2. Hver part bærer sine omkostninger.

Pescatore Touffait Due

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 26. februar 1981.

A. Van Houtte
Justitssekretær

P. Pescatore
Formand for anden afdeling

FORSLAG TIL AFGØRELSE FRA GENERALADVOKAT G. REISCHL FREMSAT DEN 29. JANUAR 1981 [1]

Høje Domstol.

Sagsøgeren i den sag, i hvilken jeg i dag fremsætter forslag til afgørelse, blev ansat ved Kommissionen som midlertidigt ansat i lønklasse A 3 på grundlag af en toårig kontrakt, der blev underskrevet den 14. juli 1975, og som havde virkning fra den 15. august 1975. Han gjorde først tjeneste ved Det fælles Forskningscenter i Ispra som chef for afdelingen administration og personale. Fra den 16. marts 1977 gjorde han tjeneste som chef for afdelingen administration og infrastruktur ved Det fælles Forskningscenter i Petten. Den oprindelige ansættelseskontrakt blev den 26. maj 1977 erstattet af en kontrakt på ubestemt tid i henhold til artikel 2, litra d), jf. artikel 8 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne; kontrakten trådte i kraft den 1. november 1976. Ifølge kontraktens artikel 5 kunne denne ophæves på de betingelser, der er fastsat i artiklerne 47 til 50 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne, og ansættelsesfristen var fastsat i forhold til længden af den tilbagelagte tjenestetid — en måned for hvert tjenesteår — mindst tre måneder og højst 10 måneder. Da sagsøgerens tolv år gamle søn, der var ramt af en alvorlig hjertesygdom, skulle gennemgå en operation i De forenede Stater — af hvis følger han afgik ved døden nogle måneder senere — blev sagsøgeren med virkning fra den 15. februar 1978 tilknyttet Kommissionens delegation i Washington, hvilket gjorde det muligt for ham at være sammen med sin søn. I denne periode — i april 1978 — blev han offer for et overfald og hårdt såret af pistolskud. Som følge heraf blev han vedvarende, delvis invalid og fik i henhold til vedtægtens artikel 73 erstatning — først på grundlag af en invaliditetsgrad på 20 %, senere på 27 %.

1 — Oversat fra tysk.

Sagsøgeren genoptog i begyndelsen af september måned 1978 sin tjeneste i Petten. Efter at han i løbet af dette år havde modtaget flere skrivelser, der gav udtryk for en negativ vurdering af hans tjenesteudøvelse, blev ansættelseskontrakten med virkning fra den 15. maj 1979 opsagt i en skrivelse af 1. februar 1979 fra generaldirektøren for Det fælles Forskningscenter. Opsigelsen trådte derefter i kraft den 15. august 1979, fordi opsigelsesfristen på grund af sagsøgerens sygdom først begyndte at løbe senere, jf. artikel 47, stk. 2, litra a), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte.

Sagsøgeren indgav den 27. april 1979 klage over denne opsigelse. Klagen blev afvist ved afgørelse af 17. oktober 1979, der blev meddelt sagsøgeren den 25. oktober 1979.

Sagsøgeren anlagde derpå den 16. januar 1980 sag ved Domstolen. Sagsøgerens påstande — som de fremtræder i replikken — lyder således:

1. den beslutning om afskedigelse, som blev truffet af generaldirektøren for Det fælles Forskningscenter, og som blev meddelt ved skrivelse af 1. februar 1979, annulleres;

2. — subsidiært
det statueres, at afskedigelsen udsættes, indtil Ministerrådet har truffet en afgørelse vedrørende det forslag fra Kommissionen, hvorefter de midlertidigt ansatte, som afskediges fra De europæiske Fællesskabers institutioner, beskyttes mod risici såsom arbejdsløshed, sygdom og invaliditet, eller i det mindste indtil sagsøgeren, hvis kontrakt i mellemtiden på ny begynder at løbe med tilbagevirkende kraft fra den 15. august 1979, er dækket mod de nævnte risici ved sagsøgtes foranstaltning;

3. — mere subsidiært
sagsøgte tilpligtes at træffe alle nødvendige foranstaltninger for, at sagsøgeren fra tidspunktet fra sin kontrakts udløb under samme betingelser er omfattet af den sociale sikring, som er fastsat for midlertidigt ansatte i forslag til Rådets forordning (EKSF, EØF, Euratom) om ændring af vedtægten for tjenestemænd i De europæiske Fællesskaber samt ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte i Fællesskaberne (EFT C 191 af 30. 7. 1979, s. 9), eller at sagsøgte i det mindste tilpligtes at træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for, at sagsøgeren fra tidspunktet for sin kontrakts udløb er omfattet af den sociale sikring, som vil gælde for midlertidigt ansatte i henhold til den forordning, som Rådet udsteder i medfør af forslaget;

4. — mest subsidiært
det statueres, at sagsøgerens opsigelsesvarsel burde have været ti måneder; følgelig dømmes sagsøgte til at godtgøre sagsøgeren et beløb svarende til den løn, som han ville have oppebåret i den opsigelsesperiode, der ikke blev indrømmet ham, her seks og en halv måned, og godtgørelsen forhøjes med renter 8 % p.a. fra den 15. august 1979;

5. — under alle omstændigheder
den stiltiende og udtrykkelige afvisning af den klage, sagsøgeren indgav den 27. april 1979, annulleres.

Kommissionen har nedlagt påstand om frifindelse.

Jeg indtager følgende stilling til det af parterne anførte:

1. Det er ubestrideligt, at sagsøgerens ansættelseskontrakt blev opsagt, fordi sagsøgerens overordnede var nået til det resultat, at sagsøgerens faglige kvalifikationer var utilstrækkelige til udøvelsen af hans hverv.

Sagsøgeren mener, at især denne vurdering er forkert. Da Kommissionen — som har bevisbyrden — ikke har fremlagt et passende bevis, er beslutningen om afskedigelse uberettiget. Den kritiske skrivelse fra januar 1978 fra sagsøgerens overordnede, som man tilsyneladende har tillagt særlig betydning, er under ingen omstændigheder tilstrækkelig. Sagsøgeren har i en skrivelse fra februar 1978 i detaljer tilbagevist den kritik, som var rejst imod ham, uden at denne skrivelse nogen sinde er blevet tilbagevist. Ovennævnte skrivelse blev desuden affattet ét år inden afskedigelsen samtidig med, at sagsøgeren derpå fik en yderligere chance. Dette følger af skrivelsens sidste sætning, som er affattet således: »Følgelig må jeg indtrængende anmode Dem om at få hold på afdelingen og effektivt behandle de egentlige problemer«. Denne skrivelse kan derfor ikke påberåbes som begrundelse for afskedigelsen; tværtimod havde det været nødvendigt at påvise, at sagsøgerens indsats heller ikke var tilfredsstillende efter denne dato. Skrivelsen af 5. oktober 1978 er efter sagsøgerens opfattelse heller ikke tilstrækkelig i denne forbindelse, da den ikke indeholder nogen videregående forklaring; sagsøgeren var desuden først hjemkommet fra De forenede Stater en måned før dette tidspunkt, hvilket han ikke mener kan anses som en tilstrækkelig prøvetid. Sagsøgeren kritiserer endelig ligeledes skrivelsen fra januar 1978 for at være usammenhængende. For så vidt han i denne skrivelse blev bebrejdet at have udvist manglende autoritet, må der tages hensyn til, at hans overordnede selv i vid udstrækning har bidraget hertil ved ofte at gå uden om sagsøgeren og tage direkte kontakt med hans underordnede. Da skrivelsen på den anden side omhandler sagsøgerens mangler som chef, spørger sagsøgeren, hvorfor ansættelsesmyndigheden da ikke havde tilmeldt ham til passende videreuddannelseskurser, hvilket ville have været i overensstemmelse med dens bistandspligt.

a) Undersøgelsen af dette stridsspørgsmål påkalder sig først den almindelige betragtning, at det både i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte (artikel 47) og i selve kontrakterne udtrykkeligt er bestemt, at ansættelsesforhold som det, der foreligger i nærværende sag, kan opsiges. Dette kunne føre til den antagelse, at opsigelsen må anses som den normale måde, hvorpå sådanne ansættelser ophører, og at der i denne forbindelse ikke alene er grund til at kræve nogen begrundelse — som det allerede er statueret i retspraksis (sag 25/68, André Schertzer mod Parlamentet, dom af 18. oktober 1977, Sml. 1977, s. 1729), men at der ligeledes ikke skal foreligge nogen objektiv grund.

Jeg mener imidlertid ikke, der er støtte for dette synspunkt. I denne forbindelse må det først tages i betragtning, at den vedtægtsmæssige ordning for de personer, som var ansat i en fast stilling, og som blev aflønnet over forsknings- og investeringsbevillingerne, i 1976 i vid udstrækning blev erstattet af den kontraktmæssige ordning i artikel 2, litra d), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte. Følgelig må sådanne ansættelser til en vis grad anses for at være faste, specielt i forhold til de stillinger i administrationen, som påvirkes mindre af ændringer i forskningsprogrammerne, og opsigelsen af disse må derfor betragtes som en undtagelse. Jeg er i øvrigt ligeledes enig i det synspunkt, som generaladvokat Warner har fremført om dette spørgsmål i sit forslag til afgørelse i sag 110/75 (John Mills mod Den europæiske Investeringsbank, Sml. 1976, s. 971, 980)

med hensyntagen til national ret og henstillingen fra Den internationale Arbejdsorganisation af 5. juni 1963. Det følger heraf, at det ligeledes i fællesskabsretten gælder, at opsigelsen af et ansættelsesforhold — selv når den forskriftsmæssige fremgangsmåde følges — skal efterprøves med henblik på at afgøre, om der har fundet en uberettiget afskedigelse sted. Dette er ikke tilfældet, når der foreligger gyldige grunde hertil; disse kan bero enten på arbejdstagerens evner eller adfærd eller administrationens tjenstlige interesser. Disse betragtninger er tilsyneladende blevet anerkendt også i retspraksis. Jeg tænker i denne forbindelse mindre på det tilfælde, der forelå i sag 25/68 — Schertzer — (Sml. 1977, s. 1729, specielt s. 1743), som omhandlede ansættelse i en stilling, der i det væsentlige var af politisk karakter, og hvor det derfor i forbindelse med opsigelsen af ansættelsesforholdet, som fra starten tydeligvis forekom usikker, kunne hævdes, at den ansatte — under hensyn til stillingens særlige karakter — måtte være sig de politiske faktorer og usikkerhedsmomenter bevidst. Det er imidlertid interessant at konstatere, at Domstolen i sag 110/75 — John Mills mod Den europæiske Investeringsbank, dom af 17. november 1976 (Sml. 1976, s. 1613, se s. 1622 ff) — fandt det nødvendigt at efterprøve den begrundelse, som var afgivet i forbindelse med opsigelse af kontrakten om ansættelse ved Den europæiske Investeringsbank, og i denne sammenhæng statuerede, at personaleindskrænkningen var begrundet i arbejdsmængdens formindskelse, og at der i denne forbindelse kunne tages hensyn til de pågældendes fortjenester og adfærd i tjenesten. Selv om udøvelse af retten til at foretage opsigelser ikke er udtrykkelig underlagt særlige betingelser, forekommer det derfor ikke tilstrækkeligt, at administrationen med henblik herpå udelukkende påberåber sig tjenestens interesser i alle tilfælde. Tværtimod er det nødvendigt detaljeret og konkret at påvise de objektive og rimelige grunde, det vil netop sige de »gyldige« grunde, som taler for en opsigelse af ansættelsesforholdet.

Administrationen er imidlertid i et sådant tilfælde forpligtet til at fremlægge grundene til opsigelsen *på en sammenhængende måde.* Kommer det til strid om de anførte grunde, påhviler bevisbyrden ikke administrationen, men den pågældende ansatte, som anfægter lovligheden af afskedigelsen. Jeg kan i denne forbindelse henvise til Domstolens domme i sagerne 19 og 65/63 (Satya Prakash mod Kommissionen for Euratom, dom af 8. juli 1965, Sml. 1965-1968, s. 101) og sag 29/70 (Antonio Marcato mod Kommissionen, dom af 17. marts 1971, Sml. 1971, s. 37). I denne anledning er det ligeledes vigtigt at bemærke, at Domstolen i sag 110/75 (Mills) ikke fulgte generaladvokat Warner's opfattelse, at det i fællesskabsretten, som i de forskellige nationale retsordener, tilkommer arbejdsgiveren (administrationen) at bevise, at der foreligger grunde til afskedigelsen. Det skulle imidlertid heller ikke indebære nogen uudholdelig byrde for de pågældende ansatte. Da sådanne kontraktsforhold hører under offentlig ret (se dommen i sag 44/59, Rudolf Pieter Marie Fiddelaar mod Kommissionen, dom af 16. december 1960, Sml. 1954-1964, s. 203) er administrationen ganske afgjort forpligtet til at medvirke til opklaringen af de omstridte faktiske omstændigheder, hvilket for en stor del mildner ovennævnte princip. Det er desuden muligt, at der i sådanne tilfælde er grund til under retssagen at bringe princippet om, Domstolen i givet fald ex officio kan pålægge administrationen at føre visse beviser, i anvendelse.

b) Da hovedårsagen til ansættelseskontraktens ophør i den foreliggende sag beror på sagsøgerens uegnethed til at bestride sin stilling, skal det i princippet også understreges, at det her drejer sig om et område, hvor mulighederne for retlig kontrol er begrænsede, fordi en sådan vurdering nødvendigvis indebærer en sammensat bedømmelse.

Jeg skal i denne forbindelse henvise til dommen i sagerne 19 og 65/63 (Satya Prakash — Sml. 1965-1968, s. 101), hvori Domstolen statuerede, at den, når der forelå en helhedsvurdering, ikke kunne sætte sin vurdering i stedet for administrationens, og at det derfor udelukkende gjaldt om at undersøge, om de anførte faktiske omstændigheder faktisk var korrekte og stemte logisk overens med den afgivne bedømmelse. Lignende betragtninger forekommer i dommene i sagerne 35/62 og 16/63 (André Leroy mod Den Høje Myndighed for EKSF, dom af 5. december 1963, Sml. 1954-1964, s. 435) og sagerne 27 og 30/64 (Fulvio Fonzi mod Kommissionen for Euratom, dom af 8. juli 1965, Sml. 1965-1968, s. 97). Dommen i sagen 29/70 (Antonio Marcato mod Kommissionen, dom af 17. marts 1971, Sml. 1971, s. 37) har ligeledes betydning i denne sammenhæng, for så vidt Domstolen her fastslog, at der i forbindelse med vurdering af en tjenestemands faglige dygtighed kun under sagen gøres klare faktiske vildfarelser gældende. Domstolen har endelig i dommen i sag 122/75 (Berthold Küster mod Parlamentet, dom af 25. november 1976, Sml. 1976, s. 1665, specielt s. 1692) statueret, at det med henblik på kontrol med udtalelser udelukkende gælder om under retssagen at søge at fastslå, om disse udtalelsers tilblivelse er behæftet med klare fejl eller er udslag af magtmisbrug.

c) Under hensyn til ovennævnte principper giver spørgsmålet om gyldigheden af afskedigelsen i nærværende sag anledning til følgende betragtninger:

aa) Skrivelsen fra januar måned 1978 fra sagsøgerens overordnede er sandsynligvis særlig vigtig, fordi den indeholder meget detaljerede bebrejdelser. Sagsøgeren blev i skrivelsen foreholdt, at han ikke besad de nødvendige egenskaber for at lede en afdeling som den, han var blevet betroet; stillingen forudsatte, at han kendte afdelingens problemer, diskuterede disse med sektionscheferne og udstak retningslinjer med henblik på løsningen af disse. Alligevel viste det sig nødvendigt at forelægge direktøren for Forskningscentret næsten alle sagerne fra afdelingen for infrastruktur. Det blev desuden bebrejdet sagsøgeren, at han havde beskæftiget sig med sager af mindre betydning og forsømt vigtige sager, som f.eks. budget- og finanssager, samt negligeret problemerne i forholdet til Det nederlandske Center for nuklear Forskning og problemerne omkring den fysiske beskyttelse.

Disse klagepunkter kan givet ikke anses for at være gendrevet, fordi sagsøgerens svar af 8. februar 1978 ikke øjeblikkeligt medførte en omfattende reaktion. Dette kan ganske enkelt forklares med sagsøgerens anmodning i skrivelsen om »ikke længere at foretage noget, som kan bebyrde mig yderligere«. Sagsøgerens overordnede efterkom denne anmodning — således som det fremgår af skrivelsen af 28. februar 1978 — samtidig med, at han forbeholdt sig ret til at vende tilbage til skrivelsen på et senere tidspunkt.

Efter min mening kan det sågar udledes af sagsøgerens skrivelse af 8. februar 1978, hvori han forsøger at påvise, at han aktivt har medvirket på forskellige

væsentlige områder, at i det mindste en del af de bedrejdelser, der var fremsat i skrivelsen fra januar måned, ikke var uberettigede. Jeg tænker i denne forbindelse på de udtalelser, som så vidt jeg kan se giver det indtryk, at sagsøgeren med hensyn til beskyttelsen af HFR reaktoren i vid udstrækning har gjort regning på en af sine underordnedes initiativ. Jeg tænker i øvrigt — med hensyn til forholdet til Det nederlandske Center for nuklear Forskning — på sagsøgerens erklæring om, at han ikke kunne tage sig af dette, fordi han ikke var blevet indstillet til det givne kontaktudvalg, hvorved han har afsløret en holdning, som bestemt ikke er hensigtsmæssig for en ansat i hans stilling, og som måtte fremkalde den mistanke, at hans passive holdning skyldtes manglende nødvendig specialviden om de på finansområdet gældende retsregler. Endelig imødegår sagsøgeren ikke resolut den manglende udvisning af autoritet, som man bebrejder ham, men fremfører i denne anledning, at hans overordnede har undergravet hans autoritet ved at tage direkte kontakt med sagsøgerens underordnede. Sagsøgeren har for det første ikke vedrørende dette punkt været i stand til at fastslå, om det drejede sig om en *systematisk* fremgangsmåde for at tilsidesætte ham. For så vidt dette eventuelt ind imellem har fundet sted, og generaldirektøren for Forskningscentret eventuelt selv har kritiseret dette — hvilket imidlertid ikke er blevet bevist — synes der imidlertid at være en forklaring på dette, under hensyn til den uomtvistede forøgede arbejdsbyrde, der påhvilede sagsøgerens overordnede, som af denne grund tillagde det stor betydning, at sagsøgerens stilling hurtigt blev besat, fordi en sådan indgriben var nødvendig, hvilket gør det muligt at slutte, at sagsøgeren manglende initiativ og autoritet.

Skrivelserne af 6. september og 13. oktober 1978 fra sagsøgerens tidligere overordnede i Ispra har også interesse i denne sammenhæng. Det fremgår heraf — hvilket taler til fordel for, at de væsentlige klagepunkter, som var indeholdt i skrivelsen fra januar måned 1978, var korrekte — at man ligeledes så sig foranlediget til under sagsøgerens ansættelse i Ispra at bebrejde ham hans utilstrækkelige bedømmelsesevne, manglende organisationstalent og autoritet. Dette gav sig udslag i samarbejdsvanskeligheder i forhold til sagsøgerens underordnede. Det er grunden til, at sagsøgerens prøvetid måtte forlænges, og at det endelig viste sig nødvendigt at finde et nyt arbejdsområde til ham — nemlig i Petten — hvor han fik en ny chance.

bb) Skønt sagsøgeren i øvrigt mener, at der i den foreliggende sag ikke er grund til at tage skrivelsen fra januar 1978 i betragtning, på grund af dennes ovennævnte sidste sætning, hvorefter han fik en ny chance, eller at det i det mindste var nødvendigt at bevise, at han ikke havde ydet en tilfredsstillende indsats i efteråret 1978 efter hjemkomsten fra USA, mener jeg dog ikke at kunne følge ham.

Kommissionen har under hensyn til praksis om afskedigelse af tjenestemænd på grund af utilstrækkelig faglig indsats (sag 101/79, Franco Vecchiolo mod Kommissionen, dom af 21. oktober 1980) med rette gjort gældende, at *hele* karriereforløbet har betydning ved vurderingen af sådanne foranstaltninger. Man kan heller ikke se bort fra, at den nævnte sætning blot udtrykte en tilskyndelse fra sagsøgerens direkte overordnede, og at det tilkom generaldirektøren for Det fælles Forskningscenter som ansættelsesmyndighed at træffe afgørelse

om forlængelse af sagsøgerens ansættelse.

Det er endelig ligeledes afgørende at henlede opmærksomheden på, at der forløb en ikke uvæsentlig tid mellem sagsøgerens hjemkomst fra USA i september 1978 og hans afskedigelse fra Kommissionen, at denne periode ligeledes blev vurderet negativt, og at sagsøgeren ikke har kunnet påvise, at denne vurdering var klart fejlagtig. Jeg tænker ikke i denne sammenhæng på sagsøgerens overordnedes skrivelse fra august måned 1978, som — inden sagsøgeren genoptog sin tjeneste i Petten, dvs. inden den sidste prøvetid begyndte at løbe — i andre vendinger gentager de betragtninger, som blev gjort gældende i skrivelsen fra januar måned 1978, og hvori det er understreget, at det var umuligt for sektionscheferne i Petten at samarbejde med sagsøgeren. I skrivelserne fra 5. oktober og 13. november 1978, som efterfulgte samtaler med sagsøgeren, gøres det ligeledes gældende, at sagsøgeren manglede autoritet, organisationstalent og initiativ. Visse bemærkninger fra sagsøgeren selv kan desuden i denne anledning have interesse. Dette gælder f.eks. sagsøgerens skrivelse af 16. november 1978, hvori det foreslås, at sagsøgeren får tillagt andre opgaver, fordi hans force ligger i affattelsen af rapporter, og at man derfor giver ham rådgivende og forberedende arbejdsopgaver, hvilket — sammen med en lang række skrifter fra sagsøgerens side — snarere synes at vise teoretiske evner. Jeg tænker ligeledes på en skrivelse fra sagsøgeren af 24. november 1978 rettet til generaldirektøren for Det fælles Forskningscenter, hvori sagsøgeren gør gældende, at skrivelsens adressat vurderer sagsøgerens forhold anderledes end sagsøgeren selv, og hvor han endelig anfører, at det er hans overbevisning, at generaldirektøren for Det fælles Forskningscenter vil respektere hans holdning. Dette er imidlertid udtryk for en vis mangel på fleksibilitet fra sagsøgerens side, som givetvis er kritisabel, og viser en overraskende manglende forståelse. Endelig vil jeg i denne sammenhæng ligeledes gøre opmærksom på den betegnende skrivelse fra sagsøgeren af 5. januar 1979, hvori han anmodede om at blive ansat i en anden stilling, fordi hans direktør ikke længere udviste ham tillid, og fordi han umuligt kunne fortsætte med at udøve det hverv, som man havde pålagt ham, i en sådan atmosfære af mistillid.

cc) Da man derfor vanskeligt kan påstå, at sagsøgeren har haft held til at rokke ved hans overordnedes negative vurdering af hans faglige dygtighed og dermed påvist, at der ikke var nogen gyldig grund til at opsige hans ansættelseskontrakt, nødvendiggør sidste led i hans kritik — nemlig manglende sammenhæng i hans overordnedes påstande — ikke andre bemærkninger.

Der kan på baggrund af samtlige de oplysninger, der foreligger vedrørende dette punkt, ikke som påstået være tale om nogen undergravning af sagsøgerens myndighed ved, at hans overordnede systematisk har undgået ham, når denne tog kontakt med sagsøgerens underordnede. Men når sagsøgeren desuden ligeledes kritiserer, at man fejlagtigt har undladt at tilmelde ham passende videreuddannelseskurser i »management«, må det anføres, at dette heller ikke ville have skabt en tilfredsstillende situation, da man samtidig bebrejdede sagsøgeren andre mangler. Jeg deler også helt Kommissionens opfattelse, hvorefter den, når den ansætter en person i en høj stilling efter afholdelse af udvælgelsesprøve, og især da det drejede sig om den tidligere personalechef i en betydelig virksomhed, kunne forvente, at denne person

besad de nødvendige krav, der må stilles til en chef. Til gengæld var Kommissionen ikke forpligtet til selv at drage omsorg for hans videreuddannelse og først at overveje opsigelse af ansættelseskontrakten, efter at tilsvarende forsøg var slået fejl.

d) Beslutningen om afskedigelse kan således givet ikke annulleres med den begrundelse, at den ikke indeholder nogen gyldig begrundelse, som kan tages i betragtning i tjenestens interesse.

2. Sagsøgeren anfører derefter ligeledes — uden ganske vist at vende tilbage hertil i sit andet indlæg — at det, fordi ansættelseskontrakten blev opsagt på grund af utilstrækkelig faglig indsats, var nødvendigt at tage vedtægtens artikel 51 i betragtning, som bestemmer, at begrundelsen for at træffe denne foranstaltning skal meddeles den pågældende, og at denne skal have lejlighed til at fremsætte bemærkninger hertil. Desuden burde beslutningen om afskedigelse først være truffet efter overholdelse af de bestemmelser om disciplinærforfølgning, som er fastsat i vedtægtens bilag IX, bl.a. om Disciplinærrådets mellemkomst. Denne forholdsregel burde i det mindste have været taget i betragtning, fordi den ordning, der er fastsat i artikel 2, litra d), i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, erstattede den vedtægtsmæssige ordning, og fordi sådanne ansatte i vid udstrækning — hvilket i alle tilfælde gælder for sagsøgeren — beklæder samme tidsbegrænsede stillinger som tjenestemænd ved Fællesskabet.

Jeg mener imidlertid ligesom Kommissionen, at man heller ikke kan følge sagsøgeren på dette punkt, og at det ikke ud fra de ovennævnte bestemmelser kan statueres, at afskedigelsessagen er behæftet med mangler.

De anførte bestemmelser finder givet ikke *direkte* anvendelse. De er — således som det fremgår af deres ordlyd — klart affattet for *tjenestemænd.* Artikel 11 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte henviser ganske vist på visse punkter til tjenestemandsvedtægten, men vedtægtens artikel 51 nævnes ikke i denne forbindelse, ligesom der ikke i artikel 49 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte — der omhandler opsigelse af disciplinære grunde — er henvist til den fremgangsmåde, der er fastsat i vedtægtens bilag IX.

Der kan heller ikke på grundlag af grundsætningen om ligebehandling være tale om *analog* anvendelse. Det er nemlig af ringe betydning, at visse ansatte og tjenestemænd udøver tilsvarende hverv; det er snarere afgørende, at tjenestemændenes status hviler på princippet om sikkerhed i ansættelsen, som ikke gælder for de øvrige ansatte; denne forskelligartede status gør det muligt at følge forskellige fremgangsmåder ved ansættelsesforholdets ophør.

I den udstrækning, det i foreliggende sag kun er spørgsmålet, om sagsøgerens ret til *kontradiktion* er blevet overholdt, dvs. om der er taget hensyn til en grundsætning, som ifølge praksis gælder generelt og under alle omstændigheder, når det skal undersøges, om der er sket en alvorlig krænkelse af individuelle interesser, mener jeg imidlertid heller ikke, at der i denne sammenhæng er grund til kritik. Sagsøgerens opmærksomhed blev således allerede fra slutningen af 1977 og begyndelsen af 1978 henledt på, at han ydede en utilstrækkelig indsats (se specielt skrivelsen fra januar 1978, som jeg allerede har behandlet i detaljer), og han modtog ligeledes de kritiske skrivelser af 5. oktober og 13. november i løbet af 1978. Sagsøgeren havde både

lejlighed til at gøre sine synspunkter gældende under de mange møder med hans overordnede og i de mange skrivelser, som jeg allerede har nævnt. Det er derfor klart, at han var tilstrækkelig oplyst om de mangler, som man bebrejdede ham, til at forsvare sig, og at den fremgangsmåde, som gik forud for afskedigelsen, derfor forløb på lovlig vis.

3. Sagsøgeren påberåber sig endelig også i tredje anbringende til sine påstande visse almindelige retsgrundsætninger, f.eks. bistandspligten og grundsætningen om lighed og social sikring, og han gør gældende, at Kommissionen har begået en tjenstlig fejl og misbrugt sin ret til at foretage afskedigelser.

Efter hans opfattelse — som også er gjort gældende i anden sammenhæng — må opsigelsen af ansættelseskontrakten på grund af påståede utilstrækkelige evner som chef, anses for at være ulovlig, fordi Kommissionen ikke har overholdt sin bistandspligt ved at undlade at tilmelde sagsøgeren til et specielt videreuddannelseskursus i »management«. Under alle omstændigheder var opsigelsesvarslet for kort, fordi det kun blev fastsat til det korteste varsel, der gælder i henhold til artikel 47 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte. Endelig kunne han ikke erklæres for at være afskediget — eller i det mindste kunne afskedigelsen ikke træde i kraft — før der var vedtaget en ordning, som også for Fællesskabet indebar dækning mod risiko for arbejdsløshed, sygdom og invaliditet efter et ansættelsesforholds ophør. Kommissionen er i det mindste i sagsøgerens tilfælde forpligtet til at træffe foranstaltninger for at beskytte ham mod ovennævnte risici.

a) I lyset af det i anden sammenhæng allerede fremførte er det klart, at man ikke kan følge sagsøgeren på det første punkt. Det er i denne forbindelse ikke nødvendigt at undersøge rækkevidden af det anførte princip om bistandspligt i detaljer, hvilket princip gælder både i henhold til vedtægtens artikel 24 og artikel 11 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, for så vidt angår de heri regulerede ansættelser. Selv om man antog, at administrationen ifølge dette princip havde pligt til at fremme videreuddannelsen, ville det i sagsøgerens tilfælde ikke have været tilstrækkeligt at sørge for hans videreuddannelse, idet man måtte begynde med at skabe forudsætningerne for udøvelsen af visse af de funktioner, som han ifølge sin stilling måtte varetage. Kommissionen kan imidlertid ikke have pligt til at sørge for, at de grundlæggende forudsætninger for opfyldelse af en ansættelseskontrakt først skabes. Administrationen må derimod forvente, at en person, som ansøger om en bestemt stilling, og som er fundet egnet efter afholdelse af en første prøve, i det væsentlige besidder de nødvendige kvalifikationer, og ikke først skal tilegne sig disse i kraft af særlige videreuddannelsesforanstaltninger. Sagsøgeren blev desuden ikke kun bebrejdet sin manglende dygtighed som chef, men også andre mangler. Følgelig ville selv en deltagelse i »management«-kurser sikkert heller ikke have givet nogen garanti for, at sagsøgeren på tilfredsstillende måde kunne opfylde sine tjenstlige forpligtelser.

Der kan derfor givet ikke være tale om en fejlagtig udøvelse af retten til at afskedige på grund af overtrædelse af bistandspligten.

b) Artikel 47 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte bestemmer med hensyn

til opsigelsesvarslets længde, at ansættelsen for kontrakter på ubestemt tid — ligesom kontrakten i nærværende sag — ophører ved udløbet af den opsigelsesfrist, der er fastsat i kontrakten. Opsigelsesfristen for den i artikel 2, litra d), omhandlede ansatte kan ikke være kortere end én måned for hvert tjenesteår, men skal mindst udgøre tre måneder og højst ti måneder. Følgelig bestemmer artikel 5, stk. 2, i den kontrakt, som blev sluttet med sagsøgeren den 26. maj 1977, følgende: »Opsigelsesfristen fastsættes til én måned for hvert tjenesteår, men skal mindst udgøre tre måneder og højst ti måneder«.

Det er således klart, at opsigelsesfristen er præcist angivet. Når der samtidig i ovennævnte klausul til kontrakten — i overensstemmelse med artikel 47 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte — nævnes et minimum og maksimum for fristen, betyder det udelukkende en afgrænsning af opsigelsesfristen for det tilfælde, hvor et opsigelsesvarsel på mindre end tre måneder eller mere end ti måneder kunne komme i betragtning; dette indebærer imidlertid på ingen måde, at der indføres et skøn, hvorved en sags særlige forhold kan tages i betragtning.

Da det i nærværende sag er ubestrideligt, at fristen er beregnet korrekt på grundlag af ovennævnte aftaleklausul, og at sagsøgeren heller ikke var været i stand til — f.eks. ud fra kritierier i national ret — at påvise, at en sådan beregning i princippet kunne anfægtes, er der — da hans henvisning til dommen i sag 12/66, Alfred Willame mod Kommissionen for Euratom, dom af 22. juni 1967, Sml. 1967, Sml. 1965-1968, s. 363, klart ikke angår nærværende sag — ikke grund til at give ham medhold i hans subsidiære påstand og følgelig statuere, at opsigelsesfristen på ti måneder burde have været overholdt.

c) Det tredje punkt, som vedrører den sociale sikring (syge- og invalideforsikring; arbejdsløshedsforsikring) for sagsøgeren — som åbenbart stadig er arbejdsløs — efter ophøret af hans ansættelse ved Kommisssionen, er til gengæld mere problematisk.

Efter sagsøgerens opfattelse bør der under alle omstændigheder ikke i denne forbindelse tages hensyn til den erstatning, som han modtog i henhold til vedtægtens artikel 73 på grund af den vedvarende, delvise invaliditet, som skyldtes det overfald, som han var offer for i De forenede Stater, samt de udtrædelsespenge, som han fik udbetalt i henhold til artikel 39, stk. 2, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte. Disse ydelser, som Kommissionen har henvist til som støtte for sit forsvarsindlæg, har nemlig klart ikke til formål at erstatte en manglende social sikring. I modsat fald måtte bestemmelsen i artikel 28, stk. 3, i ansættelsesvilkårende for de øvrige ansatte anses for helt utilstrækkelig, fordi der dér udelukkende er tale om ydelser i henhold til sygeordningen i en periode på højst tres dage efter udløbet af en kontrakt. Det er under alle omstændigheder betegnende, at Kommissionen i juni 1979 forelagde Rådet forslag om en ændring af ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte for at forbedre den sociale beskyttelse (se EFT C 191 af 30. 7. 1979, s. 9 ff), hvorefter følgende to artikler skulle indføjes i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte:

»Artikel 28a:

Den tidligere midlertidigt ansatte, som efter udløbet af sin kontrakt opfylder betingelserne for at opppebære arbejdsløshedsunderstøttelse, eller som ville opfylde disse, hvis ikke han var uarbejdsdygtig, er dækket i tilfælde af sygdom og barsel i henhold til den tvungne sociale sikringsordning i den EF-stat, hvori han tager bopæl, for så vidt angår:

— de godtgørelser, denne ordning hjemler i tilfælde af uarbejdsdygtighed,

— andre ydelser end de ovennævnte godtgørelser, som er fastsat i denne ordning i tilfælde af sygdom eller barsel.

I tilfælde, hvor den tidligere midlertidigt ansatte har ret til de ydelser, der en nævnt i andet led i det foregående stykke, tilkommer der de personer, han har forsørgerpligt overfor, samme fordele.

De bestemmelser, der gælder med hensyn til kontrol, betaling og refusion, svarer til de i andet punktum i artikel 28b anførte.«

»Artikel 28b:

For så vidt angår beskyttelse mod arbejdsløshed, dækkes den tidligere midlertidigt ansatte gennem den tvungne arbejdsløshedsforsikring i den medlemsstat, hvori han tager bopæl. Han er underkastet de bestemmelser om kontrol og betaling, der gælder for den forsikring, hvortil institutionen overfører et beløb svarende til de ydelser, der udbetales til de pågældende.«

I denne forbindelse må det først konstateres, at de argumenter, som sagsøgeren har fremført med henblik på den erstatning, der er omhandlet i vedtægtens artikel 73, og om arten af udtrædelsespengene, er relevante. Der skal desuden lægges særligt mærke til følgende elementer.

aa) Hvis jeg har forstået det korrekt, er det sagsøgerens hovedargument, at retten til at foretage afskedigelser ikke kan gøres gældende — eller at virkningerne af afskedigelsen i det mindste midlertidigt ikke kan indtræffe — så længe der ikke er fastsat en passende ordning om social beskyttelse af de ansatte i Fællesskaberne efter ophøret af ansættelse.

Jeg mener imidlertid, at der af forskellige grund må tages væsentlige forbehold over for denne opfattelse.

Ovennævnte opfattelse er — generelt set — givet for vidtgående. Den ville gøre det umuligt at opsige ansættelseskontrakter selv i de tilfælde, hvor der ikke er behov for social sikring — sådan som sagsøgeren forestiller sig denne — fordi den pågældende øjeblikkelig kan afslutte en ny ansættelseskontrakt. Det ville under alle omstændigheder være uholdbart at gøre gyldigheden af udøvelsen af en ret, der har lovhjemmel, og som er fastsat i en kontrakt, afhængig af, om og hvornår den pågældende ansatte finder en ny stilling, der indebærer en passende social sikring.

Sagsøgeren har desuden ikke været i stand til at bevise, at hans opfattelse er berettiget. Sagsøgerens henvisninger i denne forbindelse til de almindelige retsgrundsætninger om lighed, bistandspligt og social sikring er næppe tilstrækkelige. Den omstændighed, at de ansættelser, som sagsøgeren tænker på, udspringer af en ordning, hvori der ikke er nogen forbindelse mellem retten til at foretage opsigelser og social sikring, forekommer ligeledes af betydning. Den, som har indgået en sådan ansættelseskontrakt, har gjort dette, selv om han havde kendskab til denne omstændighed — som sagsøgeren anser for en mangel — og det forekommer derfor vanskeligt at antage, at denne »mangel« kan påberåbes for at udelukke et sådant kontraktsforholds ophævelse.

bb) I øvrigt kan det efter min mening overhovedet ikke komme på tale at suspendere afskedigelsens virkninger indtil sagsøgte har sørget for dækning af de risici, som sagsøgeren har anført, ja sågar at sagsøgte dømmes til at træffe foranstaltninger svarende til dem, som er fastsat i sagsøgtes forslag til forordning.

Jeg vil først hertil bemærke, at Kommissionen ikke er i stand til at gennemføre en sådan dækning. Dette kræver nemlig lovhjemmel, som endnu ikke foreligger, og Kommissionen kan ikke selv skaffe denne, fordi vedtagelsen heraf hører under Rådets kompetence. Det er også et spørgsmål, om man kan gøre en tjenstlig fejl gældende over for Kommissionen, fordi den tidligere — blandt andet ved indførelsen af ordningen i artikel 2, litra d, i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte — har undladt at fremsætte forslag svarende til det, den netop har forelagt. *Dette* ville imidlertid utvivlsomt ikke have indebåret nogen suspension af virkningerne af den opsigelse, som blev meddelt i 1979, men ville højst resultere i tildeling af en vis erstatning, samtidig med at virkningerne af opsigelsen ville blive fastholdt.

Det forekommer mig ligeledes klart, at sagsøgte ikke kan dømmes til at træffe foranstaltninger, som svarer til dem, der er indeholdt i forslaget til forordning. Så længe det stadig er usikkert, om forslaget vil blive vedtaget i denne form, udgør det endnu ikke en retsregel, og kan derfor ikke hjemle nogen form for ydelser. Hvis sagsøgeren imidlertid søger at tilvejebringe denne retlige følge — som en slags genoprettelse — under påberåbelse, af, at Kommissionen har begået en tjenstlig fejl, må det erkendes, at han ikke tilstrækkeligt klart har påvist, at den sociale beskyttelse, som han anser for at være nødvendigt efter ophør af ansættelsesforholdet, der henhører under fællesskabsretten, kun kunne tænkes i netop den form, der er indeholdt i Kommissionens forslag til forordning.

cc) Man kan heller ikke give sagsøgeren medhold i den subsidiære påstand, som han fremsatte i replikken, hvorefter Kommissionen skal dømmes til at træffe de nødvendige foranstaltninger, for at sagsøgeren fra tidspunktet for hans kontrakts udløb skal være berettiget til en social beskyttelse, som svarer til den, som engang i fremtiden vil blive fastsat i Rådets forordning — uafhængigt af spørgsmålet om en sådan yderligere påstand kan fremsættes i replikken.

Det er også tvivlsomt, om der faktisk er hjemmel til at afsige en sådan »betinget« dom, på grundlag af bestemmelser, som eventuelt senere vedtages, og som ikke gør det muligt at foretage øjeblikkelig fuldbyrdelse. Under alle omstændigheder mangler der i denne sammenhæng en beskyttelsesværdig interesse. Hvis en ordning, som den sagsøgeren imødeser, senere vedtages, og hvis sagsøgeren opfylder betingelserne for tildeling af ydelser i henhold til denne ordning, kan det sikkert antages, at han vil være omfattet heraf, uden at Domstolen behøver at tilskyde de fællesskabsorganer hertil, der får pålagt dens gennemførelse.

dd) Der er derfor blot tilbage at undersøge det allerede nævnte spørgsmål, om Kommissionen kan kritiseres for at have begået en tjenstlig fejl, fordi den ikke tidligere har bestræbt sig på at supplere ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte, sådan som der er stillet forslag om i forslaget fra 1979, og om det på dette grundlag er muligt at tildele sagsøgeren en erstatning, som i det væsentlige sætter ham i den samme situation, som han ville have stået i, hvis man i rette tid havde indført en social beskyttelse ved udløbet af ansættelsesforhold, hvilken beskyttelse ifølge udtrykkelige grundsætninger er nødvendig.

Det skal i denne forbindelse principielt fastholdes, at det forekommer muligt at afsige en sådan dom, selv om der ikke er fremsat nogen udtrykkelig påstand med henblik herpå. For det første kan det antages, at en sådan påstand allerede stiltiende følger af de udtrykkeligt fremsatte påstande. Det skal dernæst anføres, at Domstolen allerede gentagne gange har gået således til værks i medfør af princippet om, at der ligeledes ex officio kan ydes erstatning i tvister om økonomiske spørgsmål, hvori Domstolen har fuld prøvelsesret. Jeg henviser i denne forbindelse f.eks. til dom i sagen 23/69 (Anneliese Fiehn mod Kommissionen, dom af 9. juli 1970, Sml. 1970, s. 95) eller dom i sagen 24/79 (Dominique Noëlle Oberthur mod Kommissionen, dom af 5. juni 1980).

Med hensyn til det grundlæggende spørgsmål, som her behandles, dvs. spørgsmålet, om det må anses for at være et udtrykkeligt krav, at der skal foreligge en vis social beskyttelse — som den sagsøgeren forestiller sig — efter ophøret af en ikke-sikret ansættelse forekommer de argumenter, som sagsøgeren har fremført, hverken særlig hensigtsmæssige eller overbevisende. Dette gælder sagsøgerens henvisning til den almindelige lighedsgrundsætning, som ikke er bevist at spille en rolle på netop det område, som her behandles. Det gælder ligeledes for princippet om bistandspligten, som, selv om man går ud over ordlyden af vedtægtens artikel 24, aldrig tidligere i fællesskabsretten er blevet tillagt så vidtgående følger på området for social sikring, og hvorom det heller ikke er bevist, at denne er fortolket således i national ret. Dette gælder endvidere grundsætningen om social sikring, med henblik på hvilken sagsøgeren har indskrænket sig til at hævde, at denne gælder i samtlige medlemsstater, og at Fællesskabet havde til formål at sikre det sociale fremskridt, selv om man måtte forvente, at han — i form af en udtømmende undersøgelse af sammenlignende ret — påviser, at det kan fastslås, at der i medlemsstaternes retsordener gælder den fælles almindelige grundsætning, at der skal ydes en vis social beskyttelse efter ophøret af et ikke-varigt ansættelsesforhold, eller at denne grundsætning i det mindste gælder i de mest fremskridtsvenlige medlemsstater.

Hvis man ser bort fra dette og selv prøver at indkredse spørgsmålet, forekommer det først nødvendigt at konstatere, at medlemsstaternes arbejdsret ikke synes at indeholde noget princip om, at arbejdsgiveren er forpligtet til at tegne forsikring mod risikoen for sygdom og invaliditet, der gælder ud over arbejdsforholdets varighed. Det tilkommer i almindelighed arbejdstageren selv at sørge for dette, bortset fra de tilfælde, hvor arbejdsløshedsforsikring eller bistandshjælp kommer i betragtning.

Til gengæld fremgår det, at svaret må være et andet med hensyn til forsikring mod arbejdsløshed. Ganske vist indeholder de nationale retsordener ikke noget almindeligt princip, hvorefter enhver arbejdssøger skal være forsikret i så henseende og modtage støtte, hvis arbejdssøgningen er forgæves. Det er imidlertid fastsat i samtlige medlemsstaters retsordener — i overensstemmelse med Den europæiske Kodeks om social Sikkerhed af 16. april 1964 — at lønmodtagere skal sikres på denne måde og under visse betingelser efter ansættelsesophøret tildeles en dækning, som i et vist tidsrum sikrer dem en passende indtægt. Dette gælder i øvrigt ligeledes for de offentligt ansatte, for så vidt det ikke drejer sig om faste stillinger inden

for det offentlige. I Fællesskabets medlemsstater finder den almindelige arbejdsløshedsforsikringsordning eller dele heraf delvis anvendelse på disse ansatte, eller også gælder en analog ordning.

Det var derfor nærliggende at indføre en tilsvarende ordning for Fællesskabets ansatte i det omfang, disses kontrakter var midlertidige, så meget mere som de nationale ordninger — med undtagelse af almindelig bistandshjælp, som, idet den ikke har samme betydning, er relevant her — ikke i almindelighed dækker Fællesskabets tidligere ansattes arbejdsløshed på grund af de særlige betingelser, der er fastsat i disse ordninger (arbejde i et vist tidsrum ifølge et nationalt arbejdsforhold, indbetaling af forsikringsbidrag til den sociale sikring eller specielt til arbejdsløshedsforsikringen). Den omstændighed, at der ikke findes en sådan beskyttelse af Fællesskabets ansatte, kan derfor efter min opfattelse ikke betegnes som andet end en uacceptabel lakune. Denne burde være afhjulpet i hvert fald inden 1976, da antallet af kontraktansatte blev udvidet betydeligt også på områder, hvor — som i administrationen — dette ikke forekom klart nødvendigt. Hvis dette skridt var blevet taget i rette tid, ville man uden tvivl have kunnet finde en tilfredsstillende løsning på trods af alle de vanskeligheder af teknisk art, som er blevet fremført under sagen. Under hensyn til den standard, som samtlige medlemsstaters gældende ret i dag befinder sig på, kan denne undladelse kun betegnes som en alvorlig mangel, hvorfor der i denne henseende foreligger en tjenstlig fejl fra de kompetente fællesskabsorganers side. For nærværende må man drage konsekvenserne heraf i form af tildeling af en passende erstatning i de særlige konkrete tilfælde, som vil blive forelagt.

Med hensyn til beregningen af erstatningen i nærværende sag — hvor sagsøgeren, så vidt jeg ved, stadig er arbejdsløs og heller ikke *frivilligt* har mulighed for at sikre sig mod risikoen for arbejdsløshed i henhold til den belgiske lovgivning, som kommer i betragtning for ham — har Domstolen utvivlsomt et vist skøn, som, hvis man går ud fra den antagelse, at en fællesskabsordning vil bygge på almindelige grundsætninger i national ret, er støttet på visse kriterier, som kan udledes af disse grundsætninger.

Det er her først væsentligt, at tildeling af ydelserne gøres afhængige af, at arbejdsforholdet har haft en vis varighed, eller at tilslutningen til arbejdsløshedsforsikringen har varet en vis tid. De tidsrum, som her kommer i betragtning — og som med hensyn til den korteste arbejdsperiode varierer mellem 75 og 600 dage og med hensyn til tilslutning til den sociale sikring mellem seksogtyve uger og to år, indebærer derfor givet, at sagsøgeren, som i tre og et halvt år har gjort tjeneste ved Fællesskabet, skal have erstatning, selv om han tidligere var selvstændig.

På den anden side skal det anføres, at retsordenen i de fleste af medlemsstaterne bestemmer, at den sikrede selv skal indbetale forsikringsbidrag, det vil sige afholde udgifter for at sikre sig mod arbejdsløshed. Man kan ligeledes forvente, at sådanne bidrag vil indgå i en fremtidig fællesskabsordning; følgelig må der ligeledes tages hensyn til dette ved beregning af erstatningen.

Det skal endelig bemærkes, at arbejdsløshedsunderstøttelsen er begrænset til visse tidsrum, som varierer mellem seks måneder og halvandet år, men som i de fleste tilfælde udgør ca. ét år, og at understøttelsesbeløbet i almindelighed dækker en vis procentdel af den tidligere løn — f.eks. i Forbundsrepublikken Tyskland 68 % af den tidligere løn, i Luxembourg 80 % af den sidste bruttoløn med visse maksimumsgrænser og i Danmark 90 % af den sidste løn. Sådanne faktorer må naturligvis ligeledes tages i betragtning.

Under hensyn til ovenstående ville jeg i foreliggende tilfælde, hvor det drejer sig om en tidligere ansat i lønklasse A 3, som har oppebåret en forholdsvis høj løn, anse en erstatning, der dækker ca. 80 % af sidste årlige grundløn, for at være passende. Jeg er imidlertid betænkelig ved på nuværende tidspunkt at fremlægge et sådant forslag. Det ma være en betingelse, at sagsøgeren faktisk har været arbejdsløs, efter han fratrådte sin stilling ved Fællesskaberne. Det må ligeledes være en betingelse, at han forgæves har søgt at finde en anden beskæftigelse, blandt andet i betragtning af, at han inden sin tiltrædelse ved Fællesskaberne var selvstændig virksomhedsrådgiver. Nærværende sag har endnu ikke tilvejebragt tilstrækkeligt klare svar på disse spørgsmål. Disse spørgsmål må først afklares, hvilket måske gør det muligt at nå frem til et forlig, efter at det principielt er fastslået, at der foreligger en tjenstlig fejl. Jeg foreslår følgelig, at der på nuværende tidspunkt kun afsiges en kendelse om tilvejebringelse af flere faktiske oplysninger, før den endelige dom afsiges.

4. Jeg foreslår følgelig, at Domstolen på den ene side statuerer, at der ikke kan gives sagsøgeren medhold i nogen af de fremsatte påstande, men at Domstolen på den anden side ligeledes principielt kender for ret, at der foreligger en tjenstlig fejl, for så vidt der i fællesskabsretten ikke i rette tid er genemført en ordning med dækning mod risiko for arbejdsløshed efter ophør af en kontraktmæssig ansættelse. Der kan imidlertid ikke heraf udledes nogen pligt til at betale en erstatning på 80 % af sagsøgerens sidste årlige grundløn, medmindre det klart er fastslået, at sagsøgeren har været arbejdsløs mindst ét år efter opsigelsen af hans kontrakt, og at han forgæves har søgt passende beskæftigelse. Sagsøgeren skal med henblik på denne bevisførelse indrømmes en frist. Parterne skal ved udløbet af denne frist opfordres til over for Domstolen at gøre rede for tvistens stilling og en eventuel mindelig afgørelse af erstatningsspørgsmålet. Afgørelsen vedrørende sagens omkostninger skal derfor midlertidigt udsættes.