

Sprawa T-144/02

Richard J. Eagle i in.

przeciwko

Komisji Wspólnot Europejskich

Pracownicy zatrudnieni przez wspólne przedsiębiorstwo JET — Równość traktowania — Nieprzyznanie statusu członka personelu tymczasowego — Artykuł 152 EWEA — Rozsądny termin — Poniesiona szkoda majątkowa

Wyrok Sądu Pierwszej Instancji (pierwsza izba) z dnia 5 października 2004 r. II - 3386

Streszczenie wyroku

- 1. Urzędnicy — Skarga — Prawo do wniesienia skargi — Osoby wnoszące o odszkodowanie z uwagi na ich zatrudnienie przez wspólne przedsiębiorstwo EWEA z pominięciem warunków zatrudnienia innych pracowników (traktat EWEA, art. 152)*

2. *Urzednicy — Skarga — Termin — Osoby wnoszące o odszkodowanie z uwagi na ich zatrudnienie przez wspólne przedsiębiorstwo EWEA z pominięciem warunków zatrudnienia innych pracowników — Dochowanie rozsądnego terminu — Długość i rozpoczęcie biegu terminu*

(Statut Trybunału Sprawiedliwości, art. 46; regulamin pracowniczy, art. 90)

3. *Urzednicy — Personel tymczasowy — Zatrudnienie — Personel zatrudniony przez wspólne przedsiębiorstwo EWEA Joint European Torus (JET) — Uprawnienia dyskrecjonalne instytucji — Granice*

(decyzja Rady 78/471)

4. *Urzednicy — Pozaumowna odpowiedzialność instytucji — Przesłanki — Bezprawność — Szkoda — Związek przyczynowy — Pojęcie — Zastosowanie w sprawach dotyczących regulaminu pracowniczego — Kryteria*

1. Skargę o odszkodowanie — wniesioną przez osoby, które pracowały we wspólnym przedsiębiorstwie Joint European Torus (JET), utworzonym w oparciu o postanowienia traktatu EWEA, na podstawie oddelegowania przez inne przedsiębiorstwa, współpracujące z JET na podstawie umów, mającą na celu uzyskanie odszkodowania za szkodę poniesioną wskutek tego, że wbrew temu, co nakazywał statut JET, osoby te nie zostały zatrudnione w charakterze członków personelu tymczasowego w oparciu o warunki zatrudnienia innych pracowników — należy uznać za wchodzącą w skład sporów między Wspólnotą i jej pracownikami.

pracowniczego. Po drugie, pojęcie sporu między Wspólnotą a jej pracownikami jest ujmowane w orzecznictwie szeroko, gdyż zbyt wąskie pojmowanie mogłoby spowodować niepewność prawną, stawiając ewentualnych skarżących w sytuacji niepewności co do wyboru drogi sądowej lub stwarzając im wybór sztuczny. Po trzecie wreszcie, wybór przez skarżących procedury z art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego nie został zakwestionowany przez instytucje będące stronami sporu, które przyznały, że spór oraz zarzucane bezprawne działania znajdują oparcie w przepisach regulaminu pracowniczego.

(por. pkt 39, 42, 43, 47)

Po pierwsze bowiem, problemy prawne powstałe na gruncie tej skargi dotyczą, tak jak przy skardze o przyznanie danej osobie statusu urzędnika lub pracownika, praw wynikających z regulaminu

2. Artykuł 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego urzędników nie określa żadnego

terminu do złożenia wniosku. Przestrzeganie rozsądnego terminu jest wymagane w tych wszystkich przypadkach, gdy przy braku regulacji prawnych zasada bezpieczeństwa prawnego lub ochrony uzasadnionych oczekiwań sprzeciwiają się temu, aby organy wspólnotowe oraz osoby fizyczne lub prawne działały bez jakiegokolwiek ograniczenia w czasie, narażając się w szczególności na zagrożenie stabilności uzyskanej przez nich sytuacji prawnej. W powództwach odszkodowawczych, które mogą prowadzić do finansowego obciążenia Wspólnoty, wymóg przestrzegania rozsądnego terminu złożenia wniosku o odszkodowanie wynika również z troski o ochronę finansów publicznych, która w odniesieniu do powództw z tytułu odpowiedzialności pozaumownej znajduje szczególny wyraz w pięcioletnim terminie przedawnienia, określonym w art. 46 statutu Trybunału.

Rozsądny charakter terminu powinien być oceniany w zależności od właściwych dla każdej sprawy okoliczności, a w szczególności znaczenia sporu dla zainteresowanego, złożoności sprawy i zachowania stron.

personel tymczasowy i objęte warunkami zatrudnienia innych pracowników, należy stwierdzić, w oparciu o porównanie z ww. art. 46, że zainteresowani, odkąd uznali, że są przedmiotem niezgodnego z prawem dyskryminującego traktowania, powinni zwrócić się do instytucji wspólnotowej z wnioskiem o podjęcie przez tę instytucję działań służących naprawieniu szkody i zaprzestaniu dyskryminacji w rozsądnym terminie, który nie przekraczałby pięciu lat od chwili zapoznania się z sytuacją, na którą się skarżą.

Przy ustalaniu tego momentu, biorąc pod uwagę sytuację niestałości, charakteryzującą zatrudnienie zainteresowanych, wskazać należy zawarcie każdej umowy rocznej lub jej przedłużenie.

(por. pkt 56, 57, 66, 68, 71, 80, 82)

Jeżeli chodzi o złożenie wniosku o odszkodowanie przez osoby, które pracowały we wspólnym przedsiębiorstwie Joint European Torus (JET) na podstawie oddelegowania przez inne przedsiębiorstwa, współpracujące z JET na podstawie umów, z uzasadnieniem, iż powinny one być zatrudnione jako

3. Instytucje wspólnotowe dysponują szerokim zakresem uznania w doborze najbardziej właściwych środków celem zaspokojenia ich potrzeb kadrowych,

w szczególności w odniesieniu do zatrudniania członków personelu tymczasowego. Jest tak zwłaszcza w kwestii organizacji i funkcjonowania wspólnych przedsiębiorstw.

Statut wspólnego przedsiębiorstwa Joint European Torus (JET), mimo że przewidywał zatrudnianie „pozostałego personelu” zespołu projektu w ramach umów z członkami personelu tymczasowego, nie zobowiązywał Komisji do przeprowadzenia takiego naboru, jeśli nie odpowiadało to potrzebom zespołu projektu. Dyrekcja wspólnego przedsiębiorstwa dysponowała zatem całkowitą swobodą w dokonywaniu oceny co do udziału, jaki w składzie zespołu projektu powinna stanowić każda z kategorii personelu, wymieniona w art. 8.1 statutu (pracownicy podmiotów uczestniczących we wspólnym przedsiębiorstwie i pozostali personel), a jej wybór wyrażał się poprzez wpis do wykazu stanu zatrudnienia, dołączony do rocznego budżetu. Dyrekcja mogła również korzystać z usług podmiotów dostarczających pracowników lub świadczących usługi celem zapewnienia wykonania różnorodnych zadań niezbędnych dla działania wspólnego przedsiębiorstwa, a nie obejmujących funkcji przyznanych mu na mocy traktatów, które zespół projektu był zobowiązany wypełniać pod kierownictwem jego dyrektora.

Dyrekcja JET nie mogła natomiast zawrzeć takich umów z podmiotami dostarczającymi pracowników lub

świadczącymi usługi dla obejścia przepisów statutu. Funkcje przyznane w traktatach instytucjom wspólnotowym nie powinny być powierzone zewnętrznym przedsiębiorstwom, lecz wypełnione przez personel objęty regulaminem pracowniczym.

(por. pkt 113–115)

4. W zakresie odpowiedzialności pozazumownej Wspólnoty, a w szczególności w sporach obejmujących, jak w tym przypadku stosunki między Wspólnotą i jej pracownikami, prawo wspólnotowe przyznaje prawo do odszkodowania tylko po łącznym spełnieniu trzech następujących warunków: zarzucane instytucjom wspólnotowym zachowanie jest sprzeczne z prawem, szkoda jest rzeczywista oraz istnieje związek przyczynowy między tym zachowaniem a poniesioną szkodą.

Dla uznania związku przyczynowego należy co do zasady dostarczyć dowód bezpośredniego i adekwatnego związku przyczynowego między bezprawnym działaniem instytucji wspólnotowej a poniesioną szkodą.

W sprawach dotyczących regulaminu pracowniczego wymagana w orzecznictwie

twie adekwatność związku przyczynowego zostaje osiągnięta w sytuacji, gdy naruszenie prawa popełnione przez organ wspólnotowy ostatecznie pozbawiło daną osobę nie tyle zatrudnienia, co do którego zainteresowany nie mógłby nigdy udowodnić, że ma do niego prawo, lecz poważnej szansy na zatrudnienie w charakterze urzędnika lub pracownika, z wynikającą z tego dla zainteresowanego szkodą materialną polegającą na utracie dochodów. Jeżeli w wysoce prawdopodobny sposób, w okolicznościach danego przypadku można przyjąć, że działanie zgodne z prawem spowodo-

wałoby, że dana instytucja wspólnotowa zatrudniłaby pracownika, teoretyczna niepewność, która pozostaje co do wyniku właściwie przeprowadzonej procedury, nie stanowi przeszkody w naprawieniu rzeczywistej szkody materialnej, jaką poniósł zainteresowany poprzez pozbawienie go prawa do ubiegania się o regulaminowe stanowisko, które miał pełne szanse uzyskać.

(por. pkt 99, 148, 149)