CONCLUSIE VAN DE ADVOCAAT-GENERAAL G. REISCHL VAN 15 JULI 1982 [1]

Mijnheer de President,
mijne heren Rechters,

Verzoeker in de onderhavige zaak trad in maart 1979 in dienst van het Europees Parlement. Aanvankelijk was hij hulpfunctionaris bij de Postdienst, maar per 1 oktober 1980 werd hij als ambtenaar op proef in de rang D 3 (bode) tewerkgesteld bij het directoraat-generaal Administratie, personeel en financiën.

Op 30 maart 1981, dus één dag voor het verstrijken van zijn proeftijd, stelde de dienst Personeelszaken een ongunstig beoordelingsrapport over hem op, met de aanbeveling verzoeker aan het eind van de proeftijd te ontslaan. Dit rapport werd op 14 april 1981 aan verzoeker meegedeeld, die het op 6 mei 1981 ondertekende. Tegelijkertijd zette verzoeker zijn zienswijze op het rapport uitvoering uiteen in een aan de directeur-generaal Administratie, personeel en financiën gerichte brief van 5 mei 1981, waarop deze een nieuw onderzoek van verzoekers dossier gelastte.

Nadat verzoeker bij brief van 11 juni 1981 een administratieve klacht had ingediend tegen het besluit hem niet in vaste dienst aan te stellen, deelde de secretaris-generaal van het Parlement hem op 19 juni mee, dat hij op grond van de negatieve beoordeling met ingang van 15 juli 1981 's avonds zou worden ontslagen.

Verzoeker diende vervolgens op 8 juni 1981 een administratieve klacht in tegen de beoordeling aan het einde van de proeftijd en het daarop gebaseerde ontslag. Tegelijkertijd stelde hij beroep in rechte in, strekkende tot nietigverklaring van de beoordeling aan het einde van de proeftijd en van het ontslagbesluit; tevens vorderde hij schadevergoeding.

Zijn bij het beroep gevoegd verzoek tot opschorting van het ontslag werd afgewezen bij beschikking van de president van de Derde kamer van 20 juli 1981. Op 9 oktober 1981 heeft de secretaris-generaal van het Parlement de genoemde klachten uitdrukkelijk afgewezen.

Over dit beroep, dat gelet op artikel 91, lid 4, Ambtenarenstatuut ontvankelijk moet worden geacht, wil ik het volgende opmerken.

Verzoeker betwist primair het beoordelingsrapport, waarvan de gebreken noodzakelijkerwijze tot nietigverklaring van het ontslagbesluit zouden moeten leiden. Tot staving van zijn beroep stelt hij dat dit rapport, vooral op de punten die als onvoldoende zijn beoordeeld, ongenoegzaam met redenen is omkleed. Bovendien zou het uitgaan van onjuiste gegevens en zou het tot stand zijn gekomen zonder objectief onderzoek van *alle* aspecten, dus ook van die welke *ten gunste van* verzoeker pleiten. Tenslotte zou het hele optreden van de administratie getuigen van misbruik van bevoegdheid, daar het rapport enkel zou zijn opgesteld met het doel zich van verzoeker te ontdoen wegens diens betrokkenheid bij het vakbondswerk.

1. Bezien wij dit middel nader, dan valt in de eerste plaats op, dat formeel gezien, zoals verzoeker terecht stelt, krachtens artikel 34, lid 2, Ambtenarenstatuut een beoordeling betreffende zijn geschiktheid uiterlijk een maand voor het

1 — Vertaald uit het Duits.

verstrijken van de proeftijd had moeten zijn opgesteld en te zijner kennis gebracht. Nu overeenkomstig artikel 34, lid 1, Ambtenarenstatuut verzoekers proeftijd op 31 maart 1981 verstreek, maar het rapport eerst op de 30e van die maand werd opgesteld, was dit dus te laat. Ofschoon een dergelijke termijnoverschrijding volgens 's Hofs arresten in de gevoegde zaken 10 en 47/72 (di Pillo, Jurispr. 1973, blz. 763) en in zaak 98/81 (Munk, arrest van 25 maart 1982, Jurispr. 1982, blz. 1155) gezien de uitdrukkelijke vereisten van het Statuut een onregelmatigheid oplevert, is deze niet van dien aard, dat de geldigheid van de beoordeling erdoor wordt aangetast.

Beslissend is wel, zoals het Hof in de zaak-Munk overwoog, dat de betrokkene de gelegenheid moet hebben zijn eventuele opmerkingen op het rapport bij het tot aanstelling bevoegde gezag in te dienen en dat dit gezag deze opmerkingen in aanmerking kan nemen. De tijdsspanne tussen de mededeling van het rapport op 14 april en het ontslagbesluit van 19 juni moet daartoe voldoende worden geacht.

Het ontslagbesluit kan tenslotte ook niet worden bestreden op grond dat het niet onmiddellijk na het verstrijken van de proeftijd is genomen. Een dergelijk besluit moet weliswaar, zoals het Hof in voornoemde zaak-di Pillo overwoog, binnen redelijke termijn worden genomen, doch deze gaat eerst in op het moment waarop de beoordeling aan het einde van de proeftijd aan de betrokkene is meegedeeld. In het licht van 's Hofs rechtspraak is de periode tussen 14 april en 19 juni eveneens als redelijk te beschouwen.

2. Nu de door het Parlement gevolgde procedure die tot verzoekers ontslag heeft geleid, als zodanig geen grond oplevert om het ontslag als onrechtmatig te beoordelen, dienen wij onze aandacht te richten op het argument van verzoeker, dat het beoordelingsrapport, voor zover dit negatief is, onvoldoende met redenen is omkleed.

a) Hierbij moet er vooreerst op worden gewezen, dat vier van de in totaal negen in het rapport voorziene criteria werden beoordeeld met „laat te wensen over".

Sub A.2. — Beoordelings- en aanpassingsvermogen — wordt gezegd dat verzoeker het moeilijk vond om de eisen van de dienst met zijn eigen wensen in overeenstemming te brengen.

Sub A.5. — Verantwoordelijkheidsgevoel en arbeidsprestaties — heet het dat hij herhaaldelijk zonder opgave van redenen of aankondiging vooraf afwezig is geweest.

Sub C.1. — Gedrag in de dienst — en C.2. — Gedrag tegenover derden — staat vermeld dat hij steeds moeilijkheden heeft gehad zowel met zijn collega's als met zijn meerderen. Onder „Algemene beoordeling" tenslotte wordt onder meer gezegd dat hij vaak ervan blijk heeft gegeven niet in zijn werk te zijn geïnteresseerd, en dat hij een aantal hevige meningsverschillen met zijn meerderen heeft gehad.

Volgens verzoeker zijn deze constateringen te lapidair en onnauwkeurig om de ongunstige beoordelingen genoegzaam te motiveren. Daarbij zou geen rekening mogen worden gehouden met de later opgestelde interne nota's, waarin de tegen hem geformuleerde bezwaren worden gepreciseerd.

Dit betoog moet worden aanvaard voor zover het om latere toelichtingen gaat, die aan verzoeker niet zijn meegedeeld en waarover hij bijgevolg geen opmerkingen heeft kunnen maken; deze toelichtingen kunnen niet dienen ter motivering van de over zijn proeftijd uitgebrachte beoordeling. Het doel van de in artikel 34 van het Statuut neergelegde mededelingsplicht is juist, de betrokkene het recht te waarborgen, zijn eventuele opmerkingen over de beoordeling bij het tot aanstelling bevoegde gezag in te dienen. Dit onderstelt dat hij de tegen hem geformuleerde bezwaren, en de gronden hiervan, kent.

Het enige waar het op aankomt, is dus of de constateringen in het beoordelingsrapport voldoende nauwkeurig zijn om betrokkene tot het maken van dergelijke opmerkingen in staat te stellen, en een rechterlijke toetsing van de wijze waarop van de beoordelingsvrijheid gebruik is gemaakt, mogelijk te maken (zie gevoegde zaken 43, 45 en 48/59, von Lachmüller e. a., Jurispr. 1960, blz. 965). Maar zelfs met het oog op die rechterlijke toetsing mogen aan de motiveringsplicht van artikel 25, lid 1, Ambtenarenstatuur, die als zodanig de uitdrukking vormt van een algemeen rechtsbeginsel, geen al te hoge eisen worden gesteld, omdat, zoals het Hof in voornoemde zaak-Munk verklaarde, het rechterlijk toezicht op de beoordelingsvrijheid van de administratie beperkt is tot kennelijke dwalingen. Aan dit vereiste is luidens het arrest in zaak 27/68 (Renckens, Jurispr. 1969, blz. 255) voldaan, „wanneer op duidelijke en ondubbelzinnige wijze blijkt van de gronden waarop de handeling berust."

Of dit in het bijzonder het geval is bij de toelichting, dat verzoeker het moeilijk vond om de eisen van de dienst met zijn eigen wensen in overeenstemming te brengen, is betwistbaar, maar kan al bij al in casu in het midden worden gelaten.

In elk geval moet immers worden vastgesteld dat bij het criterium sub C.2., dat eveneens met „laat te wensen over" is beoordeeld („gedrag tegenover derden"), iedere motivering ontbreekt, want de opmerking dat verzoeker steeds moeilijkheden had zowel met zijn collega's als met zijn meerderen, kan logischerwijze slechts betrekking hebben op het onder sub C.1. al evenzeer negatief beoordeelde „gedrag in de dienst".

b) Van meer belang dan dit motiveringsgebrek lijkt mij verzoekers grief, dat het rapport onvolledig was ingevuld en derhalve geen objectieve beoordeling van zijn bekwaamheden mogelijk maakte.

Hier moet eraan worden herinnerd, dat krachtens artikel 34, lid 2, eerste lid, laatste zin, de ambtenaar op proef die zich niet voldoende geschikt heeft getoond om in vaste dienst te worden aangesteld, wordt ontslagen. Dit wil zeggen dat het beoordelingsrapport dat ten grondslag ligt aan een ontslagbesluit, in beginsel alle belangrijke feiten en beoordelingen dient te vermelden die een zo objectief mogelijk beeld tekenen van de geschiktheid van de betrokkene voor een loopbaan als ambtenaar. Om een zo objectief mogelijke beoordeling te waarborgen, mag men dus verwachten dat in principe alle vakjes van het rapport worden ingevuld. Men behoeft maar een blik op het rapport te werpen om te zien dat dit in casu niet het geval is.

Het niet invullen van de rubriek „diploma's" moge misschien geen wezenlijk

vormgebrek zijn, onaanvaardbaar is in elk geval, dat ook het vakje „voornaamste tijdens de proeftijd vervulde bezigheden" leeg is gebleven. Zoals het Hof in de eerder genoemde zaak-Munk overwoog, moet het beoordelingsrapport een voldoende nauwkeurige omschrijving bevatten van de voornaamste bezigheden van de betrokkene gedurende de proeftijd om het tot aanstelling bevoegde gezag in staat te stellen een deugdelijk gemotiveerde beslissing te nemen.

c) Maar zelfs indien men zou menen dat ook dit verzuim, gelet op verzoekers functie en de ernst van de andere tegen hem gemaakte bezwaren, de geldigheid van het beoordelingsrapport niet kan aantasten, dan moet tenslotte worden geconstateerd dat ook het vak sub B, beoordeling van de prestaties in de dienst, oningevuld is gebleven. De gemeenschapswetgever echter vond *dit* criterium zo belangrijk, dat hij in artikel 34, lid 2, eerste alinea, Ambtenarenstatuut uitdrukkelijk de bepaling opnam dat „ten aanzien van de ambtenaar op proef een beoordeling (wordt) opgesteld betreffende zijn geschiktheid voor het vervullen van de hem uit hoofde van zijn functie opgedragen taken, alsmede betreffende zijn *prestaties* en zijn gedrag *in de dienst*". Dat ten aanzien van dit criterium geen oordeel is gegeven, is dus stellig in strijd met artikel 34 Ambtenarenstatuut en een ernstig vormgebrek dat, anders dan de overschrijding van de aldaar gestelde termijn, grond oplevert om de beoordeling aan het einde van de proeftijd ongeldig te achten.

3. Aangezien dus de beoordeling aan het einde van de proeftijd reeds wegens vormgebreken nietig moet worden verklaard, en bijgevolg ook het daarop gebaseerde ontslagbesluit, behoeft niet meer te worden ingegaan op de andere, materiële middelen van verzoeker.

4. In deze omstandigheden is er voorts ook geen reden om verzoeker de door hem „in voorkomend geval" gevorderde schadevergoeding toe te kennen van BFR 1 000 000, vermeerderd met 6 % rente vanaf de instelling van het beroep. Aangezien het ontslagbesluit geen effect sorteert, blijft verzoeker — in elk geval tot de opstelling van een nieuwe beoordeling aan het einde van de proeftijd en het daarbij aansluitend besluit ter zake van zijn aanstelling — in het genot van zijn salaris en lijdt hij dus geen vermogensschade. Anderzijds is de gestelde morele schade niet voldoende bewezen.

5. Mitsdien concludeer ik tot nietigverklaring van de beoordeling aan het einde van de proeftijd van 30 maart 1981, alsook van het daarop gebaseerde ontslagbesluit van 19 juni 1981. Daar het Parlement in het ongelijk is gesteld, moet het overeenkomstig artikel 69, paragraaf 2, van het Reglement voor de procesvoering in de kosten van het geding worden verwezen.