

## Sag T-144/02

**Richard J. Eagle m.fl.**  
**mod**  
**Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber**

»Personale ansat i fællesforetagendet JET — ligebehandling — status som midlertidigt ansat ikke anvendt — artikel 152 EA — rimelig frist — økonomisk tab«

Retten dom (Første Afdeling) af 5. oktober 2004 . . . . . II - 3386

### Sammendrag af dom

1. *Tjenestemænd — søgsmål — søgsmålsret — personer, som kræver erstatning for deres ansættelse ved et EA-fællesforetagende uden for ordningen for øvrige ansatte (EA-traktaten, art. 152)*

2. *Tjenestemænd — søgsmål — frister — personer, som kræver erstatning for deres ansættelse ved et EA-fællesforetagende uden for ordningen for øvrige ansatte — overholdelse af en rimelig frist — fristens varighed og udgangspunkt*  
(Statutten for Domstolen, art. 46; tjenestemandsvedtægten, art. 90)
3. *Tjenestemænd — midlertidigt ansatte — ansættelse — personale ansat af EA-fællesforetagendet Joint European Torus (JET) — institutionernes skøn — grænser*  
(Rådets afgørelse 78/471)
4. *Tjenestemænd — institutionernes ansvar uden for kontrakt — betingelser — ulovlighed — tab — årsagsforbindelse — begreb — anvendelse på personalesager — kriterier*

1. Et erstatningssøgsmål anlagt af personer, som har været ansat ved fællesforetagendet Joint European Torus (JET), oprettet i henhold til EA-traktatens bestemmelser, i forbindelse med en tilrådhedsstilling af udenforstående selskaber, som var kontraktretligt forpligtet over for fællesforetagendet JET, og hvorved disse kræver erstatning for tab, fordi de modsat det i JET-vedtægterne anførte ikke var blevet ansat som midlertidigt ansatte under ordningen for øvrige ansatte, må bedømmes således, at det henhører under tvister mellem Fællesskabet og dets ansatte.

Fællesskabet og dets ansatte i henhold til retspraksis gives vid fortolkning, idet en for snæver fortolkning af begrebet kan skabe retlig usikkerhed ved at sætte eventuelle sagsøgere i en uvis situation med hensyn til klageadgangen eller ved at give dem en kunstig valgmulighed. For det tredje er sagsøgernes valg af proceduren i vedtægtens artikel 90 og 91 ikke blevet bestridt af institutionerne i søgsmålet, som erkender, at årsagen til tvisten var den fejl, som de foreholdes, skal findes i vedtægtens bestemmelser.

(jf. præmis 39, 42, 43 og 47)

For det første vedrører de retlige problemer, som søgsmålet indebærer, ligesom i søgsmål, hvor en person kræver status som tjenestemand eller øvrig ansat, vedtægtsmæssige rettigheder. For det andet skal begrebet en tvist mellem

2. Artikel 90, stk. 1, i tjenestemandsvedtægten angiver ingen frist for indgivelse

af en ansøgning. Der kan dog stilles krav om en rimelig frist i alle de tilfælde, hvor retssikkerhedsprincippet eller princippet om den berettigede forventning er til hinder for, at Fællesskabets institutioner og fysiske eller juridiske personer kan handle uden tidsmæssige begrænsninger og derved navnlig risikere, at allerede opnåede rettigheder bringes i fare. I erstatningssøgsmål, der kan medføre en økonomisk byrde for Fællesskabet, er overholdelse af en rimelig frist for fremsættelse af et erstatningskrav også begrundet i hensyn til beskyttelse af offentlige finanser, hvilket navnlig i søgsmål vedrørende ansvar uden for kontrakt kommer til udtryk i den forældelsesfrist på fem år, der er fastsat i artikel 46 i Domstolens statut.

Spørgsmålet, om en frist er rimelig, skal vurderes på grundlag af omstændighederne i den enkelte sag, herunder navnlig sagens betydning for den pågældende, dens kompleksitet samt parternes adfærd.

For så vidt angår en erstatningspåstand nedlagt af personer, der har været ansat ved fællesforetagendet Joint European Torus (JET) i forbindelse med en tilrådgivningsstilling af udenforstående selskaber, der var kontraktretlig forpligtet med JET, under henvisning til, at de burde have været ansat som midlertidigt ansatte i henhold til ordningen om øvrige ansatte, må det antages, idet der kan foretages et sammenligningsgrund-

lag med nævnte artikel 46, at de pågældende, da de fandt sig udsat for ulovlig forskelsbehandling, inden for en rimelig frist, som ikke må overskride fem år fra det tidspunkt, hvor de fik kendskab til den situation, som de påklager, burde have anmodet den pågældende fællesskabsinstitution om at træffe foranstaltninger med henblik på at afhjælpe denne situation og bringe den til ophør.

Ved fastsættelsen af dette tidspunkt skal der, henset til den usikre situation, som karakteriserede de pågældendes ansættelse, tages hensyn til indgåelsen af hver enkelt etårig kontrakt, uanset om det drejede sig om den første kontrakt eller en forlængelse.

(jf. præmis 56, 57, 66, 68, 71, 80 og 82)

3. Fællesskabsinstitutionerne råder over et vidt skøn ved vurderingen af, hvorledes de mest hensigtsmæssigt kan dække deres personalebehov og navnlig med

hensyn til ansættelse af midlertidigt ansatte. Det samme gælder med hensyn til, hvorledes fællesforetagendet skal indrettes og fungere.

ser, for at unddrage sig anvendelsen af de vedtægtsmæssige bestemmelser. De funktioner, traktaterne pålægger fællesskabsinstitutionerne, kan nemlig ikke overlades eksterne virksomheder, men skal udføres af personer, der er ansat under en vedtægtsmæssig ordning.

Den omstændighed, at det i vedtægterne for fællesforetagendet Joint European Torus (JET) fastsattes, at »andet personale« til projektgruppen skulle ansættes på kontrakter som midlertidigt ansat, forpligtede ikke Kommissionen til at ansætte sådant personale, hvis der ikke i projektgruppen var noget behov herfor. Ledelsen af fællesforetagendet havde således ved sammensætningen af projektgruppen fuld frihed til at vurdere, hvor mange personer der skulle være i hver af de to personalegrupper, som er omhandlet i vedtægternes artikel 8, punkt 1 (medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet, og andre ansatte), idet ledelsens valg kommer til udtryk i stillingsfortegnelsen i det årlige budget. Ledelsen kunne ligeledes benytte sig af selskaber, der udbyder arbejdskraft eller tjenesteydelser, for at få udført forskellige opgaver, der var nødvendige for foretagendet, men som ikke hørte under de funktioner, som det var pålagt ved traktaterne, dvs. de funktioner, som projektgruppen var forpligtet til at udføre under ledelse af direktøren for projektet.

(jf. præmis 113-115)

4. I relation til Fællesskabets ansvar uden for kontrakt, og navnlig i sager om forholdet mellem Fællesskabet og dets ansatte, er den ansatte i henhold til fællesskabsretten kun berettiget til erstatning, hvis følgende tre betingelser er opfyldt. Den adfærd, som Kommissionen kritiseres for at have udvist, skal være retsstridig, der skal være lidt et tab, og der skal være årsagssammenhæng mellem den pågældende adfærd og tabet.

Der foreligger i princippet kun årsagssammenhæng, hvis der fremlægges bevis for, at der med sikkerhed består en direkte forbindelse mellem den fejl, som den pågældende fællesskabsinstitution har begået, og det påståede tab.

Derimod kunne JET's ledelse ikke indgå sådanne kontrakter med selskaber, der udbyder arbejdskraft eller tjenesteydel-

I personalesager er den i retspraksis krævede grad af sikkerhed for, at der

består en årsagssammenhæng, dog opfyldt, når en fællesskabsinstitutions retsstridige adfærd med sikkerhed har betydet, at en person er blevet frataget — ikke nødvendigvis en ansættelse, hvilket den pågældende aldrig ville kunne bevise at have ret til — men en reel chance for at blive ansat som tjenestemand eller midlertidigt ansat med den følge, at den pågældende har lidt et økonomisk tab i form af tabt arbejdsfortjeneste. Når det forekommer højst sandsynligt, at en overholdelse af reglerne ville have ført til, at den pågældende fællesskabsinstitution havde ansat den pågældende som

midlertidigt ansat, kan den teoretiske usikkerhed om, hvilket udfald en nærmere ansættelsesprocedure ville have haft, ikke være til hinder for, at der ydes erstatning for det reelle økonomiske tab, som den pågældende har lidt ved at blive berøvet retten til at søge en stilling i henhold til vedtægten, som han ville have haft gode chancer for at opnå.

(jf. præmis 99, 148 og 149)