VERTALING

CONCLUSIE IN ZAAK B 2023/2

De heer X[1].
Verzoeker

tegen

COLLEGE VAN SECRETARISSEN-GENERAAL
en
SECRETARIAAT- GENERAAL VAN DE BENELUX UNIE
Verweerders

[1]Op verzoek van de verzoekende partij wordt deze conclusie door de griffie gepubliceerd op de website van het Hof, nadat de gegevens tot identificatie van deze natuurlijke persoon zijn geanonimiseerd.

1. Regelgevingskader 3
2. Feiten 6
3. Ontvankelijkheid van het beroep 7
3.1. Procesbelang van Verzoeker 7
3.2. Naleving van de beroepstermijn 9
3.3. Naleving van de vormvereisten 10
3.4. Conclusie 10
4. Gegrondheid van het beroep 10
4.1. Schending van de artikelen 23, 31 en 32 van het Statuut 10
4.1.1. Argumenten van de partijen 10
4.1.2. Beoordeling 11
4.2. Schending van de motiveringsplicht en het rechtszekerheidsbeginsel 15
4.2.1. Argumenten van de partijen 15
4.2.2. Beoordeling 16
4.3. Schending van de zorgvuldigheidsplicht 18
4.3.1. Argumenten van de partijen 18
4.3.2. Beoordeling 19
4.3.2.1. Grief: de Autoriteit heeft in 2021 het wachtgeld beëindigd 19
4.3.2.2. Grief: de Autoriteit heeft Verzoeker zonder werk en middelen gelaten 20
4.3.2.3. Grief: de Autoriteit heeft Verzoeker geen opleiding of nieuwe functie aangeboden 21
4.3.2.4. Grief: de Autoriteit heeft geen rekening gehouden met de door Verzoeker verstrekte inkomensgegevens 21
4.3.2.5. Grief: de Autoriteit heeft geen kopie van de aan het gesprek van 5 juli 2022 voorafgaande correspondentie aan de advocaten van Verzoeker gestuurd 23
4.3.2.6. Grief: de Autoriteit heeft geen met redenen omklede beslissing tot afwijzing van het interne beroep genomen 24
4.3.2.7. Conclusie betreffende het derde middel 24
5. Reikwijdte van de nietigverklaring 24
6. Kosten 25
7. Conclusie 25

1. Bij verzoekschrift, neergelegd op 27 november 2023 ter griffie van het Benelux-Gerechtshof (hierna: *"het Hof"*), heeft de heer X, voormalig personeelslid van het Benelux Secretariaat-Generaal (hierna: *"Verzoeker"*), een administratief-rechterlijk beroep ingesteld in de zin van artikel 1 van het Aanvullend protocol van 29 april 1969 bij het Verdrag betreffende de instelling en het statuut van een Benelux-Gerechtshof inzake de rechtsbescherming van de personen in dienst van de Benelux Unie (hierna: *"het Aanvullend protocol*"), welk beroep gericht is tegen de beslissing van de Secretaris-Generaal van de Benelux Unie van 31 oktober 2022 om *"de bestaande arbeidsverhouding met het Secretariaat-generaal van de Benelux met onmiddellijke ingang vanaf heden definitief te beëindigen"*[2] en, voor zover nodig, tegen de stilzwijgende beslissing van 28 september 2023 tot afwijzing van het voorafgaande interne beroep van Verzoeker van 21 november 2022 tegen de bestreden beslissing, waarbij verwijzing van Verweerders in de kosten wordt gevorderd.

1. Regelgevingskader

2. Het Statuut van de personeelsleden van het Benelux Secretariaat-Generaal, vastgesteld bij Beschikking M(2012)2 van 26 januari 2012 (hierna: *"het Statuut"*), bepaalt:

> ***"2.1 Benoemingsvoorwaarden en benoemingsbesluit***
>
> [...]
>
> ***Artikel 10.*** *Om voor een benoeming in een functie bij het Benelux Secretariaat-generaal in aanmerking te komen, gelden de volgende algemene toelatingsvoorwaarden:*
>
> *1° de nationaliteit van één van de landen van de Europese Unie bezitten;*
>
> *2° een gedrag hebben dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde functie.*
>
> [...]
>
> ***3.6 Opheffing van functie of formatieplaats***
>
> ***Artikel 23.*** *§ 1. Een opheffing van een functie of formatieplaats heeft tot gevolg dat de boventallige personeelsleden zich in de toestand non-activiteit bevinden en op wachtgeld worden gesteld. Deze opheffing kan geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal.*
>
> *§ 2. Het College van Secretarissen-generaal wijst de personeelsleden aan die bij de opheffing van een functie of formatieplaats als boventallig gelden, daarbij rekening houdend met het belang van het Benelux Secretariaat-generaal. De desbetreffende beslissing wordt door het College van Secretarissen-generaal ter kennis gebracht van het betrokken personeelslid.*
>
> *§ 3. Het boventallige personeelslid:*

[2] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.

1° heeft recht op de opleidingen die een benoeming in een andere functie bevorderen;

2° geniet, voor zover hij voldoet aan de vereisten die worden gesteld, de voorkeur voor benoeming in elke vacante functie of formatieplaats waarvan de salarisschaal gelijkwaardig is aan de salarisschaal van de functie die hij voorheen bekleedde;

3° geniet wachtgeld in overeenstemming met het inkomensreglement dat als bijlage 2 is gevoegd bij dit statuut;

4° blijft, tenzij anders wordt beslist door het College van Secretarissen-generaal, onderworpen aan alle verplichtingen van het statuut.

[...]

9 VERLIES VAN HOEDANIGHEID ALS PERSONEELSLID

Artikel 31. *Aan de hoedanigheid van een persoon als personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal kan slechts een einde worden gemaakt in de gevallen voorzien in het statuut.*

Artikel 32. *§ l. De Secretaris-generaal kan een personeelslid ontslaan:*

1° tijdens de proefperiode, in overeenstemming met artikel 15, §2;

2° aan het einde van de proefperiode, in overeenstemming met artikel 14, §5;

3° naar aanleiding van een beoordeling 'onvoldoende', in overeenstemming met artikel 18, §3;

4° naar aanleiding van een tuchtprocedure, in overeenstemming met het tuchtreglement dat als bijlage 5 is gevoegd bij dit statuut.

§ 2. De Secretaris-generaal gaat in de volgende gevallen ambtshalve over tot ontslag van een personeelslid:

1° Het personeelslid voldoet niet meer aan de algemene toelatingsvoorwaarden die vereist zijn voor de toegang tot een functie van het Benelux Secretariaat-generaal;

2° De duurtijd van de bepaalde tijd of het duidelijk omschreven project waarvoor het personeelslid werd benoemd, is beëindigd en de benoeming van het personeelslid werd noch verlengd noch gevolgd door een nieuwe benoeming;

3° Het personeelslid weigert zich, in de gevallen zoals bepaald door het verlofreglement dat als bijlage 4 is gevoegd bij dit statuut, medisch te laten onderzoeken;

4° Het personeelslid blijft zonder opgave van een geldige reden voor meer dan tien werkdagen afwezig – niettegenstaande een verzoek tot opheldering van het College van Secretarissen-generaal alsmede niettegenstaande de verwittiging door het College van Secretarissen-generaal dat een dergelijke afwezigheid aanleiding geeft tot ambtshalve ontslag;

5° Het personeelslid aanvaardt elders een benoeming of betrekking.

§ 3. De hoedanigheid van een persoon als personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal neemt ook een einde in de volgende gevallen:

1° Het personeelslid dat op pensioen wordt gesteld overeenkomstig het pensioenreglement;

2° In het geval bedoeld in §4.

§ 4 Het personeelslid kan de Secretaris-generaal verzoeken om zijn benoeming te beëindigen, met inachtneming van een opzeggingstermijn van drie maanden, welke ingaat de eerste dag van de maand volgend op de kennisgeving van de opzegging per aangetekende brief aan de Secretaris-generaal. In onderling overleg kan de opzeggingstermijn worden ingekort."

3. Bijlage 2 bij het Statuut, betreffende het Inkomensreglement, bepaalt het volgende:

"3.4 Wachtgeld

Artikel 12. *§ 1. Bij opheffing van de functie of formatieplaats zoals bedoeld in artikel 23 van het statuut, heeft het personeelslid recht op wachtgeld.*

§ 2. Gedurende de eerste zes maanden is het maandelijks wachtgeld gelijk aan het laatstgenoten salaris. Na zes maanden is het maandelijks wachtgeld gelijk aan 80% van het laatstgenoten salaris. Met ingang van het tweede jaar wordt het wachtgeld elk jaar met 20% verminderd. Het wachtgeld zal evenwel nooit lager zijn dan zoveel maal een veertigste van het laatstgenoten salaris dat de belanghebbende dienstjaren telt bij het Benelux Secretariaat-generaal.

In de maand mei wordt het wachtgeld, met toepassing van de in het eerste lid beschreven berekeningswijze, berekend op het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van het laatstgenoten vakantiegeld.

In de maand december wordt het wachtgeld, met toepassing van de in het eerste lid beschreven berekeningswijze, berekend op het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van de laatstgenoten eindejaarsvergoeding.

§ 3. Het wachtgeld vervalt:

1° indien het personeelslid weigert een functie te aanvaarden waarvan de salarisschaal tenminste gelijkwaardig is met die van de laatstvervulde functie;

2° na een periode gelijk aan de diensttijd bij het Benelux Secretariaat-generaal en in elk geval na 10 jaar;

3° zodra het personeelslid op pensioen gaat en een pensioenuitkering ontvangt.

§ 4. Het personeelslid dat wachtgeld ontvangt, kan geen arbeidsongeschiktheidsuitkeringen en geen verloven genieten. Het betrokken personeelslid zal evenwel recht hebben op de verzekering medische kosten, de zorgverzekering, de verzekering 'overlijden', de geboorte- en adoptiepremie en de kinderbijslag. Tevens zal het personeelslid dat wachtgeld ontvangt recht hebben op het vakantiegeld en de eindejaarsvergoeding die berekend worden op basis van het ontvangen wachtgeld."

2. De feiten

4. Verzoeker, thans 58 jaar oud, trad op 1 oktober 1991 in dienst bij het Secretariaat-generaal van de Benelux Unie.[3] Hij werkte daar als kopieermedewerker.[4] Aangezien deze functie met ingang van 1 mei 2009 werd opgeheven, werd Verzoeker aangewezen als boventallig personeelslid en met ingang van 1 januari 2010 op wachtgeld gesteld.[5]

5. Vanaf die datum ontving hij een degressief wachtgeld op basis van het oude Statuut van 2007 en vervolgens op basis van het Statuut van 2012.[6] Overeenkomstig artikel 12, §3, 2° van het Inkomensreglement, opgenomen in bijlage 2 bij het Statuut van 2012, eindigde de betaling van dit wachtgeld op 31 december 2021.[7]

6. Verzoeker heeft op 26 november 2021 op grond van artikel 7 van het Aanvullend protocol een intern beroep ingesteld tegen de beslissing van de Secretaris-Generaal van de Benelux, die hem bij brief van 20 oktober 2021 had meegedeeld dat de betaling van het wachtgeld zou worden stopgezet.[8] Dit beroep werd verworpen.[9]

7. Verzoeker heeft tegen de beslissing van de Secretaris-Generaal van de Benelux geen beroep ingesteld bij uw Hof.

8. Bij beslissing van 31 oktober 2022 (hierna: *"de bestreden beslissing"*) heeft de Secretaris-Generaal van de Benelux aan Verzoeker het volgende meegedeeld:

"Geachte heer X,

Wij komen nogmaals bij u terug naar aanleiding van onze laatste brief van 19 augustus 2022, waarbij u op de hoogte werd gesteld van de beslissing van het College van Secretarissen-generaal van de Benelux Unie om het wachtgeld dat u tot en met 31 december 2021 hebt ontvangen, te beëindigen (in toepassing van artikel 12, §3, 2° van bijlage 2 bij het Personeelsstatuut betreffende het inkomensreglement).

Op basis van onze statuten, en vanwege het einde van het wachtgeld en het feit dat uw functie (kopiëren) is opgeheven, volgt hieruit dat wij de beslissing hebben genomen om

[3] Memorie van antwoord, punt 1, blz. 4.
[4] Idem en loc.cit.
[5] Idem, punt 3, blz. 4.
[6] Idem en loc.cit.
[7] Idem, punt 6, blz. 6.
[8] Idem en loc.cit.
[9] Idem, punt 7, blz. 7, en bijlage 9 bij de memorie van antwoord.

de bestaande arbeidsverhouding met het Secretariaat-generaal van de Benelux met onmiddellijke ingang vanaf heden definitief te beëindigen.

Wij danken u voor uw jarenlange bijdrage aan het Benelux Secretariaat-Generaal.

Hoogachtend.[10]

9. Op 21 november 2022 stelde Verzoeker tegen deze beslissing intern beroep in bij de Raadgevende commissie.[11] Dit beroep werd bij beslissing van de Raadgevende commissie van 28 juni 2023 gegrond verklaard op grond dat *"[d]e Commissie van oordeel is dat het op 26 januari 2012 vastgestelde Statuut van de personeelsleden van het Secretariaat-generaal van de Benelux Unie niet toestaat om over te gaan tot het ontslag van de heer X om de in de brief van 31 oktober 2022 vermelde redenen"*.[12]

10. Aangezien de Secretaris-Generaal en het College van Secretarissen-generaal van de Benelux (hierna: *"de Autoriteit"*) geen formele beslissing hebben genomen naar aanleiding van het advies van de Raadgevende commissie, ondanks dat Verzoekers advocaat op 25 september 2023 een formele oproep daartoe aan hen richtte[13], is op 27 november 2023 het onderhavige beroep ingesteld.

3. Ontvankelijkheid van het beroep

11. De Autoriteit betwist het belang van Verzoeker bij het instellen van beroep.[14] Ervan uitgaande dat deze exceptie van niet-ontvankelijkheid ongegrond is, moet de regelmatigheid van het beroep worden onderzocht aan de hand van de beroepstermijn en de vorm.

3.1. Procesbelang van Verzoeker

12. De Autoriteit voert aan dat Verzoeker geen procesbelang heeft. Enerzijds heeft Verzoeker door de beslissing geen persoonlijke, rechtstreekse, zekere, werkelijke en legitieme schade geleden.[15] Sinds 31 december 2021 ontvangt Verzoeker geen wachtgeld meer, wat betekent dat hij geen recht meer heeft op een verzekering medische kosten, een zorgverzekering, een verzekering "overlijden" of enige andere premie.[16] Anderzijds levert de nietigverklaring van de bestreden beslissing hem geen rechtstreeks en persoonlijk voordeel op, hoe gering ook[17], aangezien zijn hoedanigheid van personeelslid, die bij de bestreden beslissing werd beëindigd, hem belette een werkloosheidsuitkering te ontvangen[18], en Verzoeker als gevolg van zijn weigering om een nieuwe functie te aanvaarden, die hem door de Autoriteit bij brief van 27 september 2023[19] was aangeboden, te kennen heeft gegeven dat hij niet

[10] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.
[11] Memorie van antwoord, punt 11, blz. 8.
[12] Bijlage 9 bij het verzoekschrift, blz. 7, tweede alinea.
[13] Bijlage 10 bij het verzoekschrift.
[14] Memorie van antwoord, punten 19-24, blz. 10-12.
[15] Idem, punt 19, blz. 10.
[16] Idem, punt 21, blz. 11.
[17] Idem, punt 19, blz. 10.
[18] Idem, punt 22, blz. 11.
[19] Idem, punt 23, blz. 12, en bijlage 16 bij de memorie van antwoord.

voornemens was een nieuwe functie bij het Secretariaat-Generaal van de Benelux te aanvaarden of een daarmee verband houdende opleiding te volgen.

13. Zoals hierboven vermeld, bepaalt artikel 23, § 3, van het Statuut het volgende: *"Het boventallige personeelslid: 1° heeft recht op de opleidingen die een benoeming in een andere functie bevorderen; 2° geniet, voor zover hij voldoet aan de vereisten die worden gesteld, de voorkeur voor benoeming in elke vacante functie of formatieplaats waarvan de salarisschaal gelijkwaardig is aan de salarisschaal van de functie die hij voorheen bekleedde; [...]"*. Deze voordelen blijven ook na beëindiging van het wachtgeld bestaan, aangezien de *"opheffing* [van een functie of formatieplaats] *geen aanleiding kan geven* [op grond van artikel 23, § 1, van het Statuut] *tot het verlies van de hoedanigheid van personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal"*. De nietigverklaring van de bestreden beslissing zou derhalve tot gevolg hebben dat aan Verzoeker de voormelde statutaire voordelen zouden worden toegekend die hem bij die beslissing waren ontnomen.

14. Wat betreft het argument van de Autoriteit dat Verzoeker geen belangstelling zou hebben gehad voor het aanbod van een nieuwe functie of een opleiding en dat hij er derhalve geen belangstelling voor zou hebben gehad om na de beëindiging van zijn wachtgeld daadwerkelijk te profiteren van de theoretische voordelen die zijn plaatsing op wachtgeld in de zin van artikel 23 van het Statuut hem zou opleveren, namelijk een *"recht op opleidingen"*[20] en een *"voorkeur voor benoeming in elke vacante functie of formatieplaats"*[21], moet worden opgemerkt dat uit de feiten van de zaak blijkt:

- dat Verzoekers weigering om de functie te aanvaarden die hem door de Autoriteit bij brief van 27 september 2023 was aangeboden, volgens Verzoeker en de Autoriteit[22] wordt verklaard door het tijdelijke karakter van die functie en niet, zoals de Autoriteit elders in het kader van Verzoekers procesbelang heeft aangevoerd, door een principieel gebrek aan belangstelling van Verzoeker om een nieuwe functie of een opleiding te aanvaarden[23],

- dat deze weigering voorts wordt verklaard door het feit dat Verzoeker wenste te worden herplaatst in een functie met ten minste dezelfde salaristrap als die welke hij bezat toen hij op wachtgeld werd gesteld, namelijk salaristrap 18, aangezien de Autoriteit voor de aangeboden functie slechts een indeling in salaristrap 5 had voorgesteld[24], en

---

[20] Artikel 23, § 3, 1° van het Statuut.

[21] Artikel 23, § 3, 2° van het Statuut.

[22] Verzoekschrift, punt 52, blz. 11: *"De door de raadgevende commissie bepleite nietigverklaring van de beëindiging van Verzoekers overeenkomst had tot gevolg moeten hebben dat Verzoeker zou terugkeren naar de situatie waarin hij zich bevond voordat zijn dienstverband eindigde, namelijk die van een overeenkomst voor onbepaalde tijd in ten minste de salaristrap die hij bezat toen hij op wachtgeld werd gesteld (salaristrap 18), met de daaraan verbonden voordelen"* (onderstreping toegevoegd).

[23] Idem, punt 37, blz. 20: *"De heer X gaf aan dat hij alleen een functie voor onbepaalde duur wilde aanvaarden [...]. De voorgestelde benoeming was echter een nieuwe benoeming van bepaalde duur."* De voorgestelde functie was beperkt tot 3 jaar en verlengbaar (bijlage 16 bij de memorie van antwoord). Vergelijk met punt 23, blz. 12: *"Bovendien blijkt uit de uiteenzetting van de feiten dat de heer X totaal geen belang blijkt te hebben bij het uitoefenen van een daadwerkelijke functie binnen de Benelux Unie of het Secretariaat van de Benelux Unie"*.

[24] Verzoekschrift, punt 52, blz. 11: *"De door de raadgevende commissie bepleite nietigverklaring van de beëindiging van Verzoekers overeenkomst had tot gevolg moeten hebben dat Verzoeker zou terugkeren naar de situatie waarin hij zich bevond voordat zijn dienstverband eindigde, namelijk die van een overeenkomst voor onbepaalde tijd in ten minste de salaristrap die hij bezat toen hij op wachtgeld werd gesteld (salaristrap 18), met*

- dat Verzoeker reeds in 2016 op eigen initiatief contact had opgenomen met het Secretariaat-Generaal om zijn belangstelling voor verschillende functies kenbaar te maken, welke hem door de Autoriteit werden geweigerd.[25]

15. Hieruit volgt dat de bewering van de Autoriteit dat uit het gedrag van Verzoeker blijkt dat hij in feite heeft afgezien van de theoretische voordelen die zijn plaatsing op wachtgeld hem kon opleveren nadat de betaling van het wachtgeld was stopgezet, niet is aangetoond.

16. De nietigverklaring van de bestreden beslissing zou derhalve tot gevolg hebben dat Verzoeker zou kunnen profiteren van voordelen (voorrang bij benoeming en opleidingen), en er is niet aangetoond dat Verzoeker ervan zou hebben afgezien om daadwerkelijk hiervan te profiteren. De beslissing heeft hem benadeeld door hem deze voordelen te ontnemen.

17. Hieruit volgt dat de exceptie van niet-ontvankelijkheid op grond dat Verzoeker geen procesbelang zou hebben, moet worden verworpen.

3.2. Naleving van de beroepstermijn

18. Naar aanleiding van de beslissing van de Autoriteit van 31 oktober 2022 om *"de bestaande arbeidsverhouding met het Secretariaat-generaal van de Benelux met onmiddellijke ingang vanaf heden definitief te beëindigen"*[26], heeft Verzoeker overeenkomstig artikel 7 van het Aanvullend protocol *"binnen een maand na de dag waarop de belanghebbende kennis heeft genomen van de door hem bestreden beslissing"*[27], dat wil zeggen 21 november 2022[28], een intern beroep ingesteld *"bij het gezag dat de beslissing heeft genomen of geacht wordt te hebben genomen"*. Overeenkomstig artikel 8 van het Aanvullend protocol heeft de Raadgevende commissie op 28 juni 2023 advies uitgebracht.[29] Hoewel artikel 9, § 2, van het Aanvullend protocol bepaalt dat *"[h]et gezag* [op basis van het advies van de Raadgevende commissie] *beslist, met redenen omkleed, op het interne beroep"*[30] en Verzoeker de Autoriteit had verzocht een uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing te nemen, heeft deze een dergelijke beslissing niet genomen. Artikel 11 van het Aanvullend protocol, dat is opgenomen in Hoofdstuk III van dat protocol, voorziet voor dergelijke gevallen het volgende: *"Indien drie maanden zijn verlopen nadat [...] het advies bedoeld in Hoofdstuk II* [namelijk het advies van de Raadgevende commissie] *ter kennis is gebracht, wordt de instelling, indien zij niet heeft beslist, geacht afwijzend te hebben beschikt."* Aangezien het advies van de Raadgevende commissie in casu is uitgebracht op 28 juni 2023, wordt de Autoriteit op grond van artikel 11 van het Aanvullend protocol geacht een stilzwijgende afwijzingsbeslissing te hebben genomen drie maanden nadat het advies aan haar was meegedeeld, dus – onverminderd de precieze datum van de mededeling, die niet uit de feiten blijkt – op zijn vroegst op 28 september 2023.

---

de daaraan verbonden voordelen" (onderstreping toegevoegd), en bijlage 16 bij de memorie van antwoord, blz. 2, onder *"Notre offre" ["Ons aanbod"]*: *"U wordt ingeschaald in graad 1-trap 5"*.

[25] Idem, punt 5, blz. 6, en bijlage 17. De Autoriteit zet uiteen dat de door Verzoeker gewenste functies op hun beurt moesten worden opgeheven.

[26] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.

[27] Artikel 7 van het Aanvullend protocol.

[28] Bijlage 8 bij het verzoekschrift.

[29] Bijlage 9 bij het verzoekschrift.

[30] Bijlage 10 bij het verzoekschrift, waarin een e-mail van 25 september 2023 hierover van de advocaat van Verzoeker aan de Autoriteit is opgenomen.

19. Artikel 17 van het Aanvullend protocol bepaalt dat het beroep wordt *"ingesteld door indiening van een daartoe strekkend verzoekschrift bij de griffie van het Hof binnen twee maanden nadat [...] een afwijzende beschikking, overeenkomstig de bepalingen van Hoofdstuk III* [d.w.z. artikel 11], *geacht wordt te zijn genomen"*. Aangezien de stilzwijgende afwijzingsbeslissing van de Autoriteit geacht wordt ten vroegste op 28 september 2023 te zijn genomen, verstreek de beroepstermijn van twee maanden ten vroegste op 28 november 2023. Aangezien het beroep op 27 november 2023 is ingesteld, voldoet het aan de gestelde termijn.

3.3. Naleving van de vormvereisten

20. Het verzoekschrift voldoet aan de vormvereisten van artikel 6.5 van het Reglement op de procesvoering van het Benelux-Gerechtshof.

3.4. Conclusie

21. Het verzoekschrift is derhalve ontvankelijk.

4. Gegrondheid van het beroep

22. Tot staving van zijn verzoekschrift voert Verzoeker drie middelen aan. Hij stelt dat de beslissing van 31 oktober 2022 schending oplevert van:

- de artikelen 23, 31 en 32 van het Statuut,
- de motiveringsplicht en het rechtszekerheidsbeginsel, en
- de zorgvuldigheidsplicht.

4.1. Schending van de artikelen 23, 31 en 32 van het Statuut

23. Verzoeker bekritiseert het feit dat hij bij de beslissing van 31 oktober 2022 is ontslagen in een geval waarin het Statuut niet voorziet, en derhalve in strijd daarmee.

4.1.1. Argumenten van de partijen

24. Verzoeker wijst erop dat hij bij de bestreden beslissing van 31 oktober 2022, gelet op de motivering ervan, is ontslagen *"[o]p basis van onze statuten, en vanwege het einde van het wachtgeld en het feit dat uw functie (kopiëren) is opgeheven"*[31]. Hij herinnert eraan dat artikel 31 van het Statuut bepaalt dat *"aan de hoedanigheid van een persoon als personeelslid van het Benelux Secretariaat-Generaal slechts een einde [kan] worden gemaakt in de gevallen voorzien in het statuut"*. Het feit dat een personeelslid op wachtgeld wordt gesteld als gevolg van de opheffing van de functie of formatieplaats die hij vervult, *"kan* [op grond van artikel 23, § 1 van het Statuut] *geen aanleiding geven tot het verlies van de hoedanigheid van*

[31] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.

personeelslid". Hij wijst erop dat dit beginsel door de Raadgevende commissie werd vermeld in haar advies, waarin zijn interne beroep gegrond werd verklaard.

25. De Autoriteit bevestigt dat ze Verzoeker heeft ontslagen omdat zijn wachtgeld was stopgezet en zijn functie was opgeheven. Ze erkent dat noch de beëindiging van de betaling van het wachtgeld, noch de opheffing van de functie, op zichzelf beschouwd, geldige redenen zijn voor ontslag op grond van het Statuut. Ze is echter van mening dat het ontslag in casu gerechtvaardigd is vanwege de combinatie van uitzonderlijke omstandigheden die voortvloeien uit het feit dat Verzoeker meer dan 10 jaar wachtgeld heeft ontvangen zonder enig initiatief te nemen om een nieuwe functie binnen of buiten het Secretariaat-Generaal te zoeken. In dit verband wijst ze op de weigering van Verzoeker om in oktober 2023 een gelijkwaardige functie te aanvaarden die hem in staat zou hebben gesteld een gelijkwaardige bezoldiging te ontvangen, waarbij deze weigering was ingegeven door het louter tijdelijke karakter van de functie, dat evenwel sinds 2012 in overeenstemming is met haar algemene beleid. Ze is van mening dat deze houding van Verzoeker niet strookt met de bepalingen van het Statuut. Ze wijst erop dat artikel 10, 2° van het Statuut voor benoeming in een functie bij het Secretariaat-Generaal als voorwaarde stelt dat de kandidaat "*een gedrag [heeft] dat in overeenstemming is met de eisen van de beoogde functie"* en dat artikel 32, § 2, 1° van het Statuut de Autoriteit toestaat ambtshalve een personeelslid te ontslaan dat *"niet meer voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden die vereist zijn voor de toegang tot een functie van het Benelux Secretariaat-generaal"*. Ze betreurt het dat het Statuut een leemte bevat wat betreft de concrete gevolgen van de beëindiging van de betaling van het wachtgeld. Deze beëindiging van de betaling en de houding van Verzoeker zouden haar in staat stellen hem te ontslaan.

4.1.2. Beoordeling

26. De Autoriteit heeft Verzoeker ontslagen *"[o]p basis van onze statuten, en vanwege het einde van het wachtgeld en het feit dat* [de] *functie (kopiëren)* [van Verzoeker] *is opgeheven"*.[32] Ze heeft deze redenen aangevoerd in het kader van het door Verzoeker ingestelde interne beroep, waarbij ze heeft verklaard: *"De situatie van het onderhavige geval wordt in het Statuut niet uitdrukkelijk genoemd of verduidelijkt. Het ligt echter binnen haar bevoegdheden als normaal voorzichtig en zorgvuldig gezag om een arbeidsverhouding te beëindigen met een ambtenaar die al meer dan 10 jaar [...] geen werkzaamheden meer verricht en nadat zijn wachtgeld is [...] beëindigd"*[33]. Ze voegde daaraan toe *"dat het niet mogelijk was om [...]* [Verzoeker] *een passende en nuttige opleiding aan te bieden die zowel aan zijn bekwaamheden en vaardigheden als aan de binnen haar diensten beschikbare functies beantwoordde* [en dat ze] *zich de nodige inspanningen had getroost om een andere functie te vinden die aan Verzoekers profiel beantwoordde, maar* [dat] *in de huidige organisatiestructuur een dergelijke functie niet voorhanden* [was]*"*.[34]

27. Ze ging tot ontslag over op basis van het bestaan van twee cumulatieve voorwaarden:

- de opheffing van de door het personeelslid uitgeoefende functie, met als gevolg dat hij op wachtgeld werd gesteld in de zin van artikel 23 van het Statuut, en

[32] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.
[33] Beslissing van de Raadgevende commissie van 28 juni 2023 (bijlage 9 bij het verzoekschrift), blz. 3, laatste alinea, waarin de argumenten worden aangehaald die de Autoriteit voor de Raadgevende commissie heeft aangevoerd.
[34] Idem en loc. cit.

- het vervallen van het recht van het op wachtgeld gestelde personeelslid op betaling van het wachtgeld door de Autoriteit, op grond van artikel 12, § 3, 2° van het aan het Statuut gehechte Inkomensreglement, *"na een periode gelijk aan de diensttijd bij het Benelux Secretariaat-generaal en in elk geval na 10 jaar"*, dat wil zeggen zonder dat de Autoriteit vóór het einde van deze periode aan het personeelslid een aanbod heeft kunnen doen voor *"een functie waarvan de salarisschaal tenminste gelijkwaardig is met die van de laatstvervulde functie"*.[35]

28. Ze erkende dat het Statuut niet uitdrukkelijk voorzag in ontslag in deze gevallen, maar was van mening dat dit impliciet uit het Statuut voortvloeide, aangezien de Autoriteit volgens haar gerechtigd was *"de arbeidsverhouding te beëindigen met een ambtenaar die gedurende meer dan tien jaar geen werkzaamheden heeft verricht en wiens wachtgeld is [...] beëindigd"*.[36]

29. Er zij op gewezen dat deze motivering abstract en algemeen is, en derhalve niet is gebaseerd op gronden die zijn ontleend aan de specifieke situatie van Verzoeker. Volgens de logica van de Autoriteit staat het Statuut het ontslag toe van elk personeelslid dat op wachtgeld is gesteld en wiens recht op wachtgeld eindigt op grond van artikel 12, § 3, 2° van het Inkomensreglement, namelijk *"na een periode gelijk aan de diensttijd bij het Benelux Secretariaat-generaal en in elk geval na 10 jaar"* zonder dat de Autoriteit hem een aanbod heeft kunnen doen voor *"een functie waarvan de salarisschaal tenminste gelijkwaardig is met die van de laatstvervulde functie"*.[37]

30. In haar memorie van antwoord voegt de Autoriteit aan deze eerste abstracte en objectieve ontslaggrond, die formeel is opgenomen in de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022, een tweede, uit subjectieve kritiek afgeleide grond toe, die is ontleend aan het gedrag van Verzoeker. Ze is van mening dat Verzoekers gedrag niet voldeed aan de eisen voor een functie bij het Benelux Secretariaat-Generaal in de zin van artikel 10, 2° van het Statuut en dat hij daarom ambtshalve kon worden ontslagen op grond van artikel 32, § 2, 1° van het Statuut.[38] In dat kader verwijt ze Verzoeker:

- niet voldoende proactief te zijn geweest bij het zoeken naar een nieuwe functie gedurende de periode dat hij op wachtgeld was gesteld[39], en

- een nieuwe functie van technisch medewerker niet te hebben aanvaard, welke hem was aangeboden bij brief van 27 september 2023, dus na de ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 en het advies van de Raadgevende commissie van 28 juni 2023.[40]

---

[35] Dit geval wordt bedoeld in artikel 12, § 3, 1° van het aan het Statuut gehechte Inkomensreglement, volgens hetwelk, indien het personeelslid de hem aangeboden nieuwe functie aanvaardt, het wachtgeld eindigt aangezien het personeelslid in het kader van zijn nieuwe functie opnieuw in dienst wordt genomen, en, indien het personeelslid weigert de functie te aanvaarden, het recht op betaling van het wachtgeld vervalt.

[36] Beslissing van de Raadgevende commissie van 28 juni 2023 (bijlage 9 bij het verzoekschrift), blz. 3, laatste alinea, waarin de argumenten worden aangehaald die de Autoriteit voor de Raadgevende commissie heeft aangevoerd.

[37] In welk geval wordt voorzien door artikel 12, § 3, 1° van het aan het Statuut gehechte Inkomensreglement.

[38] Memorie van antwoord, punt 35, blz. 19 en 20.

[39] *"Wat de uiteindelijke beslissing om de* [Verzoeker] *te ontslaan heeft gemotiveerd, was de gelijktijdigheid van alle uitzonderlijke omstandigheden, waaronder het feit dat* [Verzoeker] *meer dan 10 jaar lang van het wachtgeld heeft geprofiteerd zonder enig initiatief te nemen om een nieuwe functie te zoeken (binnen of buiten het Secretariaat-generaal)"* (Memorie van antwoord, punt 34, blz. 18, tweede alinea).

[40] Memorie van antwoord, punten 36 en 37, blz. 20 en 21.

31. Deze punten van kritiek zijn nieuw en houden geen verband met de in de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 aangevoerde gronden waarop deze beslissing formeel is gebaseerd. Tenzij ervan wordt uitgegaan dat de Autoriteit in de beslissing andere gronden heeft willen formuleren dan die waardoor ze daadwerkelijk werd geleid – hetgeen zou inhouden, wat uitgesloten lijkt, dat ze de adressaat van de beslissing en, in het kader van het interne beroep, de Raadgevende commissie heeft willen misleiden ten aanzien van haar ware bedoelingen door deze te verhullen door middel van een motivering die niet haar ware gedachten weergaf – moeten de formele gronden van de beslissing worden geacht die te zijn waarop de beslissing is gebaseerd. In deze motivering wordt echter geen kritiek op Verzoeker geuit. Integendeel, in de motivering wordt het ontslag louter gerechtvaardigd door een combinatie van objectieve feiten, namelijk dat Verzoeker na de opheffing van zijn functie op wachtgeld was gesteld en zijn recht op wachtgeld was komen te vervallen. In de motivering van de beslissing wordt gesteld dat het Statuut het ontslag toestaat van een personeelslid dat als gevolg van de opheffing van zijn functie op wachtgeld is gesteld, en wel vanaf het moment waarop zijn recht op wachtgeld eindigt. Volgens de logica van de motivering van de beslissing is het ontslag in een dergelijk geval geen straf voor een fout van het personeelslid, maar het objectieve gevolg van het vervallen van zijn recht op wachtgeld. Aangezien de beslissing is gebaseerd op gronden die niets van doen hebben met enige aantijging omtrent wangedrag van Verzoeker, zijn de nieuwe aantijgingen in deze zin die zijn aangevoerd in de memorie van antwoord alsook de grief volgens welke het gedrag van Verzoeker onverenigbaar was met de eisen van de functies bij het Secretariaat-Generaal derhalve irrelevant voor de beoordeling van de rechtmatigheid van de bestreden beslissing.

32. Bovendien mag de Autoriteit in de loop van de procedure geen volledig nieuwe motivering in de plaats stellen van een onjuiste oorspronkelijke motivering.[41] Hieruit volgt dat de nieuwe gronden die *ex post* zijn aangevoerd – nadat beroep was ingesteld tegen een stilzwijgende beslissing tot afwijzing van het interne beroep, aangezien de Autoriteit het passend had geacht om, in strijd met artikel 9, § 2 van het Aanvullend protocol, niet bij met redenen omklede beslissing op dat beroep te beslissen – om die bijkomende reden irrelevant zijn voor de beoordeling van de rechtmatigheid van de bestreden beslissing.

33. In haar memorie van antwoord voert de Autoriteit voorts aan dat *"het enkele feit dat de functie van [Verzoeker] is opgeheven [...] geen reden vormt voor ontslag, aangezien dit rechtsfeit meer dan tien jaar geleden heeft plaatsgevonden. Indien de Autoriteit* [Verzoeker] *op die grond had willen ontslaan, zou de bestreden beslissing tien jaar geleden zijn genomen"*.[42] Deze bewering wordt weergesproken door de motivering van de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022, waarin de Autoriteit ondubbelzinnig stelt: *"Op basis van onze statuten, en vanwege het einde van het wachtgeld <u>en het feit dat uw functie (kopiëren) is opgeheven</u>, volgt hieruit dat wij de beslissing hebben genomen om de bestaande arbeidsverhouding [..] definitief te beëindigen"*.[43] De Autoriteit heeft haar ontslagbeslissing derhalve ontegenzeglijk in ieder geval deels gebaseerd op het feit dat de functie van Verzoeker was opgeheven. Ze baseerde die beslissing uiteraard niet uitsluitend op dat feit. Zoals hierboven uiteengezet, is de beslissing gebaseerd op het feit dat het Statuut toestaat om een personeelslid

[41] Gerecht van de Europese Unie, 14 december 2022, T-46/22, *Esedra / Europees Parlement*, ECLI:EU:T:2022:803, punt 27; idem, 23 maart 2022, T-757/20, *OT / Europees Parlement*, ECLI:EU:T:2022:156, punt 71; Gerecht voor ambtenarenzaken van de Europese Unie, 28 september 2011, F-23/10, *Finola Allen / Europese Commissie*, ECLI:EU:F:2011:162, punt 98.
[42] Memorie van antwoord, punt 33, zie blz. 18, eerste alinea.
[43] Bijlage 2 bij het verzoekschrift (onderstreping toegevoegd).

wiens functie is opgeheven en dat als gevolg daarvan op wachtgeld is gesteld, te ontslaan zodra het recht op betaling van wachtgeld is komen te vervallen. De opheffing van de functie van Verzoeker is volgens de logica van deze argumentatie een noodzakelijke, zij het niet toereikende, voorwaarde voor ontslag.

34. Na deze verduidelijking rijst de vraag of de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022, die onder verwijzing naar het Statuut is genomen *"vanwege het einde van het wachtgeld en het feit dat* [de] *functie (kopiëren*) [van Verzoeker] *is opgeheven"*[44], in overeenstemming is met het Statuut, in het bijzonder met de artikelen 23, 31 en 32 ervan.

35. Artikel 23, § 1, van het Statuut bepaalt dat *"een opheffing van een functie of formatieplaats tot gevolg [heeft] dat de boventallige personeelsleden zich in de toestand non-activiteit bevinden en op wachtgeld worden gesteld* [maar dat] *[d]eze opheffing geen aanleiding [kan] geven tot het verlies van de hoedanigheid van personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal"*. Artikel 23, § 3, van het Statuut omschrijft de rechtspositie van het op wachtgeld gestelde personeelslid. Dit personeelslid, dat dus *"personeelslid"* blijft, *"heeft recht op de opleidingen die een benoeming in een andere functie bevorderen"*[45], *"geniet, voor zover hij voldoet aan de vereisten die worden gesteld, de voorkeur voor benoeming in elke vacante functie of formatieplaats waarvan de salarisschaal gelijkwaardig is aan de salarisschaal van de functie die hij voorheen bekleedde"*[46], *"geniet wachtgeld"*[47] en *"blijft, tenzij anders wordt beslist door het College van Secretarissen-generaal, onderworpen aan alle verplichtingen van het statuut"*[48].

36. Artikel 31 van het Statuut bepaalt: *"Aan de hoedanigheid van een persoon als personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal kan slechts een einde worden gemaakt in de gevallen voorzien in het statuut."* Artikel 32 van het Statuut bepaalt in welke gevallen een personeelslid kan worden ontslagen. Ingevolge artikel 31 moeten deze gevallen restrictief worden uitgelegd. Dit wordt bevestigd door artikel 23, § 1, van het Statuut, dat bepaalt dat de *"opheffing* [van een functie, waardoor het personeelslid op wachtgeld wordt gesteld] *geen aanleiding [kan] geven tot het verlies van de hoedanigheid van personeelslid van het Benelux Secretariaat-generaal"*. Tot deze gevallen behoort evenmin het vervallen van het recht op wachtgeld van een personeelslid dat op wachtgeld is gesteld als gevolg van de opheffing van zijn functie, zoals voorzien in artikel 23, § 3, 3° van het Statuut.

37. Aangezien de opheffing van de functie van een personeelslid en de daaropvolgende plaatsing op wachtgeld op grond van artikel 23, § 1, van het Statuut niet kan leiden tot verlies van de hoedanigheid van personeelslid en deze hoedanigheid op grond van artikel 31 van het Statuut alleen kan eindigen in de door het Statuut bepaalde en in artikel 32 daarvan genoemde gevallen – die niet omvatten de beëindiging van het recht van een als gevolg van de opheffing van zijn functie op wachtgeld gesteld personeelslid, op betaling van het in artikel 23, § 3, 3° van het Statuut bedoelde wachtgeld – kan een personeelslid wiens functie is opgeheven en dat dientengevolge op wachtgeld is gesteld, in tegenstelling tot hetgeen bij de bestreden beslissing van 31 oktober 2022 is beslist, niet rechtmatig worden ontslagen *"op basis van onze statuten, en vanwege het einde van het wachtgeld en het feit dat* [zijn] *functie [...] is opgeheven"*. Deze

[44] Idem.
[45] Artikel 23, § 3, 1° van het Statuut.
[46] Artikel 23, § 3, 2° van het Statuut.
[47] Artikel 23, § 3, 3° van het Statuut.
[48] Artikel 23, § 3, 4° van het Statuut.

beslissing miskent derhalve het Statuut, dat personeelsleden garandeert dat de opheffing van hun functie en hun daaropvolgende plaatsing op wachtgeld niet kunnen leiden tot het verlies van hun hoedanigheid als personeelslid. Deze statutaire waarborg blijft van kracht ondanks het vervallen van het recht op wachtgeld.

38. Aangezien een op wachtgeld gesteld personeelslid op grond van artikel 23, § 3, 4° van het Statuut onderworpen blijft aan alle verplichtingen van het Statuut, is de Autoriteit gerechtigd om hem, zelfs tijdens de wachtgeldperiode, te ontslaan in een van de gevallen die limitatief zijn opgesomd in artikel 32 van het Statuut, waaronder het bestaan van een tuchtprocedure[49] of het feit dat het personeelslid niet meer voldoet aan de algemene toelatingsvoorwaarden die vereist zijn voor de toegang tot een functie bij het Secretariaat-generaal[50]. In haar memorie van antwoord verwijst de Autoriteit naar het laatstgenoemde geval, namelijk ontslag op grond dat het gedrag van het personeelslid niet overeenstemt met de eisen van de functie.[51] Zoals hierboven in de punten 31 en 32 is uiteengezet, is deze verwijzing echter niet relevant, aangezien de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 niet was gebaseerd op deze ontslaggrond, die eerst *ex post* werd ingeroepen, maar op de *sui generis* ontslaggrond, die impliciet uit het Statuut is afgeleid en is gebaseerd op de als objectief buitensporig lang aangemerkte duur van de wachtgeldperiode van het personeelslid, die zou worden gekenmerkt door het vervallen van het recht op wachtgeld.

39. De Raadgevende commissie heeft derhalve terecht en op relevante gronden geoordeeld dat de bestreden beslissing het Statuut schendt, namelijk de artikelen 23, § 1, 31 en 32.

40. Hieruit volgt dat het eerste middel gegrond is.

4.2. Schending van de motiveringsplicht en het rechtszekerheidsbeginsel

41. Verzoeker bekritiseert de ontoereikendheid van de motivering van de ontslagbeslissing.

4.2.1. Argumenten van de partijen

42. Verzoeker wijst op de vaagheid van de motivering van de ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 en in het bijzonder op het feit dat niet is aangegeven op welke bepaling van het Statuut deze beslissing is gebaseerd. Daar komt bij dat de Autoriteit heeft verzuimd het interne beroep bij een uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing af te wijzen en daarbij een standpunt in te nemen over het advies van de Raadgevende commissie. Hij is van mening dat het feit dat in de bestreden beslissing niet wordt vermeld op welke rechtsgrondslag ze is gebaseerd, het rechtszekerheidsbeginsel schendt.

43. De Autoriteit meent dat de motivering van de beslissing van 31 oktober 2022, hoewel beknopt, voldoende nauwkeurig is om te worden begrepen door de adressaat van de beslissing, zoals de Raadgevende commissie heeft vastgesteld. Aangezien artikel 11 van het Aanvullend protocol voorziet in de mogelijkheid om een stilzwijgende afwijzingsbeslissing te nemen, zou

[49] Artikel 32, § 1, 4° van het Statuut.
[50] Artikel 32, § 2, 1° van het Statuut.
[51] Memorie van antwoord, punt 36, blz. 20.

ze gerechtigd zijn een dergelijke stilzwijgende beslissing te nemen zonder te worden verweten dat de beslissing niet met redenen is omkleed, aangezien de motivering van een dergelijke beslissing dezelfde is als die van de oorspronkelijke beslissing waartegen het interne beroep was ingesteld. De Autoriteit is van oordeel dat het rechtszekerheidsbeginsel haar ertoe verplichtte de rechtspositie van Verzoeker te verduidelijken omdat deze zich anders oneindig in een onduidelijke situatie zou bevinden.

4.2.2. Beoordeling

44. De motiveringsplicht heeft tot doel om enerzijds de betrokkene voldoende informatie te verschaffen om de gegrondheid van de voor hem bezwarende handeling te kunnen beoordelen en hem de mogelijkheid te bieden zich tot de rechter te wenden, en anderzijds de rechter in staat te stellen de rechtmatigheid van de handeling te toetsen.[52] De adressaat moet derhalve kennis kunnen nemen van de redenen ervan[53], met name om op basis daarvan een besluit te kunnen nemen, en de bevoegde autoriteiten moeten in staat worden gesteld om na te gaan of de beslissing in overeenstemming is met de wet, en met name moet uw Hof in staat worden gesteld om zijn controlebevoegdheid uit te oefenen[54].

45. In casu bevat de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 een formele motivering: *"Op basis van onze statuten, en vanwege het einde van het wachtgeld en het feit dat uw functie (kopiëren) is opgeheven, volgt hieruit dat wij de beslissing hebben genomen om de bestaande arbeidsverhouding met het Secretariaat-generaal van de Benelux met onmiddellijke ingang vanaf heden definitief te beëindigen."*

46. Deze motivering, hoe beknopt ook[55], is duidelijk en begrijpelijk: Verzoeker is ontslagen omdat zijn functie als kopieermedewerker was opgeheven, met als gevolg dat hij op wachtgeld werd gesteld, maar dit wachtgeld was zodanig verlengd dat zijn recht op wachtgeld was geëindigd voordat dat hij kon worden herplaatst, dus voordat hij in een andere functie kon worden benoemd. Voorts staat het Statuut het ontslag toe van een personeelslid dat zich in een dergelijke situatie bevindt, d.w.z. een personeelslid dat op wachtgeld is gesteld en niet kon worden herplaatst vóór het einde van zijn recht op wachtgeld.

47. Deze motivering is juridisch niet juist, zoals hierboven bij de bespreking van het eerste middel is gebleken: het Statuut staat niet toe dat een personeelslid op dergelijke gronden wordt ontslagen. Deze omstandigheid is echter niet relevant voor de beoordeling van de naleving van de motiveringsplicht door de Autoriteit. Deze verplichting is van formele aard. Er wordt aan voldaan zodra de beslissing een motivering bevat, ongeacht of die motivering juridisch juist is of niet. Zoals hierboven vermeld, is het doel ervan om de adressaat van de handeling in staat te stellen de redenen ervan te kennen en te beoordelen of de handeling gegrond is en of het aangewezen is om een wettigheidstoetsing te verrichten voor de Raadgevende commissie en

[52] Zie ter illustratie: Hof van Justitie van de Europese Unie, 9 maart 2023, C-648/22 P, *SB / Agentschap van de Europese Unie voor het operationeel beheer van grootschalige informatiesystemen op het gebied van vrijheid, veiligheid en recht (eu-LISA)*, ECLI:EU:C:2023:200, punt 8, een oplossing die door het Hof wordt aangemerkt als vaste rechtspraak; Gerecht van de Europese Unie, 28 februari 2024, T-318/22, *Roberto Passalacqua / Europese Commissie*, ECLI:EU:T:2024:136, punt 49.
[53] Administratieve rechtbank van de Internationale Arbeidsorganisatie, 11 mei 2023, vonnis nr. 4700, *C tegen Eurocontrol*, overweging 4.
[54] Idem, 3 mei 2023, vonnis nr. 4695, *A. (nr. 4) tegen Eurocontrol*, overweging 11.
[55] Zie naar analogie idem, 28 juni 2021, vonnis nr. 4437, *S.-V. tegen UNESCO*, overweging 19.

voor uw Hof, en om dezen in staat te stellen deze toetsing te verrichten. De motiveringsplicht, die de verzoeker in staat moet stellen de wenselijkheid van een wettigheidstoetsing te beoordelen en die de autoriteiten en de rechterlijke instanties in staat moet stellen deze toetsing te verrichten, veronderstelt derhalve niet de rechtmatigheid van de motivering. Aan de doelstellingen van de verplichting is in casu voldaan: de motivering stelde Verzoeker in staat een intern beroep en vervolgens een administratief-rechterlijk beroep in te stellen, en stelde de Raadgevende commissie en uw Hof in staat hun toetsing uit te voeren.

48. De grief ontleend aan schending van de motiveringsplicht door de Autoriteit in de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 is derhalve ongegrond.

49. Verzoeker oefende tevens kritiek uit op het feit dat de Autoriteit, in strijd met de bepalingen van artikel 9, § 2, van het Aanvullend protocol, heeft verzuimd een met redenen omklede beslissing te geven over het door hem bij de Raadgevende commissie ingestelde interne beroep. De Autoriteit heeft namelijk geen uitdrukkelijke beslissing over dat beroep genomen. Hoofdstuk III van het Aanvullend protocol voorziet in dergelijke gevallen waarin de instelling zwijgt. Artikel 11 bepaalt: *"Indien drie maanden zijn verlopen nadat [...] het advies* [van de Raadgevende commissie] *[...] ter kennis is gebracht, wordt de instelling, indien zij niet heeft beslist, geacht afwijzend te hebben beschikt."* Het feit dat de beslissing in casu louter impliciet was, hield in dat deze per definitie niet met redenen was omkleed.[56] De vraag rijst dan ook of de motiveringsplicht niet per definitie wordt geschonden wanneer, zoals in casu, een stilzwijgende beslissing tot afwijzing wordt genomen.

50. Stilzwijgende beslissingen tot afwijzing vormen een mogelijkheid die krachtens artikel 11 van het Aanvullend protocol is voorbehouden aan de Autoriteit. De motivering van een dergelijke beslissing wordt noodzakelijkerwijs geacht samen te vallen met de motivering – of het ontbreken daarvan – van de beslissing waartegen het onbeantwoorde interne beroep was gericht, zodat de beoordeling van de redenen voor beide beslissingen samenvalt.[57]

51. Aangezien de bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022, waartegen het interne beroep was gericht waarop de Autoriteit een stilzwijgende beslissing tot afwijzing heeft genomen, met redenen was omkleed, wordt de stilzwijgende beslissing tot afwijzing eveneens geacht met redenen te zijn omkleed, zodat de grief ongegrond is.

52. Tot slot stelt Verzoeker dat het feit dat in de bestreden beslissing niet wordt vermeld op welke statutaire rechtsgrondslag ze is gebaseerd, een schending van het rechtszekerheidsbeginsel oplevert. In punt 28 hierboven is echter uiteengezet dat het ontbreken van de vermelding van een precieze statutaire rechtsgrondslag in de bestreden beslissing wordt verklaard door het feit dat de Autoriteit van mening was dat de in casu toegepaste ontslagreden – die erin bestaat dat een personeelslid wiens functie was opgeheven dermate lang op wachtgeld werd gesteld dat het recht op wachtgeld verviel – geen formele rechtsgrondslag in het Statuut heeft, maar volgens de Autoriteit daaruit impliciet voortvloeit. In deze omstandigheden kon de Autoriteit niet vaststellen welke bepaling van het Statuut de precieze rechtsgrondslag voor haar beslissing vormde. Door te verklaren dat de beslissing was genomen *"op basis van onze statuten"*[58] wilde ze duidelijk maken dat de beslissing was genomen op

[56] Idem, 28 april 2017, vonnis nr. 3884, *C.-S. tegen IAO*, overweging 6.
[57] Hof van Justitie van de Europese Unie, 27 oktober 1977, 121-76, *Moli / Commissie*, ECLI:EU:C:1977:170, punt 12.
[58] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.

basis van het Statuut als geheel en niet op basis van een specifieke bepaling daarvan, en dat de beslissing derhalve in overeenstemming was met het Statuut, ondanks het ontbreken van een specifieke statutaire bepaling die het ontslag in het onderhavige geval toestaat. Deze mededeling, hoewel beknopt, is voldoende nauwkeurig om de adressaat van de beslissing en de autoriteiten in kennis te stellen van de overtuiging van de Autoriteit dat het ontslag wordt gerechtvaardigd door het Statuut, hoewel het Statuut formeel niet voorziet in een dergelijke ontslagreden. De grief is derhalve ongegrond.

53. Hieruit volgt dat het tweede middel moet worden afgewezen.

4.3. Schending van de zorgvuldigheidsplicht

54. Verzoeker klaagt over het feit dat de ontslagbeslissing voorbijgaat aan de zorgvuldigheidsplicht van de Autoriteit, die bij haar beslissingen niet alleen rekening moet houden met het belang van de dienst, maar ook met dat van het personeelslid.

4.3.1. Argumenten van de partijen

55. Verzoeker betoogt dat de Autoriteit, door zijn wachtgeld in 2021 te beëindigen en hem bij de bestreden beslissing van 2022 te ontslaan zonder hem een andere functie toe te wijzen of hem de mogelijkheid te bieden om een opleiding te volgen ter bevordering van een benoeming in een andere functie en door hem zonder werk en middelen te laten, geen rekening heeft gehouden met zijn belangen als personeelslid en voorrang heeft gegeven aan de belangen van de dienst. De Autoriteit is tevens zijn zorgvuldigheidsplicht niet nagekomen door in het kader van zijn ontslagbeslissing van 2022 geen rekening te houden met de bewijzen waarmee Verzoeker heeft aangetoond geen extra inkomsten te hebben ontvangen, door Verzoekers advocaten niet in kopie te zetten van de e-mails die in het kader van het gesprek van 5 juli 2022 zijn uitgewisseld en door naar aanleiding van Verzoekers interne beroep tegen de ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 geen uitdrukkelijke en met redenen omklede afwijzingsbeslissing te geven.

56. De Autoriteit zet uiteen dat er tijdens de gehele wachtgeldperiode van Verzoeker geen geschikte functie vacant was die hem had kunnen worden aangeboden, maar dat ze een dergelijke post aan hem had aangeboden zodra deze in september 2023 beschikbaar kwam, welke aanbod hij echter weigerde. Ze wijst erop dat ze hem aan het begin van zijn wachtgeldperiode in 2009 begeleiding had aangeboden, maar dat hij die had geweigerd. Vanuit dit oogpunt zou ze hebben voldaan aan de middelenverplichting die kenmerkend is voor haar zorgvuldigheidsplicht en die haar zou verplichten om geen functies of opleidingen aan te bieden maar om na te gaan of deze aan het op wachtgeld gestelde personeelslid kunnen worden aangeboden op basis van zijn profiel en opleiding. De vraag of Verzoeker neveninkomsten had, speelde geen rol bij de beslissing om hem te ontslaan, zodat de vraag of de daartoe overgelegde documenten in aanmerking moesten worden genomen irrelevant is. Geen enkele bepaling van het Statuut verplicht haar om de advocaten van het personeelslid in kopie te zetten. Artikel 11 van het Aanvullend protocol biedt haar de mogelijkheid om een stilzwijgende beslissing tot afwijzing van het interne beroep te nemen, die in casu zou worden verklaard door haar hoop dat ze, na Verzoeker een nieuwe functie te hebben aangeboden, een bevredigende oplossing had gevonden en door haar overtuiging dat Verzoeker, door deze aangeboden functie te

weigeren, zich ervan bewust moet zijn geweest dat ze in die omstandigheden haar ontslagbeslissing zou handhaven.

4.3.2. Beoordeling

57. De zorgvuldigheidsplicht is een begrip dat betrekking heeft op het evenwicht tussen de door het Statuut ingestelde wederzijdse rechten en verplichtingen in de betrekkingen tussen de instelling en het personeel, met dien verstande dat dit evenwicht met name inhoudt dat de instelling, wanneer ze een beslissing neemt over de situatie van een personeelslid, rekening houdt met alle factoren die haar beslissing kunnen bepalen en dat ze daarbij niet alleen de belangen van de dienst, maar ook die van het betrokken personeelslid in aanmerking neemt.[59] Op grond van deze plicht dient de instelling de personeelsleden waardig te behandelen en te voorkomen dat hen onnodig en buitensporig onrecht wordt aangedaan.[60]

58. Verzoeker is van mening dat de Autoriteit in zes opzichten de zorgvuldigheidsplicht jegens hem heeft geschonden, namelijk:

- door de betaling van het wachtgeld in 2021 te beëindigen,
- door hem na de ontslagbeslissing zonder werk en middelen te laten,
- door hem geen opleiding of nieuwe functie aan te bieden,
- door geen rekening te houden met de door hem overgelegde documenten waaruit blijkt dat hij geen neveninkomsten uit nevenactiviteiten had ontvangen,
- door te verzuimen zijn advocaten een kopie te sturen van de correspondentie die voorafging aan een gesprek met hem op 5 juli 2021, en
- door geen uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing te nemen over zijn interne beroep.

4.3.2.1. Grief: de Autoriteit heeft in 2021 het wachtgeld beëindigd

59. Verzoeker verwijt de Autoriteit dat ze haar zorgvuldigheidsplicht heeft geschonden, aangezien *"het eerste besluit van 2021, door het wachtgeld te beëindigen, Verzoeker op 56-jarige leeftijd alle middelen [ontnam]"*.[61]

---

[59] Hof van Justitie van de Europese Unie, 25 april 2024, C-218/23 P, *NS / Europees Parlement*, ECLI:EU:C:2024:358, punt 112.
[60] Administratieve rechtbank van de Internationale Arbeidsorganisatie, 22 mei 2023, vonnis nr. 4687, *R.C.S. tegen WHO,* overweging 5.
[61] Punt 65 van het verzoekschrift.

60. Bij brief van 20 oktober 2021 deelde de Autoriteit Verzoeker mee dat de betaling van het wachtgeld overeenkomstig de bepalingen van het Statuut op 31 december 2021 zou worden stopgezet.[62] Tegen deze beslissing stelde Verzoeker een intern beroep[63] in, waarover de Raadgevende commissie op 18 mei 2022 een negatief advies[64] uitbracht en dat op 19 augustus 2022 werd verworpen bij een uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing van de Autoriteit[65], waartegen Verzoeker geen administratief-rechterlijk beroep heeft ingesteld.

61. Het onderhavige beroep, dat gericht is tegen de beslissing om Verzoeker te ontslaan, staat los van deze beslissingen, die betrekking hebben op een ander vraagstuk, namelijk het recht op het wachtgeld. Subsidiair kan de gegrondheid van die beslissingen, ook wat de naleving van de zorgvuldigheidsplicht door de Autoriteit betreft, bij gebreke van een tijdig daartegen ingediend administratief-rechterlijk beroep thans niet meer ter discussie worden gesteld. Meer subsidiair vormt de stopzetting van de betaling van het wachtgeld, zoals bevestigd door het advies van de Raadgevende commissie, een loutere toepassing van het Statuut, dat de Autoriteit in acht dient te nemen.

62. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

4.3.2.2. Grief: de Autoriteit heeft Verzoeker zonder werk en middelen gelaten

63. Verzoeker betoogt dat *"het bestreden besluit om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen [...] uiterst nadelige gevolgen [heeft] voor Verzoeker, die op bijna 60-jarige leeftijd zonder werk en inkomsten is geraakt"*.[66]

64. Wat betreft het verwijt dat Verzoeker werkloos is geraakt als gevolg van de bestreden ontslagbeslissing, zij erop gewezen dat Verzoeker sinds 1 januari 2010 op wachtgeld is gesteld als gevolg van de opheffing van zijn functie.[67] Bijgevolg oefent hij sinds die datum geen enkele functie meer uit en heeft hij dus geen werk meer. De ontslagbeslissing heeft er derhalve niet toe geleid dat hij zijn baan heeft verloren, doch heeft slechts een einde gemaakt aan de relatie die, niettegenstaande de veel eerdere opheffing van zijn functie, nog steeds bestond tussen hem en het Secretariaat-Generaal uit hoofde van zijn hoedanigheid van op wachtgeld gesteld personeelslid. Het verwijt mist derhalve feitelijkheid.

65. Wat betreft het verwijt dat Verzoeker als gevolg van de ontslagbeslissing zonder middelen is geraakt, zij eraan herinnerd dat Verzoeker na zijn plaatsing op wachtgeld per 1 januari 2010 wachtgeld ontving, dat het recht op dat wachtgeld overeenkomstig de bepalingen van het Statuut op 31 december 2021 eindigde, dat Verzoeker tegen die beslissing intern beroep heeft ingesteld dat na een negatief advies van de Raadgevende commissie door de Autoriteit is verworpen, tegen welke beslissing Verzoeker geen administratief-rechterlijk beroep heeft ingesteld. Verzoeker ontving derhalve geen enkele vergoeding meer van het Secretariaat-

[62] Bijlage 7 bij de memorie van antwoord.
[63] Bijlage 3 bij het verzoekschrift.
[64] Bijlage 4 bij het verzoekschrift.
[65] Bijlage 6 bij het verzoekschrift.
[66] Punt 69 van het verzoekschrift.
[67] Bijlage 5 bij de memorie van antwoord.

Generaal ten tijde van zijn ontslag op 31 oktober 2022. Zijn ontslag had dan ook niet tot gevolg dat hem middelen werden ontnomen. Het verwijt mist derhalve feitelijkheid.

66. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

4.3.2.3. Grief: de Autoriteit heeft Verzoeker geen opleiding of nieuwe functie aangeboden

67. Verzoeker verwijt de Autoriteit de zorgvuldigheidsplicht jegens hem te hebben geschonden door *"het wachtgeld te beëindigen, [...] zonder hem de mogelijkheid te bieden een opleiding te volgen om in een andere functie te worden geplaatst"*[68] en doordat *"het bestreden besluit om de overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen [...] Verzoeker [geen enkele] mogelijkheid [bood] tot herplaatsing elders, hoewel het Statuut daarin voorziet"*[69].

68. Het eerste van de twee aldus geformuleerde punten van kritiek, waarbij de Autoriteit wordt verweten Verzoekers wachtgeld te hebben beëindigd zonder hem een opleiding met het oog op een aanstelling aan te bieden, is irrelevant voor het onderhavige beroep voor zover het gaat om het vervallen van Verzoekers recht op wachtgeld in 2021; het onderhavige beroep heeft immers betrekking op Verzoekers ontslag, waartoe op 31 oktober 2022 is besloten. Subsidiair kan de gegrondheid van de beslissing om de betaling van het wachtgeld stop te zetten in dit stadium niet meer worden betwist, aangezien tegen deze beslissing geen administratief-rechterlijk beroep is ingesteld. Meer subsidiair is het verwijt ongegrond omdat de Autoriteit Verzoeker op 27 september 2023 een nieuwe functie heeft aangeboden.[70]

69. Het tweede van de twee punten van kritiek, dat erin bestaat dat de Autoriteit Verzoeker heeft ontslagen zonder hem de mogelijkheid te bieden om in een andere functie te worden benoemd, is ongegrond, aangezien de Autoriteit Verzoeker op 27 september 2023 een nieuwe functie heeft aangeboden.[71]

70. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

4.3.2.4. Grief: de Autoriteit heeft geen rekening gehouden met de door Verzoeker verstrekte inkomensgegevens

71. Wat betreft de naleving van de zorgvuldigheidsplicht door de Autoriteit verwijt Verzoeker dat de ontslagbeslissing van 31 oktober 2022 *"werd genomen met volledige veronachtzaming van de gegevens die Verzoeker op 30 augustus had toegezonden om de bedragen op zijn inkomstenaangiften te rechtvaardigen, nadat hij ervan was beticht neveninkomsten te hebben ontvangen"*.[72]

---

[68] Punt 65 van het verzoekschrift.
[69] Punt 69 van het verzoekschrift.
[70] Bijlage 16 bij de memorie van antwoord.
[71] Idem.
[72] Punt 67 van het verzoekschrift.

72. Zoals vermeld in punt 60 heeft de Autoriteit Verzoeker bij brief van 20 oktober 2021 meegedeeld dat de betaling van het wachtgeld overeenkomstig de bepalingen van het Statuut op 31 december 2021 zou worden stopgezet.[73] Verzoeker stelde tegen deze beslissing intern beroep in, dat leidde tot een negatief advies van de Raadgevende commissie, waarna de Autoriteit op 19 augustus 2022 een uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing tot afwijzing van het interne beroep nam, waartegen Verzoeker geen administratief-rechterlijk beroep heeft ingesteld. In deze beslissing van 19 augustus 2022 heeft de Autoriteit, in de wens *"om met u* [...] *de rechtsverhouding op te helderen die tot op heden met het Secretariaat-Generaal van de Benelux bestaat"*[74], verzocht *"om de inkomsten uit arbeid die u in 2013 hebt aangegeven, te rechtvaardigen"*[75] en *"om dezelfde informatie te verstrekken over de herkomst van de voor 2010 en 2011 aangegeven inkomsten"*[76]. Doel van dit verzoek om informatie was met name om de Autoriteit in staat te stellen de juistheid te controleren van Verzoekers bewering dat hij *"geen ander werk had gevonden tijdens de periode waarin* [hij] *wachtgeld* [had] *ontvangen"*.[77] Als ik het goed begrijp, wordt dit doel verklaard door de wens van de Autoriteit om na te gaan of er aanleiding was voor toepassing van artikel 32, § 2, 5° van het Statuut, dat het volgende bepaalt: *"De Secretaris-generaal gaat in de volgende gevallen ambtshalve over tot ontslag van een personeelslid:* [...] *5° Het personeelslid aanvaardt elders een benoeming of betrekking"*. Verzoeker heeft op dit verzoek geantwoord bij brief van 30 augustus 2022[78], waarbij hij de gevraagde documenten heeft gevoegd.

73. In haar bestreden ontslagbeslissing van 31 oktober 2022[79] motiveerde de Autoriteit het ontslag met de beëindiging op 31 oktober 2021 van het wachtgeld van Verzoeker, die met ingang van 1 januari 2010 op wachtgeld was gesteld nadat de door hem vervulde functie was opgeheven, en derhalve met de duur van de wachtgeldperiode, die doorliep totdat het recht op wachtgeld verviel zonder dat Verzoeker in een andere functie had kunnen worden benoemd. Als reden voor het ontslag voerde ze niet aan dat Verzoeker een *"andere betrekking"* in de zin van artikel 32, § 2, 5° van het Statuut had aanvaard. Aan de hand van de documenten die Verzoeker bij zijn brief van 30 augustus 2022 had gevoegd in het kader van de verificatie van een mogelijk bestaande betrekking buiten het Benelux Secretariaat-Generaal, kon de Autoriteit zich ervan vergewissen dat Verzoeker terecht en naar waarheid had verklaard geen betrekking bij een derde te hebben aanvaard, en de documenten werden niet relevant of toereikend geacht om ontslag op grond van artikel 32, § 2, 5° van het Statuut te rechtvaardigen.

74. Aangezien het ontslag niet is gegeven op basis van voormeld artikel, namelijk vanwege een door Verzoeker bij een derde aanvaarde betrekking, staan de documenten, waarvan de relevantie beperkt is tot de beoordeling van het mogelijke bestaan van een dergelijke betrekking, los van de bestreden beslissing en zijn ze irrelevant voor de beoordeling van de rechtmatigheid ervan.

75. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

[73] Bijlage 7 bij de memorie van antwoord.
[74] Bijlage 6 bij het verzoekschrift.
[75] Idem.
[76] Idem.
[77] Idem.
[78] Bijlage 7 bij het verzoekschrift.
[79] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.

4.3.2.5. Grief: de Autoriteit heeft geen kopie van de aan het gesprek van 5 juli 2022 voorafgaande correspondentie aan de advocaten van Verzoeker gestuurd

76. Verzoeker stelt dat, *"terwijl het Secretariaat er [...] volledig van op de hoogte was dat zijn advocaten vanaf november 2021 bij Verzoekers zaak betrokken waren, [het] hen geen kopie van zijn correspondentie [heeft] gestuurd vanaf juni, toen Verzoeker werd uitgenodigd voor een onderhoud (op 5 juli)"*.[80]

77. Verzoeker werd bijgestaan door advocaten in het op 26 november 2021 ingestelde interne beroep tegen de beslissing van de Autoriteit van 20 oktober 2021 waarbij hem werd meegedeeld dat de betaling van het wachtgeld op 31 december 2021 zou eindigen.[81] Naar aanleiding van het advies van de Raadgevende commissie van 31 mei 2022, waarin deze bij de Autoriteit aandrong op een gesprek met Verzoeker teneinde diens rechtspositie te verduidelijken[82], heeft de Autoriteit hem bij brief van 10 juni 2022 uitgenodigd voor een onderhoud, dat aanvankelijk voor 29 juni 2022[83] was gepland maar uiteindelijk op 5 juli 2022 plaatsvond[84]. Bij beslissing van 19 augustus 2022 verwierp de Autoriteit het interne beroep van Verzoeker en verzocht ze hem bepaalde documenten te verstrekken betreffende een mogelijk bestaande betrekking bij een derde in de jaren 2010 tot 2012.[85] Op 31 oktober 2022 heeft ze de bestreden ontslagbeslissing genomen.[86] Ten slotte heeft ze, na het positieve advies van de Raadgevende commissie van 28 juni 2023 over Verzoekers interne beroep tegen de ontslagbeslissing, Verzoeker een aanbod voor een functie gedaan bij brief van 27 september 2023.[87] Uit niets in het dossier blijkt dat bovengenoemde brieven en beslissingen van de Autoriteit van 10 juni 2022, 19 augustus 2022, 31 oktober 2022 en 27 september 2023, behalve aan Verzoeker, tevens in kopie zijn toegestuurd aan diens advocaten, die namens hem de interne beroepen van 26 november 2021[88] (tegen de beslissing om de betaling van het wachtgeld te beëindigen) en 21 november 2022[89] (tegen de ontslagbeslissing) hadden opgesteld en die de Autoriteit bij e-mail van 25 september 2023 hadden verzocht een uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing te nemen over het tweede van deze twee interne beroepen.[90] Bovendien blijkt uit niets in het dossier dat de advocaten van Verzoeker waren uitgenodigd of toestemming hadden gekregen om het onderhoud van 5 juli 2022 bij te wonen.

78. Het Statuut verplicht de Autoriteit niet om het origineel of een kopie van haar brieven of beslissingen toe te zenden aan de advocaten van personeelsleden. Uit niets in het dossier blijkt dat Verzoeker of zijn advocaten de Autoriteit daarom hebben verzocht. Tot slot deelt Verzoeker niet mee of en in hoeverre het niet zenden aan Verzoekers advocaten van de door de Autoriteit uitgebrachte documenten – om welke verzending Verzoeker niet heeft verzocht – hem heeft benadeeld.

---

[80] Punt 68 van het verzoekschrift.
[81] Bijlage 3 bij het verzoekschrift.
[82] Bijlage 4 bij het verzoekschrift, blz. 7, onder "Avis" ["Advies"], derde alinea.
[83] Bijlage 5 bij het verzoekschrift.
[84] Advies van de Raadgevende commissie van 28 juni 2023 (bijlage 9 bij het verzoekschrift), blz. 2, voorlaatste alinea.
[85] Bijlage 6 bij het verzoekschrift.
[86] Bijlage 2 bij het verzoekschrift.
[87] Bijlage 16 bij de memorie van antwoord.
[88] Bijlage 3 bij het verzoekschrift.
[89] Bijlage 8 bij het verzoekschrift.
[90] Bijlage 15 bij de memorie van antwoord.

79. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

4.3.2.6. Grief: de Autoriteit heeft geen met redenen omklede beslissing tot afwijzing van het interne beroep genomen

80. Tot slot betoogt Verzoeker dat het verzuim van de Autoriteit om een uitdrukkelijke en met redenen omklede beslissing te nemen over zijn interne beroep tegen de ontslagbeslissing, hem in *"onzekerheid"*[91] heeft gelaten, waardoor de zorgvuldigheidsplicht is geschonden.

81. Artikel 11 van het Aanvullend protocol voorziet in de mogelijkheid dat de Autoriteit niet uitdrukkelijk antwoordt op een intern beroep en in een dergelijk geval een stilzwijgende beslissing neemt, die vatbaar is voor beroep. Bijgevolg vormt het loutere feit dat de Autoriteit geen uitdrukkelijke beslissing over het interne beroep heeft genomen, op zich geen schending van de zorgvuldigheidsplicht jegens Verzoeker.[92]

82. Hieruit volgt dat de grief ongegrond is.

4.3.2.7. Conclusie betreffende het derde middel

83. Aangezien geen van de grieven die zijn aangevoerd tot staving van het aan schending van de zorgvuldigheidsplicht ontleende derde middel gegrond is, moet het middel worden afgewezen.

5. <u>Reikwijdte van de nietigverklaring</u>

84. Hierboven is uiteengezet dat het eerste middel naar het oordeel van ondergetekende gegrond is. Als u deze conclusie volgt, moet de vraag worden gesteld welke reikwijdte de te geven beslissing tot nietigverklaring moet hebben. Verzoeker heeft immers verzocht om nietigverklaring van de uitdrukkelijke ontslagbeslissing van de Autoriteit van 31 oktober 2022 en, voor zover nodig, van de stilzwijgende beslissing tot afwijzing van het tegen deze ontslagbeslissing ingestelde interne beroep.[93]

85. De bestreden stilzwijgende beslissing wordt op grond van artikel 11 van het Aanvullend protocol geacht een beslissing tot afwijzing van het interne beroep te zijn. Zoals in punt 50 hierboven is uiteengezet, worden de gronden van die stilzwijgende beslissing geacht samen te vallen met die van de uitdrukkelijke beslissing waartegen het interne beroep was gericht. De onrechtmatigheid van de bestreden uitdrukkelijke beslissing geldt derhalve tevens voor de stilzwijgende beslissing tot afwijzing van het interne beroep. Beide beslissingen moeten derhalve gelijktijdig nietig worden verklaard.

---

[91] Punt 71 van het verzoekschrift.
[92] Gerecht voor ambtenarenzaken van de Europese Unie, 28 september 2015, F-73/14, *Kriscak / Europol*, ECLI:EU:F:2015:111, punt 71.
[93] Dispositief van het verzoekschrift.

6. Kosten

86. Artikel 32 van het Aanvullend protocol bepaalt het volgende: *"Bij de einduitspraak begroot de Kamer de kosten en doet zij uitspraak over de bijdrage in de betaling ervan. De Kamer kan bepalen dat daarin de kosten van vertegenwoordiging of bijstand van de verzoeker geheel of ten dele zullen worden begrepen."*

87. Indien u deze conclusie volgt, moet het beroep gegrond worden verklaard. Aangezien de Autoriteit in het ongelijk wordt gesteld, wordt voorgesteld om haar in de kosten te verwijzen.

7. Conclusie

88. Ondergetekende concludeert als volgt:

- het beroep dient ontvankelijk en gegrond te worden verklaard;

- beslissing 22-SG-I-p(NO-252)FR van de Secretaris-Generaal van de Benelux Unie van 31 oktober 2022 dient nietig te worden verklaard;

- de stilzwijgende beslissing tot afwijzing, door de Secretaris-Generaal van de Benelux Unie, van het door Verzoeker op 21 november 2022 tegen de betreffende beslissing ingestelde interne beroep dient nietig te worden verklaard;

- de Benelux Unie dient te worden verwezen in de kosten.

Luxemburg, 1 juli 2024

De Eerste advocaat-generaal

John PETRY