

Asia T-144/02

Richard J. Eagle ym.
vastaan
Euroopan yhteisöjen komissio

JET-yhteisyrityksen palveluksessa oleva henkilöstö — Yhdenvertainen kohtelu —
Se, että henkilöitä ei ole otettu palvelukseen väliaikaisina toimihenkilöinä —
EA 152 artikla — Kohtuullinen aika — Kärsityt aineelliset vahingot

Yhteisöjen ensimmäisen oikeusasteen tuomioistuimen tuomio (ensimmäinen
jaosto) 5.10.2004 II - 3386

Tuomion tiivistelmä

1. *Henkilöstö — Kanne — Kanneoikeus — Henkilöt, jotka vaativat korvausta siitä, että EA-yhteisyritys on ottanut heidät palvelukseensa muutoin kuin muihin toimihenkilöihin sovellettavan järjestelmän mukaisesti*
(EA 152 artikla)

2. *Henkilöstö — Kanne — Määräajat — Henkilöt, jotka vaativat korvausta siitä, että EA-yhteisyritys on ottanut heidät palvelukseensa muutoin kuin muihin toimihenkilöihin sovellettavan järjestelmän mukaisesti — Kohtuullisen ajan noudattaminen — Ajan kesto ja alkamisajankohta*
(Yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 46 artikla; henkilöstösääntöjen 90 artikla)
3. *Henkilöstö — Väliaikaiset toimihenkilöt — Palvelukseenotto — EA-yhteisyrityksen Joint European Torusin (JET) palveluksessa oleva henkilöstö — Toimielinten harkintavalta — Rajat*
(Neuvoston päätös 78/471)
4. *Henkilöstö — Sopimussuhteen ulkopuolinen toimielinten vastuu — Edellytykset — Lainvastaisuus — Vahinko — Syy-yhteys — Käsite — Soveltaminen henkilöstöä koskeviin riita-asioihin — Perusteet*

1. Kannetta, jonka ovat nostaneet henkilöt, jotka ovat olleet Euratomin perustamis-sopimuksen määräysten nojalla perustetun Joint European Torus -yhteisyrityksen (JET) palveluksessa sellaisten kolmansien yhtiöiden lähettiminä, jotka ovat sopimussuhteessa JET:n kanssa, ja jonka tarkoituksena on saada korvausta vahingosta, joka johtuu siitä, että toisin kuin JET:n perussäännössä määrättiin, näitä henkilöitä ei otettu palvelukseen muihin toimihenkilöihin sovellettavaan järjestelmään kuuluvina väliaikaisina toimihenkilöinä, on tarkasteltava yhteisön ja sen henkilöstön välistä riitaa koskevana kanteena.

laajasti, koska liian suppea käsite voisi johtaa oikeudelliseen epävarmuuteen, kun mahdolliset kantajat olisivat epävarmoja käytettävissä olevasta oikeussuojakeinosta taikka kun heillä olisi keinotekoinen valintamahdollisuus. Kolmanneksi ja viimeksi riita-asiaa asianosaisina olevat toimielimet, jotka myöntävät, että riita-asian ja väitetyn virheen perusta on henkilöstösäännön säännöksissä, eivät ole kiistäneet kantajien valintaa henkilöstösääntöjen 90 ja 91 artiklan mukaisesta menettelystä.

(ks. 39, 42, 43 ja 47 kohta)

Ensinnäkin tällaisen kanteen yhteydessä ratkaistavana olevat oikeudelliset ongelmat ovat samanlaisia kuin kanteessa, jossa henkilö vetoaa virkamiehen tai toimihenkilön asemaan. Toiseksi oikeuskäytännössä yhteisön ja sen henkilöstön välisten riitojen käsitettä on tulkittu

2. Henkilöstösääntöjen 90 artiklan 1 kohdassa ei vahvisteta mitään määräaika

vaatimuksen esittämiselle. Kohtuullisessa ajassa toimimista vaaditaan kuitenkin kaikissa niissä tapauksissa, joissa asiaa koskevien säännösten puuttuessa oikeusvarmuuden periaate tai luottamuksensuojan periaate estävät yhteisön toimielimiä ja luonnollisia henkilöitä tai oikeushenkilöitä toimimasta ilman mitään ajallista rajoitusta ja vaarantamasta näin ollen erityisesti vallalla olevan oikeudellisen tilanteen vakautta. Vastuuta koskevissa kanteissa, jotka voivat johtaa yhteisön maksuvelvoitteeseen, sen taustalla, että vahingonkorvausvaatimus on esitettävä kohtuullisessa ajassa, on myös huoli julkisten varojen suojasta, joka on erityisellä tavalla ilmaistu sopimussuhteen ulkopuolista vastuuta koskevien asioiden osalta yhteisöjen tuomioistuimen perussäännön 46 artiklassa vahvistetulla viiden vuoden vanhenemisajalla.

Kuluneen ajan kohtuullisuutta on arvioitava kunkin asian ominaispiirteiden perusteella ja erityisesti sen perusteella, mikä merkitys oikeusriidalla on asianosaiselle, asian monitahoisuuden perusteella sekä vastapuolina olevien asianosaisten käyttäytymisen perusteella.

Koska vertailukohta voidaan saada edellä mainitusta 46 artiklasta, vahingonkorvausvaatimuksesta, jonka ovat esittäneet henkilöt, jotka ovat olleet Joint European Torus -yhteisyrityksen (JET) palveluksessa sellaisten kolmansien yhtiöiden lähettäminä, jotka ovat sopimussuhteessa JET:n kanssa, sillä perusteella, että

heidät olisi pitänyt ottaa palvelukseen muihin toimihenkilöihin sovellettavaan järjestelmään kuuluvina väliaikaisina toimihenkilöinä, on katsottava, että niiden, joita asia koskee, olisi katsottavaan olevansa lainvastaisen syrjinnän kohteena ollut esitettävä yhteisön toimielimelle vaatimus tämän tilanteen korjaamisesta ja syrjinnän lopettamisesta kohtuullisessa ajassa, joka ei saa ylittää viittä vuotta siitä hetkestä lukien, jona he ovat tulleet tietoisiksi kyseisestä tilanteesta.

Kun otetaan huomioon asianomaisten henkilöiden työsuhteelle ominainen epävarmuus, tämän hetken määrittelemisessä on lähtökohdaksi otettava kunkin yksivuotisen alkuperäisen tai uudistetun sopimuksen tekeminen.

(ks. 56, 57, 66, 68, 71, 80 ja 82 kohta)

3. Yhteisön toimielimillä on laaja harkintavalta, kun ne valitsevat henkilöstötarpeidensa täyttämiseksi soveltuvimpia keinoja, erityisesti silloin, kun kyseessä on

väliaikaisten toimihenkilöiden palvelukseen ottaminen. Näin on erityisesti yhteisyritysten organisointia ja toimintaa koskevalla alalla.

Se seikka, että Joint European Torus -yhteisyrityksen (JET) perussäännössä määrätään, että projektiryhmän muu henkilöstö otetaan palvelukseen väliaikaisina toimihenkilöinä, ei velvoita komissiota ryhtymään tällaiseen rekrytointiin, jos se ei vastaa mitään projektiryhmän tarpeita. Yhteisyrityksen johdolla oli siis vapaus arvioida, mikä osuus projektiryhmän kokoonpanossa oli annettava kummallekin perussäännön 8.1 kohdassa mainitulle henkilöstöryhmälle (yhteisyritysten jäseniltä tuleva henkilöstö ja muu henkilöstö), ja sen valinta ilmeni vuotuisessa talousarviossa olevasta työvoimataulukosta. Se saattoi samoin kääntyä työvoimaa tai palveluja tarjoavien yritysten puoleen hoitaakseen erilaisia yhteisyrityksen toiminnalle tarpeellisia tehtäviä, jotka eivät kuuluneet perustamissopimuksissa yhteisyritykselle määrättyihin tehtäviin, eli tehtäviin, jotka projektiryhmän oli suoritettava hankkeen johtajan alaisuudessa.

JET:n johto ei sitä vastoin saanut tehdä tällaisia sopimuksia työvoimaa tai palveluja tarjoavien yritysten kanssa välttääk-

seen perussäännön määräysten soveltamista. Perustamissopimuksella yhteisön toimielimien hoidettavaksi määrättyjä tehtäviä ei saa antaa ulkopuolisille yrityksille, vaan henkilöstön, johon sovelletaan henkilöstösääntöjä, on suoritettava ne.

(ks. 113—115 kohta)

4. Sopimussuhteen ulkopuolista yhteisön vastuuta ja erityisesti yhteisön ja sen henkilöstön välisiä suhteita koskevissa riidoissa yhteisön oikeudessa myönnetään oikeus saada korvausta vahingosta ainoastaan, jos seuraavat kolme edellytystä täyttyvät: toimielinten moitittu toiminta on lainvastaista, vahinko on tosiasiaa syntynyt sekä toiminnan ja väitetyn vahingon välillä on syy-yhteys.

Jotta syy-yhteyden olemassaolo voitaisiin todeta, on lähtökohtaisesti näytettävä toteen, että kyseessä olevan yhteisön toimielimen tekemän virheen ja väitetyn vahingon välillä on välitön ja varma syy-n ja seurauksen välinen suhde.

Henkilöstöä koskevissa riita-asioissa syy-yhteyden varmuusaste saavutetaan kui-

tenkin, kun yhteisön toimielimen toimen lainvastaisuus on varmalla tavalla estänyt henkilöltä — ei välttämättä palvelukseen ottamisen, jonka osalta asianomainen henkilö ei koskaan pystyisi näyttämään toteen oikeuttaan siihen, vaan — vaka-
vasti otettavan mahdollisuuden tulla otetuksi palvelukseen virkamiehenä tai toimihenkilönä, mistä on seurauksena kyseiselle henkilölle tulojen menetyksen muodossa aiheutunut vahinko. Koska kyseessä olevan asian olosuhteissa näyttää erittäin todennäköiseltä, että lainmukainen toiminta olisi johtanut siihen, että kyseessä oleva toimielin olisi ottanut

henkilön palvelukseensa, teoreettinen epävarmuus säännönmukaisen menettelyn lopputuloksesta ei voi olla esteenä sellaisen tosiasiallisen aineellisen vahingon korvaamiselle, joka on syntynyt sille, jota asia koskee, kun häneltä on evätty oikeus hakea henkilöstösääntöjen mukaista tointa, johon pääsyyn hänellä olisi ollut kaikki mahdollisuudet.

(ks. 99, 148 ja 149 kohta)