerkt dat dergelijke documenten via interne e-mail aan het slachtoffer van de pesterijen zijn gezonden en dus een element van die pesterijen vormen. Bovendien blijkt uit het dossier dat de pornografische internetsites via de computer van verzoeker zijn bezocht en dat de pornografische videofragmenten per elektronische post naar geadresseerden buiten de ECB zijn gezonden en wel herhaaldelijk, te weten elf keer tussen 18 augustus en 18 oktober 1999. Die feiten vormen een inbreuk op de in artikel 4, sub a, van de arbeidsvoorwaarden bedoelde verplichtingen, die van wezenlijk belang zijn voor het bereiken van de doelstellingen van de bankinstelling en een essentieel element vormen van de houding die de personeelsleden van de bank dienen aan te nemen om de onafhankelijkheid en de waardigheid van de bank te beschermen (arrest Yasse/EIB, reeds aangehaald, punt 110).
- 215 De ECB betoogt dienaangaande terecht dat de in het vorige punt bedoelde feiten, indien zij openbaar worden gemaakt en daarover in de media wordt bericht, tot een schandaal kunnen leiden waarbij haar imago en in voorkomend geval haar geloofwaardigheid in opspraak komen. In die omstandigheden, en omdat de feiten niet eenmalig maar frequent waren, kon er terecht van worden uitgegaan dat zij een onrechtmatige handelwijze vormden.
- 216 In de vijfde plaats betoogt verzoeker dat de ECB moet aantonen dat hij het inderdaad was die de hem verweten e-mails heeft verzonden en dat niemand anders toegang had tot zijn computer. Dienaangaande volstaat het te verwijzen naar punt 6 van het ontslagbesluit, waarin de directie van de ECB betoogt dat gelet op het aantal verzonden e-mails, de tijdstippen waarop zij zijn verzonden (tijdens de werktijd, gedurende een periode van 18 maanden), en het feit dat identieke bijlagen zijn gevonden in meerdere e-mails die verzoeker naar geadresseerden binnen en buiten de ECB heeft gezonden, het weinig aannemelijk

is dat iemand anders de auteur van die post zou zijn. Aangezien verzoekers computer bovendien in een ruimte zonder wanden staat waar zes mensen werken en voor het opstarten ervan een persoonlijk wachtwoord moet worden ingetikt, zou het voor een derde moeilijk zijn geweest die computer te gebruiken, zeker met de frequentie en op de tijdstippen als hierboven uiteengezet. Dit geldt a fortiori nu verzoeker tijdens de hoorzitting heeft erkend dat hij zijn wachtwoord niet aan derden heeft meegedeeld.

217 Ook dit middel is kennelijk ongegrond.

#### *6. Het middel ontleend aan de onevenredigheid van de opgelegde sanctie*

##### Argumenten van partijen

218 In repliek concludeert verzoeker dat, indien alle, niet in bijzonderheden omschreven gedragingen die hem worden verweten, gegrond waren, de ECB hem daarvoor op grond van het evenredigheidsbeginsel een waarschuwing had moeten geven, welke sanctie in artikel 43 van de arbeidsvoorwaarden is voorzien, en aan ontslag had moeten voorafgaan.

219 De ECB meent primair dat het om een nieuwe stelling gaat, die dus niet-ontvankelijk is. Voorzover verzoeker zou willen aanvoeren dat de betwiste besluiten onevenredig zijn omdat een schriftelijke berisping zou hebben volstaan, herinnert de ECB er subsidiair aan, dat het volgens de rechtspraak aan het tot aanstelling bevoegde gezag staat de gepaste tuchtmaatregel te kiezen wanneer de ten laste gelegde feiten zijn bewezen. Het Gerecht kan zijn eigen beoordeling niet in de plaats van die van het tot aanstelling bevoegde gezag stellen, behoudens in geval van kennelijke dwaling, hetgeen in casu niet het geval is.



## Beoordeling door het Gerecht

- 220 Verzoeker heeft zijn aan onevenredigheid van de opgelegde sanctie ontleende middel voor het eerst in repliek aangevoerd. Daar deze betwisting betrekking heeft op gegevens die vóór de neerlegging van het verzoekschrift bekend waren, is zij op grond van de hierboven in herinnering geroepen beginselen niet-ontvankelijk.
- 221 Ten overvloede zij hieraan toegevoegd, dat de toepassing van het evenredigheidsbeginsel op het gebied van het tuchtrecht twee aspecten heeft. Enerzijds staat het aan het tot aanstelling bevoegde gezag om een passende strafmaatregel te kiezen wanneer de ten laste van het personeelslid gelegde feiten zijn komen vast te staan, en de gemeenschapsrechter kan die keuze niet ongedaan maken, behoudens wanneer de tuchtmaatregel niet in verhouding staat tot de ten laste van de ambtenaar gelegde feiten. Anderzijds berust de vaststelling van de tuchtmaatregel op een algemene beoordeling door het tot aanstelling bevoegde gezag van alle concrete feiten en omstandigheden van het geval, daar de artikelen 86 tot en met 89 van het ambtenarenstatuut, net als de arbeidsvoorwaarden van de ECB voor haar personeelsleden, de aldaar genoemde tuchtmaatregelen niet koppelen aan de diverse inbreuken waaraan een ambtenaar zich schuldig kan maken, en niet preciseren, in welke mate verzwarende of verzachtende omstandigheden een rol moeten spelen bij de keuze van de maatregel. De gemeenschapsrechter kan derhalve slechts onderzoeken, of het tot aanstelling bevoegde gezag de verzwarende en verzachtende omstandigheden op evenwichtige wijze heeft afgewogen, en de rechter mag daarbij niet in de plaats van het tot aanstelling bevoegde gezag treden ter zake van de door dit gezag gevelde waardeoordelen (arrest Yasse/EIB, reeds aangehaald, punten 105 en 106, en de aldaar aangehaalde rechtspraak).
- 222 Op basis van die beginselen kan het Gerecht dus slechts beoordelen of de opgelegde straf niet onevenredig is ten opzichte van de ten laste van het personeelslid gelegde feiten, en of de ECB de verzwarende en verzachtende omstandigheden op evenwichtige wijze heeft afgewogen.

- 223 Dienaangaande zij vastgesteld dat blijkt het dossier, met name de getuigenissen van het slachtoffer, zijn directe hiërarchie chef en het hoofd van de archiefdienst, alsmede de kopieën van de door het slachtoffer ontvangen e-mails, verzoeker het slachtoffer sinds zijn aanstelling in januari 1998 tot zijn schorsing op 18 oktober 1999 bijna ononderbroken lastig heeft gevallen, met uitzondering van een korte periode tussen maart en mei 1998, toen zij tijdelijk op verschillende plaatsen werkten, en een periode van relatieve kalmte van augustus tot december 1998. Die pesterijen kenmerkten zich met name door kwetsende opmerkingen over het slachtoffer tegenover derden, waaronder ook hiërarchie chefs, door provocerend gedrag jegens het slachtoffer, waaronder een verzoek op 18 februari 1998 van verzoeker aan het slachtoffer om op hem een fellatie te verrichten, en door het herhaaldelijk zenden aan het slachtoffer, tenminste 19 keer, van provocerende e-mails, welke bijvoorbeeld op 6 augustus en op 16 september 1999 pornografische videofragmenten bevatten, op 24 maart 1999 biografieën van Adolf Hitler en van Joseph Goebbels, en op 18 augustus 1999 een foto van een nazi-officier.
- 224 Het zeer grote aantal en de frequentie van de vastgestelde incidenten leveren het bewijs van een denigrerende en gewelddadige houding van verzoeker jegens het slachtoffer. Dat die houding in het arbeidsrecht van de meeste lidstaten grond oplevert om de betrokkene op staande voet te ontslaan, kan niet serieus worden bestreden. De opgelegde sanctie is dus kennelijk niet onevenredig op grond van deze telastlegging alleen, nog ongeacht de andere feiten.
- 225 Daarbij komt dat de steekproefsgewijs verrichte controle op het bezoeken van de internetsites, welke slechts de meest recente periode vóór verzoekers schorsing beslaat, het mogelijk heeft gemaakt vast te stellen dat verzoeker meerdere keren, en wel op 19 mei en op 21 juni 1999, pornosites heeft bezocht. Verzoeker heeft bovendien enerzijds herhaaldelijk e-mails met een pornografische inhoud naar geadresseerden buiten de ECB gezonden (11 videofragmenten tussen 18 augustus en 18 oktober 1999) en in de loop van de drie maanden vóór zijn schorsing 149

e-mails binnen en 117 buiten de ECB verzonden die niet beroepsmatig waren, ofwel 266 e-mails, waaronder talrijke lange en uitgebreide berichten.

226 Gelet op de bijzondere ernst van de uit deze opeenstapeling van grieven voortvloeiende inbreuken van verzoeker op zijn verplichtingen, blijkt dat de opgelegde sanctie kennelijk niet onevenredig is.

227 Het middel is dus eveneens ongegrond.

### *7. Het middel ontleend aan onevenredigheid van de tuchtprocedure*

#### Argumenten van partijen

228 Verzoeker meent dat verweerster uiterlijk eind februari 1998 op de hoogte was van het bestaan van een conflict binnen de archiefdienst tussen hem en de persoon die zich over pesterijen beklagt. De ECB heeft echter niets ondernomen om dat conflict op te lossen. Zij zou de zaak uit de hand hebben laten lopen. In die omstandigheden is de door haar tegen verzoeker ingestelde tuchtprocedure volledig buiten verhouding.

229 De ECB meent dat het middel ongegrond is omdat zij regelmatig instructies heeft gegeven om het door verzoeker gecreëerde conflict op te lossen.

## Beoordeling door het Gerecht

- 230 Met dit middel, dat onderscheiden is van het voorgaande, stelt verzoeker dat het conflict tussen hem en het slachtoffer van de pesterijen doeltreffender en preventief had moeten worden opgelost door de administratie van de ECB die duidelijke werkinstructies, en in voorkomend geval een waarschuwing, had moeten geven. Het inleiden van een tuchtprocedure was in casu een onevenredig middel.
- 231 Het middel is echter feitelijk ongegrond, en aan de ECB kan niet worden tegengeworpen dat zij zich passief heeft opgesteld ten aanzien van de door verzoeker gecreëerde situatie. Het slachtoffer heeft immers voor het eerst op 13 augustus 1998 geklaagd bij zijn hiërarchieke chef, die hem en verzoeker daarop onmiddellijk voor een onderhoud heeft opgeroepen en gedragsregels heeft vastgesteld. Na deze tussenkomst lijkt verzoekers gedrag zich gedurende enkele maanden te hebben verbeterd. Op 25 augustus 1999 heeft het slachtoffer zich opnieuw tot zijn hiërarchieke chef gewend met klachten over verzoeker. Toen is onmiddellijk een intern onderzoek gestart, dat tot het instellen van de tuchtprocedure heeft geleid.
- 232 Aldus blijkt dat de ECB op elk van beide klachten van het slachtoffer met de vereiste zorgvuldigheid heeft gereageerd.
- 233 Zoals de ECB in het ontslagbesluit (punt 8) terecht opmerkt, kan een eventueel verzuim van verzoekers chefs geen rechtvaardiging opleveren voor de fouten van verzoeker, die verantwoordelijk blijft voor zijn handelingen.
- 234 Het middel moet dus worden afgewezen.

## Kosten

- 235 Volgens artikel 87, lid 2, van het Reglement voor de procesvoering van het Gerecht moet de in het ongelijk gestelde partij in de kosten worden verwezen, voorzover dat is gevorderd. Ingevolge artikel 88 van dit Reglement blijven evenwel in de gedingen tussen de Gemeenschappen en hun personeelsleden de kosten door de instellingen gemaakt, te hunnen laste.
- 236 De ECB verzoekt echter op grond van artikel 87, lid 3, van het Reglement voor de procesvoering van het Gerecht, dat een afwijking vormt van artikel 88 van dat Reglement, en dat met name bepaalt dat het Gerecht een partij kan veroordelen tot vergoeding van de door haar toedoen aan de wederpartij opgekomen kosten die naar het oordeel van het Gerecht nodeloos of vexatoir zijn, verzoeker in alle kosten te verwijzen. Zij zet uiteen dat het beroep nodeloos is, in hoofdzaak omdat het kennelijk ongegrond is.
- 237 Het Gerecht acht dit verzoek ongegrond. Het beroep is immers gericht tegen de zwaarste tuchtmaatregel die er is, te weten ontslag. Het betrokken personeelslid kan niet worden verweten dat hij beroep instelt tegen het besluit waarbij hij wordt ontslagen, welke verder ook de juridische waarde is van de middelen die hij tot staving van dat beroep aanvoert.
- 238 In het onderhavige geval zal elk der partijen derhalve haar eigen kosten dragen.

HET GERECHT VAN EERSTE AANLEG (Derde kamer),

rechtdoende:

- 1) Verwerpt het beroep.
- 2) Verstaat dat elk der partijen haar eigen kosten zal dragen.

Azizi

Lenaerts

Jaeger

Uitgesproken ter openbare terechtzitting te Luxemburg op 18 oktober 2001.

De griffier

De president van de Derde kamer

H. Jung

M. Jaeger