

# Kluwer Patent Blog

## [ILOAT ziet meer schendingen van de rechten van het personeel bij het Europees Octrooibureau](#)

[Kluwer Octrooiblogger/juli 9, 2022](#) /Laat [een reactie achter](#)

Het EOB heeft het recht van vrije vereniging geschonden door beperkingen op te leggen aan de keuze door het personeel van leden voor de Commissie van beroep en andere statutaire organen van het EOB. Het Administratieve Tribunaal van de Internationale Arbeidsorganisatie heeft dit geoordeeld in een zaak die op 6 juli 2022 werd gepubliceerd. In een andere zaak oordeelde het dat beperkingen die in 2013 werden opgelegd aan het gebruik van het interne mailsysteem onwettig waren en moeten worden vernietigd.



De twee zaken dateren uit het presidentschap van Benoit Battistelli, dat een tijd was van diepe sociale conflicten, het ontslag of de degradatie van veel personeelsleden en vakbondsvertegenwoordigers en de invoering van maatregelen die de rechten van het personeel beknotten. In een aantal besluiten sinds 2018 heeft de ILOAT geoordeeld dat de [ontslagen](#) van Battistelli (zaken 4042, 4043, 4047, 4051, 4052) en de maatregelen [tot detaillering van de voorwaarden in verband met de verkiezingen voor het personeelscomité](#) (zaak 4482), [de beperking van het stakingsrecht van personeelsleden](#) en/of de [buitensporige verlaging van de salarissen van personeelsleden die aan stakingen hebben deelgenomen](#) (zaken 4430, 4432, 4433, 4434 en 4435), onwettig waren en de grondrechten van het personeel hebben geschonden.

[Zaak 4550](#) past ook in dit patroon. Het betreft een besluit van het EOB-voorzitterschap, goedgekeurd door de raad van bestuur (CA/D 2/14 van 28 maart 2014, met name ten uitvoer gelegd bij circulaire nr. 356) om "artikel 36 van het Statuut (...) in dier voege te wijzigen dat het personeelscomité voortaan verplicht zou zijn de personen die het benoemt om zitting te nemen in de meeste statutaire organen van de Organisatie, en met name in de commissie van beroep, uitsluitend uit zijn eigen leden te kiezen, terwijl het voordien mogelijk was om daartoe andere personeelsleden van het Bureau te benoemen. Hiermee kwam een einde aan een praktijk waarbij

het personeelscomité gaf er vaak de voorkeur aan om in deze verschillende organen, en met name in het comité van beroep, personeelsleden - soms "deskundigen" genoemd - te benoemen die buiten het comité werden gekozen op grond van hun vermogen om het personeel zo doeltreffend mogelijk te vertegenwoordigen".

De commissie van beroep was en is een cruciaal orgaan binnen het EOB, aangezien het het eerste orgaan is waartoe personeelsleden zich moeten wenden in geval van conflicten met de directie. Het besluit CA/D 2/14 werd gezien als een manier om de macht en de onafhankelijkheid van het personeelscomité binnen het paritair comité van beroep te ondermijnen; de klager in deze zaak is een voormalig lid van het comité van beroep, een door het personeelscomité benoemde deskundige die zelf geen verkozen personeelsvertegenwoordiger was. Als gevolg van het nieuwe reglement moest hij aftreden. Als protest tegen de beslissing CA/D 2/14 heeft het centraal personeelscomité geweigerd nieuwe leden te benoemen.

In zijn beslissing van 6 juli 2022 oordeelt het Gerecht dat besluit CA/D 2/14 in strijd is met het recht van het personeel om zich vrij te verenigen.

"9. In casu blijkt uit het dossier dat de aan het personeelscomité opgelegde verplichting om de in de beroepscommissie te benoemen leden uitsluitend uit zijn eigen leden te kiezen, de kwaliteit van de daadwerkelijke vertegenwoordiging van het personeel in dat orgaan in verschillende opzichten aanzienlijk heeft ondermijnd.

10. Aangezien het personeelscomité krachtens besluit CA/D 2/14 ook uit zijn midden de personen moet aanwijzen die het personeel in tal van andere statutaire organen moeten vertegenwoordigen, heeft deze verplichting in de praktijk tot gevolg dat de tijd die de leden van het personeelscomité die zitting moeten nemen in alle betrokken organen, en met name in de commissie van beroep, aan deze taken kunnen besteden, aanzienlijk wordt beperkt. Deze beperkte beschikbaarheid van tijd was van dien aard dat de personeelsvertegenwoordigers die lid waren van de beroepscommissie, hun taken niet efficiënt konden vervullen. (...)

11. Ten tweede moet worden benadrukt dat de leden van de beroepscommissie, die vaak vakbondsvertegenwoordigers van het personeel zijn, gewoonlijk door het personeel worden gekozen op basis van hun vermogen om de collectieve belangen van het personeel doeltreffend te verdedigen ten overstaan van de autoriteiten van de organisatie. Zij hebben niet noodzakelijkerwijs een specifieke opleiding met betrekking tot de rol van de beroepscommissie en hun profiel, dat zeer geschikt is voor de taken van verdediging van de positie van een personeelsvakbond en sociale onderhandelingen, is over het algemeen niet in overeenstemming met de functies van de leden van de beroepscommissie, die totaal verschillend zijn en met name een zekere juridische bekwaamheid vereisen om met succes te kunnen worden uitgeoefend. Dit is de voornaamste reden waarom het personeelscomité, tot de vaststelling van besluit CA/D 2/14, er vaak de voorkeur aan gaf om "deskundigen" van buiten zijn eigen leden te benoemen om zitting te nemen in de commissie van beroep. Deze mogelijkheid bestaat niet meer als gevolg van de hervorming, die de kwaliteit van de vertegenwoordiging van het personeel in de beroepscommissie waarschijnlijk zal aantasten (...).

12. In de derde plaats heeft, zoals klager terecht opmerkt, de benoeming van leden van het personeelscomité tot leden van het comité van beroep het nadeel dat belangenconflicten toenemen, aangezien zij zelf in hun hoedanigheid van personeelsvertegenwoordigers talrijke beroepen instellen. (...)

13. Ten slotte zal de kwaliteit van de vertegenwoordiging van het personeel in de beroepscommissie als gevolg van de beperking van de benoemingsbevoegdheid van het

personeelscomité nog verder worden aangetast door het feit dat de voorzitter van het Bureau de mogelijkheid heeft behouden om in de beroepscommissie - als voorzitter, plaatsvervangend voorzitter of lid - elk personeelslid te benoemen dat in actieve dienst is

werkgelegenheid. Deze onbeperkte keuzevrijheid, die de president op asymmetrische wijze in staat stelt de personen met de beste capaciteiten aan te wijzen, die bijgevolg in het kader van de beroepscommissie doeltreffend kunnen worden gehoord, verleent de administratie een aanzienlijk voordeel ten opzichte van het personeel, wat de kwaliteit van haar vertegenwoordiging in de beroepscommissie betreft. Hierdoor wordt de onevenwichtigheid die bij besluit CA/D 2/14 inzake de samenstelling van de beroepscommissie is ontstaan, nog vergroot.

De ILOAT oordeelde dat "de artikelen 7 en 13 van besluit CA/D 2/14 van de Raad van bestuur tot wijziging van artikel 36 (...)" nietig moesten worden verklaard en dat "ingevolge de nietigverklaring van de artikelen 7 en 13 het personeelscomité opnieuw de mogelijkheid zal hebben om leden van de commissie van beroep te benoemen die niet tot zijn leden behoren, en dat het EOB bijgevolg hetzij circulaire nr. 356 wijzigen of nieuwe regels vaststellen betreffende de aftrek van arbeidstijd voor deze leden van de commissie van beroep, die vergelijkbaar zijn met die welke in de circulaire zijn vastgesteld voor de leden van de tuchtcommissies en van de jury's, die onder dezelfde voorwaarden zijn benoemd".

### [Zaak 4551](#)

Zaak 4551, die eveneens dateert uit het Battistelli-tijdperk, is bijzonder interessant in het licht van de beperkingen die bij het EOB nog steeds gelden ten aanzien van het gebruik van massamails. Enkele citaten:

Op 13 mei 2013 bracht de voorzitter van het Bureau communiqué nr. 26 uit, getiteld "Wanneer genoeg genoeg is - het gebruik van massamails binnen het Bureau". Hij constateerde dat de personeelsvertegenwoordigers steeds vaker gebruik maakten van massamails, en dat deze emails in veel gevallen polemisch en feitelijk onjuist waren. Hij kondigde daarom aan dat hij binnenkort regels zou vaststellen voor massacommunicatie. (...) Vanaf 3 juni zou de verzending van e-mails aan meer dan vijftig geadresseerden onderworpen zijn aan de criteria van communiqué nr. 10 van 29 maart 2006. Derhalve zouden alleen bevoegde werknemers die informatie willen uitwisselen ter ondersteuning van de opdracht, de doelen en de doelstellingen van het EOB, werkgerelateerde informatie willen opvragen en informatie om kennis in verband met professionele taken op peil te houden of te verwerven, massamails mogen verzenden.

"stelt het Gerecht vast dat het EOB met communiqué nr. 10 en de mededeling van 28 december 2011 een redelijk evenwicht in het gebruik van massamails had toegestaan. (...) Integendeel, het communiqué van 31 mei 2013 is onwettig voor zover het het gebruik van massamails aan banden legt door een voorafgaande toestemming van de Organisatie te vereisen voor de verzending van massamails aan meer dan vijftig geadresseerden. Het is onwettig omdat het een ongedifferentieerde beperking vaststelt, zonder dat deze maatregel specifiek wordt gemotiveerd, ongeacht de technische moeilijkheden voor de verzending van de e-mails, en bovendien voor onbepaalde tijd.

De Organisatie heeft niet aangevoerd dat deze voorafgaande toestemming om technische redenen vereist was, en heeft geen bewijs geleverd dat massamails aan meer dan vijftig geadresseerden de werking van het IT-systeem bij het EOB in gevaar zouden kunnen brengen.

Uit de bewoordingen van de twee bestreden communiqués blijkt immers dat de werkelijke reden voor het vereiste van voorafgaande toestemming was gelegen in de uitoefening van een voorafgaande censuur op de inhoud van de mededelingen. In het communiqué van 13 mei 2013 wordt immers het "misbruik" van de massamedia door de personeelsvertegenwoordigers betreurd, waarbij wordt onderstreept dat deze "in vele gevallen

polemisch en feitelijk onjuist" zijn. In die van 31 mei 2013 werd toestemming gevraagd voor het verzenden van massamails, maar werd geen verdere motivering gegeven, aangezien het

niet heeft uitgelegd of een vergunning vereist was om technische redenen of om andere redenen. (...)'

De Organisatie had niet de bevoegdheid om mededelingen tussen personeelsvertegenwoordigers en personeelsleden te verhinderen of te belemmeren enkel op grond dat deze, volgens de Organisatie, "polemisch" of "feitelijk onjuist" leken, of "rancuneuze persoonlijke aanvallen" leken te onderbouwen. Het EOB heeft niet aangetoond dat de mededelingen de grenzen van legitieme, zij het harde, kritiek overschreden en zich op het terrein van grove schendingen van de rechten van de Organisatie of individuen begaven. In het onderhavige geval waren de door de Organisatie genomen maatregelen onevenredig".

Nog maar enkele weken geleden zei de vakbond SUEPO dat het EOB het [gebruik van EOB-mailadressen](#) voor de Technologia-enquête over de arbeidsomstandigheden bij de organisatie niet toestond. Bij lezing van het ILOAT-arrest in zaak 4551 vraagt men zich af of deze beperking nog langer kan worden gehandhaafd.