

Conclusies van de Advocaat-Generaal
K. ROEMER

4 april 1960

Vertaald uit het Duits

INHOUD

	blz.
I. <i>Inleiding</i>	998
1. De feiten	998
2. De conclusies van verzoekers	1001
II. <i>Ontvankelijkheid</i>	1002
1. Bevoegdheid van het Hof	1002
2. Bevoegdheid ten aanzien van beroepen tot schadevergoeding	1004
3. Inachtneming van de beroepstermijn	1005
III. <i>Gegrondheid van de beroepen</i>	1005
a) Toelaatbaarheid van het ontslag	1008
b) Wanneer ontbreekt het recht tot ontslag?	1012
c) Formele vereisten voor ontslag	1015
d) Duur van de opzeggingstermijn	1016
IV. <i>De overige vorderingen van verzoekers</i>	1016
a) De vorderingen tot verklaring voor recht	1016
b) De vorderingen tot schadevergoeding	1017
V. <i>Samenvatting en conclusie</i>	1018

*Mijnheer de President, mijne heren Rechters, *)*

Voor het eerst sinds het inwerkingtreden van de Verdragen van Rome op 1 januari 1958 heeft het Hof zich bezig te houden met beroepen, die zich richten tegen de Europese Economische Gemeenschap. De beroepen betreffen vragen die verband houden met de opbouw van de administratieve diensten van de Commissie. Het Hof zal er zich in deze procedure over moeten uitspreken, of tegen het ontslag van vier personeelsleden, de verzoekers, rechtens bezwaren bestaan en welke gevolgen dit ontslag medebrengt. Het Hof heeft deze procedures met het oog op het rapport van de Rechter-Rapporteur en de conclusie van de Advocaat-Generaal gevoegd. De feiten en rechtsverhoudingen, die aan de beroepen ten grondslag liggen, en het gevorderde zijn in de vier processen op vele punten met elkaar in overeenstemming. Aan bijzonderheden in de verschillende procedures zal ik door afzonderlijke vermelding aandacht wijden. Het zeer uitvoerige rapport van de Rechter-Rapporteur, waarnaar ik uitdrukkelijk moge verwijzen, maakt het mij mogelijk ten aanzien van de feiten kort te zijn.

I. Inleiding

1. DE FEITEN

De verzoekers zijn werkzaam geweest bij de taalkundige dienst van de Commissie van de Europese Economische Gemeenschap (E.E.G.). Zij zijn op verschillende tijdstippen in het jaar 1958 in dienst getreden: de verzoeker Peuvrier op 23 juni 1958, de verzoeker Fiddelaar op 1 september 1958, de verzoekster von Lachmüller op 13 september 1958 en de verzoeker Ehrhardt op 8 oktober 1958. Voorzover uit de stukken blijkt, hebben drie van de verzoekers (Fiddelaar, von Lachmüller en Ehrhardt) tevoren deelgenomen aan een vergelijkend onderzoek, dat diende tot het opstellen van lijsten van kandidaten, die voor aanstelling bij de Gemeenschappen in aanmerking zouden komen. De resultaten van dit onderzoek zijn hun in december 1958 medegedeeld. Ten minste twee van de verzoekers (von Lachmüller en Ehrhardt) hebben vóór hun indiensttreding in Brussel schriftelijke proeven afgelegd. Typerend voor de situatie van alle vier de verzoekers is, dat uitdrukkelijke schriftelijke of mondelinge overeenkomsten

*) Deze conclusies betreffen eveneens de zaak No. 44-59.

tussen hen en de Commissie ofwel ontbreken ofwel onvolledig zijn. Schriftelijke overeenkomsten zijn slechts in twee gevallen aanwezig. De verzoeker Fiddelaar ontving een brief van het hoofd van de personeelsafdeling, gedateerd 1 september 1958, waarin de Commissie zich bereid verklaart hem „tijdelijk en voorlopig als deskundige” tegen een dagelijkse vergoeding van Bfr. 950,— te werk te stellen. Fiddelaar zou bovendien aanspraak kunnen maken op vergoeding van reiskosten van zijn plaats van herkomst naar Brussel en terug. Aan verzoeker Peuvrier werd op 19 juni telegrafisch verzocht mede te delen, of hij op 23 juni met zijn werkzaamheden als vertaler — aanvankelijk als hulpkracht — een aanvang kon maken. In kennisgevingen van de personeelsafdeling aan andere afdelingen van de Commissie werd telkens na de indiensttreding van verzoekers hun functie, bezoldiging e.d. medegedeeld. Drie van de verzoekers werden daarbij als „deskundige” aangeduid met aanspraak op een dagelijkse vergoeding ten bedrage van Bfr. 950,—; de verzoeker Peuvrier wordt aangeduid als „hulpkracht-vertaler” met een bezoldiging afgeleid van een jaarsalaris ten bedrage van Bfr. 144.600,—. In het personeelsdossier van verzoekster von Lachmüller bevindt zich een brief van 13 september 1958, waarin verzoekster vraagt om contante uitbetaling van haar bezoldiging. Ook in deze brief wordt zij als „deskundige” aangeduid. De verzoekers von Lachmüller, Fiddelaar en Ehrhardt ontvingen regelmatig voorschotten, waartoe door de taalkundige dienst met korte tussenpozen werd medegedeeld, dat de verzoekers nog als deskundigen bij die dienst werkzaam waren. Het salaris van de verzoeker Peuvrier werd hem, gelijk hij zonder tegenspraak heeft gesteld vanaf januari 1959 regelmatig per maand uitbetaald. De verzoekers Fiddelaar en Ehrhardt ontvingen van de Commissie identiteitsbewijzen, waarin zij als vertaler werden aangeduid. De verzoeker Peuvrier was in het bezit van een verblijfsvergunning van de Belgische Regering, geldig tot 29 juni 1962, welke hem op verzoek van de Commissie was uitgereikt; als hoedanigheid was hierop aangegeven „ambtenaar van de Europese Economische Commissie” en verder „vrijgesteld van inschrijving in het vreemdelingenregister”. Tijdens hun verblijf in Brussel werd aan de verzoekers Ehrhardt en Peuvrier toegestaan een automobiel in te voeren onder vrijstelling van douanerechten. Dit geschiedde op grond van verklaringen van het

hoofd van de afdeling inwendige dienst van de Commissie, gedateerd resp. 13 mei 1959 en 10 februari 1959, waarin werd vermeld dat de verzoekers „ambtenaren van de E.E.G.” zijn. Aan de verzoeker Fiddelaar heeft het hoofd van de personeelsafdeling van de Commissie op 22 oktober 1958 in verband met vrijstelling van douanerechten een verklaring afgegeven, dat hij als vertaler bij de Commissie werkzaam was en dat hij op 16 oktober naar Brussel was verhuisd om de arbeid te verrichten, waarvoor hij was aangesteld. De verzoeker Peuvrier is op verzoek van de Commissie op 30 juni 1958 medisch onderzocht. De verzoekers Fiddelaar en Ehrhardt werden enige tijd na hun indiensttreding bij schrijven van resp. 26 januari 1959 en 12 februari 1959 verzocht zich aan een medisch onderzoek (visite médicale d'aptitude) te onderwerpen. Verzoekster von Lachmüller ontving een overeenkomstig verzoek op 8 september 1959, d.w.z. nadat zij de ontslagbeschikking reeds had ontvangen.

Toen de taalkundige dienst in begin 1959 werd toevertrouwd aan een nieuwe directeur, ging deze in de loop van de daaropvolgende maanden over tot een onderzoek naar de bekwaamheden van de „hulpkrachten” en „deskundigen” van de taalkundige dienst (volgens de opgaven van de Commissie waren het er 29, die alle in 1958 aangenomen waren) en tot het opstellen van een lijst van personen, die voor een aanstelling overeenkomstig de „lettres d'engagement” van de Commissie in aanmerking konden komen. Over de resultaten van dit onderzoek werden door het hoofd van de taalkundige dienst verscheidene nota's met voorstellen opgesteld. Nadat het onderzoek was afgesloten, kwam hij tot de conclusie, dat van verdere medewerking van de verzoekers kon worden afgezien. De verzoekers ontvingen gelijklopende brieven, waarin hun door het Directoraat-Generaal van de Administratie werd medegedeeld, dat hun tewerkstelling respectievelijk als „deskundige” en „hulpkracht” bij de Commissie tegen een bepaald tijdstip werd beëindigd. Door latere brieven en telegrammen werd de beëindiging van de dienstverhouding verscheidene malen uitgesteld. Voor de verschillende verzoekers zijn de volgende data van belang:

von Lachmüller: brief van 25 juli 1959, einde van de dienstverhouding 31 augustus 1959;

- brief van 18 augustus 1959, einde van de dienstverhouding 30 september 1959;
- telegram van 26 september 1959, bevestigd bij brief van 29 september 1959, einde van de dienstverhouding 31 oktober 1959.
- Fiddelaar: brief van 24 juli 1959, einde van de dienstverhouding 31 augustus 1959;
- brief van 14 augustus 1959, einde van de dienstverhouding 30 september 1959;
- telegram van 26 september 1959, bevestigd bij brief van 29 september 1959, einde van de dienstverhouding 31 oktober 1959.
- Peuvrier: brief van 24 juli (medegedeeld op 28 juli 1959), einde van de dienstverhouding 31 augustus 1959;
- brief van 18 augustus 1959, einde van de dienstverhouding 30 september 1959;
- telegram van 26 september 1959, bevestigd bij brief van 29 september 1959, einde van de dienstverhouding 31 oktober 1959.
- Ehrhardt: brief van 18 augustus 1959, einde van de dienstverhouding 31 oktober 1959;
- telegram van 26 september 1959, bevestigd bij brief van 29 september 1959, einde van de dienstverhouding 30 november 1959.

Deze ontslagbrieven vormen de aanleiding tot de ingestelde beroepen. De zeer omvangrijke conclusies van verzoekers zal ik hier niet herhalen. Ik zal slechts de essentiële elementen ervan weer geven.

2. DE CONCLUSIE VAN VERZOEKERS

Verzoekers vorderen in de eerste plaats de nietigverklaring van de ontslagbeschikkingen, met uitzondering van verzoeker Peuvrier, die bij de repliek zijn vordering tot nietigverklaring heeft ingetrokken. De verzoekers von Lachmüller en Ehrhardt vorderen bovendien voor recht te verklaren, dat tussen hen en de Commissie een publiek-rechtelijk contract bestaat, dat voor onbepaalde tijd is gesloten en slechts onder bepaalde omstandigheden beëindigd kan worden; verzoeker Fiddelaar vraagt voor recht te verklaren, dat hij voorlopig

als vertaler bij de Commissie is aangesteld in rang L/C, bezoldigingstrap 1. Verzoeker Peuvrier vordert veroordeling van de Commissie tot vergoeding van de door het onrechtmatige ontslag veroorzaakte schade en geeft daarbij nauwkeurig aan welke bedragen hij verlangt. Hetzelfde wordt subsidiair gevorderd door de drie andere verzoekers naast de eerder vermelde vorderingen tot nietigverklaring en tot verklaring voor recht. De schadevergoedingsplicht van de Commissie voeren zij daarbij terug op een dienstfout; daarnaast voeren zij echter aan dat een dergelijke plicht ook zonder dienstfout zou bestaan.

Partijen hebben diepgaande en uiteenlopende beschouwingen gewijd aan de vraag, welke rechtsregels toepassing dienen te vinden. Zij hebben zich daarbij beroepen op het Verdrag E.E.G., op het Personeelsstatuut en het Algemeen Reglement van de Europese Gemeenschap voor Kolen en Staal, op beschikkingen en besluiten van de Commissie E.E.G. en op besluiten van de Raad, op de rechtspraak van het Hof in personeelszaken, op het Belgische arbeidsrecht als *ius loci* en op algemene in de Lid-Staten geldende rechtsbeginselen. De vraag van het toepasselijke recht, het procesrecht en het materiële recht maakt het nodig zowel de bevoegdheden en plichten van de Commissie als haar rechtsbetrekkingen tot verzoekers aan een onderzoek te onderwerpen en daarvan een omschrijving te geven.

Wat het Verdrag betreft, dient aandacht te worden besteed aan de artikelen 154, 178, 179, 212 en 246; wat betreft het Personeelsstatuut van de E.G.K.S. aan artikel 58.

II. Ontvankelijkheid

1. BEVOEGDHEID VAN HET HOF

Volgens artikel 179 van het Verdrag E.E.G. is het Hof bevoegd met betrekking tot alle geschillen tussen de Gemeenschap en haar personeelsleden binnen de grenzen en onder de voorwaarden, vastgesteld in het statuut of voortvloeiende uit de regeling welke voor hen toepasselijk is. Voor de E.E.G. was op het tijdstip, waarop het beroep werd ingesteld, noch een personeelsstatuut noch enige andere regeling betreffende de arbeidsvoorwaarden tot stand gekomen.

Tijdens de procedure heeft de Commissie een „Note de service no. 1” van 18 december 1958 overgelegd. Hierin komt de volgende passage voor:

„Conformément à la pratique actuellement en vigueur et consistant à considérer le Statut du Personnel et le Règlement général de la C.E.C.A. comme déterminants pour la réglementation des questions de personnel de la C.E.E. jusqu'à ce que celle-ci soit pourvue de son propre statut,”.

Uit deze interne mededeling kan echter niet afgeleid worden, dat de Commissie besloten heeft het Personeelsstatuut E.G.K.S. op haar ambtenaren toe te passen en daarmee ook artikel 58 van dat Statuut toepasselijk heeft verklaard. Op grond van artikel 212 van het Verdrag E.E.G. is het de taak van de Raad om in samenwerking met de Commissie het personeelsstatuut en de arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Tot aan de vaststelling van het statuut en van de arbeidsvoorwaarden kan de Commissie overeenkomstig artikel 246, lid 3, het nodige personeel op grond van contracten van beperkte duur aanstellen. Bovendien geeft het Personeelsstatuut E.G.K.S. niet de in artikel 179 van het Verdrag E.E.G. vermelde uitvoeringsvoorschriften aangaande geschillen op personeelsgebied, en zou artikel 58 van dat Statuut niet meer rechtsbescherming geven dan artikel 179 van het Verdrag E.E.G.

Artikel 179 van het Verdrag E.E.G. sluit echter niet uit, dat ook vóór het totstandkomen van een statuut beroepen in personeelszaken worden ingesteld. Zolang voor dergelijke geschillen geen bijzondere processuele voorschriften, eventueel in afwijking van de algemene processuele voorschriften, bestaan, kunnen personeelszaken behandeld worden naar de algemene regels aangaande de procedure voor het Hof. Artikel 179 is derhalve een zelfwerkende bepaling betreffende de competentie. Hierdoor wordt vermeden, dat de rechtsbescherming door het Hof van de Europese Gemeenschappen juist in de met bijzondere moeilijkheden gepaard gaande tijden van opbouw en organisatie van de nieuwe Gemeenschappen ontbreekt en dat de betrokkenen naar hun nationale rechter moeten worden verwezen, hetgeen het gevaar voor een niet uniforme rechtsbescherming of negatieve competentieconflicten mee zou kunnen brengen.

De vraag is gerezen, of beroepen in personeelsaangelegenheden, wanneer zij gemeenschappelijke trekken vertonen met de beroepen tot nietigverklaring uit het algemene administratieve recht, bij gebreke van een bijzondere regeling gegrond kunnen worden op artikel 173 van het Verdrag. Volgens artikel 173 kan iedere natuurlijke persoon tegen de tot hem gerichte beschikkingen beroep instellen wegens onbevoegdheid, schending van wezenlijke vormvoorschriften, schending van het Verdrag of van enige uitvoeringsregeling daarvan of wegens „détournement de pouvoir”. Zoals uit de tekst van deze bepaling blijkt, moet het beroep echter gericht zijn tegen een beschikking van de Commissie, d.w.z. tegen een eenzijdige administratieve handeling. Dergelijke administratieve handelingen zijn denkbaar in het ambtenarenrecht, d.w.z. in bijzondere gezagsverhoudingen, die door een eenzijdige overheidsdaad tot stand komen (benoeming in vaste dienst). Zoals wij hebben gezien, geldt voor de organen van de nieuwe Gemeenschappen tot aan de vaststelling van een statuut contractueel recht, d.w.z. de organen kunnen arbeidsovereenkomsten sluiten. Maatregelen tot ordening van dergelijke arbeidsverhoudingen, in het bijzonder ook ontslagen, steunen derhalve op contractuele bevoegdheden. Zij houden dan ook geen administratiefrechtelijke beschikking in de zin van artikel 173 in.¹⁾ Van een bevoegdheid van het Hof krachtens artikel 173 is dan ook geen sprake.

2. BEVOEGDHEID TEN AANZIEN VAN BEROEPEN TOT SCHADEVERGOEDING

Een algemene bevoegdheid van het Hof om kennis te nemen van beroepen tot schadevergoeding volgt uit artikel 178, hetwelk luidt:

„Het Hof van Justitie is bevoegd kennis te nemen van geschillen over de vergoeding van de in de tweede alinea van artikel 215 bedoelde schade.”

Het verdient de aandacht, dat lid 2 van artikel 215 slechts betrekking heeft op de niet-contractuele aansprakelijkheid van de Gemeenschap voor door haar organen of personeel in de uitoefening van hun functies veroorzaakte schade en niet op contractuele aan-

¹⁾ De Laubadère, Contrats administratifs 1956, Deel III, blz. 309 e.v.

sprakelijkheid (zie lid 1 van artikel 215). Hieruit volgt, dat aanspraken op schadevergoeding, welke voortvloeien uit contracten, voor dit Hof niet geldend gemaakt kunnen worden, wanneer het in artikel 181 vermelde arbitrage-beding ontbreekt. In personeelszaken zal de bevoegdheid van het Hof ook met betrekking tot de beroepen tot schadevergoeding echter in algemene zin kunnen worden afgeleid uit artikel 179. Uit artikel 176 juncto artikel 178 van het Verdrag E.E.G. volgt verder, dat het geldend maken van een aanspraak op schadevergoeding tegen de Gemeenschap niet afhankelijk is van de voorwaarde, dat het Hof tevoren een beschikking heeft nietig verklaard waardoor de schade is veroorzaakt. Dit zou van betekenis kunnen zijn voor de verzoeker Peuvrier, die zijn beroep tot nietigverklaring heeft ingetrokken en zich heeft beperkt tot het geldend maken van een aanspraak op schadevergoeding.

Uit het oogpunt van de bevoegdheid van het Hof heb ik derhalve geen bezwaar tegen de ontvankelijkheid van de beroepen.

3. *INACHTNEMING VAN DE BEROEPSTERMIJN*

De beroepen zijn bij het Hof ingesteld op 24 september 1959 (von Lachmüller en Fiddelaar), op 28 september 1959 (Peuvrier) en op 19 oktober 1959 (Ehrhardt). Noch in het Verdrag E.E.G., noch in het Statuut van het Hof, noch in het Reglement voor de procesvoering van het Hof zijn termijnen voor beroepen in personeelszaken voorzien. Daaruit kan ofwel worden afgeleid, dat voor beroepen van personeelsleden geen termijnen gelden, zolang het personeelsstatuut niet is vastgesteld, ofwel dat in dergelijke gevallen de normale beroepstermijn van twee maanden van artikel 173, lid 3, geldt, voorzover het gaat om beroepen die gelijkenis vertonen met beroepen tot nietigverklaring. Ook in het laatste geval zouden de termijnen, zoals uit een vergelijking van de beslissende data blijkt, in acht zijn genomen.

III. *Gegrondeid van de beroepen*

Na deze opmerkingen over de bevoegdheid van het Hof en over de ontvankelijkheid van de beroepen, moge ik thans onderzoeken of de beroepen gegrond zijn, d.w.z. of de ontslagbeschikkingen van de Commissie rechtsgeldig zijn, en of verzoekers terecht aanspraken op schadevergoeding hebben geldend gemaakt.

Aan dit onderzoek dienen enige opmerkingen over de aard van de rechtsbetrekkingen tussen verzoekers en de Commissie vooraf te gaan.

In de eerste plaats rijst de vraag, of er van een civielrechtelijke of van een publiekrechtelijke verhouding sprake is. De onvolledigheid van de uitdrukkelijke afspraken, die aan de arbeidsovereenkomsten ten gronde liggen, en van de overige voor een beoordeling van de kwestie beslissende elementen, bemoeilijkt de beantwoording van deze vraag in ernstige mate. De aanduiding van de functies van verzoekers in de mondelinge en schriftelijke afspraken (deskundige, hulpkracht), is op zichzelf voor de bepaling van de aard van de functie nog niet doorslaggevend. In de eerste plaats is van belang welke aard de dienstverhouding toentertijd feitelijk had en hoe de taalkundige dienst in die tijd was georganiseerd.

Het is bekend, dat bij de instellingen van de E.G.K.S., waarvoor sinds juli 1956 een Personeelsstatuut geldt, de leden van de taalkundige dienst, voorzover zij tot de kern van deze afdeling behoren, de status hebben van ambtenaren in vaste dienst in de zin van artikel 2, sub 2, van het Personeelsstatuut. De gronden voor deze behandeling zijn evident: een supra-nationale instelling — met zes Lid-Staten waarin vier officiële talen gelden — kan slechts functioneren, wanneer zij over een aantal vertalers beschikt, die het mogelijk maken, dat men elkaar bij de uitoefening van de dienst begrijpt en dat de ambtelijke beschikkingen in alle officiële talen worden bekend gemaakt. De moeilijke taak, ambtelijke teksten te redigeren, die gepubliceerd worden in de officiële talen, is van groot belang in een instelling, waarvan de leden die aan de besluitvorming deelnemen uiteraard niet alle officiële talen volkomen beheersen. De taalkundige dienst is derhalve een noodzakelijk onderdeel van een dergelijke organisatie. Daar verder ook het bewerken van confidentiële besluiten tot de normale werkzaamheden van de vertalers behoort, is een vaste aanstelling van die vertalers voorwaarde voor een goede gang van zaken bij de dienst. Het is niet uitgesloten, en de praktijk bij de instellingen van de E.G.K.S. bewijst het, dat daarnaast hulpkrachten te werk worden gesteld voor bijzondere werkzaamheden van zeer omvangrijke of dringende aard. In een tabel, die deel uit-

maakt van de voorwaarden tot aanstelling van hulpkrachten bij de E.G.K.S., zijn derhalve ook vertalers en reviseurs opgenomen. Uit het oogpunt van de organisatie zijn dit echter uitzonderingsgevallen.

Bij de organisatie van de diensten van de Commissie deden zich twee moeilijkheden voor: er ontbrak een personeelsstatuut en men kon niet schatten hoe groot de uiteindelijke behoefte aan personeel zou zijn. Men heeft derhalve tot op zekere hoogte moeten improviseren en in het bijzonder bij de taalkundige dienst — na de benoeming van een kleine kern van vertalers (9 in getal) — in het voorjaar van 1958 aanvankelijk een vrij groot aantal deskundigen en hulpkrachten aangesteld (in de stukken wordt een getal van 29 genoemd). Van de aanvang af was het echter duidelijk, dat deze „deskundigen en hulpkrachten” niet bedoeld waren als werkelijke hulpkrachten naast een vaste kern van vertalers. Zij werden, evenals het andere personeel van de taalkundige dienst, bij de normale gang van zaken ingeschakeld en verrichtten de vertaalwerkzaamheden, zoals deze zich regelmatig voordeden. Zij waren ook gebonden aan vaste diensttijden. Deze feiten pleiten reeds tegen de veronderstelling dat er van een positie als deskundige sprake was. Wanneer een publiekrechtelijk orgaan een vrij groot aantal vertalers in dienst neemt — weliswaar bij de opbouw van een voorlopige organisatie, maar toch ten behoeve van taken die onder normale omstandigheden door ambtelijk personeel worden vervuld — dan bestaat er een vermoeden dat dit personeel — onafhankelijk van de wijze waarop de werkgever de rechtspositie van dat personeel aanduidt — in een publiekrechtelijke verhouding tot dat orgaan staat. Het is onaannemelijk, dat de normale dienstuitoefening in een afdeling, voor een internationale administratie van wezenlijk belang is, praktisch geheel of althans in een zeer aanzienlijke omvang verzorgd zou worden door arbeidscontractanten, dit te minder daar een onderscheid in de dienstverrichting en de opgedragen taken van het begin af aan heeft ontbroken. Er zijn aanwijzingen, dat ook verweerster dit standpunt in feite wel deelt. Zo bevindt zich in het personeelsdossier van verzoeker Fiddelaar een brief van een afdelingshoofd van de Commissie van 8 juli 1959, waarin is vermeld, dat de positie van de verzoeker Fiddelaar (deskundige) in vèrgaande mate als onnatuurlijk moet worden beschouwd en slechts kan worden verklaard door administratief-technische moei-

lijkheden, die zich tijdens de opbouwperiode van de Commissie hebben voorgedaan. Verweerster heeft bovendien aan verzoeker Peuvrier, die zij als hulpkracht aangesteld had, niet tegengeworpen, dat zijn beroep niet ontvankelijk zou zijn, omdat volgens artikel 10 van de aanstellingsvoorwaarden voor de hulpkrachten een scheidsrecht voor het beslechten van geschillen bevoegd is. Ik trek uit dit alles de conclusie, dat aan de verhouding van verzoekers tot de Commissie een publiekrechtelijke overeenkomst ten grondslag ligt.

Verzoekers achten een eenzijdige beëindiging van deze arbeids-overeenkomst ontoelaatbaar en vorderen in eerste instantie de nietigverklaring van de ontslagbeschikkingen van de Commissie. Hierbij rijzen achtereenvolgens de hier volgende vragen:

- a) Was beëindiging van de arbeidsovereenkomst op zichzelf toelaatbaar?
- b) Moesten de ontslagbeschikkingen gemotiveerd worden?
- c) Zijn passende ontslagtermijnen in acht genomen?

a) *TOELAATBAARHEID VAN HET ONTSLAG*

De eerste vraag maakt het noodzakelijk te onderzoeken, of de relatie tussen verzoekers en de Commissie zo duurzaam van aard was, dat een ontslag daardoor ofwel volledig uitgesloten werd of slechts binnen een eng kader onder bepaalde voorwaarden kon plaatsvinden.

Artikel 246 van het Verdrag E.E.G. dient uitgangspunt voor onze beschouwingen te zijn. In dit artikel wordt het volgende bepaald:

„Tot aan de vaststelling van het statuut voor de ambtenaren, alsmede van de regeling welke van toepassing is op de andere personeelsleden van de Gemeenschap, bedoeld in artikel 212, neemt iedere instelling het nodige personeel aan en gaat te dien einde contracten aan van een beperkte duur. Iedere instelling onderzoekt met de Raad de vraagstukken die betrekking hebben op het aantal, de bezoldiging en de verdeling der functies.”

Dit voorschrift trekt voor de organen van de E.E.G. bij de opbouw van hun diensten wezenlijk engere grenzen dan de overeen-

komstige bepalingen uit de Overgangsovereenkomst bij het Verdrag E.G.K.S. In paragraaf 7 van die Overgangsovereenkomst is immers slechts sprake van arbeidsovereenkomsten, niet daarentegen van arbeidsovereenkomsten van een beperkte duur. Men kan ervan uitgaan, dat deze enge opzet voor artikel 246 werd gekozen om iedere vaste binding van de organen tijdens de periode van opbouw te verhinderen en om de instellingen de mogelijkheid te geven de personeelsorganisatie vrij en zo goed mogelijk aangepast aan hun bijzondere doeleinden op te zetten. Wanneer de organen bij het sluiten van de noodzakelijke arbeidsovereenkomsten deze grenzen zouden overschrijden, zouden hun maatregelen in strijd zijn met het Verdrag. De in de eerder genoemde nota no. 1 vermelde praktijk, om het Personeelsstatuut E.G.K.S. als bepalend te beschouwen voor de regeling van personeelsvragen in de E.E.G., kan derhalve niet daarin bestaan, dat de voorschriften, die dat Personeelsstatuut bevat met betrekking tot de benoeming van personeel in vaste dienst, ook in de nieuwe Gemeenschappen toepassing zullen vinden. Tijdens de procedure werd de praktijk, die de Commissie bij de organisatie heeft gevolgd, tot in details uiteengezet. Er werd melding gemaakt van het besluit van de Commissie van 21 mei 1958 aangaande de invoering van een organisatieschema, waarbij het voorlopige karakter van de aanstellingen nog eens werd beklemtoond. Wij hebben er kennis van genomen, dat de meeste personeelsleden van de Commissie werkzaam zijn op grond van zogenaamde „lettres d'engagement". Deze „lettres d'engagement", die in beginsel ook van toepassing zijn op de taalkundige dienst, bevatten de volgende passage:

„J'attire d'autre part votre attention sur le fait que dans la phase actuelle de l'organisation de la Communauté, le présent engagement ne peut avoir qu'un caractère provisoire. Il comporte la possibilité d'être résilié de part et d'autre à tout moment et sous préavis d'un mois.
Il sera mis fin dès que possible à cette situation par la conclusion des contrats de durée limitée.”

Naar het oordeel van de Commissie vormen deze „lettres d'engagement" derhalve een fase voorafgaande aan de in lid 3 van artikel 246 genoemde contracten van een beperkte duur en dienen zij de Commissie derhalve niet in sterkere mate te binden dan die overeenkomsten van beperkte duur.

De met de verzoekers gesloten overeenkomsten moeten beoordeeld worden in het licht van deze ontwikkeling van de organisatie. Aangezien hetgeen in die overeenkomsten uitdrukkelijk is vastgelegd, uiterst beperkt is, behoeven zij interpretatie; daarbij moet worden gelet op de kenbare wil van beide partijen en op de voor beide partijen bij het sluiten van de overeenkomsten kenbare omstandigheden. Er werd reeds de aandacht op gevestigd, dat de aanduiding „deskundige” of „hulpkracht”, die in de overeenkomsten voor verzoekers werd gekozen, op zichzelf voor de vaststelling van hun werkelijke functie niet voldoende is. Een begrenzing van de tijdsduur van de arbeidsovereenkomst, zoals die in het algemeen bij overeenkomsten met „deskundigen” en „hulpkrachten” gebruikelijk is, ontbreekt. Een begrenzing van de tijdsduur volgde ook niet uit de aard van de taken die aan verzoekers werden opgedragen, aangezien zij, hetgeen niet is bestreden, in het kader van de normale dienstuitoefening voortdurend en zonder onderbreking belast werden met alle voorkomende werkzaamheden en niet voor zeer speciale bijzondere opdrachten in dienst genomen waren. Anderzijds werden de overeenkomsten gesloten op een tijdstip, waarop de uiteindelijke behoefte van de taalkundige dienst aan vertalers nog niet geschat kon worden. Deze overeenkomsten zijn dan ook een voorfase voor de „lettres d'engagement”. Hieruit volgt, dat zij niet in een sterkere mate waarborgen voor een vaste werkring kunnen bieden of aanspraken op een duurzaam karakter van de arbeidsovereenkomst kunnen geven. Verzoekers mochten er, evenals de overige hulpkrachten en deskundigen van de taalkundige dienst, wel op rekenen, dat bij de keuze van het uiteindelijke korps van vertalers op passende wijze aandacht aan hen zou worden besteed, maar niet dat hun in elk geval een definitieve vaste aanstelling zou worden aangeboden. De bijzondere omstandigheden, waarin het aanstellende gezag verkeerde, gaven derhalve aan de arbeidsovereenkomsten een bijzonder karakter: tewerkstelling voor onbepaalde, doch afzienbare tijd, met aanspraak erop, dat na een passende proeftijd en na afsluiting van de organisatiewerkzaamheden uitsluitel wordt gegeven over het verdere lot van de arbeidsovereenkomst, hetzij door ontslag, hetzij door voortzetting daarvan met „lettres d'engagement”. De bevoegdheid van de Commissie, haar uiteindelijke organisatie binnen het kader van

het Verdrag, d.w.z. met inachtneming van toekomstige besluiten van de Raad, vrij te bepalen, dient derhalve als een stilzwijgend aan alle betrokkenen kenbaar voorbehoud in de arbeidsovereenkomst te worden aangemerkt. Dit geldt in dezelfde mate voor de „deskundigen” als voor de „hulpkrachten”.

Aan deze interpretatie van de aard van de arbeidsovereenkomsten wordt niet afgedaan door de door verzoekers naar voren gebrachte argumenten: uitreiking van een identiteitsbewijs met de aanduiding vertaler, het toestaan van de invoer van een automobiel en van meubilair onder vrijstelling van douanerechten, de oproep zich aan een medisch onderzoek te onderwerpen. Ook afgezien daarvan, dat deze maatregelen wel voor een deel geweten zullen moeten worden aan een zeker gebrek aan organisatie en aan coördinatie bij een grote dienst die zich in opbouw bevindt, was het voor alle betrokkenen duidelijk, dat een wijziging van de oorspronkelijke, door de tewerkstelling tot stand gekomen status slechts zou plaatsvinden door uitreiking van een aanstellingsbrief door het tot aanstelling bevoegde gezag, niet daarentegen door de aanduiding van de functie van verzoekers in ambtelijke legitimatiebewijzen of door andere onbelangrijke handelingen van de administratie. In het personeelsdossier van verzoekster von Lachmüller bevindt zich een brief van 26 mei 1959, waaruit kan worden afgeleid, dat verzoekster zich op dat tijdstip bewust was van de voorlopige en onzekere aard van haar aanstelling.

Ik ben derhalve van mening, dat het bijzondere karakter van de opbouwperiode aan verweerster in beginsel het recht gaf, nadat de opbouw der organisatie beëindigd was, de naar tijdsduur onbepaalde, maar toch naar hun aard voorlopige arbeidsovereenkomsten te beëindigen. Dit recht komt overeen met het normale ontslagrecht van de werkgever bij arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in het burgerlijk recht, het publieke recht en het arbeidsrecht.

De rechtspraak van het Hof van de E.G.K.S. met betrekking tot de prestatutaire rechten van het personeel van die Gemeenschap, welke aanspraak op definitieve aanstelling gaven, kan in het onderhavige geval niet als argument worden gebruikt; hetgeen overigens

niet wil zeggen dat er aanleiding is de juistheid van die jurisprudentie in twijfel te trekken. De verschillen met de feitelijke situatie van verzoekers zijn evident. In de eerste plaats is echter in dit verband van belang, dat volgens het systeem van het Verdrag E.E.G. erkenning van een dergelijke aanspraak duidelijk principieel ontoelaatbaar is, ook voor personeel dat volgens artikel 246 van het Verdrag E.E.G. in een prestatutaire verhouding tot de Commissie staat.

b) WANNEER ONTBREEKT HET RECHT TOT ONTSLAG?

Men dient echter niet over het hoofd te zien, dat onder bepaalde omstandigheden het normale recht tot het verlenen van ontslag kan ontbreken. Het ontslag mag niet in strijd zijn met de beginselen van goede trouw of met de goede zeden¹⁾; het verlenen van ontslag is ook dan ontoelaatbaar, indien het ontslag ten nadele van de werknemer plaatsvindt en klaarblijkelijk niet wordt verleend in het belang van de dienst, doch op grond van motieven, die daaraan vreemd zijn. Vanuit dit gezichtspunt dient te worden nagegaan, of het bewijs kan worden geleverd, dat de Commissie een inbreuk heeft gemaakt op rechtsbeginselen, welke de nietigverklaring van het ontslag rechtvaardigt.

De Commissie heeft tijdens de schriftelijke behandeling nota's overgelegd, die het hoofd van de taalkundige dienst aangaande de beoordeling van de deskundigen en hulpkrachten van die dienst had opgesteld. Uit deze nota's blijkt, dat de bekwaamheid van de verschillende vertalers onderzocht is aan de hand van ontwerp-vertalingen en van beoordeling door de reviseurs. Deze beoordelingen leidden tot een rangschikking van de vertalers, waarbij de verzoekers von Lachmüller, Ehrhardt en Peuvrier ieder de laatste plaats van hun nationale groep bezetten. Van onregelmatigheden bij deze beoordeling van bekwaamheid en prestaties blijkt niet.

Bijzondere aandacht verdienen de beoordeling van Fiddelaar en andere omstandigheden, die blijkbaar invloed op de beslissing aan-

¹⁾ Vide Hück-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, 1959, Deel I, blz. 409, 504, e.v.

gaande zijn dienstverband hebben gehad. Uit het personeelsdossier blijkt, dat het hoofd van de taalkundige dienst op 15 oktober 1958 medegedeeld heeft, dat hij het voornemen had Fiddelaar permanent als vertaler te behouden. In de eerste beoordelingsnota januari 1959 en in een nota van de reviseurs van de taalkundige dienst van 6 februari 1959 werden zijn bekwaamheden en prestaties beter beoordeeld dan die van een andere Nederlandse vertaler. Fiddelaar heeft naar voren gebracht, dat deze vertaler in januari of februari 1959 na hem in dienst getreden is, dat hij ook tijdens het vergelijkend onderzoek in Amersfoort minder goed beoordeeld werd dan hijzelf en dat de betrokkene nog steeds als vertaler in dienst van de Commissie is. Een en ander is niet bestreden. In een nota van het hoofd van de taalkundige dienst van 25 mei 1959 is onder de gronden, die voor het ontslag van Fiddelaar pleiten, de publikatie van een krantenartikel vermeld. Uit de nota moge het volgende worden geciteerd: „En publiant le fameux article il a fait preuve d'un manque inquiétant de bon sens et de loyauté qui fait craindre d'autres surprises désagréables”. De tekst van dit krantenartikel is ons niet bekend. Er is niet naar voren gebracht, dat Fiddelaar de auteur daarvan zou zijn of dat hij de opstelling en publikatie daarvan zou hebben veroorzaakt, met andere woorden dat hij de verantwoording voor die publikatie zou dragen. De Commissie heeft ook geen gegevens verstrekt aangaande de vraag, in hoeverre de bewerker van deze publikatie tegen de belangen van de Gemeenschap zou hebben gehandeld of de Gemeenschap zou hebben geschaad. Ten slotte blijkt ook nergens uit, dat Fiddelaar met betrekking tot de in zijn beoordelingsnota geuite beschuldiging zou zijn gehoord en dat hem gelegenheid zou zijn gegeven tot opheldering en rechtvaardiging.

In de bedoelde nota is ook vermeld, dat Fiddelaar geringe prestaties heeft geleverd; niet uit gebrek aan kennis en bekwaamheid, doch uit nalatigheid. Deze beoordeling is in tegenspraak met verschillende vroegere beoordelingen. Uit het schriftelijk en mondeling naar voren gebrachte kan verder niet worden afgeleid, dat een aanmaning of ernstige waarschuwing verzoeker Fiddelaar niet tot een meer zorgvuldig gebruik van zijn bekwaamheden en kennis zou hebben kunnen brengen. Ten slotte spreekt de nota nog het vermoeden uit, dat Fiddelaar in de toekomst onaangename verrassingen zou

kunnen bereiden. De nota steunt daarbij echter niet op zichtbare objectieve feiten, terwijl deze toch alleen als grondslag voor de beoordeling van de prestaties en het gedrag van een werknemer in aanmerking mogen komen.

Ten slotte mag de werkgever ook sociale gezichtspunten niet buiten beschouwing laten, zoals gezinssituatie, leeftijd en de omstandigheid dat verzoeker met voorkennis van de administratie voor zich en zijn gezin een woning in Brussel heeft genomen, zijn gehele inboedel uit zijn geboorteland naar deze woning heeft overgebracht en met zijn vrouw en kinderen ter plaatse van zijn werkzaamheden is gaan wonen, hetgeen kennelijk als permanent was bedoeld.

Deze feiten leiden tot de overtuiging, dat de beëindiging van de dienstverhouding niet in het belang van de dienst of ten minste niet overwegend in het belang van de dienst heeft plaatsgevonden, doch als een verkapte disciplinaire maatregel wegens publikatie van een krantenartikel moet worden beschouwd. De werkgever kan, wanneer personeel, dat in publieke dienst is aangesteld, zich in strijd met het diensbelang gedraagt, disciplinaire maatregelen treffen; hij moet de betrokkene echter tevoren in een behoorlijke procedure gelegenheid geven zich te rechtvaardigen. Wij stellen vast, dat verzoeker in het onderhavige geval met betrekking tot het verwijt, dat tegen hem is ingebracht, niet gehoord is. Indien echter — en de bewijzen daarvoor zijn aanwezig — de hoedanigheden en prestaties van verzoeker beter zijn dan die van een collega, die in dienst is gebleven, dan rijst de vraag, of het ontslag onder de gegeven omstandigheden niet ongeoorloofd en in strijd met de goede trouw was. Ik heb hiervoren uiteengezet, dat ook het gewone ontslagrecht, waarvan de uitoefening aan het oordeel van de werkgever is overgelaten, zekere grenzen heeft. Ik ben de mening toegedaan, dat deze grenzen in het geval Fiddelaar zijn overschreden. Derhalve dient het aan Fiddelaar verleende ontslag wegens inbreuk op algemeen erkende rechtsbeginselen ongeoorloofd te worden verklaard.

Indien het Hof deze opvatting niet zou delen, dan is het verplicht op grond van de relevante, in details naar voren gebrachte beweringen en bewijsaanbiedingen van verzoeker een instructie

overeenkomstig artikel 45 van het Reglement voor de procesvoering te gelasten. Alsdan dient bewijs te worden geleverd o.a. aangaande de bewering, dat er geen geheim van gemaakt zou zijn, dat het ontslag van verzoeker zijn oorzaak vond in het feit, dat hem op de een of andere wijze de publikatie van een krantenartikel zou zijn toegeschreven. Met betrekking tot dit punt zouden de in het bewijsaanbod genoemde personeelsleden van de Commissie dienen te worden gehoord. Ik verwijs in dit verband naar de bladzijden 1 en 3 van het verzoekschrift, en naar blz. 2 en in het bijzonder blz. 20 van de repliek.

c) FORMELE VEREISTEN VOOR ONTSLAG

Verzoekers voeren wat het formele aspect betreft de grief aan, dat hun slechts het tijdstip van de beëindiging van de dienstverhouding is medegedeeld, doch in geen enkel opzicht enigerlei motivering voor het ontslag is gegeven, zoals b.v. gebrek aan geschiktheid voor de vertaaldienst of opheffing van enkele posten bij deze dienst. Deze grief heeft – indien men mijn uiteenzettingen aangaande de geoorlooftheid van zijn ontslag volgt – geen betekenis voor verzoeker Fiddelaar.

Verweerster is de opvatting toegedaan, dat het voorlopige karakter van de aanstellingen haar het recht gaf de arbeidsovereenkomsten op elk moment en op elke willekeurige grond te beëindigen. Naar haar mening is van schending van wezenlijke vormvoorschriften geen sprake, daar de uitoefening van het ontslagrecht niet van bijzondere, aan het toezicht van het Hof onderworpen voorwaarden afhankelijk is en daarom geen motivering nodig heeft.

Artikel 190 van het Verdrag E.E.G. schrijft voor, dat de beschikkingen van de Commissie met redenen omkleed dienen te zijn. Deze bepaling heeft echter slechts betrekking op administratieve beslissingen in eigenlijke zin, niet daarentegen op rechtshandelingen, die verricht worden bij de uitoefening van de rechten, die het Verdrag de Commissie met betrekking tot haar eigen organisatie toekent.

De grief van schending van wezenlijke vormvoorschriften is derhalve ongegrond.

d) *DUUR VAN DE OPZEGGINGSTERMIJN*

Enige opmerkingen dienen nog gemaakt te worden aangaande de duur van de opzeggingstermijn, die een rol speelt voor verzoekers von Lachmüller, Peuvrier en Ehrhardt. Ook aangaande dit onderwerp ontbreken uitdrukkelijke voorschriften of overeenkomsten, zodat wij zijn aangewezen op de toepassing van algemene beginselen en eventueel op de overeenkomstige toepassing van voorschriften uit het recht van de E.G.K.S.

Ik heb bij mijn weergave van de feitelijke toedracht een overzicht gegeven van de data van ontslagaanzegging en van de data waarop de ontslagen uiteindelijk werden geëffectueerd. Beslissend is naar mijn mening niet de in de eerste brief aangegeven termijn; men dient ook rekening te houden met de latere verlengingen van die termijn. Wij dienen ons derhalve af te vragen, of de tijdsduur tussen de ontvangst van de aanzegging van ontslag en de definitieve effectuering daarvan te kort is. In al de gevallen is deze tijdsduur langer dan drie maanden (25 juli tot 31 oktober; 24 juli tot 31 oktober; 18 augustus tot 30 november). Indien men rekening houdt met de duur van de tewerkstelling, met het feit dat het voorlopige karakter van de aanstelling van begin af aan kenbaar was, met de salariëring, met de gerechtvaardigde vooruitzichten op tewerkstelling bij een andere dienst, en ten slotte ook met de ontslagregeling voor hulpkrachten, dan kan deze termijn niet als onredelijk worden aangemerkt.

Ook vanuit dit gezichtspunt gezien, bestaat er geen aanleiding het ontslag ongeldig te verklaren of de opzeggingstermijn te wijzigen.

IV. De overige vorderingen van verzoekers

Ter beoordeling resten thans nog de onderdelen van de vordering, die gericht zijn op verklaring voor recht en schadevergoeding.

a) *DE VORDERINGEN TOT VERKLARING VOOR RECHT*

De vordering van verzoekers von Lachmüller en Ehrhardt om voor recht te verklaren, dat zij als vertalers aangesteld zijn en dat de publiekrechtelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is

gesloten en derhalve slechts op bepaalde gronden kan worden beëindigd, heb ik reeds door mijn opmerkingen over het ontslag afgehandeld. Ook verzoeker Fiddelaar heeft naast het verzoek tot nietigverklaring het verzoek gedaan zijn voorlopige aanstelling (in het verzoekschrift staat: zijn definitieve aanstelling) als personeelslid van de taalkundige dienst met indeling in L/C 1 voor recht te verklaren. Te dezen aanzien kan het volgende worden opgemerkt: wanneer het Hof het ontslag ongeoorloofd verklaart, wordt daarmee tegelijkertijd vastgesteld, dat verzoeker Fiddelaar niet uit de taalkundige dienst van de Commissie kan worden ontslagen en dat zijn positie moet worden aangepast aan die van de andere vertalers, eventueel na toepassing van disciplinaire maatregelen wegens publicatie van een artikel. Ik acht het echter de vraag, of het Hof zelf een bepaalde indeling volgens de bezoldigingstabel van de Commissie ter hand kan nemen.

Het is denkbaar, bij geschillen in personeelszaken te handelen volgens het beginsel van de „pleine juridiction”¹⁾, en derhalve een beschikking van de administratie door een beschikking van het Hof te vervangen. Het is echter de vraag, of dit beginsel toegepast kan worden, zolang over de beroepen in personeelszaken bij gebreke van een bijzonder personeelsstatuut uitsluitend volgens algemene voorschriften moet worden beslist.

Deze vraag kan evenwel in het onderhavige geval terzijde worden gelaten; het Hof beschikt immers niet over voldoende vaststaande gegevens, nodig voor exacte indeling in de bezoldigingstabel. Ik stel derhalve voor, dit deel van de vordering niet toe te wijzen.

b) DE VORDERINGEN TOT SCHADEVERGOEDING

Aan de vorderingen tot schadevergoeding is in zoverre de grond ontvallen, dat zij ten onrechte zijn gebaseerd op de bewering, dat bij het ontslag inbreuk zou zijn gemaakt op bepaalde rechtsbeginselen. Daarnaast brengen verzoekers naar voren, dat de Commissie bij hen de hoop op een vaste aanstelling zou hebben gewekt en hen zo

¹⁾ De Laubadère, op. cit.

ertoe gebracht zou hebben, de functie in Brussel te aanvaarden. Met deze argumentatie maken verzoekers echter uitsluitend aanspraak op vergoeding van negatieve schade. Op grond daarvan zouden zij uitsluitend kunnen verlangen om in een zodanige positie gebracht te worden als ware deze hoop niet gewekt, doch kunnen zij geen recht op verwezenlijking van die hoop geldend maken. Afgezien daarvan is uit de onderhavige procedure gebleken, dat verzoekers zich van het begin af aan van de onzekere en voorlopige aard van hun aanstelling bewust geweest moeten zijn. Zij hadden weliswaar, zoals alle hulpkrachten en deskundigen van de taalkundige dienst, een zeker uitzicht op een vaste aanstelling na de beëindiging van de opbouwperiode, doch van een rechtens relevante zekerheid was hier geen sprake. Met betrekking tot dit punt is dan ook uit de procedure niets gebleken, dat op gegrondheid van de aanspraken van verzoekers zou kunnen wijzen.

Indien het Hof mijn voorstel volgt om het ontslag in het geval Fiddelaar ongeoorloofd te verklaren, zijn verdere opmerkingen aangaande de vorderingen tot schadevergoeding in zijn geval overbodig: zij hebben tegenover de vordering tot nietigverklaring uitsluitend een subsidiair karakter.

V. Samenvatting en conclusie

Samenvattend concludeer ik:

- in de zaken 43-59, 45-59 en 48-59 tot verwerping van de beroepen;
- in de zaak 44-59
- a) tot de nietigverklaring van de ontslagbeschikking van 24 juli, zoals deze door de brieven van 14 augustus en 29 september 1959 werd aangevuld,
- b) tot verwerping van de vordering tot verklaring voor recht.

Voor de beslissing omtrent de kosten dient artikel 70 van het Reglement voor de procesvoering te worden toegepast, voorzover de beroepen worden verworpen.

In de zaak 44-59 stel ik voor, verweerster overeenkomstig de leden 2 en 3 van artikel 69 in alle gedingkosten te verwijzen.