

CONCLUSIE IN DE ZAKEN B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1

**De heer X.¹
verzoekende partij**

tegen

**de BENELUX ORGANISATIE VOOR DE INTELLECTUELE
EIGENDOM**

Het bestuursrechtelijke kader	4
De feiten.....	9
De waarschuwing voor beweerdelijk ongewenst gedrag (zaak B 2019/1).....	10
De werkbeoordeling 2018 (zaak B 2020/2)	11
De salarisvermindering wegens langdurige ziekteverzuim (zaken B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1) .	12
Over de samenvoeging van de zaken B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1	15
Over het beroep aangaande de waarschuwing voor beweerdelijk ongewenst gedrag (zaak B 2019/1)	15
Over de ontvankelijkheid van het beroep	15
Argumenten van de partijen.....	15
Beoordeling.....	16
Conclusie	21
Over het beroep tegen de werkbeoordeling van 2018 (zaak B 2020/2)	21
Over de ontvankelijkheid van het beroep	21
Over de gegrondheid van het beroep.....	22
Argumenten van de partijen.....	22
Beoordeling.....	26
Conclusie	34

¹ Gelet op de publicatie van de conclusie van de advocaat-generaal en van het arrest op de website van het Hof, vordert verzoeker dat zijn naam wordt geanonimiseerd. Ingevolge dat verzoek wordt verzoeker in onderhavige conclusie aangewezen als X.

Over de beroepen inzake de salarisvermindering ingevolge langdurige afwezigheid wegens ziekte (zaken B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1).....	34
Over de ontvankelijkheid van de beroepen.....	34
Beroep B 2020/2	34
Beroep B 2020/3	34
Beroep B 2021/1	35
Over de gegrondheid van de beroepen.....	35
Argumenten van de partijen.....	35
Beoordeling.....	38
Conclusie	42
Over de vordering van verzoeker, in de vier beroepen, om de BOIE in de kosten te verwijzen en te veroordelen tot het vergoeden van alle schade geleden ingevolge de handelingen van de BOIE, met inbegrip van kosten voor rechtsbijstand in alle instanties	43
Argumenten van de partijen.....	43
Beoordeling.....	43
Over de vordering van verzoeker, in de vier beroepen, om zijn naam te anonimiseren in het kader van de publicatie van de conclusie van de advocaat-generaal en van het arrest op de website van het Hof	44
Algemene conclusie	44

1. Bij verzoekschrift door de griffie ontvangen op 14 april 2019 heeft de heer X. een administratiefrechtelijk beroep ingediend in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol van 24 oktober 2008 bij het Verdrag betreffende de instelling en het statuut van een Benelux-Gerechtshof inzake de rechtsbescherming van de personen in dienst van de Benelux Organisatie voor de Intellectuele Eigendom (hierna “*het Aanvullend Protocol*”), gericht tegen een brief van 28 februari 2019 van de adjunct-Directeur-generaal van het Benelux Bureau voor de Intellectuele Eigendom (hierna “*het Bureau*”), dat een orgaan is van de Benelux Organisatie voor de Intellectuele Eigendom (hierna “*de BOIE*”), betreffende een waarschuwing gericht aan verzoeker wegens ongewenst gedrag in de zin van artikel 15 van het Werkingsreglement van het Bureau (hierna “*het Werkingsreglement*”) en tegen een brief van 15 maart 2019 van de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau die preciseert dat de brief van 28 februari 2019 geen beslissing is in de zin van het Personeelsstatuut van het Bureau en van het Aanvullend Protocol en dat verzoeker niet van het Bureau kan eisen de klachtprocedure in te zetten die voorzien is onder artikel 15.5 van het Werkingsreglement. Verzoeker vraagt dat de beslissingen opgenomen in beide brieven zouden worden ingetrokken, dat ze uit zijn personeelsdossier zouden worden verwijderd en dat de klacht van de medewerker van het Bureau, die aanleiding gaf tot beide brieven, ook uit zijn dossier zou worden verwijderd. Dit verzoekschrift werd ingeschreven onder rolnummer B 2019/1.

2. Bij verzoekschrift door de griffie ontvangen op 17 juli 2020 heeft de heer X. een tweede administratiefrechtelijk beroep ingediend, in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol, gericht tegen het besluit van 18 mei 2020 van de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau, dewelke het voorafgaand advies van de Raadgevende Commissie, voorzien door artikel 6 van het Aanvullend Protocol, had aangenomen en bijgevolg besliste tot verwerping van de interne beroepen die verzoeker indiende tegen, enerzijds, zijn beoordeling van 31 januari 2019, die na een klacht van 3 juni 2019 deels werd herzien en, anderzijds, het besluit van 14 oktober 2019 om ingevolge de afwezigheid van verzoeker wegens ziekte vanaf de maand oktober 2019 diens salaris te verminderen, overeenkomstig artikel 4.10, lid 1, tweede punt van het Personeelsstatuut van het Bureau, tot 90% van laatstgenoten bezoldiging. Verzoeker vordert de vernietiging van het bestreden besluit en van de besluiten tegen dewelke het intern beroep werd ingediend. Dit verzoekschrift werd ingeschreven onder rolnummer B 2020/2.

3. Bij verzoekschrift door de griffie ontvangen op 10 september 2020 heeft de heer X. een derde administratiefrechtelijk beroep ingediend in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol, gericht tegen het besluit van 16 juli 2020 van de Directeur-generaal van het Bureau, dewelke het voorafgaand advies van de Raadgevende Commissie, voorzien door artikel 6 van het Aanvullend Protocol, heeft aangenomen en bijgevolg besliste tot de verwerping van het intern beroep dat door verzoeker werd ingesteld tegen het besluit van 8 april 2020 om ingevolge de afwezigheid van verzoeker wegens ziekte vanaf de maand april 2020 diens salaris te verminderen, overeenkomstig artikel 4.10, lid 1, derde punt van het Personeelsstatuut van het Bureau, tot 80% van laatstgenoten bezoldiging. Verzoeker vordert de vernietiging van het bestreden besluit en van het besluit waartegen het intern beroep werd ingediend. Dit verzoekschrift werd ingeschreven onder rolnummer B 2020/3.

4. Bij verzoekschrift door de griffie ontvangen op 17 mei 2021 heeft de heer X. een vierde administratiefrechtelijk beroep ingediend, in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol, gericht tegen het besluit van 22 maart 2021 van de Directeur-generaal van het Bureau, dewelke het voorafgaand advies van de Raadgevende Commissie, voorzien door artikel 6 van

het Aanvullend Protocol, heeft aangenomen en bijgevolg besliste tot de verwerping van het intern beroep dat door verzoeker werd ingesteld tegen het besluit van 14 oktober 2020 om ingevolge de afwezigheid van verzoeker wegens ziekte vanaf de maand oktober 2020 diens salaris te verminderen, overeenkomstig artikel 4.10, lid 1, vierde punt van het Personeelsstatuut van het Bureau, tot 70% van het laatst verdiende salaris. Verzoeker vordert de vernietiging van het bestreden besluit en van het besluit waartegen het intern beroep werd ingediend. Dit verzoekschrift werd ingeschreven onder rolnummer B 2021/1.

Het bestuursrechtelijke kader

5. Het personeelsstatuut van het Bureau (hierna “*het Statuut*”), dat op onderhavige feiten van toepassing is, bepaalt het volgende:

“Artikel 3.3 Beoordeling

1. *Het functioneren van het personeelslid wordt tijdens elk kalenderjaar minstens eenmaal besproken. Op het einde van elk kalenderjaar vindt een formele beoordeling plaats, waarbij het functioneren wordt geëvalueerd met betrekking tot de prestaties die het personeelslid sinds de laatste beoordeling heeft geleverd.*
2. *Bij de beoordeling worden de volgende kwalificaties gehanteerd:*
 - a. *uitmuntend*
 - b. *zeer goed*
 - c. *goed*
 - d. *redelijk*
 - e. *onvoldoende*
3. *De beoordelingsprocedure wordt vastgelegd in het Werkingsreglement.”*².

[...]

Artikel 4.10 Bezoldiging tijdens eerste twee jaren ziekteverzuim

1. *Het personeelslid dat wegens ziekte verhinderd is zijn werk te verrichten geniet gedurende de kalendermaand waarin de verhindering is ontstaan zijn volledige bezoldiging en vervolgens zolang het dienstverband bestaat:*
 - *de eerste zes maanden 100%;*
 - *de volgende zes maanden 90%;*
 - *de daarop volgende zes maanden 80%;*

² De aangehaalde tekst is de versie van het Statuut zoals van toepassing op het moment van de beoordeling 2018. Het werd door beslissing van de Raad van Bestuur van het Bureau op 4 december 2019 gewijzigd, met toepassing vanaf 1 januari 2020, en bepaalt daarna het volgende: “[h]et functioneren van het personeelslid wordt tijdens elk kalenderjaar minstens eenmaal besproken. Elk jaar vindt een beoordeling plaats, waarbij het functioneren wordt geëvalueerd en beoordeeld met betrekking tot de prestaties die het personeelslid in het afgelopen kalenderjaar heeft geleverd. Beoordeling vindt niet plaats indien het personeelslid in het betreffende kalenderjaar minder dan zes maanden heeft gewerkt. De beoordeling gebeurt in beginsel aan het einde van het kalenderjaar, maar kan wegens ziekte of andere omstandigheden naar een later moment worden verschoven.” (de onderstreepte tekst is gewijzigd ten opzichte van de vorige versie).

- *en de laatste zes maanden 70% van de voorengenoemde bezoldiging.*
2. *Indien het personeelslid waarvan de bezoldiging conform lid 1 is verminderd structureel passende werkzaamheden verricht voor een aantal uren, wordt hij voor die gewerkte uren beloond op 100% van zijn laatstgenoten bezoldiging.*

[...]

Hoofdstuk 5: Disciplinaire maatregelen

Artikel 5.1 Sancties

1. *Indien een personeelslid de hem opgelegde verplichtingen niet nakomt of zich anderszins aan plichtsverzuim schuldig maakt, kan de Directeur-generaal één van de onderstaande disciplinaire straffen opleggen:*
 - a. *schriftelijke berisping;*
 - b. *uitstel van de eerstvolgende periodieke verhoging;*
 - c. *tijdelijke salarisvermindering, met dien verstande dat de vermindering ten hoogste twee periodieke verhogingen bedraagt en niet langer dan twee jaar duurt;*
 - d. *terugzetting in rang;*
 - e. *schorsing met inhouding van salaris voor de duur van ten hoogste een halve maand;*
 - f. *ontslag.*
2. *Voor dezelfde fout of voor gelijktijdig begane fouten mag niet meer dan één straf worden opgelegd.*
3. *Geen straf wordt opgelegd dan nadat het personeelslid in de gelegenheid is gesteld zich binnen een redelijke door de Directeur-generaal te bepalen termijn met een minimum van twee weken schriftelijk te verantwoorden.*

[...]

Bijlage I: Inkomensreglement

[...]

Artikel 1.3 Evolutie salaris

1. [...]
2. *Wanneer het functioneren van het personeelslid de kwalificatie “onvoldoende” of “redelijk” krijgt, zal geen periodieke salarisverhoging worden toegekend. Vanaf het tweede achtereenvolgende jaar dat het functioneren van het personeelslid de kwalificatie “redelijk” of “onvoldoende” krijgt, kan een salarisvermindering ter hoogte van een periodiek worden toegekend.*

[...]

6. Het werkingsreglement bepaalt het volgende:

“[...]

Regel 15.2 Algemene uitgangspunten

1. *Doel van dit hoofdstuk is dat intimiderend en discriminerend gedrag zoveel mogelijk wordt voorkomen en te waarborgen dat personeelsleden zich veilig voelen en in een sfeer van gelijkwaardigheid, openheid en respect voor elkaar kunnen werken.*
2. *Bij het beschrijven van wat intimidatie en discriminatie is, kan niet worden volstaan met een ‘droge’ definitie. Een definitie kan namelijk niet altijd goed de gevoelens van een mens verwoorden. Bovendien heeft iedereen zijn eigen beleving. Wat voor de een beledigend, beangstigend of bedreigend is, ervaart de ander als geen probleem. Wat voor de een gezellig, humoristisch of prettig is, is voor de ander wél onaangenaam. Wat de één vrijwillig aanvaardt, is voor de ander niet te tolereren. Iedereen bepaalt hierin zelf zijn grenzen. Zo zal ook elk mens op zijn eigen wijze omgaan met collega’s die intimideren of discrimineren. Niettemin kunnen enkele richtsnoeren worden gegeven:*
 - a. *Intimidatie/geweld: er is sprake van ongewenst gedrag van een ander als dat gepaard gaat met bedreiging. Ook op het werk kan sprake zijn van intimidatie: als het personeelslid zich niet schikt naar de wil van een collega (mogelijk hoger in hiërarchie), kan het personeelslid – rechtstreeks of tussen-de-regels-door – geconfronteerd worden met negatieve gevolgen voor zijn functioneren op het werk. De aard hiervan kan uiteenlopen: negeren, lastig vallen, stalking, onder druk zetten, dreigen met fysiek geweld, irriteren, pesten, klikken, geen promotie, ontslag, enz. De intimidatie/het geweld kan ook fysiek zijn: schoppen, slaan, bijten en vastgrijpen. Het zal duidelijk zijn dat intimiderend gedrag de werkprestaties en/of het werkklimaat kunnen verslechteren.*
 - b. *Seksuele intimidatie: een personeelslid wordt geconfronteerd met tot hem gericht seksueel getint gedrag waar het personeelslid niet van gediend is. Hierbij valt te denken aan het ‘per ongeluk’ aangeraakt worden, neerbuigende of platvloerse taal, informeren naar zijn seksleven, opmerkingen over zijn uiterlijk of het doen van seksueel getinte voorstellen.*
 - c. *Discriminatie: het personeelslid wordt op een negatieve manier aangesproken op persoonlijke kenmerken op opvattingen. Denk bijv. aan ras, geslacht, huidskleur, religie, seksuele voorkeur, afkomst, leeftijd, enz. Ook op het werk kan het voorkomen dat beledigende opmerkingen worden gemaakt of sprake is van vooroordelen. In al deze situaties geldt dat het personeelslid in de gaten moet houden of de persoon die intimiderend of*

discriminerend gedrag vertoont die ook werkelijk meent. Opmerkingen hoeven immers niet altijd 'slecht' bedoeld te zijn.

Regel 15.3 Stappen in geval van ongewenst gedrag

1. *Het personeelslid dient zelf zo snel mogelijk de eerste stappen te zetten. Het personeelslid kan de betreffende collega persoonlijk op zijn gedrag aanspreken en dient hierbij duidelijke grenzen aan te geven en rustig en duidelijk aan te geven wat hij wel en wat hij niet tolereert.*
2. *Als het personeelslid niet met de betreffende collega wil of kan spreken, of een gesprek heeft niet tot het gewenste resultaat geleid dan dient hij de kwestie aan de orde te stellen bij zijn leidinggevende of de afdeling POC [Personeel, Organisatie en Communicatie].*
3. *Indien het personeelslid dit niet wil, kan hij contact opnemen met de in regel 15.4 bedoelde vertrouwenspersoon.*
4. *Wanneer deze stappen niet tot een gewenste oplossing leiden, kan het personeelslid gebruik maken van de in regel 15.5 bedoelde klachtenprocedure.*

[...]

Regel 15.5 Klachtenprocedure geweld, intimidatie en discriminatie

1. *Klachtencommissie*
 - a. *De Directeur-generaal stelt in overleg met het Personeelscomité een klachtencommissie samen. Deze commissie bestaat uit drie externe leden en een secretaris; als secretaris treedt op het Hoofd van de afdeling POC. De drie leden kiezen uit hun midden een voorzitter.*
 - b. *De leden van de klachtencommissie oordelen zonder last of ruggespraak. Zij streven naar unanieme uitspraak. Van de drie leden dient minimaal één van het vrouwelijk en één van het mannelijk geslacht te zijn.*
 - c. *Commissieleden mogen geen binding met de klager of de beklagde hebben en niet betrokken zijn bij de klacht waarover zij moeten adviseren. Indien een lid van de klachtencommissie direct of indirect betrokken is bij de ingediende klacht, wordt hij of zij vervangen. Zowel de klager als de beklagde kunnen in de hierboven genoemde situatie bij de Directeur-generaal een verzoek tot vervanging van een of meerdere leden van de commissie doen.*
 - d. *De leden van de klachtencommissie hebben tegenover derden ten aanzien van alle informatie die in het kader van de klacht is of wordt verkregen een geheimhoudingsplicht.*
 - e. *De vertrouwenspersoon kan geen lid zijn van de klachtencommissie.*
2. *Indienen klacht*

Een officiële klacht dient schriftelijk voor, of namens de klager ingediend te worden bij de secretaris van de klachtencommissie. Hierbij wordt tenminste melding gemaakt van:

- a. *Naam en het adres van de klager;*
- b. *Datum;*
- c. *De omschrijving van de (seksuele) intimidatie en/of discriminatie;*
- d. *Eventuele bewijsstukken en verklaringen (van eventuele getuigen);*
- e. *De na(a)m(en) van de beklagde(n), indien deze redelijkerwijze bekend is/zijn.*

3. Onderzoek

- a. *De klachtencommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het daaromtrent uitbrengen van advies aan de Directeur-generaal.*
- b. *Om het onderzoek goed te kunnen uitvoeren heeft zij de bevoegdheid tot:*
 - i. *Het horen van de klager, beklagde en eventuele getuigen;*
 - ii. *Het inzien van de door de commissie als relevant geachte dossiers.*
- c. *De klachtencommissie regelt haar werkwijze naar eigen inzicht en door de Organisatie worden hiervoor zo nodig faciliteiten beschikbaar gesteld.*

4. Ontvankelijkheid van de klacht

- a. *De klachtencommissie beslist of de klacht ontvankelijk kan worden verklaard. Een klacht is ontvankelijk wanneer:*
 - i. *Aan de formele eisen van indiening is voldaan (zie 2. Indienen klacht);*
 - ii. *Zij betrekking heeft op intimidatie en/of discriminatie in de zin van regel 15.2;*
 - iii. *De klacht betrekking heeft op een gedraging die zich 1 jaar of korter vóór het indienen van de klacht heeft voorgedaan.*
- b. *De beslissing over de ontvankelijkheid van de klacht wordt binnen 2 weken nadat de klacht is ingediend schriftelijk aan de klager bekendgemaakt.*
- c. *Wanneer de klacht niet ontvankelijk wordt verklaard, wordt de klacht niet in behandeling genomen. Alleen de klager wordt hiervan schriftelijk op de hoogte gesteld met redenen omkleed.*
- d. *Wanneer de klacht ontvankelijk wordt verklaard, wordt de Directeur-generaal hiervan op de hoogte gesteld en zal ook de beklagde een afschrift van de klacht ontvangen alsmede een afschrift van de aan de klachtencommissie overlegde schriftelijke stukken.*
- e. *De behandeling van een klacht zal beginnen met het horen van de klager en de beklagde door de klachtencommissie binnen 2 weken na de ontvankelijk verklaring van de klacht. Dit gebeurt afzonderlijk van elkaar. Hiervan wordt schriftelijk verslag gedaan. De gehoorde partijen ontvangen een afschrift van het verslag van de hoorzitting waarbij zij zelf aanwezig waren.*
- f. *De klager en de beklagde kunnen zich tijdens het horen door een (externe) adviseur laten bijstaan.*

5. Rapportage

- a. *De klachtencommissie brengt binnen 4 weken na ontvangst van de klacht een schriftelijke rapportage uit aan de Directeur-generaal. Daarbij geeft de commissie de Directeur-generaal een advies omtrent een eventueel te treffen maatregel en/of sanctie.*

- b. *Alvorens de commissie hiertoe overgaat, stelt de commissie de klager en de beklagde afzonderlijk in de gelegenheid hun zienswijze omtrent het uit te brengen rapport en advies mondeling dan wel schriftelijk aan de klachtencommissie kenbaar te maken. Deze zienswijze wordt, zo nodig op schrift gesteld en gevoegd bij de rapportage en het advies van de klachtencommissie.*
- c. *De klager en de beklagde ontvangen een afschrift van de rapportage alsmede van het advies. Wanneer de klager een vertrouwenspersoon heeft benaderd zal ook deze een afschrift ontvangen van de schriftelijke rapportage en het advies.*
- d. *Indien het rapport en het advies niet binnen 4 weken na ontvangst van de klacht aan de Directeur-generaal kunnen worden aangeboden, stelt de klachtencommissie de klager en de beklagde daarvan in kennis. De klachtencommissie noemt daarbij een redelijke termijn waarbinnen het rapport en het advies te verwachten zijn.*

6. *Beslissing*

- a. *Binnen de 4 weken na ontvangst van het rapport en het advies van de klachtencommissie wordt door of namens de Directeur-generaal een beslissing genomen omtrent de op te leggen sanctie en/of maatregel of wordt de klacht ongegrond verklaard. De maatregel of sanctie die worden opgelegd hangt af van de ernst van het feit. Mogelijk sancties zijn disciplinaire maatregelen en in het uiterste geval ontslag.*
- b. *Indien de beslissing van de Directeur-generaal afwijkt van het advies van de klachtencommissie, dient hij dat te motiveren.*
- c. *De beslissing van de Directeur-generaal wordt onmiddellijk aan de klager en de beklagde bekend gemaakt.*
- d. *De klachtencommissie en de vertrouwenspersoon ontvangen een afschrift van de beslissing van de Directeur-generaal.*
- e. *Zowel klager als beklagde kunnen tegen de beslissing van de Directeur-generaal beroep aantekenen bij de Raadgevende Commissie.*

7. *Dossiervorming en rapportage*

- a. *De klachtencommissie zorgt er voor dat het Hoofd POC beschikt over alle relevante stukken behorende tot het dossier.*
- b. *Het Hoofd POC is verantwoordelijk voor een zorgvuldige en personeelsvertrouwelijke dossiervorming.*
- c. *Het Hoofd POC registreert het aantal behandelde klachten in een (ongevallen)register, de aard daarvan (geanonimiseerd), de ter zake gegeven adviezen en de door de Directeur-generaal genomen beslissingen en rapporteert hierover jaarlijks aan de Directeur-generaal en het Personeelscomité”.*

De feiten

7. De beroepen hebben betrekking op drie groepen van feiten:

- allereerst een waarschuwing die aan verzoeker werd gegeven voor een feit dat door de BOIE als ongewenst gedrag wordt bestempeld (zaak B-2019/1),

- vervolgens, een werkbeoordeling van verzoeker die door hem wordt betwist (zaak B 2020/2) en
- tot slot, drie achtereenvolgende verminderingen van het salaris van verzoeker op basis van het Statuut en wegens zijn langdurig ziekteverzuim (zaken B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1).

De waarschuwing voor beweerdelijk ongewenst gedrag (zaak B 2019/1)

8. Per brief van 28 februari 2019, getiteld “*Waarschuwing wegens ongewenst gedrag ex Hoofdstuk 15 van het Werkingsreglement*”, richtte de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau een schrijven aan verzoeker, die personeelslid is van het Bureau, met de volgende verwoording:

“Geachte heer [X.],

Naar aanleiding van een incident op 31 januari 2019 heeft de heer [Y.] een klacht over u geuit bij de afdeling POC. De klacht ging over de manier waarop u hem op 31 januari 2019 uit de kamer naast A17 heeft geduwd.

Vervolgens hebben Mevrouw [A.] en de heer [B.], u en de heer [Y.] zowel afzonderlijk als gezamenlijk gehoord op 13 februari 2019. Zowel in het afzonderlijk gesprek met u, als in het gezamenlijk gesprek met de heer [Y.] gaf u meerdere keren aan dat u zich niet kunt herinneren van het voorval.

In het gesprek heeft de heer [B.] aangegeven dat er binnen onze organisatie beleid bestaat met betrekking tot ongewenste omgangsvormen in het algemeen en fysieke aanraking in het bijzonder. De heer [B.] heeft aan mij gerapporteerd over het voorval en over de gesprekken die met u en de heer [Y.] zijn gevoerd.

Uw houding in deze situatie betreur ik ten zeerste. Nog geen twee jaar geleden (mei 2017) heeft u ook een waarschuwing gekregen met betrekking tot ongewenste omgangsvormen (seksueel getint ongewenst gedrag van uw kant). Hoewel u aangeeft dat u zich het voorval tussen u en de heer [Y.] niet kunt herinneren, wil ik u attenderen op ons beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen (Hoofdstuk 15 van het Werkingsreglement).

Met klem wil ik benadrukken dat naleving van het beleid ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen van groot belang is om te waarborgen dat personeelsleden zich veilig voelen en kunnen werken in een sfeer van gelijkwaardigheid, openheid en respect voor elkaar.

Indien ik te maken krijg met een situatie waarin u dit beleid overschrijdt zal ik u een disciplinaire maatregel opleggen.

Onderhavige waarschuwing wordt opgenomen in uw personeelsdossier.

Hoogachtend.”³.

9. Na een klacht van de advocaat van verzoeker tegen dit schrijven⁴, antwoordde de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau per brief van 15 maart 2019 dat “[u]w cliënt wordt niet in zijn bezwaar ontvangen omdat mijn brief geen besluit is in de zin van het Personeelsstatuut en het Protocol Rechtsbescherming, maar een mededeling waarmee ik uw cliënt tracht te sturen naar gewenst gedrag in overeenstemming met de daarvoor geldende regels”⁵.

10. Per brief dd. 10 april 2019 liet de advocaat van verzoeker aan de Directeur-generaal van het Bureau weten:

“[...] Kortom, [...] dat een beroepsgang bij het Benelux-Gerechtshof openstaat tegen alle handelingen en besluiten die het personeelslid in zijn rechtspositie aantasten. Cliënt dient derhalve te worden ontvangen in zijn bezwaar tegen de waarschuwing. De rechtspositie van cliënt wordt hierdoor aangetast omdat dit een negatief document is zijn dossier. Overigens is de waarschuwing ook in het digitale dossier van cliënt op 1 maart 2019 al geklasseerd onder beroepszaken. Op basis daarvan bent ook u er vanuit gegaan dat tegen de waarschuwing bezwaar en beroep openstaat.”

[...]

[...] Gelet op artikel 5 van het Aanvullend Protocol Rechtsbescherming BOIE-BBIE had u de brief van 11 maart 2019 moeten aanmerken als intern beroep in de zin van dit artikel. Op dit intern beroep mag ingevolge artikel 6 lid 1 van het Aanvullend Protocol slechts worden beslist na advies van een Raadgevende Commissie. U had het intern beroep van 11 maart 2019 derhalve moeten voorleggen aan de Raadgevende Commissie. Gelet op deze procedure fouten dient de waarschuwing van 28 februari 2019 ook om die reden te worden ingetrokken.

Ik verzoek u mij uiterlijk 12 april 2019 vóór 12.00 uur te informeren omtrent het vorenstaande. Graag verzoek ik u uw reactie ook per e-mail aan mij toe te zenden.

Hoogachtend.”⁶.

11. Per brief dd. 12 april 2019, door de griffie ontvangen op 14 april 2019, stelde verzoeker een beroep in bij het Hof tegen vorengenoemde brieven van de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau van 28 februari en 15 maart 2019. Dit beroep werd ingeschreven onder rolnummer B 2019/1.

De werkbeoordeling 2018 (zaak B 2020/2)

12. Op 31 januari 2019 maakte verzoeker, overeenkomstig het Statuut, het voorwerp uit van een werkbeoordeling die betrekking had op het jaar 2018⁷. Op 24 maart 2019 liet hij door zijn

³ Bijlage 1 bij het verzoekschrift en Bijlage 5 bij de memorie van antwoord in zaak B 2019/1.

⁴ Bijlage 3 bij het verzoekschrift en Bijlage 6 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

⁵ Bijlage 2 bij het verzoekschrift en Bijlage 7 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

⁶ Bijlage 4 bij het verzoekschrift en Bijlage 8 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

⁷ Bijlage 1 bij het verzoekschrift en Bijlage 11 bij de memorie van antwoord in zaak B 2020/2.

advocaat een eerste interne klacht indienen op basis van artikel 10.14 van het Werkingsreglement⁸, gevolgd door een tweede aanvullende klacht per brief van 29 april 2019⁹.

13. Bij besluit van de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau dd. 3 juni 2019 werden deze interne klachten deels gegrond verklaard en werd de prestatiebeoordeling van verzoeker op meerdere punten in zijn voordeel aangepast¹⁰.

14. Per brief dd. 27 juni 2019 van zijn advocaat, diende verzoeker op basis van artikel 10.15 van het Werkingsreglement en artikel 5 van het Aanvullend Protocol, een klacht in tegen dit besluit bij de Raadgevende Commissie¹¹.

15. Laatstgenoemde gaf op 11 mei 2020 haar voorafgaand advies, zoals voorzien in artikel 6, lid 1 van het Aanvullend Protocol, en besloot dat het intern beroep ongegrond was¹².

16. Bij besluit van 18 mei 2020¹³ verklaarde de Directeur-generaal van het Bureau het intern beroep ongegrond.

17. Bij verzoekschrift ingediend op 17 juli 2020 stelde verzoeker bij het Hof een beroep in tegen dit besluit, ingeschreven onder rolnummer B 2020/2.

[De salarisvermindering wegens langdurige ziekteverzuim \(zaken B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1\)](#)

18. Verzoeker was in ziekteverlof van 21 maart 2019¹⁴ tot 11 januari 2021¹⁵.

19. Artikel 4.10, lid 1 van het Statuut stelt dat een personeelslid, indien hij wegens ziekte verhinderd is zijn werk te verrichten, tijdens de eerste zes maanden van zijn ziekteverlof geniet van 100% van zijn volledige bezoldiging. Deze bezoldiging wordt vervolgens gedurende de achttien volgende maanden geleidelijk verminderd, telkens na verloop van een periode van zes maanden, tot respectievelijk 90%, 80% en 70% van de volledige bezoldiging. Indien het ziekteverlof langer dan twee jaar duurt, heeft het personeelslid overeenkomstig artikel 4.10*bis* van het Personeelsstatuut recht op een arbeidsongeschiktheidsvergoeding die volgens de vastgestelde ernst van de arbeidsongeschiktheid wordt bepaald.

20. Krachtens artikel 4.10, lid 1 van het Statuut werd het salaris van verzoeker in casu achtereenvolgens verminderd:

⁸ Bijlage 2 bij het verzoekschrift en Bijlage 12 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

⁹ Bijlage 3 bij het verzoekschrift en Bijlage 17 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹⁰ Bijlage 4 bij het verzoekschrift en Bijlage 18 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹¹ Bijlage 5 bij het verzoekschrift en Bijlage 19 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹² Bijlage 10 bij het verzoekschrift en Bijlage 44 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹³ Bijlage 11 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en Bijlage 46 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹⁴ Bijlage 53 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak (eerste arbeidsongeschiktheidsverklaring). De daaropvolgende arbeidsongeschiktheidsverklaringen worden voorgelegd in Bijlagen 54 tot 78 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak, alsmede in Bijlagen 99 en 100 bij de memorie van antwoord in zaak B 2020/3 en in Bijlagen 102 en 105 bij de memorie van antwoord in zaak B 2021/1.

¹⁵ Memorie van antwoord in zaak B 2021/1, punt 20.

- na zes maanden arbeidsongeschiktheid, bij besluit dd. 14 oktober 2019, tot 90% van het salaris ontvangen voor het begin van de arbeidsongeschiktheid¹⁶,
- na een jaar arbeidsongeschiktheid, bij besluit dd. 8 april 2020, tot 80% van het salaris ontvangen voor het begin van de arbeidsongeschiktheid¹⁷,
- na anderhalf jaar arbeidsongeschiktheid, bij besluit dd. 14 oktober 2020, tot 70% van het salaris ontvangen voor het begin van de arbeidsongeschiktheid¹⁸.

21. Verzoeker heeft op basis van artikel 5 van het Aanvullend Protocol interne beroepen ingesteld tegen deze besluiten, namelijk:

- tegen voornoemd besluit van 14 oktober 2019 met een intern beroep dd. 8 november 2019¹⁹,
- tegen voornoemd besluit van 8 april 2020 met een intern beroep dd. 17 april 2020²⁰ en
- tegen voornoemd besluit van 14 oktober 2020 met een intern beroep dd. 11 november 2020²¹.

22. Ingevolge deze interne beroepen heeft de Raadgevende Commissie, voorzien door artikel 6, lid 1 van het Aanvullend Protocol, voorafgaande adviezen gegeven en daarbij de interne beroepen verworpen, namelijk:

- aangaande het intern beroep van 8 november 2019, gericht tegen het besluit van 14 oktober 2019, met voornoemd advies dd. 11 mei 2020²², zich daarbij uitsprekend over het intern beroep van verzoeker tegen het besluit van gedeeltelijke verwerping van de klachten die hij indiende tegen zijn werkbeoordeling voor het jaar 2018,
- aangaande het intern beroep van 17 april 2020, gericht tegen voornoemd besluit van 8 april 2020, met een advies dd. 15 juli 2020²³ en

¹⁶ Bijlage 6 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en Bijlage 49 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹⁷ Bijlage 1 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/3 en Bijlage 81 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹⁸ Bijlage 1 bij het verzoekschrift in zaak B 2021/1 en Bijlage 101 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

¹⁹ Bijlage 8 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en Bijlage 50 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²⁰ Bijlage 2 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/3 en Bijlage 82 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²¹ Bijlage 2 bij het verzoekschrift in zaak B 2021/1 en Bijlage 103 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²² Bijlage 10 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en Bijlage 44 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²³ Bijlage 12 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/3 en Bijlage 90 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

- aangaande het intern beroep van 11 november 2020, gericht tegen voornoemd besluit van 14 oktober 2020, met een advies dd. 15 maart 2021²⁴.

23. Op basis van deze voorafgaande adviezen, heeft de Directeur-generaal van het Bureau besluiten genomen die de respectievelijke interne beroepen verwerpen, namelijk:

- aangaande het intern beroep van 8 november 2019, gericht tegen het besluit van 14 oktober 2019, met een besluit dd. 18 mei 2020²⁵, zich daarbij ook uitsprekend over het intern beroep van verzoeker tegen het besluit van gedeeltelijke verwerping van de klachten die hij indiende tegen zijn werkbeoordeling voor het jaar 2018,
- aangaande het intern beroep van 17 april 2020, gericht tegen voornoemd besluit van 8 april 2020, met het besluit dd. 16 juli 2020²⁶ en
- aangaande het intern beroep van 11 november 2020, gericht tegen voornoemd besluit van 14 oktober 2020, met het besluit dd. 22 maart 2021²⁷.

24. Verzoeker diende beroepen in bij het Hof tegen deze beslissing, namelijk:

- tegen voornoemd besluit van 18 mei 2020 aangaande het intern beroep tegen het besluit van 14 oktober 2019 (salarisvermindering tussen oktober 2019 en maart 2020 tot 90%), met een verzoekschrift ingediend op 17 juli 2020, een beroep ingeschreven onder rolnummer B 2020/2, eveneens gericht tegen het besluit van het intern beroep tegen het besluit van gedeeltelijke verwerping van de klachten van verzoeker tegen zijn werkbeoordeling voor het jaar 2018,
- tegen voornoemd besluit van 16 juli 2020 aangaande het intern beroep tegen het besluit van 8 april 2020 (salarisvermindering tot 80% tussen april 2020 en september 2020), met een verzoekschrift ingediend op 10 september 2020, een beroep ingeschreven onder rolnummer B 2020/3 en
- tegen voornoemd besluit van 22 maart 2021 aangaande het intern beroep tegen voornoemd besluit van 14 oktober 2020 (salarisvermindering tot 70% vanaf oktober 2020), met een

²⁴ Bijlage 15 bij het verzoekschrift in zaak B 2021/1 en Bijlage 107 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²⁵ Bijlage 11 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en Bijlage 46 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²⁶ Bijlage 13 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/3 en Bijlage 91 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

²⁷ Bijlage 17 bij het verzoekschrift in zaak B 2021/1 en Bijlage 108 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

verzoekschrift ingediend op 17 mei 2021, een beroep ingeschreven onder rolnummer B 2021/1.

25. Tussen 12 oktober en 2 november 2020 heeft verzoeker een re-integratieprogramma gevolgd, zoals afgesproken met de bedrijfsarts²⁸. Hij werkte deeltijds van 2 november 2020 tot 11 januari 2021, datum waarop hij als volledig hersteld werd beschouwd en opnieuw voltijds is beginnen werken²⁹. De salarisverminderingen voorzien door artikel 4.10, lid 2 van het Statuut werden vanaf die datum niet meer toegepast³⁰.

Over de samenvoeging van de zaken B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1

26. Per elektronisch schrijven van 1 februari 2021 heeft de advocaat van verzoeker de samenvoeging gevraagd van de vier zaken B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1³¹.

27. Aangezien deze zaken nauw met elkaar in verband staan, lijkt het gerechtvaardigd en geschikt zich er met een enkel arrest over uit te spreken³². Men dient dus gevolg te geven aan het verzoek tot samenvoeging van de beroepen.

Over het beroep aangaande de waarschuwing voor beweerdelijk ongewenst gedrag (zaak B 2019/1)

Over de ontvankelijkheid van het beroep

Argumenten van de partijen

28. De BOIE verdedigt de onontvankelijkheid van het beroep met twee argumenten.

29. Enerzijds zouden de bestreden brieven, in tegenstelling tot de vereiste van artikel 2, lid 3 van het Protocol, geen besluiten zijn die de rechtspositie van verzoeker aantasten. De brieven zouden niet bedoeld zijn om het bestaan van een ongewenst gedrag in hoofde van verzoeker vast te stellen en bijgevolg ook niet om een verzuim van laatstgenoemde vast te stellen ten aanzien van de plichten eigen aan zijn functie. Ze zouden geen tuchtsancties hebben opgelegd. Ze zouden zich er enkel toe beperken de aandacht van verzoeker te vestigen op het beleid inzake het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag. Het feit dat de brieven in het personeelsdossier van verzoeker zijn opgenomen zou geen invloed hebben op zijn

²⁸ Bijlage 109 bij de memorie van antwoord in zaak B 2021/1.

²⁹ Memorie van antwoord in zaak B 2021/1, punt 20.

³⁰ Idem en loc.cit.

³¹ Bijlage 11 bij beroep B 2021/1.

³² Bijlage 11 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en Bijlage 46 in de memorie van antwoord van dezelfde zaak.

rechtspositie. Dergelijke documenten, waarvan de inhoud desgevallend ongunstig kan zijn, zijn gebruikelijke informatiebronnen voor het human-ressourcesbeheer en de opname ervan in het personeelsdossier zou niet met een beroep betwist kunnen worden.

30. Anderzijds zou het beroep de vereisten van artikel 5 van het Aanvullend Protocol niet naleven aangezien het niet voorafgegaan werd door een intern beroep waarbij de Raadgevende Commissie, voorzien door artikel 6, lid 1 van dat Protocol, een voorafgaand advies dient te geven. Aangezien de BOIE de bestreden brieven niet aanmerkt als besluiten die de rechtspositie van verzoeker kunnen aantasten, heeft zij de zaak ook niet ingeleid bij de Raadgevende Commissie. Artikel 6, lid 1 van het Huishoudelijk en Procedurereglement van de Raadgevende Commissie (hierna “*het huishoudelijk reglement van de Raadgevende Commissie*”) ³³ biedt personeelsleden echter de mogelijkheid zelf advies te vragen aan de Commissie indien het gezag dit verzuimt. Verzoeker zou nagelaten hebben de Commissie om advies te vragen. Aangezien hij zich, na het verzenden van zijn brief dd. 10 april 2019, meteen tot het Hof wendde met zijn verzoekschrift van 12 april 2019, zou de BOIE niet in staat zijn geweest hem in te lichten over de mogelijkheid die het huishoudelijk reglement voorziet, waarbij hijzelf zich tot de Commissie kan wenden.

31. Als antwoord op het eerste onontvankelijkheidsargument is verzoeker van mening dat de bestreden brieven beslissingen vertegenwoordigen die zijn rechtspositie aantasten in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol, waardoor zij wel degelijk appellabel zouden zijn. Zijn rechtspositie zou immers wel zijn aangetast aangezien de waarschuwing in de eerste brief, dd. 28 februari 2019, waartegen met de tweede brief dd. 15 maart 2019 een klacht werd verworpen, een negatieve beoordeling zijn aanzien vertegenwoordigt, die in zijn personeelsdossier is opgenomen en zodoende zijn rechten zou kunnen schaden.

32. Subsidiair voegt hij daaraan toe dat de tweede bestreden brief, dd. 15 maart 2019, een beslissing vertegenwoordigt die zijn rechtspositie aantast aangezien de BOIE daarin weigert overeenkomstig artikel 15.5, lid 3 van het Werkingsreglement een onderzoek in te stellen naar de klacht die aan de grondslag lag van de waarschuwing in de brief van 28 februari 2019.

33. Als antwoord op het tweede onontvankelijkheidsargument, meent hij dat de klacht die hij indiende met zijn schrijven van 11 maart 2019 door de BOIE als een intern beroep, in de zin van artikel 5 van het Aanvullend Protocol, had moeten worden beschouwd en door de BOIE bij de Raadgevende Commissie had moeten worden ingeleid om, zoals voorzien in artikel 6, lid 1 van het Aanvullend Protocol, voorafgaand advies te vragen.

Beoordeling

34. De twee onontvankelijkheidsargumenten die de BOIE aanhaalt, worden hierna overlopen.

³³ Benelux Publicatieblad, 2015, nummer 4, pagina 9.

Over het onontvankelijkheidsargument gegrond op het feit dat de bestreden brieven geen beslissingen zijn die de rechtspositie van verzoeker aantasten

35. Artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol stelt: “[e]en personeelslid kan beroep aantekenen tegen elke beslissing van het gezag die zijn rechtspositie aantast”.

36. Hieruit volgt dat “[...] een beslissing een handeling is [van het gezag] met juridische gevolgen voor betrokkene”³⁴, die derhalve “[...] een gevolg heeft op de situatie van een [personeelslid]”³⁵. Daartoe dient laatstgenoemde “aan te tonen dat de bestreden administratieve maatregel enige schade aan zijn gezondheid heeft berokkend, hem een financieel of ander nadeel heeft berokkend of hem mogelijk een dergelijk nadeel zou kunnen berokkenen [...] [wat] veronderstelt dat de ingeroepen handeling een gevolg had op de situatie van verzoeker”³⁶. Anders gezegd, “[...] handelingen die het voorwerp van vernietigingsvordering kunnen uitmaken beperken zich tot maatregelen die verplicht juridische gevolgen hebben waardoor de belangen van verzoeker direct of indirect worden aangetast, door zijn rechtspositie kenmerkend te wijzigen”³⁷.

37. In zijn schrijven van 28 februari 2019 maakt de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau melding van een klacht die door een andere medewerker van het Bureau tegen verzoeker werd ingediend, voor feiten die als ongewenst gedrag zouden kunnen worden beschouwd in de zin van het Werkingsreglement, in dit geval het feit dat hij de klagende medewerker dwingend uit een ruimte van het Bureau heeft geduwd, en verwijst naar een onderzoek dat ingevolge deze klacht was gevoerd. Hij leidt hieruit af dat hij het gedrag van verzoeker, die twee jaar eerder reeds een waarschuwing kreeg voor andere handelingen die als ongewenst gedrag werden beschouwd, ten zwaarste betreurt. Hij attendeert verzoeker op het

³⁴ Het Administratieve Tribunaal van de Internationale Arbeidsorganisatie (hierna “het ILOAT”), een rechtsmacht die voortvloeit uit de Administratieve Rechtbank van de Volkenbond en tegenwoordig onder de Internationale Arbeidsorganisatie valt en bevoegd is inzake geschillen tussen werknemers van meer dan zestig internationale organisaties en hun werkgever en in die hoedanigheid een bron van inspiratie kan zijn voor uw rechtspraak (zie: <https://www.ilo.org/tribunal/about-us/lang--fr/index.htm> en <https://www.ilo.org/tribunal/membership/lang--fr/index.htm>) 8 mei 2013, *N. v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3198, considerans 13 (vrije vertaling uit het Frans).

³⁵ ILOAT, 10 mei 2013, *V. v. Wereldgezondheidsorganisatie (WGO)*, nr. 3236, considerans 12; in dezelfde zin, ter illustratie: idem, 25 april 2018, *K. v. Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)*, nr. 4039, considerans 3; idem, 9 december 2020, *S v. Organisatie voor het verbod op chemische wapens (OPCW)*, nr. 4374, considerans 12 (vrije vertaling uit het Frans).

³⁶ Idem, 24 juni 2020, *M. v. Organisatie voor het verbod op chemische wapens (OPCW)*, nr. 4296, considerans 6 (vrije vertaling uit het Frans).

³⁷ Gerecht (van de Europese Unie) (dat een van de organen is van het Hof van Justitie van de Europese Unie, dat, gelet op artikel 19, lid 1 van het Verdrag van de Europese Unie het Hof van Justitie, het Gerecht en gespecialiseerde rechtbanken omvat), 13 december 2012, *Europese Commissie v. Guido Strack*, T-197/11 P en T-198/11 P, ECLI:EU:T:2012:690, punt 179; idem, 14 december 2017, *Ernst-Ulrich Trautmann v. Europese Dienst voor extern optreden (EDEO)*, T-611/16, ECLI:EU:T:2017:917, punt 32 (vrije vertaling uit het Frans). Deze rechtspraak, die tevens een bron van inspiratie kan zijn voor uw rechtspraak, verwijst naar artikel 91, lid 1 van Verordening nr. 31 (E.E.G.) 11 (E.G.A.) tot vaststelling van het statuut van de ambtenaren en de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Economische Gemeenschap en de Europese Gemeenschap voor Atoomenergie, stellende, zoals nadien gewijzigd, dat het Hof van Justitie van de Europese Unie (waarvan, zoals eerder gemeld, het Gerecht (van de Europese Unie) een orgaan vormt) “bevoegd is uitspraak te doen in elk geschil tussen de Unie en een van de in dit Statuut bedoelde personen, dat betrekking heeft op de wettigheid van een besluit waardoor deze persoon zich bezwaard acht in de zin van artikel 90, lid 2”. Artikel 90, lid 2 van voornoemde Verordening stelt het volgende: “[i]edere in dit Statuut bedoelde persoon kan bij het tot aanstelling bevoegde gezag een klacht indienen tegen een besluit waardoor hij zich bezwaard acht, hetzij omdat dit gezag een besluit heeft genomen, dan wel omdat het geen, bij het Statuut verplichte maatregel heeft genomen”.

beleid van het Bureau ter voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen, benadrukt met klem dat naleving van dit beleid van groot belang is en kondigt aan dat als verzoeker dit beleid schendt, hij hem een disciplinaire maatregel zal opleggen. Hij merkt de brief aan als een *“waarschuwing wegens ongewenst gedrag ex Hoofdstuk 15 van het Werkingsreglement”* en preciseert dat *“onderhavige waarschuwing in uw dossier zal worden opgenomen”*.

38. De verwoording van de brief is niet ondubbelzinnig. Enerzijds spreekt men zich er niet formeel in uit over de vraag of verzoeker de feiten heeft gepleegd die hem in de klacht worden verweten en, zo ja, of dat feit als ongewenst gedrag aangemerkt dient te worden in de zin van artikel 15.5 van het Werkingsreglement. De adjunct-Directeur-generaal besluit in de brief dat *“als ik te maken krijg met een situatie waarin u dit beleid overschrijdt, zal ik u een disciplinaire maatregel opleggen”*, wat inhoudt dat een dergelijke overschrijding niet werd vastgesteld tijdens het incident waar de in de brief vermelde klacht betrekking op had. Anderzijds beperkt de brief zich er echter niet toe de aandacht van verzoeker te vestigen op de naleving van voornoemd artikel, maar wordt hij aangemerkt als een *“waarschuwing wegens ongewenst gedrag”* met de melding dat deze waarschuwing in het personeelsdossier van verzoeker wordt opgenomen.

39. Uit de twee laatste punten moet men concluderen dat het aangegeven incident als ongewenst gedrag wordt beschouwd en dat de brief tot doel heeft verzoeker te waarschuwen dat een toekomstige overschrijding, bovenop diegene die in de brief wordt vastgesteld, aanleiding zal geven tot disciplinaire maatregelen. Deze conclusie wordt ook bevestigd door de melding *“nog geen twee jaar geleden (mei 2017) heeft u ook een waarschuwing gekregen met betrekking tot ongewenste omgangsvormen”*.

40. Niettegenstaande de dubbelzinnige aard van de brief, dient men dus te concluderen dat hij tot doel heeft het ongewenst gedrag, in de zin van voornoemd artikel, van verzoeker vast te stellen, dat bovenop een eerste soortgelijk gedrag komt uit mei 2017, en verzoeker te waarschuwen dat elke vorm van recidive zal leiden tot disciplinaire maatregelen. Volgens deze lezing is het opnemen van de brief in het personeelsdossier van verzoeker bedoeld om rekening te kunnen houden met het ongewenst gedrag als antecedent indien in de toekomst, in geval van recidive, over een disciplinaire maatregel moet worden beslist.

41. De in de brief opgenomen waarschuwing voor ongewenst gedrag vertegenwoordigt geen disciplinaire sanctie in de zin van het Statuut, waar sancties worden gedefinieerd onder artikel 5.1, lid 1, met een schriftelijke berisping als minst strenge en waarbij geen melding wordt gemaakt van de waarschuwing als sanctie. Gelet op het doel van de brief, namelijk het vaststellen dat verzoeker ongewenst gedrag in de zin van artikel 15.5 van het Werkingsreglement heeft gesteld en het opnemen van deze vaststelling in het personeelsdossier van verzoeker, heeft de brief tot doelstelling als bewijs te worden gebruikt tegen verzoeker bij toekomstige disciplinaire procedures die mogelijk aangevat kunnen worden indien nieuwe beschuldigingen van ongewenst gedrag tegen verzoeker worden gericht.

42. Men dient immers te preciseren dat *“[...] het personeelsdossier een officieel dossier is dat de loopbaan [van het personeelslid] opvolgt en door de verantwoordelijken van de Dienst ontwikkeling Human-Ressources en de interne administratieve organen [van desbetreffende Internationale Organisatie] wordt gebruikt, met name voor beslissingen inzake beoordeling en*

*bevordering*³⁸. Echter, de beslissing een voor het personeelslid ongunstige beslissing in zijn personeelsdossier op te nemen “zal kennelijk bezwaard zijn [voor het personeelslid], wat de wens rechtvaardigt ze te laten vernietigen [...] [en] het feit op zich dat [het gezag] beslist heeft desbetreffende beslissing in het personeelsdossier [van het personeelslid] op te nemen, volstaat om vast te stellen dat deze beslissing hem bezwaard en de vernietiging ervan hem mogelijk een voordeel verschaft”³⁹.

43. Hieruit volgt dat de brief van 28 februari 2019 een beslissing is die de rechtspositie van verzoeker aantast, waardoor hij appellabel zou kunnen zijn op basis van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol.

44. De brief van 15 maart 2019, die gelijktijdig met die van 28 februari 2019 wordt bestreden, stelt vast dat laatstgenoemde brief geen beslissing van het gezag is die de rechtspositie van verzoeker in de zin van voornoemd artikel van het Aanvullend Protocol aantast, waardoor de klacht van verzoeker hieromtrent onontvankelijk is. Voorts stelt het gezag in deze brief dat de klacht voor ongewenst gedrag bedoeld in de brief van 28 februari 2019 niet volgens de procedure voorzien in artikel 15.5, lid 3 van het Werkingsreglement dient te worden onderzocht. Verzoeker beschouwt deze stelling als een beslissing die het voorwerp van een beroep zou kunnen uitmaken. Verzoeker richt zijn beroep hiertegen. Dit beroep wordt echter slechts in subsidiaire orde gesteld, voor het geval de brief van 28 februari 2019 niet als een appellabele beslissing kan worden gezien. We stelden echter eerder dat deze brief wel als dusdanig kan worden bestempeld. Als u het eens bent met deze conclusie, dan is de grondslag aan het subsidiair beroep tegen de brief van 15 maart 2019 ontvallen. Daarbij komt dat die brief, die de redenen opgeeft waarvoor de procedure van artikel 15.5, lid 3 van het Werkingsreglement niet werd toegepast, geen beslissing vertegenwoordigt die afzonderlijk van de beslissing in de waarschuwingsbrief van 28 februari 2019 kan worden gezien.

45. Hieruit vloeit voort dat tegen de brief van 15 maart 2019 geen beroep openstaat op basis van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol.

³⁸ ILOAT, 11 mei 2016, *D. v. Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)*, nr. 3704, considerans 11 (vrije vertaling uit het Frans).

³⁹ Gerecht (van de Europese Unie), 16 september 2013, *D.N. v. Europese Investeringsbank (EIB)*, T-264/11 P, ECLI:EU:T:2013:461, punt 44 (vrije vertaling uit het Frans). In casu was het voor het personeelslid ongunstige besluit, een besluit van een beroepscomité om een intern beroep tegen een beoordeling te seponeren omdat het personeelslid, in het kader van dat beroep, de leden van het beroepscomité had gewraakt, dat laatstgenoemden de redenen van deze wraking als ongegrond beoordeelden en daaruit afleidden dat de procedure niet diende te worden voortgezet. Het voor personeelslid ongunstige besluit dat in casu in het personeelsdossier was opgenomen, was een waarschuwingsbrief. Men dient te preciseren dat het ILOAT ervan uitgaat dat een waarschuwingsbrief geen voorwerp van beroep kan uitmaken (ILOAT, 8 mei 2013, *M.E.N. v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3198, considerans 16; idem, 27 oktober 2016, *S (nr. 12) v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3806, considerans 6; idem, 8 november 2017, *H. (nr. 3) v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3967, considerans 8). Deze besluiten werden echter genomen in het kader van procedures voor beoordeling van het personeelslid, waarin de waarschuwingsbrief tot doel had het personeelslid te informeren dat hij, bij gebrek aan bijkomende inspanningen, het risico liep een lagere beoordeling te krijgen dan de eerder verkregen beoordeling. In deze specifieke context vertegenwoordigt de waarschuwingsbrief dus slechts een stap in de procedure die leidt tot het opstellen van een beoordelingsrapport en kan hij, op zich, dus niet ten nadele van het personeelslid in aanmerking worden genomen, waardoor hij geen voorwerp van beroep kan uitmaken. Daarin onderscheidt hij zich van de beoordelingsbrief in onderhavige zaak, die buiten welke beoordelings- of tuchtprocedure dan ook werd opgesteld maar in de toekomst wel in het kader van een dergelijke procedure zou kunnen worden gebruikt.

Over het onontvankelijkheidsargument gegrond op het gebrek aan een intern beroep voorafgaand aan het rechterlijk beroep

46. Artikel 5, eerste zin van het Aanvullend Protocol stelt het volgende: “[h]et beroep voor de Kamer van het Hof is slechts ontvankelijk, indien het aangevallen besluit is genomen na een voorafgaand intern beroep bij het gezag dat het besluit heeft genomen of geacht wordt te hebben genomen”. Artikel 6, lid 1 bepaalt: “[o]p het intern beroep wordt slechts beslist na advies van een Raadgevende Commissie”, en artikel 7 vervolgt met: “[h]et advies van de Raadgevende Commissie wordt onverwijld ter kennis gebracht van het gezag wiens besluit is aangevallen [en dit gezag] beslist, met redenen omkleed, op het interne beroep”. En volgens artikel 8, lid 1: “[i]ndien drie maanden zijn verlopen [...] nadat het advies bedoeld in artikel 6 lid 1 (intern beroep) ter kennis is gebracht, wordt het gezag, indien hij niet heeft beslist, geacht afwijzend te hebben beschikt”.

47. De doelstelling van het intern beroep, dat “[...] onder meer beoogt de overheid die het aangevallen besluit heeft genomen, in staat te stellen, los van enige administratiefrechtelijke procedure, op dat besluit terug te komen en/of een regelmatig besluit tot stand te brengen”⁴⁰, verklaart waarom een niet van intern beroep voorafgegaan rechterlijk beroep onontvankelijk is.

48. In casu heeft de BOIE met eerder vermelde brief van 15 maart 2019 geweigerd de klacht van 11 maart 2019 van verzoeker in de zin van artikel 5 van het Aanvullend Protocol als intern beroep aan te merken en ze derhalve door te geven aan de Raadgevende Commissie zodat zij haar voorafgaand advies zou kunnen geven zoals voorzien in artikel 6, lid 1 van voornoemd Protocol. Per brief van 10 april 2019 liet verzoeker gelden dat de BOIE zijn klacht van 11 maart 2019 als intern beroep had moeten aanmerken en ze voor advies had moeten inleiden bij de Raadgevende Commissie. Bij verzoekschrift van 12 april 2019, ontvangen op 14 april 2019, stelde verzoeker zijn beroep in, dat ingeschreven werd onder rolnummer B 2019/1.

49. Het huishoudelijk reglement van de Raadgevende Commissie bepaalt in artikel 5, lid 1: “[i]ndien het gezag dat de aangevallen beslissing heeft genomen of geacht wordt te hebben genomen van oordeel is dat het intern beroep van het personeelslid niet of niet volledig moet worden toegewezen, maakt het de zaak middels een verzoekschrift om advies over aan de Raadgevende Commissie, binnen een termijn van een maand te rekenen van de datum van ontvangst van het intern beroep”. Onder artikel 6, getiteld “Inleiding door het personeelslid”, bepaalt het: “[i]ndien het gezag verzuimt de Raadgevende Commissie om advies te vragen binnen de in artikel 5, lid 1, voorziene termijn, kan binnen een maand na het verstrijken van deze termijn het personeelslid zelf om advies vragen. Dit gebeurt middels een schriftelijk verzoek gericht aan de voorzitter, waarbij een afschrift van het intern beroep wordt gevoegd”⁴¹. Het voorziet voor het personeelslid dus de mogelijkheid voorbij te gaan aan de weigering van het gezag het intern beroep bij de Raadgevende Commissie in te leiden.

50. In onderhavig geval zou dat reglement verzoeker in staat hebben gesteld het voorafgaand advies van de Raadgevende Commissie uit te lokken en, bijgevolg, een voor het Hof appellabel besluit van het gezag, ondanks de weigering van de BOIE zijn klacht van 11 maart 2019 als intern beroep te beschouwen en, bijgevolg, de weigering deze voor advies bij de Raadgevende Commissie in te leiden.

⁴⁰ Benelux-Gerechtshof, 6 december 1991, *R. v. Benelux Economische Unie*, B 90/4, punt 17.

⁴¹ Artikel 6, lid 1 van het huishoudelijk reglement van de Raadgevende Commissie.

51. Het Aanvullend Protocol maakt de ontvankelijkheid van het beroep afhankelijk van een intern beroep dat aanleiding geeft tot een voorafgaand advies van de Raadgevende Commissie, waarna het gezag een besluit neemt of geacht wordt te nemen, dat dan het voorwerp uitmaakt van het beroep.

52. Daar het beroep in casu werd ingediend zonder dat het werd voorafgegaan door een conform artikels 5 tot 8 van het Aanvullend Protocol onderzocht intern beroep, is het onontvankelijk.

Conclusie

53. Het beroep ingeschreven onder rolnummer B 2019/1 is onontvankelijk.

Over het beroep tegen de werkbeoordeling van 2018 (zaak B 2020/2)

Over de ontvankelijkheid van het beroep

54. De BOIE besluit dat het beroep ontvankelijk is. Ze is echter van mening dat sommige bij dat beroep aangehaalde middelen onontvankelijkheid zijn. Deze exceptie is enerzijds gericht tegen de verweermiddelen aangehaald onder punten 120 tot 136 van het verzoekschrift, betreffende het besluit van het Bureau om de bezoldiging van verzoeker, na een beoordeling van verzoeker voor 2018, met één periodiek te verminderen, waarna deze beslissing ingevolge de klacht van verzoeker werd ingetrokken met het besluit van 3 juni 2019. Ze is anderzijds gericht tegen de verweermiddelen uiteengezet in de punten 31 tot 40 en 120 tot 136 van het verzoekschrift om bezwaar te uiten tegen wijzigingen die werden aangebracht in het Statuut en het Werkingsreglement.

55. Het beroep werd ingesteld per verzoekschrift, ingediend op 17 juli 2020, tegen een besluit dat op 18 mei 2020 werd genomen door de Directeur-generaal van het Bureau ingevolge een intern beroep dd. 27 juni 2019 van verzoeker, dat aanleiding heeft gegeven tot het voorafgaand advies van 11 mei 2020 van de Raadgevende Commissie. Het beroep werd overeenkomstig artikel 9 van het Aanvullend Protocol ingediend binnen een termijn van twee maanden na de datum waarop verzoeker kennis heeft genomen van het bestreden besluit en werd voorafgegaan door een intern beroep dat overeenkomstig artikels 5 tot 8 van dat Protocol werd behandeld. Het is bijgevolg ontvankelijk.

56. De beweerde onontvankelijkheid van bepaalde middelen die ter staving van het beroep in het verzoekschrift worden aangehaald, is niet van dien aard dat ze deze conclusie in twijfel trekt. De ontvankelijkheid van deze middelen dient men in het kader van de gegrondheid van het beroep te beoordelen.

Over de gegrondheid van het beroep

Argumenten van de partijen

57. Verzoeker stelt dat zijn beoordeling van 2018 door inhoudelijke en procedurefouten is aangetast.

58. Wat de beweerde procedurefouten betreft, geeft verzoeker met name aan:

- dat het functioneringsgesprek, dat plaatsvond met de direct leidinggevende van het personeelslid, in tegenstelling tot wat voorzien is in artikel 10.3, lid 1 van het Werkingsreglement niet plaatsvond in de maand juni maar pas op 13 augustus 2018,
- dat het gespreksformulier waarop, op basis van artikel 10.9, lid 7 van het Werkingsreglement, de conclusies en afspraken van het functioneringsgesprek tijdens of kort na het gesprek worden vastgelegd, pas werd opgesteld op 8 november 2018,
- dat dit formulier de inhoud van het gesprek niet correct zou weergeven,
- dat het beoordelingsgesprek, dit is de bespreking met het personeelslid van de beoordeling, in tegenstelling tot wat voorzien is in artikel 10.3, lid 1 van het Werkingsreglement niet plaatsvond in de maand november 2018 maar pas in januari 2019,
- dat er van het beoordelingsgesprek geen enkel rapport zou zijn opgesteld en dat de zienswijze van verzoeker niet zou zijn opgenomen in een rapport dat in zijn dossier vervat zit. Dit zou in strijd zijn met het beginsel van hoor en wederhoor, met de definitie van het beoordelingsgesprek onder artikel 10.2, lid 6 van het Werkingsreglement als een bespreking met het personeelslid, en met artikel 10.7, lid 2, waarin gesteld wordt dat het personeelslid bij het beoordelingsgesprek zijn zienswijze op onderdelen of het geheel van het personeelsgesprek kan geven en dat de formuleringen in het gespreksformulier duidelijk en niet voor verschillende uitleg vatbaar moeten zijn.
- Dat, in tegenstelling tot de vereiste van artikel 10.3, lid 3 van het Werkingsreglement, volgens dewelke het gespreksformulier binnen 1 week na het beoordelingsgesprek definitief opgemaakt dient te worden, het formulier in casu op 21 februari 2019 aan verzoeker werd overgemaakt daar het gesprek plaatsvond op 31 januari 2019,

- dat de leidinggevende van verzoeker slechts beknopt heeft geantwoord op de opmerkingen die verzoeker, overeenkomstig artikel 10.13, lid 3 van het Werkingsreglement, na ontvangst van het gespreksformulier had toegevoegd,
- dat het gespreksformulier in eerste instantie op 6 maart 2019 niet door alle personen ondertekend was die volgens artikel 10.13, lid 3 van het Werkingsreglement moesten ondertekenen en dat deze onachtzaamheid pas op 12 maart 2019 werd rechtgezet,

59. Verzoeker verdedigt onder de punten 31 tot 40 van zijn verzoekschrift de stelling dat de BOIE met de wijziging, in 2019, van artikels 3.3, lid 1⁴² en 6.2, lid 1, punt f⁴³ van het Statuut, waardoor de regels voor personeelsbeoordeling werden versoepeld, zou erkennen haar eigen procedures dienaangaande niet te hebben nageleefd.

60. Hij stelt dat hij, aangezien het beoordelingsgesprek, in strijd met het Werkingsreglement, pas in januari 2019 en niet in november 2018 plaatsvond, niet meer in de mogelijkheid was om na dat gesprek, in de loop van de beoordelingsperiode 2018, zijn prestaties en bijgevolg zijn beoordeling te verbeteren.

61. Wat de inhoudelijke bezwaren tegen de beoordeling betreft, merkt verzoeker allereerst op dat zijn functiebeschrijving⁴⁴ geen melding maakt van de competenties die voor de uitoefening ervan vereist zijn. Hij leidt daaruit af dat hij onmogelijk het voorwerp kan uitmaken van een competentiegerelateerde beoordeling.

62. Voorts stelt hij dat zijn beoordeling onjuist en onvoldoende gemotiveerd is.

63. Hij erkent dat zijn oorspronkelijke beoordeling, waarin hij de algemene kwalificatie “redelijk” had gekregen, na zijn klachten van 24 maart en 29 april 2019 door beslissing van de Directeur-generaal van het Bureau dd. 3 juni 2019 werd gewijzigd in een algemene kwalificatie “goed”.

64. Hij erkent tevens dat de ontzegging van de periodieke salarisverhoging, die hem overeenkomstig artikel 1.3, lid 2 van het Inkomensreglement (Bijlage 9 bij het Statuut) door

⁴² Zie voor deze wijziging voetnota nr. 2.

⁴³ Artikel 6.2, lid 1 van het Statuut bepaalde, inzake ontslag: “[d]e Directeur-generaal verleent, naast het bepaalde in artikel 5.1, lid 1, sub f, ontslag in de volgende gevallen: [...] indien het personeelslid voor de uitoefening van zijn functie ongeschikt wordt bevonden op grond van onbekwaamheid of van wangedrag. Wanneer een personeelslid tweemaal achtereenvolgens een formele beoordeling ingevolge artikel 3.3 krijgt met als kwalificatie “onvoldoende”, kan dit als onbekwaamheid worden aangemerkt”. Het Statuut werd door besluit van de Raad van Bestuur van het Bureau dd. 4 december 2019 gewijzigd, met inwerkingtreding vanaf 1 januari 2020, en bepaalt sindsdien het volgende: “[d]e Directeur-generaal verleent, naast het bepaalde in artikel 5.1, lid 1, sub f, ontslag in de volgende gevallen: [...] indien het personeelslid voor de uitoefening van zijn functie ongeschikt wordt bevonden op grond van onbekwaamheid of van wangedrag. Wanneer een personeelslid tweemaal achtereenvolgens een ~~formele~~ beoordeling ingevolge artikel 3.3 krijgt met als kwalificatie “onvoldoende”, kan dit als onbekwaamheid worden aangemerkt” (de doorstreepte woorden zijn de wijziging ten opzichte van de vorige versie).

⁴⁴ Functiebeschrijving van 12 maart 2009 (Bijlage 13 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2).

de algemene kwalificatie “redelijk” werd opgelegd en waar hij recht op zou hebben gehad met een algemene kwalificatie die hoger is dan “redelijke”, ingevolge deze beslissing zonder voorwerp kwam te vallen⁴⁵.

65. Hij merkt echter op dat de aanpassing van zijn kwalificaties, ingevolge de beslissing van 3 juni 2019, in de verschillende onderdelen van zijn beoordeling en bijgevolg op het vlak van de algemene beoordeling niet ver genoeg ging. Hij meent dat een algemene kwalificatie op het niveau “zeer goed” een correcte beoordeling van zijn prestaties zou zijn geweest.

66. Ter verdediging van deze stelling haalt hij aan dat de kwalificaties in de verschillende onderdelen van zijn beoordeling niet hoog genoeg waren. Samengevat hadden de kwalificaties op het niveau “goed” naar “zeer goed” moeten worden aangepast en die op niveau “redelijk” naar “goed”.

67. In de lijn van deze redenering stelt hij met name dat er onvoldoende rekening werd gehouden met het feit dat hij in 2018 166% van de opgelegde productienormen heeft behaald, dat hij jarenlang heeft gezeteld in het Personeelscomité van het Bureau, dat hij regelmatig op het intranet van het Bureau artikels over intellectuele eigendom had gepubliceerd, dat hij steeds bereid was geweest te antwoorden op vragen van collega’s in verband met intellectuele eigendom, dat de klanten van het Bureau steeds heel tevreden waren geweest van zijn prestaties, dat hij ondernemend handelen in de genen had, dat hij regelmatig ideeën heeft geformuleerd met betrekking tot het Informatiecentrum van het Bureau, waar echter geen rekening mee werd gehouden, dat zijn leidinggevende met hem had overeengekomen dat ze zich zouden richten op de behandeling van de aanvragen gericht tot het Bureau, ten nadele van zijn andere taken, dat hij in 2018 bijkomende taken heeft moeten vervullen voor de adjunct-Directeur-generaal en dat hij te kampen had met technische problemen door de invoering van een nieuw informaticasysteem.

68. Hij uit zijn kritiek met name over het feit dat zijn leidinggevende naliet hem mee te delen dat hij, ten onrechte, werd beschuldigd van twee incidenten, die als het ware in zijn nadeel “geframed” zouden zijn. Het gaat er enerzijds om dat hij het voertuig van zijn echtgenote in de garage van het Bureau parkeerde zonder dat volgens de geldende regels te melden (het “garage-incident”) en, anderzijds, dat hij ongewenst gedrag had vertoond dat aanleiding had gegeven tot een waarschuwing, zijnde het voorwerp van beroep B 2019/1, waarbij hij een collega met dwang had verplichtte een ruimte te verlaten waar die collega toen gebruik van mocht maken. En over het feit dat de beoordelingen met kwalificatie “goed” van negatieve commentaar werden voorzien waardoor deze kwalificatie in zijn nadeel werd herzien.

69. Tot slot vraagt hij uw Hof, in punten 120 tot 136 van zijn verzoekschrift in de zaak B 2020/2, uitspraak te doen over de wettelijkheid van de gevolgen die een beoordeling met kwalificatie “redelijk” kan hebben op de periodieke salarisverhoging, overeenkomstig artikel 1.3, lid 2 van het Inkomensreglement (Bijlage I van het Statuut), waarbij hij toegeeft dat hijzelf het voorwerp niet heeft uitgemaakt van een dergelijke maatregel aangezien zijn algemene kwalificatie, per besluit van de adjunct-Directeur-generaal van het Bureau dd. 3 juni 2019, werd verhoogd naar “goed”.

⁴⁵ Artikel 1.3, lid 2, eerste zin van het Inkomensreglement stelt: “[w]anneer het functioneren van het personeelslid de kwalificatie “onvoldoende” of “redelijk” krijgt, zal geen periodieke salarisverhoging worden toegekend”.

70. De BOIE stelt dat de rechterlijke controle van de beoordeling, overeenkomstig punt 4.5 van het advies van de Raadgevende Commissie⁴⁶, zich beperkt tot het bestaan van voldoende redenen, en niet tot doel kan hebben de gegrondheid van elk feit te controleren.

71. Zij verwerpt de beweerde vormfouten in de beoordeling als niet relevant. Om relevant te zijn, zouden deze vormfouten verzoeker moeten hebben benadeeld, wat niet bewezen zou zijn. Zij verwijst naar punten 3.1 tot 3.23 van de bestreden beslissing⁴⁷.

72. Zij verwerpt het argument gebaseerd op het feit dat de beoordeling het resultaat zou zijn van een niet-objectieve houding van het gezag. Enerzijds is een dergelijke houding niet plausibel in het kader van een beoordeling die positieve punten over verzoeker bevat. Anderzijds zou het gezag, zelfs indien verzoeker positieve beoordelingen kreeg, steeds vrij zijn kritische opmerkingen te geven over zijn prestaties.

73. De BOIE haalt aan dat de bestreden beslissing dd. 3 juni 2019 erg nauwgezet werd genomen, met wezenlijke antwoorden op alle bezwaren van verzoeker, en dat ze op afdoende redenen is gebaseerd.

74. In subsidiaire orde weerlegt zij de kritiek van verzoeker over de gegrondheid van de beoordeling. Zo merkt zij op, in tegenstelling tot wat verzoeker beweert in punt 41 van zijn verzoekschrift in zaak B 2020/2, dat de vereiste competenties voor de uitoefening van verzoekers functie wel degelijk zijn bepaald en dat hun weging aan het oordeel van het gezag wordt gelaten. Zij stelt dat het behalen van 166% van de productiviteitsnorm, in hoofde van verzoeker, verwijst naar een norm die in 2017 werd vastgelegd, daar er voor 2018 geen enkele norm werd bepaald over het aantal te behandelen dossiers per personeelslid. Zij voegt er echter aan toe dat zij de zeer goede productiviteit van verzoeker niet in vraag stelt, waarbij ze wel preciseerd dat deze licht is gedaald vanaf september 2018 en dat ze niet de beste was van alle personeelsleden van het Bureau. Zij betwist dat de leidinggevende van verzoeker hem gevraagd zou hebben zich uitsluitend te richten op de verzoeken gericht aan het Bureau, ten nadele van zijn andere taken. Zij betwist dat verzoeker door zijn werklast niet in staat zou zijn geweest zijn andere taken te vervullen. Zij betwist dat de leidinggevende van verzoeker zou hebben nagelaten met hem te communiceren. Verzoeker zou zich immers hebben geëngageerd zijn feedback te verbeteren door op eigen initiatief een maandelijks overleg met haar te voeren. Het zou dus aan hem zijn om zijn leidinggevende te contacteren en op de hoogte te houden, wat hij niet zou hebben gedaan. De BOIE betwist dat het “garage-incident” “geframed” zou zijn, verwijt verzoeker daarbij een onvolledige briefwisseling te hebben voorgelegd en concludeert dat het incident het gebrek aan openheid van verzoeker aantoont. Zij stelt dit eveneens ten aanzien van de feiten die de grondslag vormen van de waarschuwing voor ongewenst gedrag, die het voorwerp uitmaakt van beroep B 2019/1.

75. Zij is van mening dat de bemerkingen van verzoeker betreffende de wijzigingen van het Statuut, onder de punten 31 tot 40 van zijn verzoekschrift in zaak B 2020/2, onontvankelijk zijn, aangezien zij geen betrekking hebben op een handeling die met een beroep kan worden bestreden, en dus geen betrekking hebben op een beslissing van het gezag die de situatie van verzoeker zou aantasten in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol. Zij voegt eraan toe dat deze wijzigingen niet van toepassing zijn op de in casu bestreden beslissing. Tot slot zouden de bemerkingen betreffende deze wijzigingen volledig ongegrond zijn.

⁴⁶ Bijlage 44 bij de memorie van antwoord.

⁴⁷ Bijlage 18 bij dezelfde memorie.

76. Zij besluit dat de bemerkingen die verzoeker aanvoert onder de punten 120 tot 136 van het verzoekschrift in zaak B 2020/2, betreffende de wettelijkheid van artikel 1.3, lid 2 van het Inkomensreglement (Bijlage I van het Statuut) inzake de gevolgen die een beoordeling met een algemene kwalificatie “redelijk” kan hebben op de periodieke salarisverhoging, evenzeer onontvankelijk zijn omdat ze geen betrekking hebben op een beslissing die in de zin van artikel 2, lid 3 van het Aanvullend Protocol kan worden bestreden. Zij voegt eraan toe dat deze bepaling, gelet op de verhoging van de algemene kwalificatie van verzoeker naar “goed” ingevolge de bestreden beslissing van 3 juni 2019, niet van toepassing is en dat bijgevolg de wettelijkheid in het kader van dit beroep niet aan een rechterlijke controle kan worden voorgelegd.

Beoordeling

77. Wat beroepen gericht tegen beoordelingsrapporten betreft, “[...] [ligt] *het niet op de weg van de [derde] Kamer [van het Benelux-Gerechtshof] [...] verweerders plaats in te nemen bij de beoordeling van de professionele capaciteiten van zijn personeelsleden*”⁴⁸. Immers, “*de beoordeling van de merites van een ambtenaar in de loop van een welbepaalde periode houdt een waardeoordeel in, wat van de [rechter] vereist dat hij de beoordelingsbevoegdheid erkent van organen die belast zijn een dergelijke beoordeling uit te voeren. Allicht moet hij nagaan of de punten die aan de ambtenaar werden toegekend in alle opzichten regelmatig zijn opgesteld, maar hij kan zich niet in de plaats van die organen stellen om de kwaliteiten, prestaties en gedragingen van betrokkene te beoordelen.*”⁴⁹. “[De rechter] dient de gegrondheid van de beoordeling niet te controleren die de beoordelaar uitlet over de professionele bekwaamheden van een ambtenaar of personeelslid wanneer deze beoordeling complexe waardeoordelen omvat die, gelet op hun aard, niet aan een objectieve controle kunnen worden onderworpen [...]”⁵⁰. Hieruit volgt dat “[de rechter] zijn beoordeling niet in de plaats dient te stellen van de beoordeling van personen die ermee belast zijn het werk van de beoordeelde persoon te beoordelen [omdat] de beoordelaars, bij de beoordeling van het werk van de personen die ze moeten kwalificeren, een ruime beoordelingsbevoegdheid wordt toegekend”⁵¹.

78. Aangezien het benoemingsbevoegde gezag “*van een ruime beoordelingsbevoegdheid geniet wanneer zij een beslissing neemt aangaande de beoordeling van de diensten van een ambtenaar [,] [k]an een dergelijke beslissing bijgevolg slechts het voorwerp uitmaken van een*

⁴⁸ Benelux-Gerechtshof, 12 april 2002, *G. v. Benelux Merkenbureau*, B 00/1, punt 17.

⁴⁹ ILOAT, 2 mei 2016, *B. (nr. 2) v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3692, considerans 8; idem, 3 november 2017, *M. v. Wereldorganisatie voor de Intellectuele Eigendom (WIPO)*, nr. 3945, considerans 7; idem, 16 mei 2018, *K. v. Voedsel- en Landbouworganisatie van de Verenigde Naties (FAO)*, nr. 4010, considerans 5 (vrije vertaling uit het Frans).

⁵⁰ Gerecht voor Ambtenarenzaken (van de Europese Unie), 23 oktober 2013, *S. v. Europees Waarnemingscentrum voor drugs en drugsverslaving (EWDD)*, F-148/12, ECLI:EU:T:2013:154, punt 39 (vrije vertaling uit het Frans) (het Gerecht voor Ambtenarenzaken (van de Europese Unie), een gespecialiseerde rechtbank inzake geschillen tussen de personeelsleden van de Europese Unie en hun werkgever, was een van de organen van het Hof van Justitie van de Europese Unie en werd opgericht in 2004 en weer ontbonden in 2016, wetende dat haar bevoegdheden voorafgaand aan haar oprichting door de Rechtbank van eerste aanleg van de Europese Unie (later het Gerecht (van de Europese Unie)) werden behandeld en na haar ontbinding door laatstgenoemde werden overgenomen).

⁵¹ Gerecht (van de Europese Unie), 12 maart, *Q.B. v. Europese Centrale Bank (ECB)*, T-215/18, ECLI:EU:T:2020:92, punt 101 (vrije vertaling uit het Frans).

beperkte controle van de [rechter] [...]”⁵². Inderdaad, “[...] beoordelaars wordt een ruime beoordelingsbevoegdheid toegekend bij het beoordelen van het werk van de mensen waaraan zij een kwalificatie moeten geven. Bijgevolg is de controle die de rechter [...] op de inhoud van de beoordelingsrapporten uitoefent, beperkt tot de regelmatigheid van de procedure, de materiële juistheid van de feiten, de afwezigheid van kennelijke beoordelingsvervalsingen en misbruik van bevoegdheid”⁵³.

79. *Wat de kennelijke vergissing betreft, de rechter “moet zich beperken tot de vraag of, gelet op de aanpak en middelen die de administratie tot haar beoordeling hebben geleid, deze beoordeling plaatsvond binnen niet aanvechtbare grenzen en de administratie haar bevoegdheid niet kennelijk verkeerd heeft aangewend.”⁵⁴. “[...] [E]en vergissing kan slechts als kennelijk worden aangemerkt als zijn makkelijk op te sporen is aan de hand van de criteria waarbinnen de wetgever de beoordelingsoefening wenst af te bakenen. Om te bepalen of de administratie in de beoordeling van de feiten een kennelijke vergissing heeft gemaakt die van dien aard is dat ze de vernietiging van een beoordelingsrapport rechtvaardigt, moeten de bewijsstukken die de verzoekende partij voorlegt voldoende zijn om de aannemelijkheid van de beoordelingen van de administratie uit te sluiten. Met andere woorden, het middel berustend op de kennelijke vergissing dient te worden verworpen indien desbetreffende beoordeling, ondanks de middelen die door de verzoekende partij worden aangedragen, als waar of geldig kan worden aanvaard [...]”⁵⁵.*

80. *“[...] [H]et bestaan van een ruime beoordelingsbevoegdheid veronderstelt dat de beoordelaars niet verplicht zijn alle feitelijke en rechtsmiddelen die relevant zijn voor de staving van hun beoordeling in het beoordelingsrapport op te nemen, noch elk punt dat door de beoordeelde persoon wordt betwist te onderzoeken en te beantwoorden [...]”⁵⁶. “[...] [G]elet op de ruime beoordelingsbevoegdheid waar beoordelaars van genieten, kan een eventuele incoherentie in het rapport de vernietiging ervan slechts rechtvaardigen indien ze kennelijk is [...]”⁵⁷.*

⁵² ILOAT, 30 april 2019, *F. (nr. 3) v. Organisatie der Verenigde Naties voor onderwijs, wetenschap en cultuur (UNESCO)*, nr. 4169, considerans 7; idem, zelfde datum, *F. (nr. 4) v. Organisatie der Verenigde Naties voor onderwijs, wetenschap en cultuur (UNESCO)*, nr. 4170, considerans 9 (vrij vertaling uit het Frans).

⁵³ Eerder genoemd arrest *S. v. Europees Waarnemingscentrum voor drugs en drugsverslaving (EWDD)*, F-148/12, Gerecht voor ambtenarenzaken (van de Europese Unie) van 23 oktober 2013, punt 39 en eerder genoemd arrest *Q.B. v. Europese Centrale Bank (ECB)*, T-215/18 van 12 maart 2020 van het Gerecht (van de Europese Unie), punt 101 (vrije vertaling uit het Frans). Het ILOAT weerhoudt op gelijke wijze: “De rechtbank komt derhalve slechts op dat vlak tussenbeide indien de beoordeling door een onbevoegde autoriteit is geleverd, berust op een vergissing in feite of in rechte, nalaat met een essentieel feit rekening te houden, kennelijk verkeerde conclusies trekt uit het dossier, een vorm- of procedureregeling schendt of door machtsmisbruik is aangetast” (eerder genoemd arrest *B. (nr. 2) v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3692, van 2 mei 2016, considerans 8, en *M. v. Wereldorganisatie voor de Intellectuele Eigendom (WIPO)*, nr. 3945, van 3 november 2017, considerans 7) (vrije vertaling uit het Frans).

⁵⁴ Eerder genoemd arrest *S. v. Europees Waarnemingscentrum voor drugs en drugsverslaving (EWDD)*, F-148/12, Gerecht voor ambtenarenzaken (van de Europese Unie) van 23 oktober 2013, punt 40 (vrije vertaling uit het Frans).

⁵⁵ Eerder genoemd arrest *Q.B. v. Europese Centrale Bank (ECB)*, T-215/18, van 12 maart 2020 van het Gerecht (van de Europese Unie), punt 102 (vrije vertaling uit het Frans).

⁵⁶ Idem, punt 103 (vrije vertaling uit het Frans).

⁵⁷ Eerder genoemd arrest *S. v. Europees Waarnemingscentrum voor drugs en drugsverslaving (EWDD)*, F-148/12, Gerecht voor ambtenarenzaken (van de Europese Unie) van 23 oktober 2013, punt 41 (vrije vertaling uit het Frans).

81. Wat het “onderzoek van de procedurele regelmatigheid”⁵⁸ betreft, leidt een procedurefout enkel tot de vernietiging van de beslissing indien ze een grief veroorzaakt⁵⁹. Het moet dus gaan om een “*procedurefout die voldoende ernstig is om vernietiging te vereisen*”⁶⁰. Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese unie, is “[...] *een eenvoudige procedurefout slechts van dien aard dat ze een akte kan nietig maken als vaststaat dat desbetreffende akte zonder die fout een andere inhoud had kunnen hebben [...]*”⁶¹. Anders gezegd, “[...] *vooraleer een procedurele onregelmatigheid tot de vernietiging van een akte kan leiden, moet desbetreffende procedure bij gebrek aan die onregelmatigheid tot een ander resultaat hebben kunnen leiden*”⁶².

82. Verweerder haalt drie verweermiddelen aan tegen zijn beoordeling van 2018. Allereerst stelt hij dat de beoordeling is aangetast door procedurefouten. Vervolgens uit hij zijn bezwaar tegen de gegrondheid ervan. Tot slot verzoekt hij het Hof zich uit te spreken over de wettelijkheid van artikel 1.3, lid 2 van het Inkomensreglement (Bijlage I van het Statuut), krachtens hetwelk een personeelslid ingevolge een kwalificatie “onvoldoende” of “redelijk” niet kan genieten van een periodieke salarisverhoging.

Over de beweerde gebreken van de beoordelingsprocedure

83. Verzoeker haalt aan dat er een gebrek kleeft aan de beoordelingsprocedure door de beweerdelijke niet-naleving van een aantal formaliteiten .

⁵⁸ Eerder genoemd arrest *S. c. Europees Waarnemingscentrum voor drugs en drugsverslaving (EWDD)*, F-148/12, Gerecht voor ambtenarenzaken (van de Europese Unie) van 23 oktober 2013, punt 39 en eerder genoemd arrest *QB v. Europese Centrale Bank (ECB)*, T-215/18 van 12 maart 2020 van het Gerecht (van de Europese Unie), punt 101 (vrije vertaling uit het Frans).

⁵⁹ ILOAT, 23 september 1958, *G. v. Organisatie der Verenigde Naties voor onderwijs, wetenschap en cultuur (UNESCO)*, nr. 32 (onregelmatigheden in de procedure volgens dewelke men beslist of een personeelslid voor onbepaalde duur wordt aangeworven); idem, 5 augustus 1996, *G.-M. v. Internationaal Atoomenergieagentschap (IAEA)*, nr. 1763, considerans 15 (disciplinaire procedure waarbij de diensthoofd die de procedure in gang heeft gezet, oordeelt over de rechtmatigheid ervan); idem, 8 november 2013, *M.C.E. v. Voorbereidende Commissie voor de Allesomvattende organisatie van het Verdrag inzake een verbod op kernproeven*, nr. 3257, considerans 16 (inzake overeenkomstverlenging); idem, 30 oktober 2018, *P. v. Raad voor Douanesamenwerking (RDS)*, nr. 4058, considerans 8 (belangenconflict in het kader van een disciplinaire procedure); idem, 21 mei 2019, *H. v. Wereldhandelsorganisatie (WHO)*, nr. 4144, considerans 10 (irrelevantie van het ontbreken van een werkpostbeschrijving in het kader van een beoordelingsprocedure, gelet op het bestaan van een algemene rangschikkingsnorm en de vaststelling van tekortkomingen in het professionele gedrag die geen verband houden met de uitoefening van specifieke plichten en verantwoordelijkheden).

⁶⁰ Eerder genoemd arrest *M.C.E. v. Voorbereidende Commissie voor de Allesomvattende organisatie van het Verdrag inzake een verbod op kernproeven* nr. 3257, van het ILOAT van 8 november 2013, considerans 16 (vrije vertaling uit het Frans).

⁶¹ Gerecht voor Ambtenarenzaken (van de Europese Unie), 14 september 2010, *F. v. Europese Commissie*, F-85/09, ECLI:EU:F:2010:100, punt 52 (vrije vertaling uit het Frans).

⁶² Gerecht voor Ambtenarenzaken (van de Europese Unie), 9 oktober 2013, *W. v. Europees agentschap voor het beheer van de operationele samenwerking aan de buitengrenzen van de lidstaten van de Europese Unie (Frontex)*, F-116/12, ECLI:EU:F:2013:143, punt 40 (vrije vertaling uit het Frans). Deze vaste rechtspraak werd door het Hof van Justitie uitgewerkt op het vlak mededingingsrecht: Hof van Justitie (van de Europese Unie), 29 oktober 1980, *Heintz van Landewyck SARL et alii v. Commissie van de Europese Gemeenschap*, 209 tot 215 en 218/78, ECLI:EU:C:1980:248, punt 47. Ze werd overgenomen op het vlak van recht van het openbaar ambt: Hof van Justitie (van de Europese Unie), 23 april 1986, *B. v. Parlement*, 150/84, ECLI:EU:C:1986:167, punt 28. Zij wordt sindsdien aanhoudend in dat domein toegepast: zie ter illustratie: Hof van Justitie (van de Europese Unie), 3 april 2019, *CJ v. Europees Centrum voor ziektepreventie en -bestrijding (ECDC)*, C-139/18 P, ECLI:EU:C:2019:281, punt 52.

84. Dienaangaande klaagt hij in de eerste plaats over een aantal vertragingen, namelijk een achterstand:

- bij het houden van het functioneringsgesprek (dat plaatsvond op 13 augustus 2018 en niet in juni 2018 zoals voorzien door de toepasbare teksten),
- bij het opstellen van het formulier van desbetreffende gesprek (dat werd opgesteld op 8 november 2018 en niet tijdens of kort na het gesprek zoals voorzien door de toepasbare teksten),
- bij het houden van het beoordelingsgesprek (dat plaatsvond op 31 januari 2019 en niet in november 2018 zoals voorzien door de toepasbare teksten) en
- bij het opstellen van het formulier van desbetreffend gesprek (dat op 21 februari 2019 werd opgesteld en niet in de week na het gesprek zoals voorzien door de toepasbare teksten).

85. Om te staven dat deze achterstanden hem schade hebben berokkend, haalt hij aan dat hij door deze achterstanden, en met name die van het beoordelingsgesprek dat in november 2018 had moeten plaatsvinden maar slechts in januari 2019 werd gehouden, niet over de mogelijkheid beschikte om na dat gesprek maar voor het einde van het jaar 2018 zijn prestaties, en bijgevolg zijn beoordeling voor 2018 te verbeteren. Hij stelt dus met andere woorden dat hem de mogelijkheid werd ontzien om eventuele kritiek zijnentwege, tijdens het beoordelingsgesprek over dat jaar, recht te zetten door in datzelfde jaar 2018 nog betere prestaties neer te zetten.

86. Dit argument gaat ervan uit dat de beoordeling mogelijk gewijzigd kan worden door de prestaties die het personeelslid na het beoordelingsgesprek neerzet. Het Werkingsreglement bepaalt de beoordelingsprocedure in Regel 10.13. Ervan uitgaand dat alle termijnen worden nageleefd, voorziet deze procedure dat het gespreksformulier binnen 1 week na het beoordelingsgesprek wordt opgesteld⁶³, dat het personeelslid het binnen de week moet ondertekenen⁶⁴ om direct daarna een afschrift van de beoordeling te krijgen⁶⁵ die, behoudens bezwaren binnen de twee weken ingediend door het personeelslid, definitief wordt⁶⁶. Hieruit vloeit enerzijds voort dat de definitieve beoordeling gebaseerd is op het beoordelingsgesprek en anderzijds dat ze, behoudens bezwaren van het personeelslid, binnen de maand na dat gesprek definitief wordt. De procedure voorziet dus niet dat men rekening kan houden met prestaties die na het gesprek door het personeelslid worden geleverd. Het is ook moeilijk zo te vatten gelet op het feit dat de beoordeling gebaseerd is op het beoordelingsgesprek en binnen een korte termijn van 1 maand na dat gesprek volgt. Het feit dat het beoordelingsgesprek in theorie in de maand november van het beoordeelde jaar⁶⁷ moet plaatsvinden, maakt dat het onmogelijk is een rechtzetting van een negatieve beoordeling van een personeelslid te overwegen aan de hand van nieuwe prestaties in de loop van het beoordeelde jaar, echter wel nadat het beoordelingsgesprek plaatsvond.

⁶³ Regel 10.13, lid 3 van het Werkingsreglement.

⁶⁴ Idem, lid 4.

⁶⁵ Idem, lid 5.

⁶⁶ Idem, lid 6 et 7.

⁶⁷ Regel 10.3, lid 1 van het Werkingsreglement.

87. Hieruit volgt dat het door verzoeker beweerde nadeel berust op een verkeerde aanname. Het nadeel is overigens slechts relevant ten aanzien van de achterstand in het beoordelingsgesprek en niet van de overige ingeroepen achterstanden.

88. Verzoeker heeft dus niet bewezen dat de beweerde achterstanden hem schade hebben berokkend. Deze kunnen dan ook niet worden beschouwd als een “*procedurefout die voldoende ernstig is om vernietiging te vereisen*”⁶⁸. A fortiori is niet aangetoond dat “*vaststaat dat desbetreffende akte zonder die fout een andere inhoud had kunnen hebben*”⁶⁹. Bovendien, “[e]en beoordelingsrapport kan niet worden vernietigd, uitgezonderd in buitengewone omstandigheden, met als enige reden dat het laattijdig werd opgesteld”⁷⁰.

89. Dezelfde conclusie is van toepassing voor de beweerde onregelmatigheden gebaseerd op het feit dat het formulier van het functioneringsgesprek de inhoud van dat gesprek niet correct weergeeft, dat er geen rapport van het beoordelingsgesprek is opgesteld, dat het antwoord van de leidinggevende op de antwoorden van verzoeker aangaande het beoordelingsformulier, op basis van artikel 10.13, lid 3 van het Werkingsreglement, te beknopt zijn en dat het beoordelingsformulier niet werd ondertekend door alle personen die er krachtens dezelfde bepaling toe gehouden zijn. Verzoeker, op wie de bewijslast rust, verzuimt aan te tonen dat hij een nadeel heeft geleden door de beweerdelijke onregelmatigheden. Voorts is ook niet aangetoond dat het formulier van het beoordelingsgesprek de inhoud van dat gesprek niet juist weergeeft. Het werkingsreglement voorziet niet dat het beoordelingsgesprek, dat al aanleiding geeft tot het opstellen van een gespreksformulier, daarenboven in een verslag moet worden opgenomen. Het Werkingsreglement voorziet ook niet dat de andere personen die aanwezig zijn tijdens het beoordelingsgesprek, waaronder in casu de leidinggevende van verzoeker, gehouden zijn te antwoorden, en a fortiori gedetailleerd te antwoorden, op de opmerkingen die het personeelslid heeft ten aanzien van het gespreksformulier dat op basis van artikel 10.13, lid 3 van het Werkingsreglement wordt voorgelegd. De onachtzaamheid waardoor het gespreksformulier niet werd ondertekend door alle personen voorzien door eerder genoemd artikel, werd meteen rechtgezet en kan bijgevolg, veronderstellenderwijze, geen oorzaak van een nadeel zijn. Tot slot, zelfs in de veronderstelling dat de formulieren van het functionerings- en beoordelingsgesprek de zienswijze van verzoeker onvoldoende weergeven of dat deze zienswijze onvoldoende in aanmerking werd genomen bij het opstellen van de beoordeling, dan nog werden deze veronderstelde doch niet bewezen tekortkomingen hoe dan ook rechtgezet door de mogelijkheid die verzoeker werd aangeboden om zijn bezwaren te uiten en te verduidelijken in het kader van zijn interne klacht en doordat deze klacht met het besluit van 3 juni 2019 deels gunstig werd onthaald.

⁶⁸ Eerder genoemd arrest *M.C.E. v. Voorbereidende Commissie voor de Allesomvattende organisatie van het Verdrag inzake een verbod op kernproeven*, nr. 3257, van het ILOAT van 8 november 2013, considerans 16 (vrije vertaling uit het Frans).

⁶⁹ Eerder genoemd arrest *CJ v. Europees Centrum voor ziektepreventie en -bestrijding (ECDC)*, C-139/18 P, van 3 april 2019, van het de la Hof van Justitie (van de Europese Unie), punt 52 (vrije vertaling uit het Frans).

⁷⁰ Gerecht voor Ambtenarenzaken (van de Europese Unie), 18 mei 2009, *M. v. Bureau voor Harmonisatie van de interne Markt (merken en modellen) (BHIM)*, F-138/06 en F-37/08, ECLI:EU:F:2009:48, punt 7 (vrije vertaling uit het Frans). Het ILOAT stelt de vernietiging van een beoordelingsrapport wegens achterstand ook afhankelijk van het bestaan van een nadeel, zoals het feit dat door deze achterstand geen rekening kon worden gehouden met het rapport om een beslissing te nemen over de verlenging van een arbeidsovereenkomst (eerder genoemd arrest *M.C.E. v. Voorbereidende Commissie voor de Allesomvattende organisatie van het Verdrag inzake een verbod op kernproeven*, nr. 3257, van het ILOAT van 8 november 2013, considerans 16).

90. Het is bijgevolg doelloos een standpunt in te nemen over het bovendien louter speculatieve argument dat verzoeker uiteenzet in de punten 31 tot 40 van zijn verzoekschrift in zaak B 2020/2 en dat berust op het feit dat de wijzigingen die na de feiten zijn aangebracht in de tekst van artikels 3.3, lid 1 en 6.2, lid 1, sub f van het Statuut zouden aantonen dat de BOIE erkent de geldende beoordelingsprocedure niet te hebben nageleefd.

91. Hieruit volgt dat het middel berustend op beweerdelijke procedurefouten dient te worden verworpen.

Over het middel berustend op de beweerde ongegrondheid van de beoordeling

92. Verzoeker is van mening dat zijn professionele prestaties niet naar waarde door de beoordelaars zijn ingeschat. Om deze stelling te staven, haalt hij aan dat de beschrijving van zijn functie geen melding maakt van de competenties die nodig zijn voor de uitoefening ervan, waardoor deze competenties geen voorwerp van beoordeling kunnen uitmaken. De beoordeling zou ongegrond en onvoldoende gemotiveerd zijn.

93. Wat het nadeel betreft berustend op het feit dat de competenties vereist voor de functie van verzoeker niet werden bepaald, waardoor ze niet zouden kunnen worden beoordeeld, dient men op te merken dat een internationale organisatie “over een werkpostbeschrijving zou moeten beschikken voor elke werkpost en dat bij de beoordeling van het professionele gedrag rekening dient te worden gehouden met de functies en verantwoordelijkheden vermeld in elke werkpostbeschrijving”⁷¹. Deze vereiste is in casu echter nageleefd. Enerzijds worden de specifieke functies en verantwoordelijkheden die verzoeker in het kader van zijn functie moet vervullen, beschreven in de beschrijving van zijn functie⁷². Anderzijds werden de competenties die van personeelsleden van de BOIE worden verwacht in de uitoefening van hun taken bijzonder gedetailleerd beschreven in januari 2016, in een document getiteld “Competentiehandleiding”⁷³. Deze elementen werden door de BOIE, in haar bestreden beslissing van 3 juni 2019, naar behoren in beschouwing genomen⁷⁴.

94. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

95. Om te oordelen over de gegrondheid van de beoordeling, zij eraan herinnerd dat “het niet op de weg van de [derde] Kamer [van het Benelux-Gerechtshof] ligt verweerders plaats in te nemen bij de beoordeling van de professionele capaciteiten van zijn personeelsleden”⁷⁵ en dat, gelet op de beperkte controle die zij op dat vlak kan uitoefenen, met een ruime beoordelingsbevoegdheid van het benoemingsbevoegde gezag als kenmerkende factor, het Hof “zich [moet] beperken tot de vraag of, gelet op de aanpak en middelen die de administratie tot

⁷¹ Eerder genoemd arrest *H. v. Wereldhandelsorganisatie (WHA)*, nr. 4144, van het ILOAT van 19 mei 2019, considerans 10 (vrije vertaling uit het Frans).

⁷² Bijlage 13 bij het verzoekschrift in de zaak B 2020/2 en Bijlage 4 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

⁷³ Bijlage 5 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak.

⁷⁴ Bijlage 4 bij het verzoekschrift in dezelfde zaak en Bijlage 18 bij de memorie van antwoord in dezelfde zaak, punten 3.24 tot 3.27.

⁷⁵ Eerder genoemd arrest *G. v. Benelux-Merkenbureau*, B 00/1, van het Benelux-Gerechtshof van 12 april 2002, punt 17.

haar beoordeling hebben geleid, deze beoordeling plaatsvond binnen niet aanvechtbare grenzen en de administratie haar bevoegdheid niet kennelijk verkeerd heeft aangewend”⁷⁶.

96. Verzoeker, voor wiens beoordeling de algemene kwalificatie na zijn interne klacht van “redelijk” naar “goed” werd opgetrokken, meent dat zijn professionele prestaties meer naar waarde ingeschat waren geweest als men “zeer goed” als algemene kwalificatie had weerhouden.

97. Hij zet dienaangaande uiteen dat hij, voor zijn taak houdende de behandeling van aan het Bureau gerichte verzoeken, 166% van de productienorm heeft behaald, dat hij met zijn leidinggevende had afgesproken zich enkel op die taak te richten, ten nadele van de andere taken die hij binnen zijn functie moet uitvoeren, en dat hij er steeds naar gestreefd heeft de klanten van het Bureau tevreden te stellen. Hij verklaart dat hij een lagere kwalificatie heeft gekregen dan hij meent te verdienen door de slechte wil van het benoemingsbevoegde gezag, slechte wil die zich zou uiten in het feit dat zijn leidinggevende naliet met hem te communiceren, en in twee klachten die zijn hiërarchische oversten tegen hem richtten voor ongewenst gedrag en die “geframed” zouden zijn.

98. Ten aanzien van de grief die berust op het feit dat de leidinggevende van verzoeker het zou hebben nagelaten met hem te communiceren, zet de BOIE uiteen dat verzoeker een prestatieverbintenis had gesloten voor 2018, waarbij hij zich ertoe engageerde om maandelijks op eigen initiatief met zijn leidinggevende te overleggen. Het kwam bijgevolg op hem neer met haar in communicatie te treden⁷⁷. In die omstandigheden is het beweerdelijke gebrek aan communicatie van verzoekers leidinggevende niet op te vatten als een teken van slechte wil van de leidinggevende ten opzichte van verzoeker, maar, integendeel, als het feit dat verzoeker de plichten waartoe hij zich in de prestatieverbintenis engageerde op niet-voorbeeldige wijze uitvoerde.

99. Wat de aantijging betreft dat incidenten “geframed” zouden zijn, bewijzen de stukken die de BOIE⁷⁸ voorlegde allereerst de werkelijke omstandigheden van de aangerekende gedragingen, voorts dat deze omstandigheden, die door werkcollega’s van verzoeker werden aangegeven, telkens het voorwerp hebben uitgemaakt van een onderzoek door het benoemingsbevoegde gezag en, tot slot, dat verzoeker de echtheid van de feiten nooit heeft betwist doch slechts de ernst ervan heeft gerelativeerd. In die omstandigheden kan verzoeker niet geloofwaardig volhouden dat deze incidenten door het gezag opgezet zouden zijn om hem te “framen”. Gelet op de aard van de verweten gedragingen kan men het gezag voorts niet van een kennelijke vergissing beschuldigen wanneer ze deze als ongewenst beschouwde.

100. Gelet op deze gegevens heeft verzoeker niet aangetoond dat het benoemingsbevoegde gezag blijkt heeft gegeven van slechte wil zijnentwege. Deze bewering wordt bovendien tegengesproken door het feit dat het gezag in ruime mate rekening hield met de bezwaren die verzoeker tegen zijn beoordeling voorlegde in zijn interne klacht en de algemene kwalificatie van “redelijk” naar “goed” verhoogde.

⁷⁶ Eerder genoemd arrest *S. v. Europees Waarnemingscentrum voor drugs en drugsverslaving (EWDD)*, F-148/12, Gerecht voor ambtenarenzaken (van de Europese Unie) van 23 oktober 2013, punt 40 (vrije vertaling uit het Frans).

⁷⁷ Punt 47 van de Memorie van antwoord in zaak B 2020/2 en Bijlage 18 van dezelfde memorie.

⁷⁸ Bijlages 1, 3 tot 9 bij de memorie van antwoord in zaak B 2019/1 (incident waarbij een ander personeelslid gedwongen werd een ruimte te verlaten) en Bijlage 48 bij de memorie van antwoord in zaak B 2020/2 (“garage-incident”).

101. Het feit dat verzoeker heel erg productief is geweest bij de uitvoering van zijn taak, namelijk de behandeling van aan het Bureau gerichte verzoeken, wordt niet betwist. Gelet op de uitleg van de BOIE beperkte zijn functie zich echter niet tot die taak maar omvatte ze ook andere taken, die hij volgens de BOIE zou hebben verwaarloosd, wat in ruime mate verklaart waarom verzoeker een lagere kwalificatie kreeg in vergelijking met een collega die “zeer goed” als algemene kwalificatie kreeg.

102. Verzoeker “*heeft [dus] geen bewijsstukken of argumenten voorgelegd die de aannemelijkheid van de bestreden beoordeling zouden kunnen ondermijnen en [...] heeft bijgevolg [...] niet voldoende in rechte aangetoond [conform eerder genoemde beginselen] dat het litigieuze beoordelingsrapport door een kennelijke beoordelingsfout in de beoordelingen van de beoordelaars zou zijn aangetast [...]*”⁷⁹.

103. Hieruit volgt dat de stukken in het geding niet aantonen dat de BOIE bij de beoordeling van verzoeker niet aanvechtbare grenzen zou hebben overschreden of een kennelijke vergissing zou hebben gemaakt.

104. Het middel berustend op de ongegronde aard van de beoordeling moet bijgevolg worden verworpen.

*Over het middel berustend op de wettelijkheid van artikel 1.3, lid 2 van het
Inkomensreglement (Bijlage I bij het Statuut)*

105. In de eerste versie van verzoekers beoordeling van 2018 had kreeg laatstgenoemde een algemene kwalificatie “redelijk”. Het toekennen van een dergelijk kwalificatie heeft, krachtens artikel 1.3, lid 2 van het Inkomensreglement (Bijlage I bij het Statuut), tot gevolg dat “*geen periodieke salarisverhoging [aan het personeelslid] [zal] worden toegekend*”. Na de interne klacht van verzoeker, ingediend op basis van artikel 10.14 van het Werkingsreglement, werd de algemene kwalificatie ingevolge de beslissing van de adjunct-Directeur-generaal dd. 3 juni 2019 tot het niveau “goed” opgetrokken. Door deze beslissing was de opschorting van de periodieke salarisverhoging, voorzien door artikel 1.3, lid 2 van het Inkomensreglement, niet meer van toepassing.

106. Verzoeker vraagt dat u zich uitspreekt over de wettelijkheid van dit artikel en dat u de wettelijkheid beoordeelt van de wijze waarop het vervolgens werd toegepast op de beoordeling die later, ingevolge de interne klacht, werd herzien.

107. Aangezien voornoemd artikel ingevolge de beslissing van 3 juni 2019 in casu niet van toepassing is, heeft verzoeker er geen belang bij de wettelijkheid ervan te betwisten. De beslissing dat artikel toe te passen ingevolge het beoordelingsresultaat, komt zonder voorwerp te vallen als gevolg van de interne klacht van verzoeker. De betwisting dienaangaande komt zonder voorwerp te vallen.

108. Hieruit volgt dat het middel onontvankelijk is.

⁷⁹ Eerder genoemd arrest *Q.B. c. Europese Centrale Bank (ECB)*, T-215/18 du 12 mars 2020 du Gerecht (van de Europese Unie), punt 128 (vrije vertaling uit het Frans).

Conclusie

109. Het beroep ingeschreven onder rolnummer B 2020/2 is, voor zover het betrekking heeft op de beoordeling 2018, ontvankelijk maar ongegrond.

Over de beroepen inzake de salarisvermindering ingevolge langdurige afwezigheid wegens ziekte (zaken B 2020/2, B 2020/3, B 2021/1)

Over de ontvankelijkheid van de beroepen

110. De beslissingen aangaande de salarisvermindering van verzoeker wegens langdurig ziekteverzuim zijn het voorwerp van drie beroepen, ingeschreven onder rolnummers B 2020/2, B 2020/3 et B 2021/1.

Beroep B 2020/2

111. Zoals eerder gesteld, bij de bespreking van het beroep van verzoeker tegen de beoordeling 2018, dat naast het beroep tegen de salarisvermindering het voorwerp uitmaakt van beroep B 2020/2, is dat beroep ontvankelijk.

Beroep B 2020/3

112. Wat het beroep betreft dat ingeschreven is onder rolnummer B 2020/3, besluit de BOIE dat het ontvankelijk is. Zij meent echter dat bepaalde middelen die in het kader van dat beroep worden voorgelegd, onontvankelijk zijn. Die exceptie wordt enerzijds ingeroepen tegen de vraag van verzoeker onder punt 30 van het verzoekschrift, om het Hof het gedrag van verzoekers hiërarchische oversten te laten onderzoeken, wat aan de basis zou hebben gelegen van zijn arbeidsongeschiktheid, en anderzijds tegen het verwijt ten aanzien van de Raadgevende Commissie, opgenomen onder punt 42 van het verzoekschrift, dat zij een soortgelijke vraag niet heeft gekend.

113. Het beroep dat werd ingesteld met het verzoekschrift ingediend op 10 september 2020, tegen een beslissing die de Directeur-generaal van het Bureau op 16 juli 2020 nam ingevolge het intern beroep van verzoeker van 17 april 2020, dat aanleiding gaf tot een voorafgaand advies van de Raadgevende commissie dd. 15 juli 2020, werd conform artikel 9 van het Aanvullend Protocol ingediend binnen een termijn van twee maanden na de datum waarop verzoeker kennis nam van de bestreden beslissing en werd voorafgegaan door een intern beroep dat overeenkomstig artikels 5 tot 8 van dat Protocol werd behandeld. Het is bijgevolg ontvankelijk.

114. De beweerdelijke onontvankelijkheid van bepaalde middelen die in het verzoekschrift zijn opgenomen ter staving van het beroep, is niet van dien aard dat ze deze conclusie opnieuw ter discussie stelt. De ontvankelijkheid van deze middelen dient te worden beoordeeld in het kader van het onderzoek naar de gegrondheid van het beroep.

Beroep B 2021/1

115. Wat het beroep betreft dat ingeschreven is onder rolnummer B 2021/1, besluit de BOIE dat het ontvankelijk is. Zij meent echter dat bepaalde middelen die in het kader van dat beroep worden voorgelegd, onontvankelijk zijn. Die exceptie wordt enerzijds ingeroepen tegen de vraag van verzoeker onder punt 49 van het verzoekschrift, om het Hof het gedrag van verzoekers hiërarchische oversten te onderzoeken en anderzijds tegen het verwijt ten aanzien van de Raadgevende Commissie, opgenomen onder punten 76 en 77 van het verzoekschrift, dat zij een soortgelijke vraag niet heeft gekend.

116. Het beroep dat werd ingesteld met het verzoekschrift ingediend op 17 mei 2021, tegen een beslissing die de Directeur-Generaal van het Bureau op 22 maart 2021 nam ingevolge het intern beroep van verzoeker van 11 november 2020, dat aanleiding gaf tot een voorafgaand advies van de Raadgevende commissie dd. 15 maart 2021, werd conform artikel 9 van het Aanvullend Protocol ingediend binnen een termijn van twee maanden na de datum waarop verzoeker kennis nam van de bestreden beslissing en werd voorafgegaan door een intern beroep dat overeenkomstig artikels 5 tot 8 van dat Protocol werd behandeld. Het is bijgevolg ontvankelijk

117. De beweerdelijke onontvankelijkheid van bepaalde middelen die in het verzoekschrift zijn opgenomen ter staving van het beroep, is niet van dien aard dat ze deze conclusie opnieuw ter discussie stelt. De ontvankelijkheid van deze middelen dient te worden beoordeeld in het kader van het onderzoek naar de gegrondheid van het beroep.

Over de gegrondheid van de beroepen

Argumenten van de partijen

118. Verzoeker verzet zich tegen de vermindering van zijn salaris op basis van artikel 4.10, lid 1 van het Statuut wegens langdurig ziekteverzuim. Hij zet daarbij uiteen dat hij ziek is geworden door de onrechtvaardige manier waarop hij door zijn werkgever werd behandeld. De fysieke en psychische aandoeningen waaraan hij lijdt, zouden het rechtstreekse gevolg zijn van jaren intimidatie vanwege zijn werkgever. Hij verwijst naar zijn betwisting van de waarschuwing die hij van zijn werkgever kreeg, die het voorwerp uitmaakt van beroep B 2019/1, en naar zijn betwisting aangaande zijn beoordeling 2018, die deels het voorwerp uitmaakt van beroep B 2020/2. Hij beschouwt het gedrag van zijn werkgever, dat aan de oorzaak zou liggen van zijn ziekte, als intimidatie en machtsmisbruik. Als bewijs verwijst hij naar verscheidene medische verklaringen en naar de doorverwijzing van zijn huisarts naar een therapeut wegens vermoeden van post-traumatisch stresssyndroom (PTSS).

119. Hij verzoekt het Hof te onderzoeken waarom zijn hiërarchische oversten hem onbillijk hebben behandeld.

120. Hij meent dat het Nederlandse arbeids- en ambtenarenrecht van toepassing is. Deze mening berust in hoofdorde op de vereiste, conform het Nederlands internationaal privaatrecht, dat het recht van het land waar de gebruikelijke werkplaats van de loontrekkende zich bevindt van toepassing is. Subsidiair verwijst hij naar artikel 19 van de zetelovereenkomst ondertekend op 10 oktober 2007 tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de BOIE, waarin bepaald wordt dat de BOIE en haar personeelsleden vrijgesteld zijn van Nederlandse sociale-zekerheidsbepalingen indien de BOIE een eigen, met het Nederlands stelsel vergelijkbaar sociaal stelsel heeft of deelneemt aan een sociaal zekerheidsstelsel dat vergelijkbaar is met het Nederlandse stelsel.

121. Verwijzend naar het Nederlands recht vraagt hij het volledige behoud van zijn bezoldiging. Hij merkt op dat het Nederlands recht geen bezoldigingsinhoudingen voorziet indien de ziekte hoofdzakelijk het gevolg is van de aard van de taken die aan het personeelslid worden opgelegd of van de bijzondere omstandigheden waarin deze moeten worden vervuld en dat ze niet te wijten is aan een fout of nalatigheid van het personeelslid maar wel aan buitensporige werkomstandigheden, waarbij ze niet om het even welke andere persoon zou kunnen treffen. Hij stelt aan deze vereiste te voldoen en daar voldoende geloofwaardige bewijzen voor te hebben geleverd. In zijn beroep B 2021/1 legt hij subsidiair ter beschouwing voor dat recente Nederlandse wetgeving afziet van de vereiste van buitensporige werkomstandigheden als oorzaak van de ziekte en dat de Nederlandse rechtspraak inzake burgerlijke aansprakelijkheid de werkgever in het kader van zijn zorgplicht ten aanzien van zijn personeelsleden verplicht om te voorkomen dat de werkomstandigheden een risico op psychische aandoeningen, met name burn-out, veroorzaken.

122. Hij vordert de vergoeding van de niet betaalde bedragen, met toepassing van de wettelijke verhogingen krachtens artikel 7:625 van het Nederlands Burgerlijk Wetboek.

123. Hij bekritiseert het feit dat de BOIE geweigerd heeft hem weer in zijn functie op te nemen, al was deze re-integratie medisch gerechtvaardigd en door de bedrijfsarts in een advies van 28 februari 2020⁸⁰ vooropgesteld en al zou ze juridisch ook verplicht zijn op basis van het Nederlandse Arbeidsrecht. Ter zitting verwijst hij dienaangaande naar artikel 7:658a, lid 2 van het Nederlands Burgerlijk Wetboek.

124. In het kader van zijn beroep B 2021/1, gericht tegen de beslissing van 14 oktober 2020 van het Bureau om het salaris van verzoeker tussen oktober 2020 en maart 2021 tot 70% te verminderen op basis van artikel 4.10, lid 1, vierde punt van het Statuut, verwijst hij naar artikel 4.10, lid 2 van het Statuut, waarin het volgende wordt gesteld: “[i]ndien het personeelslid waarvan de bezoldiging conform lid 1 is verminderd structureel passende werkzaamheden verricht voor een aantal uren, wordt hij voor die gewerkte uren beloond op 100% van zijn laatstgenoten bezoldiging”. Hij voert aan dat hij vanaf 12 oktober 2020 deeltijds heeft gewerkt op zijn vroegere werkplek en dat dit werk niet als therapeutische activiteit dient te worden beschouwd. In die gedachtegang uit hij kritiek over een brief van het Bureau dd. 16 november 2020, waarin dat gepresteerde werk wordt beschreven als een “inwerkperiode” die geen aanleiding zou kunnen geven tot een bezoldiging van de gepresteerde uren aan 100% van de laatstgenoten bezoldiging op basis van artikel 4.10, lid 2 van het Statuut. Hij leidt hieruit af dat hij voor de gepresteerde uren recht heeft op een bezoldiging van 100%. Om die reden vraagt

⁸⁰ Bijlage 29 bij het verzoekschrift B 2020/2, Bijlage 17 bij het verzoekschrift B 2020/3 en Bijlage 24 bij het verzoekschrift B 2021/1.

hij de beslissing van 14 oktober 2020 te vernietigen en de BOIE te veroordelen tot betaling van de ten onrechte geweigerde bezoldiging, met de verhoging verschuldigd krachtens artikel 7:625 van het Nederlands Burgerlijk Wetboek.

125. De BOIE stelt in hoofddorde dat de vordering van verzoeker om de salarisvermindering voorzien door artikel 4.10, lid 1 van het Statuut niet toe te passen, met als reden dat het ziekteverzuim tijdens en door zijn werk als personeelslid van het Bureau werd veroorzaakt, dient te worden verworpen aangezien een dergelijke uitzondering niet door het Statuut wordt voorzien. Er is geen reden het overeenkomstig Nederlands recht toe te passen, dat hier niet van toepassing is en bovendien minder gunstig is voor werknemers dan het Statuut voor personeelsleden van de BOIE.

126. Subsidiar doet zij gelden dat er in het Nederlands recht, in geval van psychologische aandoeningen, enkel sprake is van een beroepsziekte indien de omstandigheden waarin de werknemer moest werken als buitensporig worden beschouwd, waarbij de bewijslast bij de werknemer berust en de beoordeling van het buitensporige karakter objectief dient te gebeuren. Wat het causaal verband betreft tussen de werkomstandigheden en een psychische aandoening, merkt zij op dat het Nederlands recht dat causaal verband enkel vermoed indien het buitensporig karakter van de werkomstandigheden vaststaat. Na toepassing van deze beginselen op onderhavige zaak, meent zij dat verzoeker heeft nagelaten het buitensporige karakter van zijn werkomstandigheden aan te tonen. Zij betwist met name dat de wijze waarop zij handelde ten aanzien van het ongewenst gedrag dat verzoeker verweten werd, aanleiding gevend tot de waarschuwing die het voorwerp is van beroep B 2019/1, en dat de beoordeling van verzoeker voor het jaar 2018, waartegen beroep B 2020/2 zich richt, reden kunnen geven tot kritiek of dat zij schuldig zou zijn, zoals verzoeker beweert, aan systematische intimidatie en machtsmisbruik, wat overigens niet zou blijken uit de stukken die ter staving van deze aantijging werden voorgelegd. Zij stelt vast dat de arbeidsongeschiktheidsverklaringen die verzoeker voorlegt, niet relevant zijn om het buitensporige karakter van de werkomstandigheden en het bestaan van een causaal verband tussen dat buitensporig karakter en de arbeidsongeschiktheid aan te tonen. Wat de doorverwijzing betreft van de huisarts naar een therapeut, wegens vermoeden van posttraumatisch stressyndroom (PTSS), betwist de BOIE het bestaan van dit vermoeden, stelt zij dat de arts niet meldt wat de oorzaak van deze aandoening is, waardoor dit document volledig irrelevant is om als bewijs te gelden voor een causaal verband tussen de werkomstandigheden en desbetreffende aandoening, en precieseert zij dat zij niet kan handelen naar, of rekening houden met ziekten waar zij niet van op de hoogte is.

127. Wat de grief van verzoeker betreft die voortvloeit uit de weigering tot re-integratie vanaf 28 februari 2020, bemerkt de BOIE dat die re-integratie is aangevat op 12 oktober 2021, met een re-integratieprogramma van drie weken gevolgd, vanaf 2 november 2020, door deeltijds werk. Verzoeker werd op 11 januari als volledig hersteld verklaard en werd vanaf die datum volledig gere-integreerd.

128. De BOIE merkt op dat zij, voorafgaand aan oktober 2021, geen enkele melding van herstel op advies van de bedrijfsarts heeft ontvangen, dat gelet op de vaststellingen van die arts een eerdere re-integratie niet realistisch was en dat de verklaring van de behandelende arts van verzoeker dd. 28 februari 2020 achterhaald was gelet op de verklaring die laatstgenoemde arts op 21 april 2020⁸¹ aflegde nadat de BOIE deze arts had gevraagd zich uit te spreken over de

⁸¹ Bijlage 69 bij de memorie van antwoord in zaak B 2020/2.

mogelijke re-integratie van verzoeker en waarin de bedrijfsarts stelde dat een re-integratie niet overwogen kon worden zolang de problemen van verzoeker betreffende zijn werkrelaties met de werkgever niet waren opgelost. Zij voegt eraan toe dat zij, zolang zij geen herstelverklaring heeft ontvangen, door artikel 4.10, lid 1 van het Statuut verplicht wordt de daarin voorziene salarisverminderingen toe te passen, zodanig dat de argumenten van verzoeker betreffende een laattijdige re-integratie van enige relevantie zijn ontdaan.

129. In het kader van beroep B 2021/1 verzet de BOIE zich tegen het middel van verzoeker berustend op het feit dat de beslissing van het Bureau dd. 14 oktober 2020, om het salaris van verzoeker krachtens artikel 4.10, lid 1, vierde punt van het Statuut tussen oktober 2020 en maart 2021 tot 70% te verminderen, onwettelijk zou zijn omdat verzoeker, volgens hem, reeds vanaf 12 oktober 2020 deeltijds was begonnen werken en hij bijgevolg, op basis van artikel 4.10, lid 2 van het Statuut, voor deze uren recht zou hebben op een bezoldiging aan 100%.

130. Te dien einde preciseert zij dat de zodoende ingeroepen betwisting beperkt is tot de deeltijdse activiteiten van verzoeker tussen 12 oktober 2020 en 2 november 2020. Vanaf laatstgenoemde datum zou het werk van verzoeker, dat toen nog altijd deeltijds was, overeenkomstig artikel 4.10, lid 2 van het Statuut per gepresteerd uur aan 100% zijn bezoldigd. Dat deeltijds werk zou ten einde zijn gekomen op 11 januari 2021, datum vanaf dewelke verzoeker, die inmiddels volledig hersteld was verklaard, weer voltijds zou zijn begonnen werken, waardoor de salarisverminderingen voorzien door artikel 4.10, lid 1 van het Statuut niet meer van toepassing waren.

131. Zij zet uiteen dat verzoeker, die ingevolge zijn afwezigheid van anderhalf jaar wegens ziekte zijn vroeger werk op zijn oude werkplek of op een aangepaste werkplek niet meteen had kunnen hervatten, tijdens de litigieuze periode tussen 12 oktober en 2 november 2020 en re-integratieprogramma zou hebben gevolgd, dat afgesproken werd met de bedrijfsarts en gekenmerkt werd door opleidingen en een opvolging door de leidinggevenden van verzoeker⁸². Het vervullen van dit re-integratieprogramma zou niet overeenstemmen met de criteria die krachtens artikel 4.10, lid 2 van het Statuut van het werk vereist zijn om het recht op een bezoldiging van 100% per gepresteerd uur toe te kennen. Dat artikel zou de toekenning van die bezoldiging immers afhankelijk maken van de voorwaarde dat er “*structureel passende werkzaamheden [worden] verricht*”. Deze bepaling zou inhouden dat het werk dat recht geeft tot bezoldiging permanent en niet tijdelijk moet zijn. Aan dat criterium zou niet worden beantwoord wanneer men een re-integratieprogramma volgt, aangezien dat veronderstellenderwijze tijdelijk zou zijn en gericht zou zijn op een ontwikkeling richting volwaardige uitoefening van de functie. Verzoeker zou ten onrechte naar het Nederlands recht verwijzen, dat in casu niet toepasbaar is, om te verdedigen dat enkel een therapeutische activiteit als rechtvaardiging zou kunnen dienen om een bezoldiging aan 100% per gepresteerd uur te weigeren.

Beoordeling

132. Verzoeker was in ziekteverlof van 21 maart 2019 tot 1 januari 2021.

133. Tijdens die periode paste de BOIE artikel 4.10, lid 1 van het Statuut op verzoeker toe, dat betrekking heeft op de bezoldiging, in de eerste twee jaar afwezigheid, van personeelsleden

⁸² Bijlage 109 bij de memorie van antwoord in zaak B 2021/1.

die hun functies wegens ziekte niet kunnen vervullen. Het artikel legt achtereenvolgende salarisverminderingen op die van toepassing zijn aan het einde van elke nieuwe periode van zes maanden. Tijdens de eerste zes maanden afwezigheid behoudt het personeelslid 100% van zijn bezoldiging. Vervolgens wordt de bezoldiging, na elke nieuwe periode van zes maanden, verminderd tot achtereenvolgens 90%, 80% en uiteindelijk, na anderhalf jaar afwezigheid, 70% van de bezoldiging.

134. Na twee jaar afwezigheid ondergaat het personeelslid een medisch keuring om te bepalen in welke mate hij geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is⁸³. De arts stelt het percentage van arbeidsongeschiktheid vast⁸⁴. Dit percentage vertegenwoordigt de basis voor de berekening van een vergoeding⁸⁵. Deze is, in geval van volledige arbeidsongeschiktheid, gelijk aan 80% van het pensioengevend salaris⁸⁶. In geval van gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is de vergoeding gelijk aan een percentage van de vergoeding die is voorzien in geval van volledige arbeidsongeschiktheid⁸⁷.

135. Aangezien de afwezigheid van verzoeker wegens ziekte een jaar en bijna tien maanden heeft geduurd, werd hem achtereenvolgens een salarisvermindering opgelegd tot 90% vanaf oktober 2020, 80% vanaf april 2020 en 70% vanaf oktober 2020. Deze verminderingen vormen het voorwerp van de beroepen B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1.

136. Verzoeker betwist dat deze verminderingen in rechte gegrond zijn. Vervolgens uit hij kritiek op het feit dat hij niet werd gere-integreerd, na een medische verklaring van 28 februari 2020 die deze re-integratie vooropstelde. Hij roept tot slot in dat hij, na zijn re-integratie die vanaf 12 oktober 2020 plaats zou hebben gevonden, niet overeenkomstig artikel 4.10, lid 2 van het Statuut aan 100% van zijn laatstgenoten bezoldiging werd betaald voor de uren die hij presteerde tussen 12 oktober en 2 november 2020.

Over de wettelijkheid van de salarisverminderingen

137. Verzoeker beweert dat zijn afwezigheid wegens ziekte het gevolg is van de onrechtvaardige wijze waarop het door zijn werkgever zou zijn behandeld. Deze laatste zou hem hebben geïntimideerd en het voorwerp van machtsmisbruik hebben gemaakt. Aangezien de hoofdoorzaak van zijn ziekte het gevolg is van zijn werkomstandigheden, leidt hij daaruit af dat de salarisverminderingen niet van toepassing kunnen zijn.

138. Deze stelling berust op het Nederlands recht, waarbij verzoeker meent dat het in casu toepasbaar is op basis van het werkplekcriterium afgeleid uit het Nederlands internationaal privaatrecht, zo niet uit artikel 19 van de zetelovereenkomst ondertekend op 10 oktober 2007 tussen het Koninkrijk der Nederlanden en de BOIE.

139. Uw Hof heeft geoordeeld dat: “[...] *de voorwaarden voor aanstelling, benoeming en ontslag, aan autonome, al dan niet geschreven regels zijn onderworpen*”. En voorts: “[e]r is *overigens geen aanleiding tot toepassing, zelfs op overeenkomstige wijze, van de bepalingen*

⁸³ Artikel 10bis, lid 1 van het Statuut.

⁸⁴ Artikel 4.10bis, lid 4 van het Statuut.

⁸⁵ Idem en loc.cit.

⁸⁶ Artikel 4.10bis, lid 5 van het Statuut.

⁸⁷ Artikel 4.10bis, lid 7 van het Statuut.

van het Algemeen Rijksambtenarenreglement”.⁸⁸ Deze oplossing, die op overeenkomstige wijze van toepassing is op de bezoldigingsvoorwaarden van het personeelslid, vindt haar rechtvaardiging in het feit dat het Statuut een geheel van autonome en volledige regels vertegenwoordigt, dat voor onderhavig punt overigens geen enkele verwijzing naar het recht van de Lidstaten bevat. Het Nederlands internationaal privaatrecht is bijgevolg niet van toepassing. Artikel 19 van de zetelovereenkomst is evenzo van enige relevantie ontdaan. Het heeft immers betrekking op de sociale zekerheid, die zich onderscheidt van het arbeidsrecht, en bepaalt bovendien dat personeelsleden van de BOIE, die aan een autonoom sociaal zekerheidsstelsel zijn onderworpen, vrijgesteld zijn van de Nederlandse sociale-zekerheidsbepalingen, tenzij zij in Nederland een andere betaalde activiteit uitoefenen, naast hun functie bij de BOIE.

140. Hieruit volgt dat het Nederlands recht niet van toepassing is.

141. Het Statuut voorziet de ingeroepen oplossing uit het Nederlands recht niet en bepaalt dus niet dat de salarisverminderingen voorzien in artikel 4.10, lid 1 van het Statuut afhankelijk zijn van de aard van de oorzaak die aan de basis ligt van de ziekte van het personeelslid, noch dat ze niet van toepassing zijn als de ziekte te wijten is aan de werkomstandigheden van het personeelslid.

142. Subsidiair stoot bewering van verzoeker overigens op twee hindernissen. Enerzijds is niet aangetoond dat de oorzaak van de ziekte van verzoeker gelegen is in intimidaties of een machtsmisbruik vanwege het gezag. De verschillende medische verklaring die in het dossier zijn gevoegd en de andere stukken zijn niet van dien aard dat ze een dergelijke aantijging aantonen. Het feit dat de behandelende arts van verzoeker hem naar een therapeut stuurt wegens vermoeden van posttraumatisch stresssyndroom (PTSS)⁸⁹ volstaat niet om aan te tonen dat het vermoedelijke PTSS zijn oorzaak vindt in de werkomstandigheden van verzoeker en daarbij te wijten zou zijn aan handelingen die aan het gezag toe te schrijven zijn. Anderzijds is ook niet aangetoond dat het gezag verzoeker aan intimidatie of machtsmisbruik zou hebben onderworpen. “[...] [D]e bewering van intimidatie moet worden gestaafd met nauwkeurige feiten waarvan de bewijzen geleverd dienen te worden door de persoon die beweert er het slachtoffer van de zijn geweest”⁹⁰. Het volstaat niet “eenvoudige, niet gestaafde beweringen te uiten”⁹¹. Bij de beoordeling van de gegrondheid van beroep B 2020/2 zagen we al dat verzoeker naliel aan te tonen dat het benoemingsbevoegde gezag blijk had gegeven van slechte wil jegens hem. Deze conclusie is in het bijzonder van toepassing voor wat het verwijt van verzoeker betreft dat hij het doelwit is geweest van incidenten die “geframed” zijn, als antwoord op de door het gezag herhaalde grieven zijn aanzien dat hij ongewenste gedragingen aan de dag heeft gelegd ten aanzien van werkcollega’s. Zoals eerder uiteengezet is de werkelijkheid van deze gedragingen, gelet op de stukken die de BOIE in het dossier heeft gevoegd, aangetoond en hun kwalificatie als ongewenst gedrag is niet aangetast door een kennelijke beoordelingsfout. Tevens zagen we eerder al dat ook de beoordeling van verzoeker voor 2018 niet is aangetast door een kennelijke beoordelingsfout. Om die redenen dient men, wat deze subsidiaire redenering betreft, niet te overwegen onderzoeksmaatregelen te bevelen.

⁸⁸ Benelux-Gerechtshof, 28 oktober 2004, *M.F. v. Benelux-Merkenbureau*, B 2003/1, punt 8.1.

⁸⁹ Brief van de behandelende arts van 27 juni 2019, Stuk nr. 26 in bijlage bij het verzoekschrift B 2021/1.

⁹⁰ Eerder genoemd arrest *S (nr. 12) v. Europees Octrooibureau (EOB)*, nr. 3806, van 27 november 2016 van het ILOAT, considerans 6 (vrije vertaling uit het Frans).

⁹¹ *Idem* en loc.cit (vrije vertaling uit het Frans).

143. De salarisverminderingen bij langdurige afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid worden door het Statuut opgelegd en geven de BOIE bijgevolg geen enkele beoordelingsmarge. Laatstgenoemde kan bijgevolg niet worden verweten de wet te hebben toegepast.

144. Hieruit volgt dat het middel berustend op de onwettelijkheid van de salarisverminderingen, in casu toegepast door de benoemingsbevoegde autoriteit in naleving van de door het Statuut opgelegde regels, niet gegrond is.

Over het gebrek aan re-integratie na de medische verklaring van 28 februari 2020

145. In een medische verklaring van 28 februari 2020⁹² heeft de bedrijfsarts, al bevestigde hij de arbeidsongeschiktheid van verzoeker, een verbetering van zijn gezondheidstoestand vastgesteld waardoor mogelijk een werkhervatting kon worden overwogen, op afstand te presteren, vanuit de thuissituatie, en voor een tot twee uur per week. Hij voegt er echter aan toe dat een volledige re-integratie, of zelfs een deeltijdse werkhervatting, enkel te overwegen is na een verdere verbetering van verzoekers emotionele belastbaarheid en niet meteen mogelijk zou zijn. Ingevolge deze verklaring heeft het Bureau verzoeker gecontacteerd om de aanbevelingen van de arts te kunnen uitvoeren⁹³. Het Bureau verzekerde verzoeker de voorstellen van de arts na te leven, hem de mogelijkheid te bieden, rekening houdend met zijn eigen voorstellen, op kantoor van of vanuit de thuissituatie te werken en een laptop ter beschikking te stellen zodat hij zijn werkactiviteiten van op afstand kon uitoefenen. In een volgende medische verklaring, van 22 april 2020⁹⁴, besliste de bedrijfsarts echter dat, gezien de beperkingen in de emotionele belastbaarheid van verzoeker, deze laatste elke interactie met personeelsleden van het Bureau moest vermijden en dat de re-integratie, om een terugval te vermijden, enkel kon plaatsvinden na een voorafgaande bemiddeling tussen de verzoeker en zijn werkgever.

146. De medische verklaring van 28 februari 2020 raadde de re-integratie van verzoeker zeker niet aan en beperkte zich er dus toe die mogelijkheid te overwegen, waarbij deze mogelijkheid werd afgebakend tot een zeer beperkte werklust die op afstand en voor slechts een of twee uur per week moest worden voorzien. Het Bureau volgde deze aanbevelingen op en bereidde zich voor op een onthaal van verzoeker. Een tweede medische verklaring, van 22 april 2020, wijzigde echter deze opzet en stelde een voorafgaande bemiddeling als voorwaarde voor enige re-integratie. Hieruit volgt dat het Bureau niet kan worden verweten geen re-integratie op gang te hebben gebracht die niet door de medische verklaring van 28 februari 2020 werd voorgeschreven, noch geen gevolg te hebben gegeven aan deze verklaring, die zich ertoe beperkte een zeer gedeeltelijke werkhervatting als mogelijkheid te overwegen in de toekomst. Hier bereidde het Bureau zich op voor, maar dat werd door de verklaring van 22 april 2020 in vraag gesteld. Voorts blijkt uit geen enkel stuk van het dossier dat het Bureau zou hebben nagelaten gevolg te geven aan de latere aanbevelingen van de bedrijfsarts voor de re-integratie van verzoeker.

147. Het middel, dat in feite ontbreekt, dient te worden verworpen.

⁹² Bijlage 29 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en 66 bij de memorie van antwoord van dezelfde zaak.

⁹³ Bijlage 68 bij de memorie van antwoord in zaak B 2020/2.

⁹⁴ Bijlage 30 bij het verzoekschrift in zaak B 2020/2 en 69 bij de memorie van antwoord van dezelfde zaak.

Over het gebrek aan bezoldiging voor de uren gepresteerd tussen 12 oktober en 2 november 2020

148. Verzoeker was in ziekteverlof van 21 maart 2019 tot 11 januari 2021. Tussen 12 oktober en 2 november 2020 volgde hij een integratieprogramma, zoals afgesproken met de bedrijfsarts, bestaande uit opleidingen en opvolging door de hiërarchische oversten⁹⁵. Tussen 2 november 2020 en 11 januari 2021 heeft hij, volgens het Bureau en zonder tegenspraak van verzoeker, zijn vroegere functie weer deeltijds hervat. Uiteindelijk heeft hij vanaf 11 januari 2021 zijn vroegere functie weer volledig geïntegreerd en deze vanaf die datum weer voltijds uitgeoefend.

149. Verzoeker verwijt het Bureau dat het, bij zijn deeltijdse werkhervatting vanaf 12 oktober 2020, artikel 4.10, lid 2 van het Statuut heeft toegepast. Dit artikel stelt het volgende: “[i]ndien het personeelslid waarvan de bezoldiging conform lid 1 is verminderd [waarbij achtereenvolgende salarisverminderingen van 10% worden opgelegd na verloop van elke arbeidsongeschiktheidsperiode wegens ziekte van zes maanden] structureel passende werkzaamheden verricht voor een aantal uren, wordt hij voor die gewerkte uren beloond op 100% van zijn laatstgenoten bezoldiging”.

150. Volgens de onbetwiste bewering van het Bureau, heeft het voornoemd artikel toegepast op de deeltijdse prestaties van verzoeker tussen 2 november 2020 en 11 januari 2021. De discussie beperkt zich dus tot de periode van 12 oktober tot 2 november 2020, waarin verzoeker een met de bedrijfsarts afgesproken integratieprogramma volgde. Verzoeker is van mening dat de prestaties die hij daarbij leverde volgens voornoemde bepalingen dienen te worden bezoldigd, terwijl het Bureau ervan uitgaat dat deze niet als structureel passende werkzaamheden kunnen worden beschouwd

151. Voor de toepassing van artikel 4.10, lid 2 van het Statuut wordt verondersteld dat het personeelslid, dat arbeidsongeschikt is wegens ziekte, voor een aantal uren structureel passende werkzaamheden heeft uitgevoerd, met andere woorden deeltijds nuttige prestaties heeft geleverd die eigen zijn aan zijn functie. Gelet op de stukken in het dossier⁹⁶ had het integratieprogramma dat verzoeker volgde uitsluitend tot doel hem voor te bereiden op de latere hervatting van zijn prestaties en niet om deze dan al op nuttige en autonome wijze uit te oefenen. Het Bureau weigerde bijgevolg terecht voornoemd artikel toe te passen op de activiteiten die verzoeker uitoefende in het kader van het integratieprogramma.

152. Hieruit volgt dat het middel niet gegrond is.

Conclusie

153. Het beroep ingeschreven onder rolnummer B 2020/2, voor zover het betrekking heeft op de salarisvermindering van verzoeker wegens langdurig ziekteverzuim, en de beroepen ingeschreven onder rolnummers B 2020/3 en B 2021/1, die hetzelfde voorwerp hebben, zijn ontvankelijk maar ongegrond.

⁹⁵ Bijlage 109 bij de memorie van antwoord in zaak B 2021/1.

⁹⁶ Zie stuk 109 in bijlage bij de memorie van antwoord in zaak B 2021/1.

Over de vordering van verzoeker, in de vier beroepen, om de BOIE in de kosten te verwijzen en te veroordelen tot het vergoeden van alle schade geleden ingevolge de handelingen van de BOIE, met inbegrip van kosten voor rechtsbijstand in alle instanties

Argumenten van de partijen

154. In elk beroep vordert verzoeker de BOIE krachtens artikel 19 van het Aanvullend Protocol in de kosten te verwijzen. Hij vraagt bovendien de BOIE op basis van artikel 19 juncto artikel 16 van dat Protocol verantwoordelijk te verklaren voor de schade die hij heeft geleden, met inbegrip van de kosten voor bijstand door een advocaat in het kader van zijn interne klachten en beroepen en zijn rechterlijke beroepen, voor recht te verklaren dat de BOIE een vergoeding moet betalen voor deze schade die in een schadestaat-procedure kan worden begroot. Om de laatste vraag te staven, stelt hij dat de BOIE hem vanwege onzorgvuldig en onrechtmatig handelen heeft gedwongen een advocaat in te schakelen. Hij merkt op dat geen enkele rechtsbijstandsverzekering de kosten voor vertegenwoordiging en bijstand bij internationale of supranationale rechtscolleges, zoals het Hof, dekt.

155. De BOIE meent dat ze niet in de kosten dient te worden verwezen aangezien zij niet in het ongelijk wordt gesteld en dat, zelfs indien de bestreden beslissingen worden vernietigd, zij niet tot vergoeding van alle kosten zou moeten worden veroordeeld. Ten aanzien van de vordering om de BOIE te veroordelen tot de vergoeding van de kosten voor bijstand door een advocaat bij de klachten, interne beroepen en rechterlijke beroepen, stelt de BOIE dat artikel 19 van het Aanvullend Protocol het verwijzen in de kosten voor bijstand door een advocaat enkel overweegt in het kader van rechterlijke beroepen en niet voor klachten of interne beroepen. Ook het Werkingsreglement of het Huishoudelijk Reglement van de Raadgevende Commissie voorzien geen vergoeding van de kosten voor bijstand in dergelijke procedures. De vergoeding zou voorts enkel op basis van artikel 16 van het Aanvullend Protocol kunnen worden gevraagd indien de bestreden beslissingen worden vernietigd. Ze zou hoe dan ook niet verschuldigd zijn aangezien de bezwaren van verzoeker, in het kader van deze procedures, ongegrond zijn. De BOIE voegt daaraan toe dat verzoeker niet op afdoende wijze heeft gesteld en aangetoond dat zij onrechtmatig zou hebben gehandeld, noch dat er een causaal verband zou bestaan tussen dat onrechtmatig handelen en het beweerdelijke nadeel.

Beoordeling

156. Artikel 19 van het Aanvullend Protocol bepaalt het volgende: “[b]ij de einduitspraak begroot de Kamer de kosten en doet zij uitspraak over de bijdrage in de betaling ervan” en “[d]e Kamer kan bepalen dat daarin de kosten van vertegenwoordiging of bijstand van de verzoeker geheel of ten delen zullen worden begrepen”. Artikel 16 bepaalt in lid 1: “[i]ndien de Kamer het beroep gegrond bevindt, dan kan zij het bestreden besluit vernietigen of een vergoeding toekennen ten laste van de Organisatie ter algehele vergoeding van het door het personeelslid geleden nadeel”.

157. Aangezien verzoeker, indien u het eerder uiteengezette volgt, in de vier beroepen in het ongelijk wordt gesteld, dient hij in de kosten van huidige instantie te worden verwezen en dient de BOIE niet te worden veroordeeld tot vergoeding van verzoekers kosten voor vertegenwoordiging of bijstand bij de vier beroepen

158. Aangezien artikel 19 enkel handelt over de kosten van de procesgang, die het voorwerp is van Hoofdstuk IV van het Aanvullend Protocol, en over de kosten voor vertegenwoordiging of bijstand in het kader van deze procesgang, zonder met name te verwijzen naar eventuele kosten die geleden zijn bij een intern beroep, dat het voorwerp is van Hoofdstuk III, kan de BOIE niet krachtens dit artikel worden veroordeeld laatstgenoemde kosten te vergoeden.

159. Een veroordeling tot deze kosten, met name geleden in het kader van een intern beroep, zou inderdaad wel overwogen kunnen worden op basis van artikel 16, lid 1 van het Aanvullend Protocol, maar enkel indien de bestreden beslissing wordt vernietigd. Indien u het eerder uiteengezette volgt kan geen van de handelingen die in de vier beroepen worden bestreden echter worden vernietigd. Hieruit volgt dat de vordering tot veroordeling ook niet op dit artikel kan berusten.

160. Dezelfde conclusie geldt voor dezelfde reden voor het overige nadeel dat verzoeker meent te hebben geleden ingevolge de bestreden handelingen.

161. Hieruit volgt dat de vordering van verzoeker om de BOIE in de kosten te verwijzen en te veroordelen tot de vergoeding van het nadeel dat hij meent te hebben geleden ingevolge de bestreden handelingen, waaronder de kosten voor vertegenwoordiging en bijstand in het kader van de interne beroepen die voorafgingen aan het rechterlijke beroep, ongegrond is.

Over de vordering van verzoeker, in de vier beroepen, om zijn naam te anonimiseren in het kader van de publicatie van de conclusie van de advocaat-generaal en van het arrest op de website van het Hof

162. In de vier beroepen vordert verzoeker dat zijn naam wordt geanonimiseerd in het kader van de publicatie van de conclusies van de advocaat-generaal en van het arrest op de website van het Hof.

163. De BOIE verlaat zich hierbij op de wijsheid van het Hof.

164. De vordering van verzoeker dient te worden ingewilligd.

Algemene conclusie

165. Ondergetekende besluit bijgevolg:

- de beroepen ingeschreven onder rolnummer B 2019/1, B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1 samen te voegen,
- het beroep ingeschreven onder rolnummer B 2019/1 onontvankelijk te verklaren,
- de beroepen ingeschreven onder rolnummers B 2020/2, B 2020/3 en B 2021/1 ontvankelijk maar ongegrond te verklaren,
- verzoeker in de kosten te verwijzen,
- de vordering van verzoeker de BOIE te veroordelen tot de betaling van de kosten van verzoeker voor vertegenwoordiging en bijstand bij de beroepen te verwerpen,
- de vordering van verzoeker de BOIE te veroordelen tot de vergoeding van het nadeel dat hij meent te hebben geleden ingevolge de bestreden handelingen, waaronder de kosten voor vertegenwoordiging of bijstand bij de interne beroepen die aan de beroepen voorafgingen, te verwerpen,
- de naam van verzoeker voor de publicatie van de conclusie van de advocaat-generaal en van het arrest op de website van het Hof te anonimiseren.

Luxemburg, 4 november 2021

De advocaat-generaal

John PETRY