

## Kohtuasi T-144/02

**Richard J. Eagle jt**

*versus*

**Euroopa Ühenduste Komisjon**

Ühisettevõttes JET töötavad isikud — Võrdne kohtlemine —  
Ajutise teenistuja staatuse mittekohaldamine — Euratomi asutamislepingu  
artikkel 152 — Mõistlik tähtaeg — Varaline kahju

Esimese Astme Kohtu otsus (esimene koda), 5. oktoober 2004 . . . . . II - 3386

### Kohtuotsuse kokkuvõte

- 1. Ametnikud — Hagi — Õigus pöörduda kohtusse — Euratomi ühisettevõttes väljaspool muudele teenistujatele kohaldatavat korda töötamisest tuleneva kahju hüvitamist nõudvad isikud  
(Euratomi asutamislepingu artikkel 152)*

2. *Ametnikud — Hagi — Tähtajad — Euratomi ühisettevõttes väljaspool muudele teenistujatele kohaldatavat korda töötamisest tuleneva kahju hüvitamist nõudvad isikud — Mõistliku tähtaja järgimine — Tähtaja kestus ja algus*  
(Euroopa Kohtu põhikirja artikkel 46; personalieeskirjade artikkel 90)
3. *Ametnikud — Ajutised teenistujad — Töölevõtmine — Euratomi ühisettevõtte Joint European Torus (JET) töötajad — Institutsioonide kaalutusõigus — Piirid*  
(Nõukogu otsus 78/471)
4. *Ametnikud — Institutsioonide lepinguväline vastutus — Tingimused — Ebaseaduslikkus — Kahju — Põhjuslik seos — Mõiste — Kohaldamine personalieeskirjade alastes vaidlustes — Kriteeriumid*

1. Kahju hüvitamise hagi, mille esitasid Euratomi asutamislepingu alusel loodud ühisettevõttes Joint European Torus (JET) kolmandate ettevõtjatega sõlmitud teenuslepingute alusel töötanud isikud ja millega sooviti selle kahju hüvitamist, mis oli tekkinud seetõttu, et JET põhikirja eirates ei võetud neid tööle ajutiste teenistujatena vastavalt muudele teenistujatele kohaldatavale korrale, tuleb käsitleda ühenduse ja selle teenistujate vahelise vaidlusena.

luse mõistet kohtupraktikas ulatuslikult käsitletud, kuna liiga kitsas määratlus oleks õiguslikku ebakindlust põhjustav tegur, sest võimalikud hagejad ei teaks kindlalt, millist õiguskaitsevahendit kasutada, või teeksid kunstliku valiku. Kolmandaks, hagejate valitud personalieeskirjade artiklite 90 ja 91 kohast menetlust ei ole vaidlustanud vaidluse poolteks olevad institutsioonid, kes tunnistavad, et vaidlus ja etteheidetav rikkumine tulenevad personalieeskirjadest.

(vt punktid 39, 42, 43, 47)

Esiteks on hagi tõstatatud õiguslikud probleemid samamoodi kui ametniku või teenistuja seisundit taotleva isiku hagi puhul seotud personalieeskirjadest tulenevate õigustega. Teiseks on ühenduse ja selle teenistujate vahelise vaid-

2. Ametnike personalieeskirjade artikli 90 lõige 1 ei näe nõude esitamiseks ette

mingisugust tähtaega. Mõistliku tähtaja järgimist nõutakse kõigil õigusaktides otseselt sätestamata juhtudel, kui õiguskindluse põhimõtte või õiguspärase ootuse kaitse põhimõttega ei sobi kokku see, kui olemasolevate õigussuhete stabiilsust ohustades ei ole ühenduse institutsioonide ning füüsiliste ja juriidiliste isikute toimingutele seatud mingeid ajapiire. Vastutusega seotud hagides, mis võivad ühenduse jaoks kaasa tuua rahalisi kohustusi, tuleneb mõistliku tähtaja järgimine hüvitamisnõude esitamisel vajadusest kaitsta eelarvevahendeid ning konkreetselt väljendub see lepinguvälise vastutusega seotud hagide puhul Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 46 ettenähtud viieaastasest aegumistähtajas.

Tähtaja mõistlikkuse hindamisel tuleb silmas pidada iga asja konkreetseid asjaolusid, eelkõige asja olulisust huvitatud isiku jaoks, selle keerukust ja poolte käitumist.

nud tööle võetama ajutiste teenistujatena vastavalt muudele teenistujatele kohaldatavale korrale, siis tuleb võrdlusalusena eespool viidatud artiklit 46 arvestades tõdeda, et kui hagejad pidasid ennast õigusvastase diskrimineeriva kohtlemise ohvriteks, pidanuks nad taotlusega võtta kohaseid meetmeid sellise olukorra lõpetamiseks ja heastamiseks pöörduma ühenduse institutsiooni poole mõistliku tähtaja jooksul, mis ei tohiks ületada viit aastat arvates hetkest, mil nad kaevatavast olukorrast teada said.

Kõnealuse ajahetke kindlaksmääramisel tuleb asjaomaste isikute töösuhete eba-kindlust arvestades lähtuda iga algse või pikendatud aastalepingu sõlmimise hetkest.

(vt punktid 56, 57, 66, 68, 71, 80, 82)

Mis puudutab kahju hüvitamise hagi, mille esitasid Euratomi asutamislepingu alusel loodud ühisettevõttes Joint European Torus (JET) kolmandate ettevõtjatega sõlmitud teenuslepingute alusel töötanud isikud, kuna neid oleks pida-

3. Ühenduse institutsioonidel on ulatuslik kaalutusõigus valida oma personalivajaduste rahuldamiseks sobivaimad vahendid, eelkõige ajutiste teenistujate tööle-

võtmisel. Sama kehtib ka ühissettevõtete korralduse ja toimimise suhtes.

guid selleks, et vältida personalieeskirjade kohaldamist. Aluslepingutega ühenduse institutsioonidele pandud funktsioone ei või delegeerida kolmandatele ettevõtjatele, vaid neid peavad täitma töötajad, kelle suhtes kehtivad personalieeskirjad.

Asjaolu, et JET põhikiri nägi ette, et projektimeeskonna „muud töötajad” võetakse tööle ajutise teenistuja lepinguga, ei kohustanud komisjoni selliseid lepinguid sõlmima, kui see ei vastanud projektimeeskonna vajadustele. Ühissettevõtte juhtkonnal oli seega täielik vabadus otsustada, millise osa projektimeeskonnast moodustab kumbki põhikirja artiklis 8.1 mainitud personalikategooria (ühissettevõtte liikmesorganisatsioonide poolt suunatud töötajad ja muud töötajad), ning tema valik kajastus aastaelarvele lisatud koosseisutabelis. Juhtkond võis ka pöörduda tööjõudu vahendavate või teenuseid osutavate ettevõtjate poole, et täita selliseid ühissettevõtte toimimiseks vajalikke ülesandeid, mis ei olnud ühissettevõttele aluslepingutega pandud funktsioonid — neid pidi täitma projekti direktori juhitud projektimeeskond.

(vt punktid 113–115)

4. Ühenduse lepinguvälise vastutuse valdkonnas ja eelkõige vaidlustes, mis käsitlevad ühenduse ja selle teenistujate vahelisi suhteid, on hüvitise saamise õigus ühenduse õiguse järgi tunnustatav vaid kolme tingimuse koosinemisel: ühenduse institutsioonidele etteheidetava käitumise õigusvastasus, tegeliku kahju olemasolu ja põhjuslik seos käitumise ja tekkinud kahju vahel.

Põhjusliku seose olemasolu tõdemiseks on põhimõtteliselt vaja, et oleks tõendatud otsene ja kindel põhjuse ja tagajärje seos ühenduse asjaomase institutsiooni õigusvastase teo ja väidetava kahju vahel.

Kuid JET juhtkond ei võinud tööjõudu vahendavate või teenuseid osutavate ettevõtjatega sõlmida kõnealuseid lepin-

Kuid personalieeskirjade alastes vaidlustes võib pidada põhjuslikku seost kohtu-

praktikas nõutava kindlusastmega tõendatuks, kui ühenduse institutsiooni õigusvastase teo kindlaks tagajärjeks saab pidada mitte tingimata seda, et isikut ei ole tööle võetud — sest asjaosaline ei suuda kunagi tõendada, et tal olnuks sellele õigus —, vaid seda, et isik on jäänud ilma ka tõsisest võimalusest saada ametnikuks või teenistujaks, mille tõttu ta on kandnud varalist kahju sissetuleku kaotamise kujul. Kui asjaolusid arvestades on ülimalt tõenäoline, et õiguspärase käitumise korral võtnuks

ühenduse institutsioon teenistuja tööle, ei takista see, et eeskirjadekohase protseduuri tulemus on teoreetiliselt eba-kindel, tegeliku varalise kahju hüvitamist, mida asjaosaline on kandnud seetõttu, et ta jäeti ilma võimalusest taotleda ühenduse ametikohta, mille ta kõigi eelduste kohaselt võinuks saada.

(vt punktid 99, 148, 149)