

Lieta T-144/02

Stephen Sanders u.c.
pret
Eiropas Kopienu Komisiju

Kopuzņēmumā JET nodarbinātais personāls — Vienlīdzīga attieksme — Pagaidu darbinieka statusa nepiemērošana — EAEKL 152. pants — Saprātīgs termiņš — Radušies materiāli zaudējumi

Pirmās instances tiesas spriedums (pirmā palāta) 2004. gada 5. oktobri . . . II - 3386

Sprieduma kopsavilkums

- 1. Ierēdņi — Prasība — Tiesības celt prasību — Personas, kas prasa atlīdzināt zaudējumus sakarā ar viņu nodarbināšanu EAEK kopuzņēmumā, nepiemērojot Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību (EAEKL 152. pants)*

2. *Ierēdņi — Prasība — Termiņi — Personas, kas prasa atlīdzināt zaudējumus sakarā ar viņu nodarbināšanu EAEKL kopuzņēmumā, nepiemērojot Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību — Saprātīga termiņa ievērošana — Termiņa sākums un ilgums (Kopieņu Tiesas Statūtu 46. pants; Civildienesta noteikumu 90. pants)*
3. *Ierēdņi — Pagaidu darbinieki — Pieņemšana darbā — EAEKL kopuzņēmumā Joint European Torus (JET) nodarbinātais personāls — Iestāžu diskrecionārā vara — Robežas (Padomes Lēmums 78/471)*
4. *Ierēdņi — Iestāžu ārpuslīgumiskā atbildība — Nosacījumi — Prettiesiskums — Zaudējumi — Cēloņsakarība — Jēdziens — Piemērošana civildienesta strīdā — Kritēriji*

1. Prasība par zaudējumu atlīdzību, ko cēlušas personas, kuras strādāja saskaņā ar EAEKL dibinātajā kopuzņēmumā *Joint European Torus (JET)* un kuras tā rīcībā bija nodevuši trešie uzņēmumi, kam bija līgumsaistības ar *JET*, un ar kuru tiek prasīts atlīdzināt zaudējumus, kas radušies tāpēc, ka šīs personas, pretēji *JET* Statūtos paredzētajam, netika pieņemtas darbā kā pagaidu darbinieki atbilstoši Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtībai, ir izskatāma kā strīds starp Kopieņu un tās darbiniekiem.

plaši interpretēts, pārāk šaura šī jēdziena interpretācija var radīt tiesisku nedrošību, izraisot iespējamajiem prasītājiem neskaidrību par to, kāda veida prasību izvirzīt vai arī piedāvājot viņiem mākslīgu izvēles iespēju. Treškārt un visbeidzot, iestādes, kas ir lietas dalībnieki, nav apstrīdējušas prasītāju izvēlēto procedūru atbilstoši Civildienesta noteikumu 90. un 91. pantam, atzīstot, ka strīda un izdarītā pārkāpuma pamatojums ir atrodams Civildienesta noteikumos.

(sal. ar 39., 42., 43 un 47. punktu)

Pirmkārt, ar šo prasību skartās juridiskās problēmas, tāpat kā prasībās par ierēdņa vai darbinieka statusu, ir jāizskata saskaņā ar civildienesta tiesību normām. Otrkārt, strīda starp Kopieņu un tās darbiniekiem jēdziens tiesu praksē tiek

2. Civildienesta noteikumu 90. punkta 1. punkts nenosaka nekādus termiņus

pieteikuma iesniegšanai. Tomēr gadījumos, kad tiesību normas nesatur atbilstošu regulējumu, saprātīgs termiņš ir jāievēro vienmēr, kad tiesiskās drošības un tiesiskās palāvības principi atļauj Kopienai iestādēm un fiziskām un juridiskām personām rīkoties bez jebkāda ierobežojuma laikā, līdz ar to, jo īpaši riskējot, ka tiks apdraudēta radītās juridiskās situācijas stabilitāte. Zaudējumu atlīdzības prasību gadījumā, kuru rezultātā Kopienai var rasties finansiālas saistības, saprātīgus termiņus, ceļot prasības par zaudējumu atlīdzību, nepieciešams ievērot arī sabiedrisko līdzekļu aizsardzības interesēs, kas jo īpaši izpaužas attiecībā uz prasībām, kas izriet no ārpuslīgumiskās atbildības, Tiesas Statūtu 46. pantā noteiktajā piecu gadu noilguma termiņā.

Termiņa saprātīgums ir jāvērtē, ievērojot katras lietas faktiskos apstākļus un jo īpaši, lietas iznākuma nozīmi ieinteresētajām personām, lietas sarežģītību un lietas dalībnieku uzvedību.

Attiecībā uz personu, kuras strādāja kopuzņēmumā *Joint European Torus (JET)* un kuras tā rīcībā bija nodevuši trešie uzņēmumi, kam ir līgumsaistības ar *JET*, prasību par to, ka tās bija jāpieņem darbā kā pagaidu darbinieki saskaņā ar Pārējo darbinieku nodarbināšanas kārtību, ir jāatzīst — tā kā

salīdzinājums ir jāveic, balstoties uz iepriekš minēto 46. pantu — ka ieinteresētajām personām, ja tās sevi uzskata par prettiesiski diskriminētām, bija saprātīgā termiņā, kas nedrīkst pārsniegt piecus gadus no brīža, kad tās uzzināja par prettiesisko situāciju, par kuru tās sūdzas, jāiesniedz Kopienas iestādei lūgums par atbilstošu pasākumu veikšanu, lai novērstu šo stāvokli un to izbeigtu.

Lai noteiktu šo brīdi, ir jāievēro, ņemot vērā ieinteresēto personu nodarbinātības pagaidu raksturu, katra atsevišķa uz gadu noslēgta līguma — sākotnēja vai atjaunota — noslēgšana.

(sal. ar 56., 57., 66., 68., 71., 80., 82. punktu)

3. Kopienai iestādēm ir plašas pilnvaras izvēlēties līdzekļus, kas ir vispiemērotākie to personāla vajadzību apmierināšanai, jo īpaši attiecībā uz pagaidu darbi-

nieku pieņemšanu darbā. Tas tādā pašā mērā attiecas uz kopuzņēmuma organizāciju un funkcionēšanu.

izvairītos no civildienesta normu piemērošanas. Uzdevumus, kas ar līgumiem uzticēti Kapienu iestādēm, faktiski nevar nodot ārējiem uzņēmumiem, bet tie ir jāveic darbiniekiem, kas ir pakļauti Civildienesta noteikumiem.

Apstākļi, ka *JET* Statūti paredzēja projekta darba grupas "pārējā personāla" pieņemšanu darbā, pamatojoties uz pagaidu darbinieku darba līgumiem, neuzlika Komisijai par pienākumu to darīt, ja tas nebija nepieciešams projekta darba grupai. Tādējādi kopuzņēmuma vadībai, sastādot projekta darba grupu, bija visas iespējas novērtēt, cik liela daļa vajadzīga katrai no abām Statūtu 8.1. punktā nosauktajām darbinieku kategorijām (personāls, ko kopuzņēmuma rīcībā nodod tā dalībnieki, un "pārējais personāls"), turklāt tās lēmums tika izteikts ar ierakstu štatū sarakstā, kas ir atspoguļots gada budžetā. Vadība pat varēja prasīt, lai uzņēmumi, kuri piedāvā darbspēku vai pakalpojumus, veic dažādus uzdevumus, kas ir nepieciešami kopuzņēmuma darbībai, bet nav pieskaitāmi funkcijām, kas piešķirtas, pamatojoties uz līgumiem, t.i., funkcijām, kuru nodrošināšana bija uzticēta projekta darba grupai, strādājot projekta direktora pakļautībā.

(sal. ar 113.–115. punktu)

4. Par Kopienas ārpuslīgumisko atbildību un jo īpaši strīdiem, kas attiecas uz Kapienu un tās darbinieku attiecībām, Kapienu tiesības atzīst tiesības uz zaudējumu atlīdzību tikai tad, ja ir īstenojušies trīs nosacījumi, proti, Kapienu iestāžu prettiesiska rīcība, faktiski radušies zaudējumi un cēloņsakarības esamība starp šo rīcību un attiecīgajiem zaudējumiem.

Cēloņsakarības pastāvēšana tiek principā pieņemta, ja ir pierādīta tieša un noteikta cēloniska saikne starp Kapienu iestādes pieļauto kļūdu un attiecīgajiem zaudējumiem.

Turpretim *JET* vadība nevarētu noslēgt šādus līgumus ar sabiedrībām, kas piedāvā darbspēku vai pakalpojumus, lai

Tomēr civildienesta strīdos tiesu prakse prasītais pierādījumu līmenis attiecībā

uz cēloņsakarību ir sasniegts, ja Kopienu iestāde ir pieļāvusi prettiesisku rīcību, kas nepārprotami liedz personai ja ne pieņemšanu darbā, tiesības uz ko šī persona nekad nevarētu pierādīt, tad katrā ziņā nopietnu iespējamību tikt ieceltai ierēdņa vai darbinieka amatā, kā rezultātā šī persona ir cietusi mantisku zaudējumu, negūstot ienākumus. Konkrētajā gadījumā šķiet īpaši skaidrs — ja attiecīgā Kopienu iestāde būtu ievērojusi tiesību aktus, tā būtu pieņēmusi šo personu darbā, teorētiskā nenoteiktība

attiecībā uz pienācīgi veiktas darbā pieņemšanas procedūras iznākumu nevar būt šķērslis, lai atlidzinātu reālus mantiskos zaudējumus, ko šī persona cieta tāpēc, ka tai tika liegtas tiesības pieteikties uz Noteikumos paredzētu darba vietu, kuru tai bija labas izredzes iegūt.

(sal. ar 99., 148. un 149. punktu)