

Conclusies van de Advocaat-Generaal
K. ROEMER

10 mei 1960

Vertaald uit het Duits

I N H O U D

	blz.
I. <i>Inleiding</i>	860
1. Ten aanzien van de feiten	860
2. Middelen en argumenten van partijen	863
II. <i>Ontvankelijkheid</i>	863
1. Ontvankelijkheid van het eerste beroep tot nietigverklaring	863
a) Beroepstermijn	863
b) Heeft het beroep tot nietigverklaring zijn voorwerp verloren?	865
2. Ontvankelijkheid van het tweede beroep	866
III. <i>De gegrondheid van het tegen de beschikking van 2 juli 1959 gerichte beroep</i>	868
1. De vaststelling van het tijdstip van ontslag	868
2. Aanspraak op ontslag	870
3. De structurele eenheid van de Europese Gemeenschappen; uniform ambtenarenrecht	872
a) De verhouding van de drie Europese Gemeenschappen tot elkander	872
b) Uniform ambtenarenrecht	875
c) Conclusies in verband met de onderhavige procedure	876
aa) Vaststelling van het tijdstip van ontslag	878
bb) De installatievergoeding bij vertrek	879
cc) De uitkering bij vertrek	881
IV. <i>Samenvatting en slotconclusie</i>	883

Mijnheer de President, mijne heren Rechters,

De conclusies, die ik heden neem, hebben betrekking op twee beroepen van een ambtenaar van de Hoge Autoriteit die een aanvraag tot ontslag had ingediend en in dienst is getreden bij de Europese Investeringsbank. Het geschil betreft de volgende vragen: mocht de Hoge Autoriteit het ontslag weigeren en: welke rechtsgevolgen zijn verbonden aan het feit, dat de Hoge Autoriteit later heeft verklaard de ontslagaanvraag alsnog te aanvaarden? Het gaat om afzonderlijke beroepen, die echter in één zitting van het Hof door de partijen zijn behandeld. De feitelijke samenhang die tussen de procedures bestaat, geeft mij aanleiding er van af te zien afzonderlijke conclusies te nemen en brengt mij er toe de gehele materie gezamenlijk te behandelen. Indien het Hof voornemens zou zijn beide beroepen in één arrest af te doen, dan heb ik daartegen geen bezwaar.

I. INLEIDING

1. Ten aanzien van de feiten

Verzoeker was sinds 1 juli 1956 in vaste dienst bij de Hoge Autoriteit. Teneinde in dienst van de Europese Investeringsbank te treden, verzocht hij de Hoge Autoriteit bij brief van 18 maart 1958 hem ontslag te verlenen. Nadat de personeelschef van de Hoge Autoriteit tijdens een mondeling onderhoud in kennis was gesteld van de voornemens van verzoeker met betrekking tot zijn werkkring, deelde de Hoge Autoriteit verzoeker in een brief van 24 april 1958 mede, dat de Bank en de Hoge Autoriteit hadden besloten ambtenaren, die van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal in dienst van de Bank overgingen, voorlopig te beschouwen als te zijn in het genot gesteld van een verlof om redenen van persoonlijke aard; zulks totdat voor alle Gemeenschappen een personeelsstatuut tot stand zou zijn gekomen, dat een regeling voor dergelijke overgangen zou bevatten. Indien mocht blijken, dat het statuut van de Bank van het algemene personeelsstatuut zou afwijken, zou de positie van deze ambtenaren opnieuw onder het oog worden gezien. Aan verzoeker werd in overweging gegeven een dergelijk verlof om redenen van persoonlijke aard aan te vragen.

In een brief van 25 april antwoordde verzoeker hierop, dat hij, wanneer de Hoge Autoriteit meende, zekere „conservatoire maatregelen” te moeten nemen, zich daartegen niet wilde verzetten. Hij was derhalve bereid een verlot om redenen van persoonlijke aard te aanvaarden. Daarop kwam op 2 mei 1958 een beschikking tot stand van de Voorzitter van de Hoge Autoriteit, waarin aan verzoeker voor de duur van twee jaren (d.w.z. voor de periode van 1 mei 1958 tot 30 april 1960) verlot om redenen van persoonlijke aard werd verleend.

Op 11 februari 1959 diende verzoeker, wiens werkzaamheden bij de Bank inmiddels een aanvang hadden genomen, nogmaals een ontslagaanvraag in. Bij brief van 7 maart 1959 deelde de personeelschef van de Hoge Autoriteit namens de Voorzitter van de Hoge Autoriteit mede, dat het ontslag niet kon worden aanvaard. De Hoge Autoriteit verklaarde zich echter bereid te trachten met de Bank tot een voor verzoeker bevredigende oplossing te komen. Tegelijkertijd ontving verzoeker afschrift van een brief van de Hoge Autoriteit aan de Bank van dezelfde datum, waarin voorstellen voor een tijdelijke regeling van de rechtspositie van verzoeker waren vervat. De kwestie van de installatievergoeding – zo verluide daarin – was thans opgelost: algemeen werd erkend, dat de overnemende instelling die vergoeding diende te betalen. De uitkering bij vertrek zou betaald worden, wanneer bleek, dat het personeelsstatuut van de Bank geheel zou afwijken van het toekomstige algemene personeelsstatuut. Er bestond echter geen enkele reden om te veronderstellen dat dit statuut niet ook tot de Bank zou worden uitgebreid. Indien deze verwachting bewaarheid zou worden, zou de uitkering bij vertrek worden overgeschreven op de rekening van de pensioenkas van de Bank. Alsdan zou ook artikel 61 van het Algemeen Reglement toepassing kunnen vinden en zou het actuariële equivalent van het recht op ouderdomspensioen naar het pensioenfonds van de Bank kunnen worden overgeschreven.

Deze brief van de Hoge Autoriteit van 7 maart 1959 is voorwerp van het eerste beroep tot nietigverklaring (zaak 27-59).

Op 2 juli 1959 deelde de Voorzitter van de Hoge Autoriteit verzoeker mede, dat zijn ontslagaanvraag thans werd ingewilligd,

daar de Bank de voorstellen van de Hoge Autoriteit tot tijdelijke regeling van de rechtspositie van verzoeker niet had aanvaard. Een bepaald tijdstip, waarop het ontslag van verzoeker definitief zou worden, is in deze brief niet vastgesteld. Tegelijkertijd werden de rechtsgevolgen van het ontslag medegedeeld:

De installatievergoeding bij vertrek wordt niet uitbetaald, aangezien verzoeker van de Bank een installatievergoeding bij aankomst heeft verkregen. Hetzelfde geldt met betrekking tot de vergoeding van de verhuiskosten.

Ten aanzien van de uitkering bij vertrek is de mogelijkheid van een regeling analoog aan artikel 61 van het Algemeen Reglement niet uitgesloten. Derhalve dienen de aanspraken van verzoeker op grond van artikel 62 te worden vastgesteld en volgens artikel 91 van het Algemeen Reglement te worden gekapitaliseerd. Zodra een definitieve pensioenregeling in de Gemeenschappen tot stand is gekomen, kan het actuariële equivalent naar de pensioenskas van de Bank worden overgeschreven. Indien een dergelijke overschrijving niet voorzien wordt, dient het gekapitaliseerde bedrag aan verzoeker te worden uitbetaald.

Verzoeker heeft na ontvangst van deze brief zijn eerste beroep gehandhaafd en een tweede beroep tot nietigverklaring ingediend, hetwelk zich tegen de beschikking van 2 juli 1959 richt, voor zover deze betrekking heeft op de gevolgen van het ontslag.

Terwijl in het verzoekschrift in deze tweede procedure slechts nietigverklaring van de beschikking van de Hoge Autoriteit wordt gevorderd, werd deze vordering bij repliek door verzoeker uitgebreid: verzoeker vordert thans bovendien vaststelling, dat zijn ontslag op 12 maart 1959, uiterlijk op 11 mei 1959, is ingegaan, en dat de Hoge Autoriteit verplicht is aan verzoeker toe te kennen:

- a) de installatievergoeding bij vertrek,
- b) de reiskosten van Luxemburg naar Brussel voor hem en zijn gezin,
- c) bepaalde gekapitaliseerde bedragen uit het Voorzieningsfonds,
- d) de uitkering bij vertrek,
- e) compensatie voor gewoon verlof en reiskosten wegens verlof,
- f) bepaalde interessen.

2. Middelen en argumenten van partijen

De partijen verschillen in beide procedures van mening over de toepassing van het Personeelsstatuut en het Algemeen Reglement van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal en over algemene rechtsbeginselen. In zijn eerste beroep voert verzoeker als grieven aan: schending van artikel 41 van het Personeelsstatuut, schending van algemene rechtsbeginselen en excès de pouvoir, terwijl de Hoge Autoriteit in eerste instantie aanvoert, dat het beroep wegens niet-inachtneming van de beroepstermijn niet-ontvankelijk is en bovendien door het totstandkomen van de in het tweede beroep aangevochten beschikking zijn voorwerp heeft verloren. In de tweede procedure voert verzoeker als grieven aan: schending van artikel 41 van het Personeelsstatuut, schending van de artikelen 12, 13, 14, 15 en 29 van het Algemeen Reglement, schending van algemene rechtsbeginselen en excès de pouvoir. Details van de grieven van verzoeker zullen bij het nader onderzoek van de beroepen aan de orde komen.

II. ONTVANKELIJKHEID

1. Ontvankelijkheid van het eerste beroep tot nietigverklaring

a) *BEROEPSTERMIJN*

De afwijzing van de aanvraag tot ontslag vond plaats in een brief van de Hoge Autoriteit van 7 maart 1959, welke op 9 maart 1959 aan verzoeker werd betekend. Het beroep tot nietigverklaring werd op 8 mei 1959 bij het Hof ontvangen; derhalve tijdig, wanneer voor het beroep geen termijn of een termijn van twee maanden geldt; echter niet tijdig, wanneer het beroep binnen een termijn van één maand moest worden ingediend.

Zoals bekend, was in het bijzondere Reglement van het Hof van 21 februari 1957 voor geschillen tussen de Gemeenschap en personen, die onder het Personeelsstatuut vallen – waartoe ook ontslagen ambtenaren moeten worden gerekend – een beroepstermijn van twee maanden voorgeschreven (zie artikel 2). Dit Reglement werd tegelijk met het inwerkingtreden van het nieuwe Reglement voor de procesvoering van het Hof van 3 maart 1959, derhalve op 21 maart

1959 (dag van de bekendmaking) ingetrokken (zie artikel 110 van het nieuwe Reglement voor de procesvoering). Het Reglement voor de procesvoering, dat sinds 21 maart 1959 geldt, bevat geen beroepstermijn met betrekking tot geschillen in personeelszaken; ook ontbreekt iedere overgangsregeling.

Beschouwingen over de vraag, of voor de indiening van dergelijke beroepen geen termijn bestaat, of dat daarbij de voor ieder afzonderlijk geval passende termijn in acht genomen moet worden, of dat de algemene bepaling over termijnen van artikel 33 van het E.G.K.S.-Verdrag in acht moet worden genomen, zijn in het onderhavige geschil irrelevant. De beroepstermijn moet als vervaltermijn gelijkgesteld worden met de wettelijke termijnen uit het nationale procesrecht. De termijn begint te lopen op het door de wet bepaalde tijdstip, hier de ontvangst van de beschikking van de Hoge Autoriteit door verzoeker op 9 maart 1959. Het Reglement voor de procesvoering van 21 februari 1957 bepaalde de duur van deze wettelijke termijn op twee maanden. Voor het indienen van een beroep stonden verzoeker dan ook deze twee maanden ter beschikking. Volgens algemene regels van procesrecht — die gelden in het nationale recht en die ook hier dienen te gelden — heeft een wetwijziging geen invloed op vervaltermijnen, die reeds tevoren begonnen zijn te lopen. Een zeer recente regeling in deze zin is opgenomen in de overgangsbepalingen van de nieuwe Duitse regeling aangaande de administratieve rechtspraak van 21 januari 1960. Lid 6, punt 4, van paragraaf 195 daarvan luidt: ¹⁾

„4. In zaken, waarin de termijn voor enig rechtsmiddel is begonnen te lopen vóór de inwerkingtreding van deze wet, dienen de termijn voor dat rechtsmiddel en de bevoegdheid daarover te beslissen, beoordeeld te worden naar de voorschriften geldend vóór de inwerkingtreding van deze wet. De verdere procedure wordt beheerst door de voorschriften van deze wet.”

Nu het beroep voor het einde van de termijn van twee maanden is ingediend, is de beroepstermijn derhalve in acht genomen en het beroep ontvankelijk.

¹⁾ Vgl. ook paragraaf 137 van het Beamtenrechtsrahmengesetz, dat op 1 september 1957 in werking is getreden, evenals MOREL: *Traité élémentaire de procédure civile*, tweede uitgave 1949, blz. 17 v.

b) *HEEFT HET BEROEP TOT NIETIGVERKLARING ZIJN VOORWERP VERLOREN?*

In zijn eerste beroep tot nietigverklaring richt verzoeker zich tegen de weigering van de Hoge Autoriteit, de beslissing te nemen, krachtens welke zijn ontslag definitief werd. De beslissing tot weigering werd door het hoofd van de personeelsafdeling genomen in naam en in opdracht van de Voorzitter van de Hoge Autoriteit, derhalve van het tot aanstelling bevoegde gezag in de zin van artikel 1 van bijlage 1 van het Personeelsstatuut van de Hoge Autoriteit. Deze weigering is een beschikking van de Hoge Autoriteit, waartegen beroep kan worden ingesteld, aangezien volgens het systeem van het Personeelsstatuut van de E.G.K.S., zoals dit in artikel 41 is neergelegd, de opzegging van de dienstbetrekking niet eenzijdig en automatisch werkt. Deze behoeft immers een antwoord van de Hoge Autoriteit, waarin beslist wordt op welk tijdstip het ontslag definitief wordt.

Zonder een nieuwe aanvraag van verzoeker heeft de Hoge Autoriteit de op 11 februari 1959 ingediende ontslagaanvraag bij beschikking van 2 juli aanvaard. Door deze aanvaarding heeft de Hoge Autoriteit haar oorspronkelijke weigering doen vervallen, d.w.z. zij heeft de beschikking van 7 maart 1959 ingetrokken en door een andere, positieve beschikking vervangen. Hetgeen geschied is, is voor geen andere uitleg vatbaar, aangezien de beschikking van de Hoge Autoriteit overeenkomstig artikel 41 van het Personeelsstatuut steeds gezien moet worden in verband met de opzegging. Slechts te zamen met de opzegging kan de beschikking het beoogde rechtsgevolg teweegbrengen. Wanneer de aangevochten beschikking echter door de Hoge Autoriteit zelf is ingetrokken, is de grond aan het tegen deze beschikking ingediende beroep tot nietigverklaring ontvallen. Er bestaat geen weigering meer, die door het Hof zou kunnen worden vernietigd. Het doel van het eerste beroep tot vernietiging — de Hoge Autoriteit te dwingen de ontslagaanvraag te aanvaarden — is derhalve reeds bereikt. Andere punten dan de intrekking van de weigering van de Hoge Autoriteit waren in het eerste beroep tot nietigverklaring niet aan de orde. Toch heeft verzoeker zijn beroep niet ingetrokken en evenmin verklaard dat het zonder voorwerp is geraakt. Hij staat op het standpunt dat vaststelling door de rechter

van de ongeoorloofdheid van de weigering nodig is met het oog op het tijdstip waarop het ontslag is ingegaan. Maar zelfs wanneer het onveranderde beroep tot nietigverklaring zou kunnen worden geconverteerd in een beroep tot vaststelling van de ongeoorloofdheid van de weigering, dan nog moet men tot een voor verzoeker negatieve conclusie komen. Verzoeker heeft immers geen belang bij een dergelijke vaststelling en daardoor ook niet bij een voortzetting van de eerste procedure. Hij heeft immers, gelijk bekend, ook de beschikking aangevochten, waarbij zijn ontslag aanvaard werd, voorzover daarin de gevolgen van zijn ontslag — waaronder begrepen het tijdstip waarop dit is ingegaan — aan de orde zijn gesteld. Hij was verplicht deze beschikking aan te vallen teneinde te verhinderen, dat de vaststelling van de gevolgen van het ontslag rechtskracht zou verkrijgen. In deze tweede procedure zal derhalve de vraag moeten worden onderzocht of de beschikking van de Hoge Autoriteit moet worden nietig verklaard, omdat zij niet voldoet aan de vereisten met betrekking tot de vaststelling van een tijdstip voor het ontslag. Het is voor een beslissing over dit punt niet noodzakelijk, dat tevoren wordt vastgesteld, dat de eerdere weigering van de Hoge Autoriteit ongeoorloofd was.

Ik ben derhalve van mening, dat het eerste beroep tot nietigverklaring door de latere beschikking van de Hoge Autoriteit zijn voorwerp heeft verloren en dat niet kan worden aangenomen, dat belang bestaat bij de voortzetting van deze procedure. Daar verzoeker zijn beroep echter handhaaft, blijft er geen andere mogelijkheid over dan dit beroep als niet-ontvankelijk af te wijzen.

2. Ontvankelijkheid van het tweede beroep

De vraag of de beroepstermijn in acht is genomen geeft geen aanleiding tot bijzondere opmerkingen. De aangevochten beschikking is op 2 juli gegeven; het beroep tot vernietiging is op 31 juli bij het Hof ingekomen.

Terwijl in het verzoekschrift slechts de nietigverklaring van de beschikking van 2 juli gevorderd werd, „voor zover in deze beschikking de gevolgen van het ontslag en de vergoeding wegens beëindi-

ging van het dienstverband” zijn geregeld, heeft verzoeker zijn vordering bij de repliek verruimd: hij vordert dat zekere rechtsgevolgen van het ontslag bij rechterlijke beslissing zullen worden vastgesteld. Wanneer men de inhoud van de aangevochten beschikking aan een onderzoek onderwerpt, blijkt, dat het Hof ook in het kader van het beroep tot nietigverklaring — wanneer dit beroep althans zou slagen — uitspraak zou moeten doen over enige — niet alle — punten ten aanzien waarvan de verzoeker later een vordering tot verklaring voor recht heeft ingediend. Zo zou het Hof zich erover moeten uitspreken, of en in welke mate de beschikking niet voldoet aan de vereisten welke artikel 41 van het Personeelsstatuut stelt met betrekking tot de vaststelling van een datum van ontslag. Het Hof zou er zich ook over moeten uitlaten, hoe de kwestie van de installatievergoeding bij vertrek en de uitkering bij vertrek rechtens dienen te worden geregeld. Bij arresten waarbij beschikkingen worden vernietigd komen deze rechterlijke beslissingen echter slechts in de motivering voor, hetgeen de Hoge Autoriteit overigens voldoende grondslag biedt tot het nemen van verdere maatregelen overeenkomstig artikel 34 van het Verdrag. Door zijn vordering tot verklaring voor recht bij repliek wenst verzoeker echter zekere rechterlijke beslissingen opgenomen te zien in de uitspraak zelve. Gezien artikel 34 van het Verdrag heeft hij hierbij naar mijn mening geen belang. De verruiming van de oorspronkelijke vordering is echter ook op een andere grond ongeoorloofd, zelfs met betrekking tot die punten, die in de bestreden beschikking uitdrukkelijk behandeld worden. In nog sterkere mate geldt dit voor vragen, die in de aangevochten beschikking in het geheel niet aan de orde zijn gekomen. Zo is in de brief van de Hoge Autoriteit van 2 juli in het geheel geen sprake van reiskosten, van compensatie van gewoon verlof en van interessen. Deze punten kunnen niet in het kader van het beroep tot nietigverklaring worden beslist. Zij zijn door de vordering tot verklaring voor recht voor het eerst in de procedure aan de orde gesteld.

Op grond van artikel 95 paragraaf 1 van het Reglement voor de procesvoering van het Hof zijn de algemene procedurevoorschriften ook van toepassing op beroepen ingesteld door personeelsleden. Artikel 22 van het E.G.K.S.-Statuut voor het Hof bepaalt, dat het verzoekschrift het onderwerp van het geschil en een uiteenzetting

der aangevoerde middelen dient te bevatten. Dit vereiste is herhaald in artikel 38 paragraaf 1 van het Reglement voor de procesvoering. Het onderwerp van de procedure moet derhalve in het verzoekschrift nauwkeurig worden omschreven en er dient te worden aangegeven welke uitspraak van het Hof wordt gevorderd. Een latere uitbreiding van de vordering is niet voorzien. Dit volgt a contrario uit de paragrafen 1 en 2 van artikel 42 van het Reglement voor de procesvoering, waarin wordt bepaald, dat onder zekere voorwaarden ook na het instellen van het beroep nog bewijsaanbod kan plaatsvinden en nieuwe middelen mogen worden voorgedragen. Er zijn voor procedures „de pleine juridiction” – waartoe personeelsgeschillen wel kunnen worden gerekend – geen uitzonderingen op dit beginsel voorzien. Ook bij deze procedure is de rechter gebonden aan de vorderingen van de partijen, zoals deze in het verzoekschrift werden omschreven. Het Hof kan een beschikking van de administratie slechts door een eigen beschikking vervangen, wanneer dit in het verzoekschrift is gevorderd. De uitbreiding van de vordering in een later processtuk moet dan ook als niet toelaatbaar worden beschouwd.

Het Hof heeft derhalve in de onderhavige procedure alleen te onderzoeken, of de beschikking van de Hoge Autoriteit van 2 juli 1959 onregelmatig was, voor zover zij zich over de gevolgen van het ontslag uitspreekt. Artikel 41 van het Personeelsstatuut schrijft niet voor, dat het tot aanstelling bevoegde orgaan bij de beschikking waardoor het ontslag definitief wordt, tevens moet beslissen over alle gevolgen van het ontslag. Het feit, dat de andere met het ontslag samenhangende rechten niet in die beschikking behandeld zijn, kan dan ook bij het onderzoek naar de rechtmatigheid van de ontslagbeschikking niet in aanmerking worden genomen. Te dien aanzien ontbreekt een preliminaire administratiefrechtelijke procedure, die een onmisbare voorwaarde is voor het instellen van beroep.

III. DE GEGRONDHEID VAN HET TEGEN DE BESCHIKKING VAN 2 JULI 1959 GERICHTE BEROEP

1. De vaststelling van het tijdstip van het ontslag

De eerste grief richt zich tegen het feit, dat in de genoemde beschikking het tijdstip waarop het ontslag zou ingaan niet uitdruk-

kelijk is vastgesteld. Verzoeker trekt hieruit de conclusie, dat als beslissende datum in de zin van artikel 41 van het Personeelsstatuut hetzij de datum van de beschikking (2 juli), hetzij de datum van betekening van de beschikking (7 juli) moet worden aangemerkt. Daardoor zou echter artikel 41 zijn geschonden, welk artikel voor de ontslagbeschikking bepaalde termijnen voorschrijft. De Hoge Autoriteit zelf acht de dag, waarop de beschikking werd genomen (2 juli) beslissend; zij ziet in de vaststelling van dit tijdstip echter geen schending van het Verdrag, omdat de bijzondere situatie van verzoeker – de overgang naar een andere instelling van de Europese Gemeenschappen met verlening van een verlof om redenen van persoonlijke aard – zijn recht tot opzegging van de dienstbetrekking zou hebben uitgesloten, zolang werd getracht aangaande de regeling van deze overgang tot een minnelijke schikking tussen de Hoge Autoriteit en de Bank te komen. In verband daarmee was de Hoge Autoriteit naar haar mening niet verplicht de bepalingen van artikel 41 na te leven.

De inhoud van artikel 41 werd tijdens de procedure herhaaldelijk vermeld: binnen een maand na ontvangst van de ontslagbrief dient het tot aanstelling bevoegde gezag de beslissing te nemen, krachtens welke het ontslag definitief wordt en daarbij het tijdstip vast te stellen, waarop het ontslag van kracht wordt. Voor personeel van de categorie A geldt hiervoor een termijn van drie maanden, gerekend vanaf de datum van de verzending van het schrijven, waarbij het verzoek tot ontslag werd gedaan.

Eerst dient onderzocht te worden, of de beschikking van de Hoge Autoriteit nietig zou kunnen worden verklaard, omdat zij niet uitdrukkelijk een tijdstip voor de beëindiging van de dienstbetrekking vaststelt. De bedoeling van het voorschrift van artikel 41 is zeer duidelijk: door ondubbelzinnige vaststelling van dit tijdstip dient iedere vergissing te worden uitgesloten, die voor de financiële gevolgen van het ontslag van betekenis zou kunnen zijn. In het onderhavige geval ontbreekt deze ondubbelzinnigheid. Drie mogelijkheden zijn denkbaar: de dag van ontslag kan zijn ofwel de dag van betekening van de beschikking, ofwel de dag waarop de beschikking werd genomen ofwel de dag, die op grond van artikel 41 had moeten

worden vastgesteld. Deze rechtsonzekerheid is op zichzelf onaanvaardbaar. Er dient overigens wel in aanmerking te worden genomen, dat voor verzoeker buiten twijfel scheen te staan, dat de derde mogelijkheid niet in aanmerking komt. Het was voor hem duidelijk, dat de Hoge Autoriteit slechts de tweede juli of een later tijdstip op het oog kon hebben gehad. Hij heeft dan ook niet gevorderd, dat de beschikking op formele gronden zou worden nietigverklaard. Een dergelijke nietigverklaring zou ook niet tot de beoogde opheldering van zijn rechtspositie voeren, aangezien de Hoge Autoriteit tijdens de procedure te kennen heeft gegeven, welk tijdstip zij uitdrukkelijk zou vaststellen, indien dit van haar werd verlangd, namelijk 2 juli 1959. Het is verzoeker veeleer te doen om een beslissing over de vraag, of de Hoge Autoriteit verplicht was een eerder tijdstip voor de beëindiging van de dienstbetrekking vast te stellen. Tegen deze achtergrond kan het Hof ervan afzien de formele zijde van de zaak verder te onderzoeken. Naar mijn mening zal de beschikking op die grond in ieder geval niet nietigverklaard kunnen worden.

2. Aanspraak op ontslag

Ik zal mij derhalve thans met de vraag bezighouden of de beschikking onregelmatig is, omdat ze het ontslag niet heeft doen ingaan op een vóór 2 juli 1959 liggend tijdstip — naar de mening van verzoeker 12 maart of 11 mei — met andere woorden, of de Hoge Autoriteit vrij was de opzegging van zijn dienstbetrekking door verzoeker in afwijking van de tekst van artikel 41 al dan niet te aanvaarden.

Het spreekt vanzelf — de tekst van artikel 41 is in zoverre volstrekt duidelijk —, dat het personeel er in beginsel aanspraak op heeft dat een opzegging door het tot aanstelling bevoegde gezag wordt aanvaard. Dit komt overeen met het systeem van het nationale ambtenarenrecht, waarin de werkgever verplicht is op verzoek een ontslag te verlenen.¹⁾ Er blijft derhalve alleen nog de vraag te beant-

¹⁾ Zie paragraaf 30 van het Duitse „Bundesbeamtengesetz” van 18 september 1957.

woorden, of deze regel onder bijzondere omstandigheden buiten werking wordt gesteld. Zou dit het geval zijn, dan betekent de aanvaarding van de opzegging zonder rekening te houden met termijnen geen schending van het Verdrag.

Hierbij dient eerst te worden nagegaan, welke invloed het verlenen van een verlof om redenen van persoonlijke aard heeft op de rechtspositie van verzoeker. Wanneer onder normale omstandigheden een verlof om redenen van persoonlijke aard wordt verleend, dan heeft dit, wil het verlof deze naam verdienen, geen invloed op de status van de ambtenaar. De rechtsgevolgen van het verlof zijn in artikel 33 van het Personeelsstatuut opgesomd: de ambtenaar oefent zijn ambt niet meer uit; zijn salaris wordt niet meer uitbetaald, etc. Ook de ambtenaar met verlof blijft echter ambtenaar. Als zodanig heeft hij er recht op, te allen tijde om ontslag uit zijn dienstbetrekking te verzoeken. Artikel 41, dat het ontslag regelt, maakt geen uitzondering voor ambtenaren met verlof. Een overeenkomstige regeling geldt ook in het nationale ambtenarenrecht: van het recht ontslag te vragen kan een ambtenaar geen afstand doen.

Ik heb er echter reeds terloops de aandacht op gevestigd, dat in het onderhavige geval zowel de verlening van het verlof om redenen van persoonlijke aard als het ontslag plaatsvond onder omstandigheden, die noch met de geest van de voorschriften, noch met de normaliter daaraan ten grondslag liggende feitelijke situatie overeenkomen. Verzoeker is uit de dienst van de Hoge Autoriteit, d.w.z. de Gemeenschap voor Kolen en Staal, overgegaan in dienst van de Europese Investeringsbank, welke weliswaar geen orgaan van de later in het leven geroepen Economische Gemeenschap is, maar toch wel als een instelling daarvan moet worden aangemerkt. Voor een dergelijke overgang bestaan tot op heden geen bijzondere rechtsregels. Derhalve koos de Hoge Autoriteit voor al deze gevallen de eigenlijk voor andere situaties geopende mogelijkheid van het verlenen van verlof om redenen van persoonlijke aard. Het was haar bedoeling de mogelijkheid te scheppen om tijdens deze periode de invoering van een uniform statuut af te wachten of te trachten een bijzondere regeling van dergelijke overgangen door afspraken met de betreffende instellingen tot stand te brengen. Het is twijfelachtig of

hierin een afstand door het betrokken personeel van zijn recht tot opzegging van de dienstbetrekking dan wel het bij overeenkomst uitsluiten van het ontslag voor een bepaalde tijd moet worden gezien. De Hoge Autoriteit is in ieder geval van mening, dat de verandering in de feitelijke en juridische situatie – het totstandkomen van andere Europese Gemeenschappen met de mogelijkheid tot aanstelling bij hun instellingen – het recht geeft de regels van het Personeelsstatuut afwijkend van hun normale, voor andere omstandigheden bedoelde strekking te hanteren, wanneer personeel niet definitief de dienst van de Europese Gemeenschappen verlaat, doch binnen die Gemeenschappen van betrekking verwisselt en zijn loopbaan voortzet.

3. De structurele eenheid van de Europese Gemeenschappen; Uniform ambtenarenrecht

Hiermee zijn wij aan een punt gekomen, dat zowel van belang is voor de beweerde uitsluiting van het recht tot opzegging van de dienstbetrekking, als voor de regeling van de gevolgen van een ontslag bij overgang naar een andere Europese instelling. Drie vragen dienen hierbij onderzocht te worden:

- a) In welke verhouding staan de Europese Gemeenschappen tot elkaar; bestaat er tussen hen theoretisch en rechtens een verband dat het mogelijk maakt van een structurele eenheid van de Europese Gemeenschappen te spreken?
- b) Brengt deze structurele eenheid de verplichting mede een in zijn essentialia uniform personeelsstatuut in te voeren, dat bijzondere voorzieningen bevat aangaande de overgang van de ene Gemeenschap naar de andere?
- c) Valt te verwachten, dat de invoering van een dergelijk statuut ook voor de Bank binnen afzienbare tijd zal plaatsvinden?

a) *DE VERHOUDING VAN DE DRIE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN TOT ELKANDER*

Een onderzoek van de verdragsbepalingen leert, dat ieder van de drie Gemeenschappen zelfstandig rechtspersoonlijkheid bezit (zie artikel 6 van het E.G.K.S.-Verdrag; artikel 210 van het E.E.G.-Ver-

drag; artikel 184 van het Euratom-Verdrag). Ook de Europese Investeringsbank heeft zelfstandig rechtspersoonlijkheid (zie artikel 129 van het E.E.G.-Verdrag). Zoals bekend stond reeds bij het sluiten van het E.G.K.S.-Verdrag vast, dat de partiële economische integratie van de Lid-Staten op het gebied van kolen en staal slechts een eerste schrede zou zijn, die door latere verder strekkende maatregelen in dezelfde richting gevolgd diende te worden. Deze gedachte heeft uitdrukking gevonden in de hierna geciteerde alinea's van de preambule van het E.G.K.S.-Verdrag:

„Zich ervan bewust, dat Europa zich slechts kan vormen door daden, die allereerst een feitelijke saamhorigheid scheppen, en door het leggen van gemeenschappelijke grondslagen voor de economische ontwikkeling;

Vastbesloten voor eeuwenoude wedijver een samensmelting hunner wezenlijke belangen in de plaats te stellen, door het instellen van een economische gemeenschap de eerste grondstenen te leggen voor een grotere en hechtere gemeenschap tussen volkeren, die lange tijd door bloedige strijd verdeeld zijn geweest en de grondslagen te leggen voor instellingen, die in staat zijn richting te geven aan een voortaan gezamenlijke bestemming;”

De Europese verdragen zijn derhalve niets anders dan de etappe-gewijze verwezenlijking van een groot en algemeen programma, dat gedragen en beheerst wordt door de gedachte van een verdergaande integratie van de Europese staten. Dit elementaire feit is van meer belang dan de constatering, dat men teneinde dit plan rechtens te verwezenlijken is begonnen met het sluiten van verscheidene verdragen en het in het leven roepen van verscheidene Gemeenschappen. Tegelijk met het sluiten van de verdragen van Rome hebben de Lid-Staten een belangrijke rechtsband tussen de drie Gemeenschappen gelegd door de Overeenkomst over de gemeenschappelijke organen, die voor alle drie de Gemeenschappen één Hof van Justitie en één Parlement voorziet (zie de artikelen 1 en 3). In het voorbijgaan en ter illustratie van dit streven naar eenmaking zij er verder op gewezen, dat ook het Economische en Sociale Comité voor de E.E.G. en Euratom gemeenschappelijk is (zie artikel 5 van de Overeenkomst). Verder dient niet over het hoofd te worden gezien, dat de Raad van Ministers (bij de Bank de Raad van Gouverneurs), die zowel in de drie Gemeenschappen als bij de Bank op grond van zijn belangrijke

bevoegdheden van grote betekenis is als een uit vertegenwoordigers van de Lid-Staten samengesteld orgaan, een grote waarborg voor de coördinatie van de Gemeenschappen betekent. Ten slotte is bekend, dat sinds geruime tijd ernaar wordt gestreefd gemeenschappelijke afdelingen bij de Europese uitvoerende organen te scheppen, een streven dat van de zijde van de volksvertegenwoordigers zeer krachtig wordt ondersteund. Al kan men thans dan ook nog niet spreken van een positiefrechtelijke eenheid van de drie Europese Gemeenschappen, anderzijds kan toch niet worden ontkend, dat de reeds aanwezige juridische banden tussen de drie Gemeenschappen en de ideële eenheid ervan een realiteit zijn, die een stimulans voor verdere juridische eenmaking inhoudt. Aan dit feit kan bij de beoordeling van gevallen die op verscheidene Gemeenschappen tegelijk betrekking hebben, niet voorbijgegaan worden.

Wat de Bank betreft, kan niet worden ontkend, dat deze een apart statuut bezit. Dit blijkt duidelijk uit de verdragsbepalingen en de voorschriften van het Protocol betreffende de Statuten van de Bank. Eveneens staat echter vast, dat de Bank niet gecreëerd is om een eigen bestaan te voeren, maar dat zij een instrument is van de Europese Economische Gemeenschap. De Lid-Staten van de Europese Economische Gemeenschap zijn de leden van de Bank. De publiekrechtelijke taken van de Bank — want daarover gaat het hier — hangen nauw samen met de doeleinden van de Europese Economische Gemeenschap; men zie in dit verband artikel 130 van het E.E.G.-Verdrag:

„De Europese Investeringsbank heeft tot taak, met een beroep op de kapitaalmarkten en op haar eigen middelen bij te dragen tot een evenwichtige en ongestoorde ontwikkeling van de gemeenschappelijke markt in het belang van de gemeenschap;

Te dien einde vergemakkelijkt zij door zonder winstoogmerk leningen en waarborgen te verstrekken de financiering van de volgende projecten in alle sectoren van het economisch leven:

- a) projecten tot ontwikkeling van minder ontwikkelde gebieden;
- b) projecten tot modernisering of overschakeling van ondernemingen of voor het scheppen van nieuwe bedrijvigheid voortvloeiende uit de geleidelijke instelling van de gemeenschappelijke markt, welke projec-

ten door hun omvang of hun aard niet geheel kunnen worden gefinancierd uit de verschillende middelen, welke in ieder van de Lid-Staten voorhanden zijn;

- c) projecten welke voor verscheidene Lid-Staten van gemeenschappelijk belang zijn en die door hun omvang of aard niet geheel kunnen worden gefinancierd uit de verschillende middelen welke in ieder van de Lid-Staten voorhanden zijn.”

Men zie ook artikel 20 van het Protocol betreffende de Statuten van de Bank:

„Bij het verstrekken van leningen en van garanties neemt de Bank de volgende beginselen in acht:

1. Zij waakt ervoor dat haar gelden op de meest rationele wijze in het belang van de gemeenschap worden aangewend.
.....
- b) en wanneer de uitvoering van het project bijdraagt tot een verhoging van de economische produktiviteit in het algemeen en eveneens tot de verwezenlijking van de gemeenschappelijke markt.
.....”

Het feit, dat het noodzakelijk was de Bank in verband met haar commerciële taken een daaraan aangepast statuut te geven, mag er derhalve niet toe leiden dat de primaire functionele samenhang met de Europese Economische Gemeenschap en daardoor met de andere Europese Gemeenschappen uit het oog wordt verloren.

b) *UNIFORM AMBTENARENRECHT*

Het zou slecht met de hiervoren getrokken conclusies in overeenstemming te brengen zijn, indien de drie Gemeenschappen en hun organen en instellingen met betrekking tot vragen op personeelsgebied geheel afzonderlijk zouden worden behandeld. Men kan er gevoegelijk van uitgaan, dat dit niet zal geschieden, want de vaststelling van het personeelsstatuut van de nieuwe Gemeenschappen is voornamelijk opgedragen aan de Raad van Ministers, waarvan wel kan worden gezegd, dat hij feitelijk een gemeenschappelijk orgaan van de drie Gemeenschappen is. Tot nu toe kon op dit gebied een streven worden geconstateerd, een voor alle Gemeenschappen zoveel mogelijk gelijkvormig statuut, een uniform Europees ambtenarenrecht, te schepen. Reeds in 1958 werd besloten:

„De permanente vertegenwoordigers zijn belast met de bestudering van de vraagstukken die de vaststelling van het personeelsstatuut van de Economische Gemeenschap en Euratom oproept, met name met het oog op een harmonisatie van de personeelsstatuten van de drie bestaande Europese Gemeenschappen.”

Op 9 oktober 1959 vond men aanleiding tot de volgende overweging:

„.....
In een gedachtenwisseling tussen de Raden kon een oplossing gevonden worden met betrekking tot de procedure volgens welke de bevoegde instanties van de E.G.K.S. zullen worden uitgenodigd een eventuele aanvaarding in overweging te nemen van de bezoldigingsregeling die de beide nieuwe Gemeenschappen voornemens zijn in te voeren.
.....”

De Raden hebben de werkgroep „Statuut” op dezelfde datum de richtlijn gegeven:

„De voor het personeel van de beide nieuwe Gemeenschappen voorgestelde bezoldigingsregeling dient zo te zijn opgezet, dat zij door de E.G.K.S. kan worden aanvaard en derhalve een gemeenschappelijke regeling voor de instellingen van de drie Gemeenschappen kan worden ...”.

Ten slotte bestaat er een beslissing van de Raden over het personeelsstatuut van 11 maart 1960, welke luidt:

„.....
Het E.G.K.S.-Statuut dient als grondslag voor het gemeenschappelijke Statuut. De Regeringen en de Commissies delen voor 1 april 1960 aan het Algemene Secretariaat mede welke veranderingen zij daarin willen zien aangebracht.
.....”

c) *CONCLUSIES IN VERBAND MET DE ONDERHAVIGE PROCEDURE*

De veronderstelling van de Hoge Autoriteit, dat binnen afzienbare tijd de invoering van een personeelsstatuut verwacht kan worden, dat met betrekking tot de belangrijkste punten uniform recht voor alle Europese ambtenaren zal scheppen en dat ook bijzondere regelingen zal voorzien aangaande de overgang van een ambtenaar van de ene naar de andere Gemeenschap, kan niet worden af-

gewezen. De dwingende noodzaak van een dergelijke regeling is evident, en die noodzaak beïnvloedt — weliswaar niet als rechtsnorm, maar toch als rechtsfeit — de interpretatie en toepassing van het geldende personeelsrecht dat met betrekking tot de overgang van de ene instelling naar de andere noodzakelijkerwijze lacunes vertoont. Wanneer de Hoge Autoriteit weigert bepaalde voorschriften uit het personeelsrecht naar de letter toe te passen in verband met het feit dat er sprake is van een bijzondere situatie waarvoor deze regels niet geschreven zijn, dan kan haar niet het verwijt van ongeoorloofde rechtsweigering worden gedaan; veeleer dient omgekeerd vastgesteld te worden, dat ambtenaren, die er op staan dat de personeelsvoorschriften letterlijk toegepast worden zonder er rekening mede te houden dat een dergelijke toepassing in hun bijzondere situatie in strijd is met de strekking en de bedoeling van die voorschriften, zich blootstellen aan het verwijt van een ongeoorloofde uitoefening van rechten.

Ook mag niet over het hoofd worden gezien, dat de terughoudendheid van de Hoge Autoriteit niet gelijkgesteld kan worden met een definitieve weigering. Het is de bedoeling van de Hoge Autoriteit de definitieve regeling van deze kwestie aan te houden zolang passende voorschriften met bevredigende oplossingen nog niet tot stand zijn gekomen. De rechten van het betrokken personeel zijn derhalve niet in gevaar; hun rechten en die van de werkgever worden bijwege van een „conservatoire maatregel” gedurende een overgangstijd ongewijzigd gehandhaafd.

In de bestuurspraktijk van de E.G.K.S. zijn precedënten hiervan niet onbekend. Toen in het verleden een ambtenaar van het Hof van Justitie van de Gemeenschap voor Kolen en Staal in dienst trad van de Hoge Autoriteit, zou toepassing van het Personeelsstatuut naar de letter hebben moeten meebrengen een ontslag met alle juridische en financiële consequenties van dien en het begin van een nieuwe loopbaan met een nieuwe berekening van de anciënniteit en van de mogelijkheid tot bevordering. Deze oplossing werd echter voor de praktijk afgewezen. Men gaf er de voorkeur aan deze overgang te beschouwen als een overplaatsing, „mutation”, waarbij de verworven rechten gehandhaafd bleven en waarbij de Gemeenschap

in verband met de beëindiging van het dienstverband bij de ene instelling en de indiensttreding bij de andere generlei financiële uitkeringen deed. Deze gedragslijn van de administratie, waardoor een lacune in het personeelsstatuut met behulp van interpretatie werd opgeheven, werd gerechtvaardigd door het streven van de administratie om enerzijds te vermijden dat zonder dringende redenen op grond van een formalistische toepassing van bepalingen een beroep op openbare middelen zou moeten worden gedaan en om anderzijds zoveel mogelijk de verworven aanspraken van de ambtenaar ook voor de nieuwe dienstbetrekking te handhaven.

Men stelle zich ook eens voor, welke consequenties b.v. de overgang van een ambtenaar van het secretariaat van de Ministerraad van de Gemeenschap voor Kolen en Staal naar het secretariaat van de Ministerraad van Euratom vóór de samenvoeging van de secretariaten gehad zou hebben. Een formalistische toepassing van het personeelsstatuut van de Gemeenschap voor Kolen en Staal zou er toe hebben geleid, dat aan de ambtenaar die in dienst trad bij het secretariaat van de Ministerraad van een andere Gemeenschap, waarvan het personeelsstatuut nog niet bekend is, ontslag werd verleend en dat deze ambtenaar derhalve aanspraak zou hebben op de daarmee verband houdende financiële uitkeringen. Is het denkbaar, dat de formele scheiding van de drie secretariaten een zo diepgaande betekenis diende te hebben, hoewel de administratieve leiding van de drie secretariaten in handen was van één persoon, een Secretaris-Generaal? Het stellen van deze vragen accentueert het feit dat dergelijke regelingen niet aan de huidige situatie zijn aangepast.

Wanneer ik na deze algemene beschouwingen terugkeer tot de afzonderlijke litigieuze punten, dan kom ik tot de volgende conclusies:

aa) *Vaststelling van het tijdstip van ontslag*

Het ontslag leidt tot een definitieve beëindiging van het dienstverband van een ambtenaar van de Gemeenschap onder liquidatie van alle rechtsbetrekkingen, voor zover althans geen aanspraak op pensioen ontstaat. Deze rechtsfiguur past der-

halve niet op gevallen waarin ambtenaren het algemene kader van de Europese Gemeenschappen niet verlaten, doch slechts binnen dit kader van werkgever willen veranderen. Ik ben derhalve van mening, dat de Hoge Autoriteit de bepalingen van het Personeelsstatuut niet heeft geschonden door de ontslag-aanvraag van verzoeker niet te aanvaarden en op hem een overgangsregeling toe te passen – een verlof om redenen van persoonlijke aard. Het maakt geen verschil of men ervan uitgaat, dat de bijzondere omstandigheden, waaronder het verlof om redenen van persoonlijke aard werd verleend, medebrengen dat voor de duur van dit verlof afstand wordt gedaan van het recht op ontslag of dat men een ontslag met het in casu beoogde doel ook afgezien van het verleende verlof uitgesloten acht. Deze vraag heeft geen beslissende betekenis en daarom ook de tegenwerping van verzoeker niet, dat hij het verlof slechts onder voorbehoud heeft geaccepteerd. Wanneer vaststaat, dat de Hoge Autoriteit rechtens de aanvaarding van het ontslag kon weigeren, kan haar a fortiori niet worden verweten dat zij, toen zij ten slotte het ontslag toch aanvaardde, de voorschriften van artikel 41 omtrent de termijnen niet in acht genomen heeft. Het recht ontslag te weigeren sluit het minder belangrijke recht in om met betrekking tot de vaststelling van het tijdstip van het ontslag af te wijken van de voorschriften van artikel 41.

De stilzwijgende vaststelling van het tijdstip van het ontslag op 2 juli 1959 houdt derhalve geen rechtsschending in.

bb) *De installatievergoeding bij vertrek*

Tijdens de procedure is gebleken, dat verzoeker na zijn aanstelling bij de Bank een installatievergoeding bij aankomst heeft ontvangen ten bedrage van vier maanden van zijn laatste bezoldiging, een bedrag dat groter is dan de installatievergoeding bij vertrek die hij van de Hoge Autoriteit vordert. Voor zijn vordering tegenover de Hoge Autoriteit beroept hij zich op artikel 12 van het Algemeen Reglement van de E.G.K.S., volgens hetwelk ambtenaren in vaste dienst bij beëindiging van hun dienstverband met de Gemeenschap aanspraak krijgen op een

installatievergoeding bij vertrek indien zij ten minste vier jaren in dienst van de Gemeenschap zijn geweest. De installatievergoeding dient te worden uitgekeerd, indien wordt aangetoond dat de ambtenaar en zijn familie zich gevestigd hebben op een plaats, die 25 km van de plaats waar zij werkzaam waren verwijderd is.

De partijen hebben uiteenlopende opvattingen omtrent de aard en de bedoeling van deze vergoeding. Verzoeker is van mening, dat het hier gaat om een aanvulling op de bezoldiging, terwijl de Hoge Autoriteit de uitkering ziet als een globale vergoeding van kosten, die bij de beëindiging van de dienstbetrekking door verandering van woonplaats ontstaan. Blijkens de tekst van de bedoelde bepaling is de opvatting van de Hoge Autoriteit de juiste. Uit de voorwaarden, waaraan voor het geldend maken van de aanspraak moet worden voldaan, blijkt dat het hier gaat om een vergoeding van onkosten. Dezelfde voorwaarden gelden overigens voor de overeenkomstige vergoeding bij indiensttreding, de installatievergoeding bij aankomst. Een globale vergoeding voor onkosten is niets buitengewoons: men vindt deze figuur ook in andere voorschriften van het Algemeen Reglement, b.v. in artikel 20. De aanspraak op deze vergoeding komt ten slotte ook toe aan de weduwe en de kinderen en het bedrag ervan is onafhankelijk van het aantal dienstjaren, indien de diensttijd ten minste vier jaar heeft bedragen.

Daargelaten moge worden of in het ambtenarenrecht van de E.G.K.S. in het algemeen als beginsel geldt dat een ambtenaar telkens slechts op één vergoeding van zodanige aard aanspraak kan maken en of de aanspraak vervalt indien de vertrekkende ambtenaar van andere zijde overeenkomstige uitkeringen ontvangt. Wel dient echter de vraag te worden beantwoord of het begrip „beëindiging van het dienstverband” na de oprichting van de nieuwe Gemeenschappen met hun organen en andere instellingen niet in deze zin moet worden uitgelegd, dat het geval van overgang in de dienst van een andere Gemeenschap daaronder niet is begrepen. Deze vraag meen ik bevestigend te moeten beantwoorden, gezien de verhouding waarin de

drie Gemeenschappen, met inbegrip van de Bank, tot elkander staan. Een overgang binnen het kader van de Gemeenschappen rechtvaardigt geen dubbele uitkeringen, ook niet wanneer de bronnen waaruit deze uitkeringen worden gefinancierd niet identiek zijn. Gezien hun verplichting tot loyaliteit mag van de ambtenaren een goede Europese gezindheid worden verwacht, die het uiteindelijke doel van de Europese integratie insluit. Vanuit deze gezindheid moet het als misbruik van recht worden beschouwd voordeel te willen trekken uit een verandering van dienstbetrekking binnen het Europese kader door aanspraak op dubbele uitkeringen te maken. In dit opzicht kan dan ook reeds thans, zonder dat er een uitdrukkelijke regeling bestaat, de definitieve weigering van de Hoge Autoriteit tot betaling van een installatievergoeding bij vertrek rechtmatig worden verklaard; dit niettegenstaande het feit, dat de Hoge Autoriteit het ontslag aanvaard heeft, een ontslag dat, zoals wij gezien hebben, geen adequate maatregel is om de overgang naar andere Europese Gemeenschappen tot stand te brengen.

Ik stel derhalve voor ook dit punt van de vordering af te wijzen.

cc) *De uitkering bij vertrek*

De verzoeker maakt ten slotte nog bezwaar tegen de weigering van de Hoge Autoriteit, hem zijn saldo bij het voorzieningsfonds en de uitkering bij vertrek uit te betalen. Het voorstel, dat de Hoge Autoriteit verzoeker ter zake heeft gedaan, is bekend. Ook is bekend, dat een ander personeelslid in eenzelfde situatie dit voorstel heeft geaccepteerd. Verzoeker staat er echter op, dat artikel 62 van het Algemeen Reglement wordt toegepast. Volgens dit artikel bestaat bij beëindiging van de dienstbetrekking vóór de 60-jarige leeftijd aanspraak op een uitkering bij vertrek, wanneer het personeelslid geen recht kan doen gelden op overschrijving van het actuariële equivalent van zijn rechten op ouderdomspensioen naar een ander pensioenfonds. Van deze mogelijkheid tot overschrijving is ook sprake in artikel 61, waarop de partijen eveneens de aandacht hebben

gevestigd: wanneer een ambtenaar zijn dienstbetrekking bij de Gemeenschap beëindigt om b.v. bij een supranationale instantie in dienst te treden, waarmee de Gemeenschap een overeenkomst heeft getroffen, dan is hij gerechtigd overschrijving van zijn pensioenrechten te verlangen.

Verzoeker leidt uit artikel 61 af, dat bij het tot stand komen van het Algemeen Reglement gedacht is aan andere supranationale gemeenschappen, derhalve ook aan de Economische Gemeenschap, en wijst erop, dat artikel 61 slechts een recht op overschrijving voorziet, indien een overeenkomst in die zin bestaat, maar geen plicht voor de ambtenaar om die overschrijving te aanvaarden. Artikel 61 zou derhalve aantonen, dat de inwilliging van zijn aanspraken overeenkomstig artikel 62 niet kan worden geweigerd.

Ik kan ook hierin verzoeker niet volgen. Het lijkt mij twijfelachtig of het op het tijdstip waarop het Algemeen Reglement werd opgesteld – het werd op 5 en 29 maart 1956 in laatste lezing behandeld – reeds mogelijk was een zo duidelijke voorstelling te hebben omtrent de nieuwe Gemeenschappen – waarover toentertijd slechts zeer in het algemeen werd gesproken – dat artikel 61 ook daarvoor zou zijn gedacht. Uit de werkelijke aard van de later in het leven geroepen Gemeenschappen blijkt in ieder geval, dat hun samenhang met de E.G.K.S. in het kader van het streven naar Europese integratie zo sterk is, dat het voorschrift van artikel 61 voor hen niet passend en doelmatig schijnt. Het is veeleer aannemelijk, dat voor overgangen in de zin van artikel 61, die plaatsvinden in het kader van de Europese Gemeenschappen, gezien de sterke structurele band, die tussen de drie Gemeenschappen bestaat, afzonderlijke bepalingen tot stand zullen komen, die meer aan het bijzondere karakter van deze Gemeenschappen zijn aangepast dan artikel 61 en die in het bijzonder een verplichte overschrijving van pensioenrechten zullen voorzien. Derhalve kan verzoeker zich naar mijn mening niet op artikel 61 beroepen. Veeleer dient de Hoge Autoriteit ook op dit punt de vrijheid te hebben een regeling van litigieuze kwes-

ties aan te houden tot de bepalingen van het nieuwe personeelsstatuut bekend zijn. Eigenlijk voldoet zij daarbij aan een sociale plicht, die zij vervult, zolang een personeelslid niet definitief uit het kader van de Europese Gemeenschappen is verdwenen. Zij beijvert zich verzoeker een geordende ouderdomsvoorziening te verzekeren door de mogelijkheid van overschrijving van de pensioenaanspraken open te houden. Door de onmiddellijke uitbetaling zou verzoeker bij de latere berekening van zijn pensioenaanspraken zijn dienstjaren bij de Hoge Autoriteit verliezen. Verzoeker lijdt derhalve ook door deze regeling geen schade, daar niet vooruitgelopen wordt op de definitieve regeling van deze kwestie.

Ik ben op al deze gronden van mening, dat de Hoge Autoriteit met de door haar getroffen regeling geen rechtsvoorschriften of rechtsbeginselen heeft geschonden.

IV. SAMENVATTING EN SLOTCONCLUSIE

Aangezien de overige vorderingen van verzoeker als niet-ontvankelijk moeten worden beschouwd en derhalve niet verder behoeven te worden onderzocht, kom ik tot de volgende slotconclusie:

Ik stel het Hof voor:

- a) het beroep 27-59 niet-ontvankelijk te verklaren;
- b) het beroep 39-59, voorzover de eis bij de repliek werd vermeerderd als niet-ontvankelijk, en voor het overige als ongegrond te verwerpen.

De beslissing aangaande de kosten dient te worden genomen met inachtneming van de artikelen 69 en 70 van het Reglement voor de procesvoering.