I sag 110/75

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

sagsøger,

mod

DEN EUROPÆISKE INVESTERINGSBANK, repræsenteret af direktøren for Bankens juridiske tjeneste J. Nicolaas van den Houten, udnævnt som befuldmægtiget i denne sag af Den europæiske Investeringsbanks formand og bistået af advokat i Luxembourg, Alex Bonn, og med valgt adresse på dennes kontor, 22, Cote d'Eich, Luxembourg,

sagsøgt,

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

afsiger

DOMSTOLEN

sammensat af: præsidenten R. Lecourt, afdelingsformændene H. Kutscher og A. O'Keeffe, dommerne A. M. Donner, J. Mertens de Wilmars, P. Pescatore, M. Sørensen, A. J. Mackenzie Stuart og F. Capotorti,

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

følgende

AFGØRELSE

Sagsfremstilling

De faktiske omstændigheder og parternes anbringender under skriftvekslingen kan sammenfattes således:

I – De faktiske omstændigheder og retsforhandlingernes forløb

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

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

Ved skrivelse af 29. juli 1975 meddelte Banken sagsøgeren, at hans kontrakt på grund af forhold vedrørende Bankens interne organisation ville udløbe den 31. oktober 1975 i henhold til artikel 16 og 17 i vedtægten for de ansatte i Banken. Indtil den sidstnævnte dato og fra den 1. august 1975 ville der blive udbetalt ham en godtgørelse i henhold til personalevedtægtens artikel 16, svarende til hans løn for den pågældende periode, samt godtgørelse ved fratræden i henhold til artikel 34. Det tilføjedes, at sagsøgeren havde ret til bosættelsespenge efter fratræden, såfremt han flyttede, og i så tilfælde tillige ret til godtgørelse af udgifterne i forbindelse med en flytning til et land inden for fællesmarkedet, herunder rejseomkostninger. Endvidere gav Banken tilsagn om, såfremt den inden den 15. august 1975 modtog genparten af skrivelsen i underskrevet stand, at udbetale sagsøgeren et månedligt beløb, der svarede til hans løn, indtil hans tiltrædelse af anden ansættelse, dog højst indtil den 31. januar 1976.

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

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

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

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

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

Parterne er blevet anmodet om at begrænse deres indlæg til:
1. Domstolens kompetence i nærværende sag;
2. spørgsmålet, om påstandene om retsaktens annullation kan tages under realitetsbehandling.

II — Parternes påstande

Sagsøgeren har nedlagt følgende påstande:
- Beslutningen af 29. juli 1975, hvorved sagsøgeren blev afskediget med virkning fra den 31. oktober 1975, annulleres, og sagsøgeren genansættes. Subsidiært tilpligtes sagsøgte, udover de i artikel 16 i Bankens personaleordning omhandlede beløb, for den uberettigede ophævelse af kontrakten at betale sagsøgeren erstatning for den økonomiske skade med 2 581 020 FB, samt 500 000 FB i godtgørelse for ikke-økonomisk skade, alt med procesrenter.
  (Replik: beløb på 3 500 000).
- Sagsøgte tilpligtes at bære sagens omkostninger.
  Mere subsidiært, at den af sagsøgeren i replikken fremsatte begæring om bevisførelse tages til følge, før endelig dom afsiges.
  I så tilfælde, at spørgsmålet om sagsomkostninger udsættes.

Sagsøgte har nedlagt følgende påstande:
- Domstolen erklærer sig kompetent;
- Domstolen tager til efterretning, at sagsøgte ikke bestrider, at søgsmålet i formaliteten kan tages under realitetsbehandling;
- afviser sagsøgerens principale påstand som savnende retligt grundlag, subsidiært frifindelse herfor;
- frifindelse for sagsøgers subsidiære påstande;
- Domstolen tager til efterretning, at sagsøgte bestrider de påstævnede

beløb, i det omfang det måtte være nødvendigt;
— frifindelse i det hele;
— spørgsmålet om sagsomkostninger afgøres efter de herom gældende regler.

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

III — Parternes søgsmålsgrunde, indsigelser og øvrige anbringender.

A — Domstolens kompetence

Sagsøgeren har henvist til artikel 41, første afsnit i vedtægten for Bankens ansatte, der bestemmer: »Alle former for tvistigheder af individuel art mellem Banken og dens ansatte indbringes for De europæiske Fællesskabers Domstol.«

Sagsøgte har gjort gældende, at forfatterne til Bankens vedtægter har villet undtage de stridigheder, der måtte opstå mellem Banken og dets personale, fra de nationale domstoles kompetence.

Bankens personalevedtægt er en selvstændig, af medlemsstaternes nationale regler uafhængig ordning. Dette er i overensstemmelse med artikel 15 i protokollen vedrørende De europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter, der også gælder for Bankens personale (protokollens artikel 22).

Personalevedtægten er udstedt i medfør af artikel 29 i Bankens forretningsorden i forbindelse med artikel 9, stk. 3 i Bankens vedtægter. De sidstnævnte er en integrerende del af EØF-traktaten (EØF-traktatens artikel 239).

Det er i overensstemmelse med vedtægternes formål og ligeledes logisk, at det i Personalevedtægtens artikel 41 bestemmes, at tvister mellem Banken og dennes ansatte, som et klart fællesskabsanliggende, skal indbringes Domstolen.

Da Banken ikke er en af de institutioner, der opregnes i EØF-traktatens artikel 4, er artikel 179 i traktaten, der hjemler Domstolen kompetence til at dømme i tvister mellem Fællesskabet og dettes ansatte, sproglig set ikke anvendelig på Banken. Men da Bankens og dens ansattes interesse i retsbeskyttelsen er den samme som Fællesskabets, må denne lakune kunne dækkes ved en vid fortolkning, eventuelt en analogisk anvendelse af artikel 179. EØF-traktatens artikel 180, der omhandler Domstolens kompetence i visse tvister, der vedrører Banken, er ikke til hinder for en sådan fortolkning, da artiklens opregning ikke skal betragtes som udtømmende.

Domstolens kompetence vil derhos kunne udledes af artikel 12 i protokollen vedrørende De europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter, idet denne artikel bestemmer, at Fællesskabets ansatte er fritaget for retsforfølgning for de i embeds medfør foretagne handlinger, dog med det forbehold, at de ovenfor anførte bestemmelser om Domstolens kompetence finder anvendelse. Dette forbehold vil kun kunne få fuld virkning, såfremt Domstolens kompetence også anerkendes for Bankens ansatte.

Endelig kan Domstolens kompetence støttes på artikel 29, stk. 2, andet punktum i Bankens vedtægter, dvs. på kontrakterne mellem Banken og dennes ansatte. Ved deres underskrift ved ansættelsen anerkender disse personalevedtægten som en del af aftalen, hvilket følgelig også må gælde dennes bestemmelser om Domstolens kompetence.

B — Formaliteten

I svarskriftet har sagsøgte bestridt, at sagsøgerens principale påstand har noget retligt grundlag, og påstået påstanden afvist.

Sagsøgte har anført, at personalet ansættes i henhold til kontrakter, hvori vedtægten for de ansatte udgør en integrerende del. Banken har bevidst valgt en kontraktretlig ansættelsesform, nemlig privatretlige arbejdskontrakter (jf. bilag 4).

De stridigheder, der måtte opstå, er omfattet af og må løses efter privatretlige regler, navnlig når det drejer sig om at afgøre, under hvilke betingelser en afskedigelse kan finde sted. Det er således, at henvisningen i artikel 44 i vedtægten for de ansatte til medlemsstaternes fælles almindelige retsprincipper skal forstås. De kontrakter, der indgås for et ubegrænset tidsrum, kan ophæves af hver af parterne under iagttagelse af den aftalte opsigelsesfrist. Hver part kan altså benytte sin kontraktmæssige ret til at bringe kontrakten til ophør, og den anden part må rette sig herefter. En eventuel indsigelse kan alene vedrøre opsigelsens formelle lovlighed, således at eventuelle krav i denne forbindelse begrænses til erstatning. En part savner derfor ethvert retligt grundlag til ad rettens vej at forlange annullation af den retsakt, der bringer kontrakten til ophør, og dette må så meget desto mere gælde en påstand om genansættelse i den gamle stilling.

I replikken har *sagsøgeren* bestridt denne argumentations rigtighed. Det er sagsøgerens opfattelse, at retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte i det væsentlige er af vedtægtsmæssig art. Kontrakten, hvis der kan tales om en sådan, kan kun være af offentligretlig karakter, og da Domstolen i så henseende udøver en kontrol med fuld prøvelsesret, er den kompetent til at afgøre, om den pågældende beslutning er lovlig, og efter omstændighederne til at annullere den. En genansættelse af sagsøgeren må betragtes som en både logisk og naturlig følge af en annullation af beslutningen og som en normal fremgangsmåde til genoprettelse af den skade, der er påført ham. Selv om retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte skulle være af privatretlig art, kan Domstolen dog i medfør af den private arbejdsrets »almindelige principper« om ikke påbyde, at sagsøgeren skal genansættes, så dog i det mindste henstille dette.

I duplikken har *sagsøgte* fastholdt sit standpunkt og tilføjet, at selv om sagsøgerens opfattelse, hvorefter ansættelsesforholdet er af vedtægtsmæssig art, anerkendes, savner sagsøgerens påstande, for så vidt angår annullation og genansættelse, fortsat et retligt grundlag. En vedtægtsmæssig ansættelse ville nemlig efter de pågældende bestemmelser kunne opsiges af parterne med forudgående varsel. Der er altså tale om et vedtægtsmæssigt retsforhold, af hovedsaglig midlertidig karakter, ikke et varigt forhold. Domstolen kan ikke annullere en beslutning, der bringer retsforholdet til ophør i overensstemmelse med de herom gældende regler og altså heller ikke træffe afgørelse om, at sagsøgeren skal genansættes. Men i begge tilfælde vil sagsøgerens subsidiære påstande kunne tages under påkendelse.

C — Realiteten

Faktiske omstændigheder

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

Efter anciennitet var han nr. 3 af 5 ansatte i den engelske oversættelseafdeling og ældre end sine kolleger med mindre anciennitet.

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

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

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

Retlige betragtninger

Første anbringende

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

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

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

Andet anbringende

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

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

Svarskriftet

Faktiske omstændigheder

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

1. Generalsekretæren har været opmærksom på det af sagsøgeren rejste problem. Den dårlige bedømmelse af sagsøgerens arbejde var blevet forelagt den anden revisor, Davison, der havde tilsluttet sig den. Den var blevet drøftet mellem generalsekretæren, personalechefen og Thiebaut. Resultatet heraf var blevet en lille forbedring i bedømmelsen.
2. Den pågældende oversættelse var også blevet undersøgt af en revisor-oversætter i Banken, der ikke var impliceret i sagen. I dennes redegørelse blev det konkluderet, at der ikke var tilstrækkelige holdepunkter for at antage, at sagsøgeren ikke selv skulle have udarbejdet oversættelsen. Sagsøgte har i øvrigt aldrig lagt den pågældende beskyldning til grund eller truffet foranstaltninger som følge heraf.
3. Hvis det tredje forhold skulle være korrekt, er weekend'ens begivenhed kun en bekræftelse af den tidligere afgivne dårlige bedømmelse.

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

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

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

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

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

Ansættelsen ved Den europæiske Investeringsbank

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

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

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

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

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

Retlige betragtninger

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

Første anbringende

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

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

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

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

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

Andet anbringende

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

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

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

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

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

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

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

Replik

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

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

Retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte

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

Efter artikel 29 i Bankens forretningsorden gælder der for de ansatte en vedtægtsmæssig ordning, der fastsættes og ændres i beslutninger, der ensidigt træffes af Bestyrelsen. Retsforholdet mellem Banken og dens ansatte må i det væsentligste karakteriseres som vedtægtsmæssig, da de for ansættelsesforholdet gældende regler kan ændres når som helst, tjenesten kræver det. Det er derfor i det mindste overflødigt, om ikke inadækvat at påberåbe sig individuelle kontrakter. Hvis der overhovedet kan tales om kontrakter, må disse i hvert fald være offentligretlige.

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

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

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

Vedrørende sagsøgtes redegørelse for de faktiske omstændigheder

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

Vedrørende tilsidesættelsen af de anførte principper og regler

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

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

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

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

Duplik

Vedrørende retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte

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

Replikkens anbringender må forkastes af følgende grunde: Den omstændighed, at Banken inden for Fællesskabet er et offentligretligt retssubjekt betyder ikke, at enhver kontrakt, hvori den deltager, er offentligretlige (jr. eksemplerne s. 4 og 5).

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

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

Under alle omstændigheder må forholdet mellem Banken og dens ansatte beskrives som udelukkende kontraktmæssigt, og det er i så henseende irrelevant, om arbejdsgiveren er en offentligretlig juridisk person, hvis beføjelser og opgaver fastsættes i fællesskabsretten. I medlemsstaternes retsordninger er det også anerkendt, at tjenestemænd eller andre offentligt ansatte ikke nødvendigvis har krav på en vedtægtsmæssig ordning (eksempler s. 11).

Vedrørende de for denne sag gældende principper

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

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

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

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

Hvad angår begæringen om fremlæggelse af udtalelserne vedrørende sagsøgeren, har sagsøgte henvist til den personlige aktsamling, der er indleveret til Domstolen. Sagsøgte har anført, at den af Banken valgte fremgangsmåde til bedømmelse af personalet ikke indebærer, at bedømmelsesrapporterne forelægges de ansatte til underskrift.

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

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

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

Begæringen om vidneførelse bør afvises, idet sådanne problemer og spørgsmål ikke er egnet til bevisførelse. Det ville desuden være lidet hensigtsmæssigt at foranstalte en afhøring, hvorunder afdelingens medarbejdere ville være opfordret til gensidigt at rejse beskyldninger mod hinanden og i givet fald til at tage parti for eller imod en tidligere kollega eller en overordnet.

Desuden har sagsøgte bestridt rigtigheden af de i replikken anførte faktiske omstændigheder (s. 17 under pkt. 2) såvel som den retlige relevans af replikkens anbringender.

Hvis de af sagsøger påberåbte principper skulle blive lagt til grund i sagen, har sagsøgte subsidiært gjort gældende, at enhver forpligtelse er blevet tilgodeset, og at retten til at tage til genmæle er blevet overholdt. Der har aldrig foreligget no-

gen trusler fra tredjemand, og under alle omstændigheder ville sagsøgte aldrig uden en omhyggelig undersøgelse have godtaget eventuelle bebrejdelser mod sagsøgeren.

Såfremt Domstolen skulle antage, at afskedigelsen af sagsøgeren var uretmæssig eller ulovlig, har sagsøgte mere subsidiært gjort gældende, at sagsøgers principale påstand bør afvises som savnende ethvert retligt grundlag (jf. formaliteten), eller at sagsøgte bør frifindes herfor.

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

IV – Den mundtlige forhandling

Parterne har afgivet mundtlige indlæg i retsmødet den 1. april 1976.

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

Præmisser

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

2 subsidiært har sagsøger nedlagt påstand om, at sagsøgte udover de i artikel 16 i Vedtægten for Bankens Ansatte omhandlede beløb tilpligtes at betale en erstatning på 3 081 020 BF for uberettiget kontraktbrud.

3 Under hensyn til de præliminære spørgsmål vedrørende Domstolens kompetence og antagelse til realitetsbehandling af den principale påstand har Domstolens første afdeling, der har kompetence til at påkende sagen, ved kendelse af 19. februar 1976 henvist sagen til Domstolens plenum;

4 først skal spørgsmålet om Domstolens kompetence behandles og derefter spørgsmålet, om annullationspåstanden kan antages til realitetsbehandling.

Vedrørende Domstolens kompetence

5 Artikel 179 i traktaten om oprettelse af Det europæiske økonomiske Fællesskab bestemmer, at »Domstolen har kompetence til at afgøre alle tvister

mellem Fællesskabet og dets ansatte med de begrænsninger og på de betingelser, der er fastsat i vedtægten for dets tjenestemænd, eller som fremgår af de ansættelsesvilkår, der gælder for dets øvrige ansatte«;

6 det drejer sig altså om at afgøre, om sagsøgte i relation til denne artikel skal betragtes som en del af Fællesskabet.

7 Afsnit IV i traktatens tredje del om Fællesskabets politik angår Den europæiske Investeringsbank;

8 dennes artikel 129 bestemmer, at »Der oprettes en europæisk Investeringsbank med status som juridisk person«;

9 Bankens vedtægter indeholdes i en Protokol, der er knyttet som bilag til traktaten;

10 disse vedtægters artikel 13, stk. 7 bestemmer, at »Formanden er foresat for Bankens tjenestemænd og øvrige ansatte. De ansættes og afskediges af ham«.

11 Protokollen vedrørende Det europæiske økonomiske Fællesskabs privilegier og immuniteter bestemte i artikel 21, at Protokollen ligeledes finder anvendelse på Banken, på medlemmerne af dens organer og dens personale;

12 denne Protokol er blevet afløst af Protokollen vedrørende De europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter, hvis artikel 22 er enslydende med den nævnte bestemmelse;

13 som følge heraf har Bankens ansatte en særlig retsstilling, svarende til den, de ansatte ved Fællesskabets institutioner indtager.

14 Det må følgelig antages, at ordene »alle tvister mellem Fællesskabet og dets ansatte« i artikel 179 ikke kun omfatter Fællesskabets institutioner og disses ansatte, men også omfatter Banken som et fællesskabsorgan, der er oprettet og tillagt status som juridisk person ved traktaten;

15 dette resultat ændres ikke af, at traktatens artikel 180 indeholder en særlig bestemmelse om visse tvister, der angår Banken;

16 denne bestemmelse begrænser sig til at tillægge Bankens Bestyrelse samme beføjelser, som tilkommer Kommissionen i medfør af artikel 169, og til at tillægge Domstolen samme kompetence over for Styrelsesrådet og Bestyrelsens afgørelser, som den i medfør af artikel 173 har over for Rådets og Kommissionens retsakter;

17 den udfyldende karakter af bestemmelserne i artikel 180 bekræfter således, at henvisningen i traktatens artikel 179 til Fællesskabet ikke udelukker Banken;

18 Domstolen har således i medfør af den nævnte artikel kompetence til at afgøre enhver tvist mellem Banken og dennes ansatte.

Vedrørende påstandenes antagelse til realitetsbehandling

19 Artikel 13 i Vedtægten for Bankens Ansatte bestemmer: »Forholdet mellem Banken og de ansatte fastsættes principielt i form af individuelle kontrakter inden for rammerne af denne vedtægt. Vedtægten er integreret i disse kontrakter«;

20 artikel 15 bestemmer: »De individuelle kontrakter mellem Banken og dens ansatte udformes som ansættelsesbreve. De ansatte personer underskriver deres ansættelsesbrev samt et eksemplar af nærværende vedtægt. Ansættelsesbrevet fastsætter vederlaget, ansættelsens varighed samt dennes øvrige betingelser«;

21 artikel 16 bestemmer af betydning i denne sammenhæng: »Kontrakter, der afsluttes for ubegrænset tidsrum, kan ophæves mod overholdelse af et varsel, der skal gives af den ene part til den anden«, idet de almindelige regler om nævnte opsigelsesvarsel og dettes længde gives i vedtægtens følgende artikler;

22 den for retsforholdet mellem Banken og dennes ansatte gældende ordning er følgelig af kontraktmæssig art og er således bygget på princippet om, at de

individuelle kontrakter, der indgås mellem Banken og hver af dens ansatte, er resultatet af overensstemmende viljeserklæringer.

23 Heraf følger, at kontrakten af hver af parterne kan opsiges og hæves på de betingelser, der er fastsat, dels i vedtægten, dels i selve kontrakten;

24 hæves kontrakten i strid med bestemmelserne i den individuelle kontrakt eller i vedtægten, der anses som værende en del af kontrakten, kan den part, der retsstridigt har hævet kontrakten, følgelig dømmes til at erstatte den anden den økonomiske og ideelle skade, som denne lider som følge af ophævelsens retsstridighed.

25 Selv om en fortsættelse af kontrakten først og fremmest afhænger af parternes gensidige vilje, der er den grundliggende betingelse for kontraktens bestående, er dette imidlertid ikke til hinder for, at såvel kontraktretlige regler som almindelige arbejdsretlige principper, som den afsluttende artikel i vedtægten for de ansatte henviser til, sætter visse grænser for denne parternes vilje;

26 en ophævelse, der går ud over disse grænser, kan være ugyldig, og konstateringen af denne ugyldighed påhviler den kompetente ret, i nærværende tilfælde Domstolen;

27 navnlig vil en ophævelse af kontrakten i form af »afskedigelse på grund af alvorlig forseelse«, der er en af de i vedtægtens artikel 38 omhandlede forholdsregler, eventuelt kunne annulleres, såfremt retten finder, at der ikke foreligger en sådan forseelse.

28 Da sagsøgeren har gjort gældende, at ophævelsen af hans kontrakt er en skjult disciplinær foranstaltning i strid med bestemmelserne i vedtægten for de ansatte, tilkommer det den kompetente afdeling at efterprøve, om dette er tilfældet;

29 under disse omstændigheder vil påstanden om annullation af ophævelsen, forstået som en påstand om, at ophævelsen kendes ugyldig, derfor ikke kunne afvises fra realitetsbehandling.

Vedrørende sagens realitet

30 Domstolens første afdeling har henvist sagen til Domstolens plenum til afgørelse af de foran gennemgåede spørgsmål;

31 da Domstolen har taget stilling til disse spørgsmål, vil sagen være at henvise til første afdeling til behandling og påkendelse i realiteten.

Vedrørende sagsomkostningerne

32 Spørgsmålet om sagsomkostningerne udsættes.

På grundlag af disse præmisser,

bestemmer

DOMSTOLEN

før der træffes afgørelse vedrørende sagens realitet:

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

Lecourt Kutscher O'Keeffe Donner Mertens de Wilmars

Pescatore Sørensen Mackenzie Stuart Capotorti

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 15. juni 1976.

A. Van Houtte
Justitssekretær

R. Lecourt
Præsident