

INTERNATIONALE GEWERKSCHAFT IM EUROPÄISCHEN PATENTAMT

IGEPA

STAFF UNION OF THE EUROPEAN PATENT OFFICE

SUEPO

UNION SYNDICALE DE L'OFFICE EUROPEEN DES BREVETS

USOEB



Zentraler Vorstand . Central Executive Committee . Bureau Central

Su14101cpnl – 0.3.1/0.3.2

Munich 24.04.2014

NEMESIS: SOCIAAL CONFLICT BIJ HET EUROPEES OCTROOIBUREAU

Het EOB

De Europese octrooi-organisatie werd in 1977 opgericht door het Europees Octrooiverdrag (EOV). Een diplomatieke Conferentie van de Verdragsstaten is verantwoordelijk voor elke wijziging van de statuten van de EOV. Overigens is het hoogste toezichthoudende en wetgevende orgaan de Raad van Beheer, die bestaat uit afgevaardigden van de lidstaten, die een paar keer per jaar bijeenkomen. De afgevaardigden zijn niet-verkozen ambtenaren en zijn meestal afkomstig van de nationale octrooibureaus. Het Europees Octrooibureau (EOB) is het uitvoerende orgaan van de organisatie. Het EOB telt ongeveer 7000 personeelsleden. Aan het hoofd van het EOB staan een president en een aantal vice-presidenten, die door de Raad van Beheer worden aangesteld. Na de Europese Commissie is het de grootste intergouvernementele organisatie in Europa.

De taken van het EOB

De taken van het EOB bestaan primair uit het verwerken van Europese octrooiaanvragen en het verlenen van octrooien namens de verdragsstaten. Als speciaal aangewezen autoriteit verwerkt het EOB tevens wereldwijde octrooiaanvragen conform het Octrooisamenwerkingsverdrag. De Europese Commissie heeft het verwerken en verlenen van de eenheidsoctrooien van de Europese Unie in nog hogere mate toevertrouwd aan het EOB, evenals de registratie en het administreren van de verlengingskosten.

Het belang van het EOB

Het economisch belang van het EOB kan niet worden onderschat. Volgens een studie die in 2004 namens de Europese Commissie¹ is uitgevoerd, bedraagt de effectieve en potentiële markt voor octrooien in acht Europese landen² naar schatting tussen 15 en 24 miljard euro. Bovendien genereert de aanwezigheid van het EOB in landen waar het EOB een vestiging heeft naar schatting drie banen op elk EOB-

¹ ETD/2004/IM/E3/77;

http://ec.europa.eu/internal_market/indprop/docs/patent/studies/final_report_lot2_en.pdf

² DE, DK, ES, FR, HU, IT, NL, UK; zie tabel 1 van ETD/2004/IM/E3/77

personeelslid binnen het rechtsgebied³. Aan de andere kant kost het EOB de Europese belastingbetaler geen geld. Het EOB is voor wat betreft financiering volledig zelfvoorzienend, door haar inkomsten te halen uit de verwerkingskosten en aanvragen en, bovendien, door de kosten voor octrooiverlening, niettegenstaande het feit dat de helft van de verlengingskosten wordt verdeeld onder de lidstaten. Het industriële landschap hangt in grote mate af van de octrooien die door het EOB worden verleend.

De werknemers van het EOB

Het personeelsbestand van het EOB bestaat uit zeer hoogopgeleide professionals afkomstig uit alle 38 lidstaten. Het gaat om twee hoofdcategorieën: administratief personeel en professionals. Het administratief personeel houdt zich bezig met de formele werkzaamheden en het bijhouden van de dossiers. Naast de benodigde kwalificaties dient administratief personeel ook ten minste twee van de officiële talen van het EOB (EN/DE/FR) te beheersen. Naast HR-professionals en advocaten wordt het korps van professionals grotendeels gevormd door octrooi-onderzoekers. Zij beschikken over de vereiste academische titels (minstens drs. of ir.) en dienen, naast hun eigen taal, alle drie officiële talen van het EOB machtig te zijn. Ze moeten complexe technische en juridische teksten in het EN/FR/DE kunnen begrijpen en er verslag van kunnen doen. Het merendeel van de werknemers, en vooral de onderzoekers, hebben een goed inzicht in rechtsbeginselen, aangezien hun werk onder meer inhoudt dat ze besluiten nemen met juridische gevolgen (het verlenen of weigeren van octrooien).

Het beloningspakket⁴ dat werknemers van het EOB ontvangen is royaal maar tevens in overeenstemming met hun kwalificaties en het economisch belang van hun werkzaamheden. De werknemers zijn vrijgesteld van de rijksbelasting (zodat gastlanden geen oneerlijk voordeel hebben ten opzichte van andere verdragsstaten) maar betalen wel interne belasting, waarvan de inkomsten worden besteed aan de lopende kosten van het EOB. Dit stelt het EOB in staat om alleen een deel van de verlengingskosten voor octrooien te gebruiken voor de operationele kosten. Wat van de inkomsten overblijft (thans is dat de helft) wordt verdeeld onder de lidstaten.

Hervormingen

Het Europees Octrooiverdrag is 40 jaar oud. Het EOB is opgericht volgens de beginselen van het internationale ambtenarenrecht. Sommige van die principes dateren uit het begin van de 20^{ste} eeuw. Al in 2007 heeft de Raad van Beheer de presidenten van het EOB opdracht gegeven om een aantal hervormingen uit te werken en door te voeren. Tot dusverre gaan de meeste hervormingen over personeelsbeheer en arbeidsvoorwaarden. Geen ervan hebben betrekking op transparant bestuur en verantwoording van de directie. (Zo zijn bijvoorbeeld de beloning en de bijkomende voordelen van de president een goed bewaard geheim als ook de bonussen van de vicepresidenten.) De arbeidsvoorwaarden die zijn vastgelegd in de bepalingen betreffende de rechtspositie worden niet openbaar gemaakt; zodra de Raad van Beheer nieuwe arbeidsvoorwaarden heeft goedgekeurd, worden die doorgevoerd zonder dat een onafhankelijke instantie erop toeziet dat die in overeenstemming zijn met grondrechten of algemeen aanvaarde rechtsbeginselen.

Controversiële besluiten

³ Louter P, van Eikeren P "The economic importance of the European Patent Office", Oct. 2009

⁴ wat vergelijkbaar is met alle intergouvernementele organisaties

Werknemers worden doorgaans te goeder trouw geraadpleegd, en verwachten ook te worden geraadpleegd, over de aard van eventuele noodzakelijke sociale en technische aanpassingen die impact hebben op hun werkzaamheden, en over het moment waarop zulke aanpassingen plaatsvinden. Dit blijkt uit het feit dat de directie verplicht is om personeel over dergelijke zaken te raadplegen. In het verleden hadden vertegenwoordigers van werknemers veelal de mogelijkheid om samen tot mogelijke oplossingen te komen. Echter, sinds 2007 zijn de werknemers voortdurend voor *voldongen feiten* geplaatst, waarbij hervormingen van een twijfelachtige aard een antwoord zouden moeten zijn op onduidelijke problemen. Veel van de geïntroduceerde veranderingen worden gezien als onzinnig, ontwrichtend en niet in overeenstemming met daaropvolgende veranderingen. Dit heeft personeelsbreed geleid tot onvrede.

Repressie van afwijkende meningen

Ook al was de uitkomst minder dan bevredigend, toch moet de directie van het EOB worden nagegeven dat zij - tussen 2007 en 2010 - zorgde voor verlichting van de zorgen van het personeel door de dialoog aan te gaan met verkozen leden van de ondernemingsraad en met de vakbond. Onder de huidige president is de situatie spectaculair gewijzigd⁵. In plaats van in dialoog te treden heeft hij gekozen voor een koers van systematische onderdrukking van afwijkende meningen, laat staan tegenstand. Tot dusverre heeft de president, om afwijkende meningen tot zwijgen⁶ te brengen:

- het reglement gewijzigd om het wettelijk *onmogelijk* te maken om een besluit intern aan te vechten.
- geweigerd om de vakbonden⁷ te erkennen als legitieme sociale partner, ondanks het feit dat bijna 50% van de werknemers is aangesloten bij de bond SUEPO.
- de ondernemingsraad verboden om e-mails te sturen naar ruim 50 personeelsleden en daarmee de mogelijkheid om met werknemers te communiceren in ernstige mate beknót.
- disciplinaire maatregelen (reprimandes) getroffen tegen leden van de ondernemingsraad die het verbod naast zich neerlegden.
- een filter geïnstalleerd dat e-mails van de bond (die zijn eigen externe server heeft) aan werknemers blokkeert.
- geweigerd om publicaties van de bond via de interne post te verspreiden.
- publicaties van de ondernemingsraad aan censuur onderworpen.
- “onderzoeksrichtlijnen” ingesteld, volgens welke een onderzoek naar werknemers kan worden ingesteld zonder dat de werknemer in kwestie hierover per se wordt geïnformeerd. Het onderzoek kan zelfs worden geïnitieerd op aandringen van personen die anoniem beschuldigingen uiten. Collega's kunnen worden ondervraagd en zijn verplicht om mee te werken, anders worden ze beschuldigd van professioneel wangedrag. De persoon naar wie onderzoek wordt verricht, is verplicht om “mee te werken”, anders krijgt hij/zij te maken met disciplinaire maatregelen vanwege wangedrag, wat betekent dat men niet kan zwijgen wil men zichzelf niet verdacht maken. De persoon naar wie onderzoek wordt

⁵ Benoît Battistelli (FR) bekleedt de functie van president van het EOB sinds juli 2010. Battistelli is afgestudeerd aan de Franse École nationale d'administration (ENA), en was daarvoor algemeen directeur van het Franse Octrooibureau (INPI). Sinds hij in 2010 in zijn nieuwe functie is aangetreden, heeft hij zich laten omringen door minstens 5 oud-collega's van het INPI, die hij heeft aangesteld op sleutelposities binnen het EOB.

⁶ kennelijk tot voldoening van de Raad van Beheer

⁷ waarvan SUEPO de grootste is en actief is op alle vier vestigingen van het EOB (München, Den Haag, Berlijn en Wenen). In Den Haag is ook nog een veel kleinere bond, FFP-EPO, actief

verricht, kan geen beroep doen op juridische bijstand. Er is geen systeem om de rechtmatigheid en proportionaliteit van het onderzoek te bewaken.

- wijzigingen voorgesteld ten aanzien van de structuur en het functioneren van de ondernemingsraad en van de statutaire raadgevende organen die de rol van werknemers in het besluitvormingsproces bij kwesties die hen rechtstreeks raken substantieel inperken.
- wijzigingen voorgesteld ten aanzien van de manier waarop leden van de ondernemingsraad worden verkozen (tot op heden kiezen werknemers via algemene vergaderingen zelf de verkiezingsprocedure en zien zij hier zelf op toe);
- een online-opiniepeiling geblokkeerd die de ondernemingsraad had georganiseerd om werknemers de mogelijkheid te bieden om hun *mening* te geven over de voorgestelde wijzigingen met betrekking tot de structuur en verkiezingen van de ondernemingsraad en prompt een collega, die de ondernemingsraad had geadviseerd over hoe een online-opiniepeiling efficiënt en veilig kan worden opgezet, heeft geschorst;
- de regels met betrekking tot stakingen gewijzigd: voortaan dient er, voordat er tot een staking wordt opgeroepen, een *verzoek* aan de president te worden gericht, dat door ten minste 10% van alle werknemers moet zijn ondertekend; vervolgens is het aan de president zelf of hij de klacht ontvankelijk acht en zo ja, of hij de kwestie in stemming brengt, waarbij 40% van al het personeel aanwezig moet zijn voor een geldig quorum. De bond kan niet langer meer uit eigen beweging een staking uitroepen en de kwestie uitsluitend voorleggen aan haar eigen leden⁸;

Bovendien heeft de huidige president:

- geweigerd om een onderzoek in te stellen naar de mogelijke oorzaken van de zelfdoding van een collega in 2013, die zich op de werkplek en in werktijd van het leven beroofde.
- een lid van de ondernemingsraad gedegradeerd omdat hij binnen de ondernemingsraad uiting had gegeven aan zijn zorg dat de directie mogelijk verantwoordelijk zou kunnen zijn voor de zelfdoding van een andere collega in 2012. Hij degradeerde de werknemer ondanks de unanieme aanbeveling van de Tuchtraad om de procedure te staken vanwege misbruik van recht en ongefundeerde aantijgingen.
- systematisch geweigerd om de aanbevelingen van de interne commissie van bezwaar (die bezwaren van afzonderlijke werknemers onderzoekt) op te volgen, ook wanneer die unaniem oordeelde ten gunste van de eiser.
- werknemers bedreigd met ernstige disciplinaire maatregelen als ze bereid waren om, *indien ze daartoe door de rechtbank zouden worden opgeroepen*, in door derden ingestelde civiele procedures tegen het EOB te getuigen.

Effectieve onthouding van recht

Het personeel is bijzonder gekrenkt doordat men niet op een redelijke manier toegang heeft tot rechtsmiddelen via een beroep bij de rechter:

- De interne procedure voor het oplossen van geschillen (de interne commissie van bezwaar) en de externe instantie (het Administratief Tribunaal van de Internationale Arbeidsorganisatie – ATILO)) zijn uitsluitend bedoeld voor klachten

⁸ er is op gewezen dat dergelijke maatregelen in Europa ongekend zijn, behalve in de Italiaanse kwestie *Carta del Lavoro* (B. Mussolini, 1927) en de Spaanse kwestie *Fuero del Trabajo* (F. Franco, 1938), die herinneren aan een duister verleden.

van personen nadat het vermeende nadeel is opgetreden. Alleen bij hoge uitzondering kan een algemeen besluit, bijvoorbeeld een besluit tot wijziging van de arbeidsvoorwaarden, worden aangevochten voordat het is geïmplementeerd.

- De vakbond kan noch bij de interne commissie van bezwaar noch bij het voornoemde Administratief Tribunaal aankloppen. Als rechtspersoon die onder nationaal recht is opgericht, kan de bond zich richten tot de binnenlandse rechter. Het EOB verschuift zich evenwel achter zijn functionele immuniteit voor jurisdictie en uitvoering.
- Ook als personeelsleden wel toegang hebben tot de wettelijke procedure voor het oplossen van geschillen duurt het gemiddeld 3 - 5 jaar voordat de interne commissie van bezwaar een klacht behandelt⁹. Indien de klacht wordt doorgestuurd naar het Administratief Tribunaal moet de eiser minstens 3-4 jaar wachten voordat de klacht wordt gehoord. Gezien de oplopende achterstand bij de interne commissie van bezwaar en bij het Administratief Tribunaal valt al met al te verwachten dat er met betrekking tot klachten die na 2011 zijn ingediend pas over ongeveer tien jaar een uitspraak komt.

Het belang van de Europese Commissie

Verordening (EU) nr. 1257/ 2012 van het Europees Parlement en de Raad van 17 december 2012, tot het uitvoering geven aan nauwere samenwerking op het gebied van de instelling van eenheidssoctrooibeschermtng¹⁰, brengt een institutionele koppeling tussen de Europese Commissie en het EOB tot stand. De Europese Commissie wil een aanzienlijk deel van haar beleid (het eenheidssoctrooi) toevertrouwen aan een organisatie die niet formeel onder het gezag van de Commissie staat. Als belanghebbende heeft de Commissie derhalve een legitiem belang om te volgen wat er zich structureel binnen het EOB afspeelt.

Van de 38 verdragsstaten van het EOB zijn er 25 lid van de Europese Unie; deze hebben Verordening (EU) nr. 1257/2012 geratificeerd. De landen die participeren in het eenheidssoctrooisysteem hebben daarom een duidelijke meerderheid in de Raad van Beheer van het EOB, maar tot op heden zijn zij meer gericht op hun eigen nationale belangen dan op die van de Gemeenschap. Met de introductie van het eenheidssoctrooi heeft de Commissie een belang in een eigen toezichthoudende rol ten aanzien van een gemeenschappelijk beleid.

Het EOB kent een ernstig bestuurlijk probleem. De ondoorzichtigheid van de besluitvormingsprocessen binnen het EOB en het gebrek aan verantwoording is een anachronisme in het Europa van de 21^{ste} eeuw, in een tijdperk waarin landen van hun instellingen en van elkaar financiële transparantie en verantwoording verlangen. Hoewel het EOB nog steeds een concurrerende werkgever is (voor wat betreft salarisvoordelen), is het personeelsbeleid van het EOB (voor wat betreft interpersoonlijke betrekkingen) achterhaald en wreed.

In het algemeen duldt de Europese samenleving niet dat sommige van haar ingezetenen hun grondrechten worden ontnomen *alleen omdat ze in dienst zijn bij een intergouvernementele organisatie, of omdat ze goed worden betaald*. Dit geldt in het bijzonder wanneer de lidstaten van de desbetreffende organisatie, in overgrote

⁹ De interne commissie van bezwaar heeft momenteel een achterstand van zo'n 700 zaken; in plaats van meer mensen in te zetten om de achterstand weg te werken, heeft de heer Battistelli het aantal medewerkers teruggebracht.

¹⁰ http://archive.epo.org/epo/pubs/oj013/02_13/02_1113.pdf

meerderheid, ook lidstaten zijn van de Europese Unie. Toch is dit precies wat er is gebeurd.

De Raad van Beheer van het EOB, en daarmee dus ook de lidstaten, zijn in het gunstigste geval zelfvoldaan, en in het ongunstigste geval op grove wijze nalatig. De Raad heeft de president min of meer *carte blanche* gegeven, zonder te vragen wat de gevolgen kunnen zijn of hoe hij zijn macht gebruikt. Structureel treedt de president van het EOB op als aanklager, onderzoeker, rechter en uiteindelijke scheidsrechter inzake alle kwesties; er is geen scheiding van machten als waarborg voor een gezond systeem van controlemechanismen om deze machten in evenwicht te houden. De welhaast absolute macht van de huidige president en de wijze waarop hij zijn macht inzet is de bron van bijzondere zorg en ontzetting¹¹. Werknemers en hun bonden beschouwen de beperkingen van de vrijheid van meningsuiting en vrijheid van vereniging (waaronder het stakingsrecht) en het recht op effectieve toegang tot rechtspraak als een schenking van hun grondrechten als Europese burgers.

Overwegende dat de Europese Commissie een stevige meerderheid heeft in de Raad van Beheer van het EOB, en indien het haar ernst is om het eenheidsdoctrooi **te gebruiken en te bevorderen** als een van haar voornaamste pijlers waarop zij haar beleid ten uitvoer wenst te leggen, dan is het hoog tijd dat zij de ontwikkelingen bij het EOB met argusogen volgt en eist dat het EOB orde op zaken stelt. Door via raadpleging en onderhandeling tot gepast beleid te komen. Niet door middel van repressie en intimidatie.

¹¹De pers heeft al eens gemeld dat het gedrag van de heer Battistelli wordt ervaren als dat van een "kleine Afrikaanse dictator" (Die Zeit, 20 maart 2014)