

**T-144/02. sz. ügy**

**Richard J. Eagle és társai  
kontra  
az Európai Közösségek Bizottsága**

„A JET közös vállalkozás által foglalkoztatott személyi állomány — Egyenlő bánásmód — Az ideiglenes alkalmazotti jogállás alkalmazásának elmaradása — EAK 152. cikk — Ésszerű határidő — Elszenvedett vagyoni kár”

Az Elsőfokú Bíróság ítélete (első tanács), 2004. október 5. . . . . II - 3386

**Az ítélet összefoglalása**

- 1. Tisztviselők — Kereset — Jogorvoslati jog — Valamely EAK közös vállalkozás által az egyéb alkalmazottakra vonatkozó szabályozás keretein kívül történt foglalkoztatás miatt kártérítést kérő személyek  
(EAK-Szerződés, 152. cikk)*

2. *Tisztviselők — Kereset — Határidők — Valamely EAK közös vállalkozás által az egyéb alkalmazottakra vonatkozó szabályozás keretein kívül történt foglalkoztatás miatt kártérítést kérő személyek — Ésszerű határidő betartása — A határidő tartama és kezdete (A Bíróság alapokmánya, 46. cikk; személyzeti szabályzat, 90. cikk)*
3. *Tisztviselők — Ideiglenes alkalmazottak — Felvétel — Az EAK Joint European Torus (JET) közös vállalkozás által foglalkoztatott személyi állomány — Az intézmények mérlegelési jogköre — Korlátok (78/471 tanácsi határozat)*
4. *Tisztviselők — Az intézmények szerződésen kívüli felelőssége — Feltételek — Jogellenesség — Kár — Okozati összefüggés — Fogalom — A személyzeti szabályzattal kapcsolatos peres eljárásokban történő alkalmazás — Szempontok*

1. Az EAK-Szerződés rendelkezései alapján létrehozott Joint European Torus (JET) közös vállalkozás számára a JET-tel szerződött harmadik társaságok által történő rendelkezésre bocsátás keretében munkát végző személyek által benyújtott kártérítési keresetet, amelyben azon kár miatt kérnek jóvátételt, hogy a JET alapszabályában foglaltakkal ellentétben nem az egyéb alkalmazottakra vonatkozó szabályozás körébe tartozó ideiglenes alkalmazottként vették fel őket, a Közösség és alkalmazottai közötti jogviták közé sorolva kell vizsgálni.

és alkalmazottai közötti jogvita fogalmát, hiszen annak túlzottan szűk fogalmi behatárolása jogbizonytalanságot eredményezhet azáltal, hogy az esetleges felperesek számára a vita megoldásához választandó jogi úttal kapcsolatban bizonytalanságot teremt, vagy pedig erőltetett választás elé állítja őket. Harmadsorban és végezetül: az eljárásban félként részt vevő intézmények nem vitatták a felperesek azon választását, hogy az eljárást a személyzeti szabályzat 90. és 91. cikkére alapították, és az intézmények elismerik, hogy a jogvita és a felrótt kötelességszegés jogalapja a személyzeti szabályzat rendelkezései között található.

Először is: a kereset által felvetett jogi problémák – hasonlóan ahhoz, amikor valamely felperes tisztviselői vagy alkalmazotti jogállásának elismerése érdekében érvényesíti igényét — a személyzeti szabályzatban foglalt jogokkal kapcsolatosak. Másodsorban: az ítélezési gyakorlat kiterjesztően értelmezi a Közösség

(vö. 39., 42–43., 47. pont)

2. A személyzeti szabályzat 90. cikkének (1) bekezdése semmilyen határidőt nem

ír elő a kérelem benyújtására. Az ésszerű határidő betartása ugyanakkor követelmény minden olyan esetben, amikor a jogszabályok hallgatása esetén a jogbiztonság és a bizalomvédelem elve korlátozzák annak lehetőségét, hogy a közösségi szervek és a természetes vagy jogi személyek időbeli korlátozás nélkül cselekedjenek, és így többek között a kialakult jogi helyzetek stabilitását kockáztassák. A Közösség fizetési kötelezettsége megállapításának lehetőségét magában hordozó kártérítési keresetek esetében a kártérítési igény benyújtására nyitva álló ésszerű határidő betartása a közpénzek védelme érdekében is fontos, amelynek a szerződésen kívüli felelősség megállapítása iránti keresetek tekintetében sajátos megjelenési formája a Bíróság alapokmányának 46. cikkében meghatározott ötéves elévülési idő.

A határidő ésszerű jellegét minden ügy sajátos körülményeinek figyelembevételével kell megállapítani, különös tekintettel a jogvitának az érintett szempontjából felmerülő tétjére, az ügy bonyolultságára és a jelenlévő felek magatartására.

körébe tartozó ideiglenes alkalmazottként kellett volna felvenni, az összehasonlításhoz a fent hivatkozott 46. cikket kiindulópontként választva meg kell állapítani, hogy az érintetteknek, mivel megítélésük szerint jogsértő hátrányos megkülönböztetést szenvedtek el, a közösségi intézményhez kellett volna fordulniuk azt kérve, hogy hozza meg az e helyzet orvoslására alkalmas intézkedéseket, és ésszerű határidőn belül — amely nem haladhatja meg a kifogásolt helyzetről való tudomásszerzéstől számított öt évet — vessen véget neki.

Ezen időpont meghatározásakor, az érdekeltek alkalmazását jellemző helyzet ideiglenes jellegére tekintettel, az egyes — eredeti vagy megújított — éves szerződések megkötését kell figyelembe venni.

(vö. 56–57., 66., 68., 71., 80., 82. pont)

A Joint European Torus (JET) közös vállalkozás számára a JET-tel szerződött harmadik társaságok által történő rendelkezésre bocsátás keretében munkát végző személyek által előterjesztett kártérítési kérelmet illetően, amelyben arra hivatkoznak, hogy őket az egyéb alkalmazottakra vonatkozó szabályozás

3. A közösségi intézmények széles mérlegelési jogkörrel rendelkeznek személyzeti igényeik kielégítésének legmegfelelőbb módjának megválasztásában, külö-

nösen az ideiglenes alkalmazottak felvétele tekintetében. Így van ez többek között a közös vállalkozások megszervezése és működtetése tekintetében is.

Az a körülmény, hogy a Joint European Torus közös vállalkozás (JET) alapszabálya szerint a projektcsapat „egyéb személyi állományát” ideiglenes alkalmazotti szerződések keretében kell felvenni, nem kötelezte a Közösséget ilyen felvételekre, amennyiben a projektcsapatnál nem jelentkezett ilyen jellegű igény. A közös vállalkozás igazgatósága tehát teljesen szabadon dönthette el, hogy a projektcsapat összetételében milyen arányban szerepeljen a személyi állománynak az alapszabály 8.1. cikke szerinti két kategóriája (a közös vállalkozás tagjaitól érkező és az egyéb személyi állomány); e döntés eredménye került be az éves költségvetésben szereplő állománytáblába. Az igazgatóságnak hasonlóképpen lehetősége volt munkaerő-kölcsönző vagy szolgáltató társaságokhoz fordulni, hogy a különféle, a közös vállalkozás működéséhez szükséges, de a közös vállalkozásra az alapító szerződések által rótt — a projektigazgató irányításával a projektcsapat által ellátandó — feladatköröktől eltérő feladatokat megoldja.

Ellenben a JET igazgatóságának nem lett volna joga ilyen szerződéseket kötni munkaerő-kölcsönző vagy szolgáltató

társaságokkal abból a célból, hogy a személyzeti szabályzat rendelkezéseit kikerülje. A közösségi intézményekre a Szerződésekben rótt feladatköröket a közösségi intézmény ugyanis nem bírhatja külső vállalkozásokra, ezeket a feladatköröket a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó személyi állománynak kell megoldania.

(vö. 113–115. pont)

4. A Közösség szerződésen kívüli felelőssége kérdésében, különösképpen pedig a Közösség és alkalmazottai közötti jogvitákban, a kártérítéshez való jog csak három feltétel együttes fennállása esetén állapítható meg, és pedig: a közösségi intézmény kifogásolt cselekményének jogellenessége, a kár valós volta, valamint a cselekmény és a hivatkozott kár közötti okozati összefüggés fennállása.

Ahhoz, hogy az okozati összefüggés megállapítható legyen, elvileg szükséges annak bizonyítása, hogy az érintett közösségi intézmény köteleességszegése és a hivatkozott kár között közvetlen és biztos ok-okozati összefüggés álljon fenn.

Mindazonáltal a személyzeti szabályzat tal kapcsolatos jogvitákban megállapít-

ható az okozati összefüggés bizonyossága, amennyiben a közösségi intézmény jogsértése az illető személyt bizonyosan megfosztotta — ha nem is feltétlenül a felvételtől, amelyre vonatkozó jogát az érintett sohasem fogja tudni bizonyítani, hanem attól a komoly esélytől, hogy tisztviselőnek vagy alkalmazottnak felvegyék, ami az érintettnek jövedelemvesztéssel járt. Amikor az adott ügy körülményei között különösen valószínű, hogy jogszerű eljárás esetén az érintett közösségi intézmény felvette volna alkalmazottként az érintettet, a

szabályosan lefolytatott felvételi eljárás kimenetele tekintetében fennálló elméleti bizonytalanság nem akadályozhatja meg az érintett által amiatt elszenvedett tényleges kár megtérítését, hogy megfosztották a személyzeti szabályzat szerinti olyan állás igénylésének jogától, amelynek elnyerésére minden esélye megvolt.

(vö. 99., 148–149. pont)