

ROZSUDEK SOUDU (prvního senátu)

5. října 2004 \*

Ve věci T-144/02,

**Richard J. Eagle**, s bydlištěm v Oxon (Spojené království) a dvanáct žalobců, jejichž jména jsou uvedena v příloze, zastoupení D. Beardem, advokátem,

žalobci,

proti

**Komisi Evropských společenství**, zastoupené J. Currallem a L. Escobarem Guerrerou, jako zmocněnci, s adresou pro účely doručování v Lucemburku,

žalované,

podporované

**Radou Evropské unie**, zastoupené J.-P. Hixem a A. Pilettem, jako zmocněnci,

vedlejší účastníkem,

\* Jednací jazyk: angličtina.

jejímž předmětem je žaloba o náhradu škody údajně vzniklé nepřijetím za dočasné zaměstnance Společenství k výkonu jejich činnosti ve společném podniku Joint European Torus (JET),

SOD PRVNÍHO STUPNĚ EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ (první senát),

ve složení B. Vesterdorf, předseda, M. Jaeger a H. Legal, soudci,  
vedoucí soudní kanceláře: J. Plingers, rada,

s přihlédnutím k písemné části řízení a po jednáních konaných dne 8. května a 23. září 2003,

vydává tento

## **Rozsudek**

### **Právní rámec**

1 Článek 1 druhý pododstavec Smlouvy o ESAE stanoví:

„Posláním Společenství je přispět vytvořením podmínek nezbytných pro rychlé vybudování a růst jaderného průmyslu ke zvýšení životní úrovně v členských státech a k rozvoji vztahů s ostatními zeměmi.“

2 Článek 2 ESAE stanoví zejména, že k naplnění svého poslání má Evropské společenství pro atomovou energii (ESAЕ) rozvíjet výzkum a zajišťovat šíření technických poznatků.

3 Článek 49 ESAE stanoví:

„Společné podniky se zřizují rozhodnutím Rady.

Každý společný podnik má právní subjektivitu.

V každém z členských států požívá společný podnik nejširší právní způsobilosti, jakou dotyčné vnitrostátní předpisy přiznávají právnickým osobám; může zejména nabývat a zcizovat movitý a nemovitý majetek a vystupovat před soudem.

Nestanoví-li tato smlouva či stanovy společného podniku jinak, vztahují se na každý společný podnik předpisy závazné pro průmyslové či obchodní podniky; stanovy mohou odkazovat podpůrně na vnitrostátní předpisy členských států.

S výhradou pravomocí, které tato smlouva přiznává Soudnímu dvoru, rozhodují spory týkající se společných podniků příslušné vnitrostátní soudy.

4 Podle článku 51 ESAE:

„Komise zajistí provádění všech rozhodnutí Rady, která se týkají zřízení společných podniků, až do doby, kdy budou ustaveny orgány odpovědné za provoz těchto podniků.“

5 Článek 152 ESAE stanoví:

„Soudní dvůr má pravomoc rozhodovat všechny spory mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci v mezích a za podmínek stanovených ve služebním nebo pracovním řádu.“

6 Podle článku 151 ESAE:

„Soudní dvůr má pravomoc rozhodovat spory o náhradu škody podle čl. 188 druhého pododstavce [ESAE].“

7 Podle článku 188 druhého pododstavce ESAE:

„V případě mimosmluvní odpovědnosti nahradí Společenství v souladu s obecnými zásadami společnými právními řádům členských států škody způsobené jeho orgány nebo jeho zaměstnanci při výkonu jejich funkcí.“

- 8 Společný podnik (joint undertaking) Joint European Torus (JET), pro nějž pracují žalobci, byl zřízen rozhodnutím Rady 78/471/Euratom ze dne 30. května 1978 (Úř. věst. L 151, s. 10) k realizaci programu „Fúze“ ESAE, který předvídal sestavení, provoz a využívání velkého torického přístroje typu tokamak a s ním spojených zařízení. Projekt JET, který měl původně trvat dvanáct let, byl třikrát prodloužen: rozhodnutím Rady 88/447/Euratom ze dne 25. července 1988 (Úř. věst. L 222, s. 4) do 31. prosince 1992, rozhodnutím Rady 91/677/Euratom ze dne 19. prosince 1991 (Úř. věst. L 375, s. 9) do 31. prosince 1996 a konečně rozhodnutím Rady 96/305/Euratom ze dne 7. května 1996 (Úř. věst. L 117, s. 9) do 31. prosince 1999. V programu bylo dále pokračováno v rámci evropské dohody o vývoji fúze.
- 9 Stanovy společného podniku (dále jen „stanovy“), připojené k rozhodnutí 78/471, uvádějí, že se jeho sídlo nachází v Culham, Oxfordshire, ve Spojeném království a jeho členy jsou kromě ESAE členské státy nebo jejich organizace příslušné v jaderné oblasti, zvláště hostitelská organizace United Kingdom Atomic Energy Authority (UKAEA), jakož i od vydání rozhodnutí ze dne 19. prosince 1991 Švýcarská konfederace.
- 10 Stanovy uvádějí, že orgány JET jsou rada a ředitel projektu. Radě JET je nápomocen výkonný výbor. Rada JET může požádat o stanovisko vědeckou radu.
- 11 Podle článku 4.2.2 stanov:

„Rada JET je pověřena zejména:

[...]

- d) jmenováním ředitele a vedoucích projektu za účelem jejich zaměstnání Komisí nebo popřípadě hostitelskou organizací a určením doby, na kterou jsou přiděleni, odsouhlasením celkové struktury projektového týmu a rozhodnutím o postupech přidělování a řízení zaměstnanců;

[...]

- f) v souladu s článkem 10 odsouhlasením ročního rozpočtu, včetně tabulkového stavu zaměstnanců, plánu rozvoje projektu a odhadů nákladů projektu.“

- 12 Podle článku 7 stanov je ředitel projektu výkonným orgánem společného podniku a jeho statutárním zástupcem, „provádí plán rozvoje projektu a řídí provádění projektu v rámci pokynů vydaných radou JET“. „Je zejména povinen:

- a) organizovat, řídit a dohlížet na projektový tým;
- b) předkládat radě JET návrhy základní struktury projektového týmu a navrhopvat radě jmenování vedoucích pracovníků“.

- 13 Článek 8 stanov týkající se projektového týmu ve svém původním znění použitelném do 21. října 1998 (viz body 25 a 26 dále) stanoví:

„8.1 Projektový tým je nápomocen řediteli projektu v plnění jeho úkolů. Počet jeho zaměstnanců je určen v tabulkovém stavu zaměstnanců, který je uveden v ročním rozpočtu. Projektový tým je složen ze zaměstnanců poskytnutých členy společného podniku v souladu s [článkem] 8.3, jakož i z jiných zaměstnanců. Zaměstnanci projektového týmu jsou přijímáni v souladu s ustanoveními [článků] 8.4 a 8.5 [dále].

8.2 Ve složení projektového týmu musí být zohledněna přiměřená rovnováha mezi dvojí nutností: jednak zaručit, aby projekt měl povahu Společenství, zejména co se týče pracovních míst vyžadujících určitou úroveň kvalifikace (fyzikové, inženýři, vyšší administrativní zaměstnanci rovnocenné úrovně), a jednak poskytnout co nejširší pravomoci řediteli projektu při výběru zaměstnanců v zájmu účinného řízení. Při uplatnění tohoto principu se musí vzít v úvahu rovněž zájem členů společného podniku, kteří nenáleží do Společenství.

8.3 Členové společného podniku poskytují společnému podniku kvalifikované zaměstnance ve vědecké, technické a administrativní oblasti.

8.4 Zaměstnanci poskytnutí hostitelskou organizací zůstávají nadále v pracovním poměru k této organizaci za podmínek zaměstnání stanovených posledně uvedenou a tato organizace je přidělí společnému podniku.

8.5 Není-li v určitých zvláštních případech v souladu s postupy přidělování a řízení zaměstnanců, které mají být stanoveny radou JET, rozhodnuto jinak, jsou zaměstnanci poskytnutí jinými členy společného podniku, než je hostitelská organizace, jakož i jiní zaměstnanci, přijímáni Komisí na dočasná pracovní místa v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců Evropských společenství a Komisí přiděleni společnému podniku.

8.6 Všichni zaměstnanci, kteří jsou součástí projektového týmu, podléhají výhradně správní pravomoci ředitele projektu.

8.7 Všechny náklady na zaměstnance, včetně nákladů na zaměstnance přidělené společnému podniku Komisí a hostitelskou organizací, nese společný podnik.

8.8 Každý člen, který má s [ESAE] uzavřenou dohodu o přidružení, se zavazuje znovu zaměstnat zaměstnance, kteří byli přiděleni k projektu a kteří byli Komisí dočasně zaměstnáni, jakmile jejich práce v rámci projektu skončí.

8.9 Rada JET stanoví podrobné postupy přidělování a řízení zaměstnanců.“

14 Ve věci, ve které byl vydán rozsudek Soudního dvora ze dne 15. ledna 1987, Ainsworth a další v. Komise a Rada (271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84, 203/84 a 13/85, Recueil, s. 167), žalobci, britští státní příslušníci, přijatí UKAEA a v tomto postavení poskytnutí společnému podniku za účelem účasti v projektovém týmu, zpochybnili rozhodnutí ředitele společného podniku JET, přijaté jménem Komise, jež odmítlo přijmout tyto zaměstnance jako dočasné zaměstnance Komise z titulu ESAE. Vznesenou procesní námitkou vytýkali zejména protiprávnost stanov společného podniku z důvodu rozdílného zacházení zavedeného články 8.4 a 8.5 stanov.

15 Soudní dvůr konstatoval, že tato ustanovení mají „skutečně za cíl zavést rozdílné zacházení v závislosti na členské organizaci, která poskytla dotčeného zaměstnance



společnému podniku“ (bod 32). Nicméně Soudní dvůr podotkl, že „JET je společným podnikem zaměřeným výhradně na výzkum..., jehož doba existence je časově omezena“ (bod 35) a zmínil zvláštní situaci UKAEA, která jako hostitelská organizace nese vlastní odpovědnost (body 36 a 37). Za těchto okolností se Soudní dvůr domníval, „že tato zcela zvláštní situace, v níž se UKAEA jako hostitelská organizace nachází vůči JET a jež není srovnatelná se situací žádné jiné členské organizace JET, představuje objektivní odůvodnění rozdílného zacházení zavedeného články 8.4 a 8.5 stanov“ (bod 38).

- 16 Evropský parlament přijal dne 10. prosince 1991 legislativní usnesení, kterým se vydává stanovisko zejména k návrhu rozhodnutí Rady, kterým se mění stanovy společného podniku JET, a v této souvislosti vyjádřil obavy, aby rozdíl v odměňování mezi výzkumníky, kteří jsou zaměstnáni Komisí a výzkumníky vnitrostátních orgánů, nepůsobily v JET napětí (Úř. věst. 1992 C 13, s. 50).
- 17 Ve věcech, ve kterých byl vydán rozsudek Soudu ze dne 12. prosince 1996, Altmann a další v. Komise (T-177/94 a T-377/94, Recueil, s. II-2041), žalobci britské státní příslušnosti, zaměstnanci UKAEA poskytnutí JET, zpochybnili rozhodnutí, jimiž Komise zamítla jejich žádosti, aby byli o zaměstnání jako dočasní zaměstnanci Společenství. Dovolávali se zejména změn okolností, k nimž došlo od vydání výše uvedeného rozsudku Ainsworth a další v. Komise a Rada.
- 18 Soud jednak konstatoval následující: „Všichni zaměstnanci, kteří jsou součástí projektového týmu, se nacházejí ve srovnatelné situaci, bez ohledu na členskou organizaci, která je poskytla společnému podniku. Všichni totiž pracují výhradně na projektu, ve stejném týmu a podléhají pravomoci stejného ředitele. Byli přijati na

základě stejných výběrových řízení a jsou povyšováni pouze na základě svých zásluh, bez ohledu na jejich formálního zaměstnavatele.“ (Bod 81.) Dále Soud konstatoval přetrvávající rozdílné zacházení v rámci projektového týmu ohledně odměňování a perspektiv kariéry, které vyplývá z ustanovení článků 8.4 a 8.5 stanov společného podniku (body 82, 84 a 85).

- 19 Soud dále podotkl, „že došlo k určitým novým skutečnostem a změnám oproti situaci, před kterou Soudní dvůr stál v roce 1987“, přičemž „konkrétněji se jedná o: a) značné prodloužení doby existence JET; b) menší úlohu UKAEA při organizaci a provozování společného podniku; c) skutečnost, že se UKAEA vzdala svých námitek proti tomu, že zaměstnanci, které přidělila JET, opustí svá zaměstnání, aby vstoupili do zaměstnání u Komise; d) narušení provozu společného podniku v důsledku sociálního konfliktu a e) nezpůsobilost systému nábory zaměstnanců JET dosáhnout cílů, pro které byl zřízen“ (bod 96).

- 20 Soud rovněž rozhodl:

„S přihlédnutím ke všem těmto skutečnostem je nutno dospět k závěru, že všechny skutkové okolnosti, na něž se Soudní dvůr odvolával na podporu svého závěru, že rozdílné zacházení zavedené stanovami JET je objektivně odůvodněné, zanikly. Kromě toho je třeba připomenout, že Soudní dvůr se nebyl nucen vyslovit k rozdílnému zacházení pokud jde o perspektivy kariéry a jistotu zaměstnání, které nebyly předmětem věci Ainsworth.“ (bod 117.)

- 21 Co se týče pojmu „jiní zaměstnanci“ uvedeném v článku 8 stanov v jejich původním znění, Soud měl za to, že „i když žádné ustanovení stanov výslovně a jednoznačně nezakazuje zásadu přijímat do zaměstnání jako „jiné zaměstnance“ podle článku 8.5 osoby, které stejně jako žalobci byly již poskytnuty na projekt organizací UKAEA,

zůstává skutečností, že obecná struktura stanov a samotné znění jejich ustanovení vedou k závěru, že nelze uvažovat o takovém přijímání zaměstnanců, aniž by došlo k vážnému zásahu do systému přijímání zaměstnanců a jejich řízení zavedenému zmíněnými stanovami“ (bod 136).

22 Soud dodal:

„Je totiž namístě vykládat pojem ‚jiní zaměstnanci‘ v článku 8.5 stanov s přihlédnutím k článku 8.1, který stanoví, že projektový tým je složen jednak ze zaměstnanců členů JET v souladu s článkem 8.3 a jednak z ‚jiných zaměstnanců‘. Tato ustanovení neupravují situaci, kdy člen projektového týmu poskytnutý organizací UKAEA podá výpověď z tohoto zaměstnání za jediným účelem, totiž aby mohl být přijat Komisí do zaměstnání jako ‚jiný zaměstnanec‘ (bod 137).

23 Soud měl za to, že „články 8.4 a 8.5 stanov v původním znění nemohou být vykládány v tom smyslu, že připouštějí přijetí žalobců za ‚jiné zaměstnance‘ ve smyslu těchto ustanovení“ (bod 139), a konstatoval „protiprávnost článků 8.4 a 8.5 stanov, jejich dodatečných prováděcích ustanovení a správních pravidel určených k jejich provedení, jelikož zavádějí nebo přispívají k udržení rozdílného zacházení objektivně neodůvodněného, a v důsledku toho protiprávního, zejména co se týče perspektiv přístupu k veřejné službě Společenství, mezi dvěma kategoriemi zaměstnanců JET v závislosti na členské organizaci, která dotčeného zaměstnance poskytla společnému podniku“ (bod 141).

- 24 Co se týče žalobního návrhu, kterým se žalobci domáhali získání náhrady škody z důvodu finančních ztrát způsobených dotčenou diskriminací, Soud měl za to, že porušení zásady rovného zacházení stanovami není v projednávaném případě dostatečně charakteristické pro založení odpovědnosti Společenství za akty protiprávně přijaté Radou a provedené Komisí (bod 154).
- 25 V návaznosti na výše uvedený rozsudek Altmann a další v. Komise, proti kterému nebyl podán opravný prostředek, rozhodnutí Rady 98/585/Euratom ze dne 13. října 1998 (Úř. věst. L 282, s. 65), které vstoupilo v platnost dne 21. října 1998, změnilo stanovy společného podniku a zrušilo zvláště odkazy v něm uvedené na pojem „jiní zaměstnanci“.
- 26 Podle bodu 4 přílohy rozhodnutí 98/585 znějí články 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 a 8.7 takto:

„8.1 Projektový tým je nápomocen řediteli projektu v plnění jeho úkolů. Počet jeho zaměstnanců je určen v tabulkovém stavu zaměstnanců, který je uveden v ročním rozpočtu. Projektový tým je složen ze zaměstnanců poskytnutých členy společného podniku v souladu s bodem 8.3.“

„8.3 Členové společného podniku, kteří mají dohodu o přidružení s [ESAE] nebo smlouvy na dobu určitou v rámci programu ‚Fúze‘ [ESAE] v členských státech, které nejsou přidružené (dále jen ‚původní organizace‘), poskytnou společnému podniku kvalifikované zaměstnance ve vědecké, technické a administrativní oblasti.“

„8.4 Zaměstnanci poskytnutí původními organizacemi jsou vysláni do společného podniku a :

- a) zůstávají nadále zaměstnanci své původní organizace po dobu vyslání podle podmínek zaměstnání vymezených těmito organizacemi;
  
- b) po dobu vyslání mají nárok na náhradu specifikovanou v ‚režimu použitelném na vyslání zaměstnanců původních organizací do společného podniku‘, přijatém radou JET na základě [článku] 8.5.“

„8.5 Rada JET přijme podrobné postupy řízení zaměstnanců (včetně ‚režimu použitelného na vyslání zaměstnanců původními organizacemi do společného podniku‘). Přijme přechodná ustanovení a nezbytná opatření týkající se projektového týmu přiděleného společnému podniku Komisí nebo hostitelskou organizací před 21. říjnem 1998.“

„8.7 Všechny náklady na zaměstnance, včetně náhrady nákladů na vyslané zaměstnance, vzniklé původním organizacím, jakož i náklady na zaměstnance přidělené společnému podniku Komisí a hostitelskou organizací před vstupem v platnost výše uvedených ustanovení, nese společný podnik.“

## Skutečnosti předcházející sporu a řízení

- 27 Třináct žalobců britské státní příslušnosti pracovalo v rámci projektu JET, přičemž osm z nich po dobu deseti nebo více let jako inženýři, technici nebo projektanti. Dotčené osoby, které byly všechny zaměstnány na základě první roční smlouvy před změnou stanov v měsíci říjnu 1998, neměly žádný smluvní vztah s UKAEA nebo Komisí, ale byly zaměstnány a odměňovány třetími společnostmi smluvně zavázanými vůči společnému podniku JET. Jejich závazky, jejichž předmětem bylo poskytnout je společnému podniku JET, v každém případě skončily ke dni ukončení projektu dne 31. prosince 1999.
- 28 Společný podnik JET uzavíral smlouvy se společnostmi pro poskytování služeb výslovně určených osob nebo skupin osob majících kvalifikaci nebo zvláštní technické znalosti. Hromadné smlouvy umožňovaly poskytnout společnému podniku JET veškeré pracovníky, jako byli pracovníci přidělení k MAC [main assembly contract (smlouva o hlavních komponentech)], MEC [main electrical contract (smlouva o hlavních elektrických instalacích)], projektové kanceláři nebo službě programování, jakož i osoby pracující v místě přijímajícím poštu, spojovatelky nebo dílenské techniky. Společný podnik JET uzavíral krom toho s jinými podniky smlouvy o poskytnutí služeb, jako byly údržba a úklid budov.
- 29 Většina smluv uzavřených společným podnikem JET se společnostmi, které byly poskytovateli pracovníků, byla uzavírána na základě nabídkových řízení ze strany společného podniku obecně zveřejňovaných každé tři roky. Vedení JET uskutečňovalo pohovory s kandidáty navrženými společnostmi účastnicemi se nabídkového řízení předtím, než dalo, nebo nedalo svůj souhlas s výběrem osob, které mají být

vítěznou společností zaměstnány k výkonu činnosti ve společném podniku. Všechny smlouvy o poskytnutí zaměstnanců byly uzavřeny společným podnikem JET na dobu jednoho roku a mohly být obnoveny vždy opět na jeden rok. Mohly naopak být kdykoli vypovězeny.

- 30 Každý z žalobců zaslal Komisi mezi 14. listopadem 2000 a 3. květnem 2001 dopis opírající se hlavně o článek 90 služebního řádu úředníků Evropských společenství (dále jen „služební řád“). Žalobci uváděli článek 188 ESAE jako alternativní základ jejich postupu. Žádali Komisi, aby přijala rozhodnutí o jejich žádosti o náhradu škody vzniklé nesplněním povinnosti, kterého se dopustil společný podnik JET tím, že je v rozporu se svými stanovami nezaměstnal jako dočasné zaměstnance Společenství.
- 31 Vzhledem k tomu, že tato žádost zůstala bez odpovědi po dobu čtyř měsíců, každý z žalobců předložil Komisi stížnost zasloupanou mezi 4. a 27. zářím 2001 na základě čl. 90 odst. 2 služebního řádu proti implicitnímu rozhodnutí o zamítnutí jejich žádosti.
- 32 Komise zamítla stížnosti žalobců rozhodnutím ze dne 22. ledna 2002.
- 33 Žalobci podali tuto žalobu návrhem došlým dne 7. května 2002.
- 34 Usnesením předsedy Soudu ze dne 10. září 2002 bylo v projednávané věci připuštěno vedlejší účastenství Rady na podporu Komise.

- 35 Řeči účastníků řízení a jejich odpovědi na otázky Soudu byly vyslechnuty při jednání konaném dne 8. května 2003.
- 36 Usnesením ze dne 21. července 2003 předseda prvního senátu Soudu znovu otevřel ústní část řízení, aby umožnil účastníkům řízení upřesnit jejich stanoviska ohledně právního rámce projednávaného sporu a důsledků, které je z něj třeba vyvodit. Účastníci řízení se k tomuto bodu vyjádřili při novém jednání konaném dne 23. září 2003.

### Návrhy účastníků řízení

- 37 Žalobci navrhují, aby Soud:
- určil, že se Komise tím, že opomenula jmenovat žalobce na pracovní místa Společenství, dopustila protiprávního jednání v rozporu s články 8.1 a 8.5 stanov JET;
  - určil, že se Komise tím, že opomenula jmenovat žalobce na pracovní místa Společenství, dopustila protiprávního úkonu, který byl diskriminační a bez jakéhokoli objektivního odůvodnění;
  - v rozsahu, v němž se to může ukázat nezbytným, určil, že jakákoli změna stanov JET mající učinit legálním zacházení, které bylo protiprávní, je sama o sobě protiprávní;



- zrušil rozhodnutí Komise ze dne 22. ledna 2002;
- uložil Komisi, aby žalobcům nahradila ztráty pracovních příjmů a jiných požitků způsobené výše uvedenými porušeními;
- přijal jakékoli jiné opatření, které bude považovat za správné a spravedlivé;
- uložil Komisi náhradu nákladů řízení.

38 Komise podporovaná Radou navrhuje, aby Soud:

- zamítl žalobu;
- rozhodl o nákladech řízení podle práva.

### **K povaze sporu**

39 Žalobci se v zásadě domáhají náhrady škody, která jim měla vzniknout tím, že nebyli přijati do zaměstnání Komisí v rámci smluv dočasných zaměstnanců. Svými žalobními návrhy, jak byly vyloženy v bodě 37 výše, jimiž se domáhají zejména zrušení rozhodnutí ze dne 22. ledna 2002, kterým se zamítá stížnost, již každý z nich zaslal Komisi v návaznosti na implicitní zamítnutí své žádosti o náhradu škody podle postupu popsaného v bodech 30 a 31 výše, Soudu předkládají akt, který je zkrátil na

jejich právech a proti kterému byla podána stížnost (rozsudek Soudního dvora ze dne 14. února 1989, Bossi v. Komise, 346/87, Recueil, s. 303, bod 10), a sice v projednávaném případě implicitní zamítnutí jejich žádosti o náhradu škody. Tyto návrhy musí být považovány za neoddělitelné od žádosti, ve skutečnosti jediné a čistě odškodňovací povahy, která je předmětem žaloby a je založena na zaviněném protiprávním jednání, kterého se dopustila Komise tím, že nepřijala do zaměstnání dotčené osoby v rámci takovýchto smluv v rozporu s tím, co stanovily stanovy JET. Vzhledem k neexistenci jakéhokoli smluvního vztahu mezi žalobci a Komisí je žalobou uplatňována mimosmluvní odpovědnost Společenství.

40 Ve zvláštní souvislosti projednávaného případu je namístě určit i bez návrhu, neboť se jedná o otázku veřejného pořádku, zda spor patří mezi spory týkající se obecné mimosmluvní odpovědnosti uvedené v článku 151 ESAE a v čl. 188 odst. 2 ESAE, nebo mezi spory týkající se vztahů mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci uvedené v článku 152 ESAE. Soud vyslechl účastníky řízení k této otázce při jednání konaném za tímto účelem dne 23. září 2003.

41 Na žalobu je třeba nahlížet tak, že patří mezi spory mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci, a to ze tří důvodů.

42 Zaprvé, posouzení opodstatněnosti žaloby závisí na výkladu stanov JET, o kterých žalobci tvrdí, že jim přiznávaly právo být přijati do zaměstnání jako dočasní zaměstnanci. Navíc náhrada škody, jíž se domáhá každý žalobce, představuje rozdíl mezi tím, co by získal, kdyby pracoval ve společném podniku jako dočasný zaměstnanec, a co získal od zaměstnavatele, který ho poskytl JET. Za situace, jako je situace v projednávaném případě, kdy dotčené nároky jsou nároky plynoucí ze stanov, jsou právní problémy, které mají být vyřešeny, analogické s problémy, které se vyskytují v případech, kdy si žalobci nárokují postavení úředníka nebo zaměstnance

a kdy Soudní dvůr nebo Soud přezkoumávají spory v rámci soudní agendy sporů týkajících se veřejné služby (rozsudky Soudního dvora ze dne 11. března 1975, Porrini a další v. ESAE a další, 65/74, Recueil, s. 319, body 3 až 13, a Soudu ze dne 12. května 1998, O'Casey v. Komise, T-184/94, RecueilFP, s. I-A-183 a II-565, body 56 až 62).

- 43 Zadruhé, pojem sporu mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci je vykládán judikaturou extenzivně, což vede v tomto rámci k přezkumu sporů týkajících se osob, které nemají postavení úředníka ani zaměstnance, ale které o ně usilují (rozsudky Soudního dvora ze dne 5 dubna 1979, Bellintani a další v. Komise, 116/78, Recueil, s. 1585, bod 6; ze dne 11. července 1985, Salerno a další v. Komise a Rada, 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 a 10/84, Recueil, s. 2523, body 24 a 25, a ze dne 13. července 1989, Alexis a další v. Komise, 286/83, Recueil, s. 2445, bod 9). Tak je tomu, zvláště pokud jde o účastníky výběrových řízení (rozsudek Soudního dvora ze dne 31. března 1965, Vandevyvere v. Parlement, 23/64, Recueil, s. 205, 214). Komise relevantně uplatňuje, že příliš restriktivní koncepce sporů mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci by byla faktorem právní nejistoty, neboť případní žalobci by byli v nejistotě ohledně procesních prostředků, které si mají zvolit, nebo by se jim otevírala umělá volba.
- 44 Věci, ve kterých byly vydány rozsudky Ainsworth a další v. Komise a Rada, uvedený výše (body 10 až 13), a Altmann a další v. Komise, uvedený výše (body 44 a 45), které se týkaly zaměstnanců JET, kteří neměli postavení úředníka ani zaměstnance Společenství, byly ostatně přezkoumávány v tomto statutárním rámci.
- 45 V projednávaném případě zajisté žalobci nárokují až *a posteriori* finanční výhody vycházející z ustanovení stanov, která měla být dle nich použita v minulosti a která již nejsou v platnosti. Žalobci mimoto sice uplatňují, že část jejich škody spočívá ve finančních ztrátách spojených s perspektivami následného zaměstnání jako dočasný zaměstnanec po ukončení projektu JET, tyto žalobní návrhy však nejsou doprovázeny žádostí, současnou nebo budoucí, o přijetí do zaměstnání jako dočasný zaměstnanec Společenství.

- 46 Je nicméně nutné konstatovat, že spor by neměl předmět a že by k řízení nedošlo, pokud by nebylo odkazováno na pracovní řád ostatních zaměstnanců Společenství, v jehož rámci působili zaměstnanci projektového týmu poskytnutí členy společného podniku. Usoudit, že mezi otázky soudního řízení ve věcech veřejné služby nepatří otázka, zda se pojem projektového týmu uvedený ve stanovách měl použít na žalobce, pokud pracovali pro společný podnik JET, by tudíž neodpovídalo skutečnosti.
- 47 Konečně zatřetí se účastníci řízení sami stavějí do rámce služebních sporů, i když byla rovněž zvažována alternativa přezkumu v rámci mimosmluvní odpovědnosti, když žalobci předložili svoji žádost o náhradu škody, jak bylo uvedeno v bodě 30 výše. Při jednání konaném dne 23. září 2003 žalobci uvedli, že vzhledem k tomu, že věděli, že Komise nahlížela na návrhy žalobců ve věci T-45/01 v rámci služebního řádu, podali svoji žádost o náhradu škody v tomtéž rámci. Potvrdili, že dle jejich názoru spadá spor do působnosti článku 152 ESAE. Komise a Rada zdůraznily, že spor a vytýkané protiprávní jednání nacházejí svůj základ ve statutárních ustanoveních.
- 48 Důvody vyložené výše umožňují nahlížet na návrh jako na spadající mezi spory mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci. Tento závěr není dotčen okolnostmi projednávaného případu, byť tyto okolnosti jistě vykazují, jak se shodují účastníci řízení, v několika ohledech nový charakter.
- 49 Zaprvé žalobci nejsou, jako ve věcech, ve kterých byly vydány výše uvedené rozsudky Ainsworth a další v. Komise a Rada a Altmann a další v. Komise, zaměstnanci UKAEA poskytnutí společnému podniku, na které by se z tohoto důvodu vztahoval článek 8 stanov JET.

- 50 Zadržet si nenárokují a nikdy si nenárokovali postavení dočasného zaměstnance. Na rozdíl od věcí, ve kterých byly vydány výše uvedené rozsudky Ainsworth a další v. Komise a Rada a Altmann a další v. Komise, nebo od věci, uvedené žalovanou, ve které byl vydán rozsudek Soudu ze dne 10. května 2000, *Simon v. Komise* (T-177/97, RecueilFP, s. I-A-75 a II-319), potvrzený v rámci opravného prostředku rozsudkem Soudního dvora ze dne 27. června 2002, *Simon v. Komise* (C-274/00 P, Recueil, s. I-5999), žalobci nikdy Komisi ani vedení JET nežádali, aby byli během doby své činnosti ve společném podniku zaměstnáni jako dočasní zaměstnanci.
- 51 Zatřetí, předmětem této žaloby je návrh čistě odškodňovací povahy, jak bylo řečeno v bodě 39 výše, který byl předložen v době, kdy se projekt JET chýlil ke konci nebo krátce po jeho ukončení.
- 52 Bez ohledu na tyto zvláštní okolnosti je třeba přezkoumat spor v rámci sporů mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci uvedených v článku 152 ESAE a v důsledku toho s ohledem na ustanovení, která tomu odpovídají, zejména pokud jde o řízení a lhůty.

## K přípustnosti

### *Argumenty účastníků řízení*

- 53 Aniž by formálně vznesla námitku nepřípustnosti, Komise podporovaná Radou uplatňuje, že přípustnost návrhu na náhradu škody je sporná z důvodu prodlení dotčených osob v zahájení řízení. Jednak uvádí, že žalobci mohli od začátku provozu společného podniku JET v roce 1978 vznést otázku podmínek zaměstnávání, na které si dnes stěžují, a že jednali svobodně a se znalostí věci, když podepsali smlouvu se svým zaměstnavatelem. Dále se domnívá, že vzhledem k tomu, že Soud

konstatoval ve výše uvedeném rozsudku Altmann a další v. Komise, že ve vývoji projektu JET došlo ke změně okolností, měli žalobci jednat v přiměřené lhůtě od vydání tohoto rozsudku. Komise se domnívá, že – za zvláštních okolností projednávaného případu a jelikož článek 90 služebního řádu nestanoví lhůtu pro podání žádosti – přiměřená lhůta nemůže překročit dva roky.

- 54 Žalobci uplatňují, že vzhledem k tomu, že článek 90 služebního řádu nestanoví lhůtu pro podání žádosti, nelze vůči nim namítat žádné promlčení s ohledem na okamžik, kdy zaslali svoji žádost o odškodnění Komisi. Tvrdí, že bylo-li by požadováno dodržení přiměřené lhůty nestanovené právními předpisy, byla by tím porušena zásada právní jistoty a zákazu zpětné účinnosti a že namítat takovou lhůtu, je-li podána žaloba, představuje porušení práva na nestranný proces zakotveného článkem 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod.

### *Závěry Soudu*

- 55 Jelikož se jedná o spor v rámci článku 152 ESAE, jak bylo řečeno v bodě 52 výše, jsou pravidla přípustnosti této žaloby stanovena výlučně články 90 a 91 služebního řádu a nespádají do působnosti ani článků 151 ESAE a 188 ESAE (články 235 ES a 288 ES), ani článku 43 (nyní článku 46) Statutu Soudního dvora (rozsudek Soudního dvora ze dne 22. října 1975, Meyer-Burckhardt v. Komise, 9/75, Recueil, s 1171, bod 7, 10 a 11).
- 56 Není sporné, že žalobci použili postup stanovený ustanoveními služebního řádu připomenutými výše. Článek 90 odst. 1 služebního řádu přitom nestanoví žádnou lhůtu pro podání žádosti (rozsudek Soudního dvora ze dne 21. května 1981, Reinartz v. Komise, 29/80, Recueil, s. 1311, bod 12), což žalovaná nezpochybňuje.

## Povinnost dodržet přiměřenou lhůtu

- 57 Dodržení přiměřené lhůty je požadováno ve všech případech, kdy při neexistenci ustanovení v právních předpisech zásady právní jistoty a ochrany legitimního očekávání brání tomu, aby orgány Společenství a fyzické nebo právnické osoby jednaly bez jakéhokoli časového omezení, což by mohlo ohrozit stabilitu nabytých právních postavení. V případě žalob směřujících k uplatnění odpovědnosti, které mohou vyústit v uložení finanční sankce Společenství, je dodržení přiměřené lhůty pro předložení žádosti o náhradu škody inspirováno také snahou o ochranu veřejných financí, která nachází svůj zvláštní výraz, pokud jde o žaloby v oblasti mimosmluvní odpovědnosti, v promlčecí lhůtě pěti let stanovené článkem 46 Statutu Soudního dvora.
- 58 Pro orgány Společenství představuje dodržení přiměřené lhůty jednu ze stránek zásady řádné správy (rozsudek Soudního dvora ze dne 18. března 1997, *Guérin automobiles v. Komise*, C-282/95 P, Recueil, s. I-1503) a vyplývá ze základního požadavku právní jistoty (rozsudek Soudního dvora ze dne 14. července 1972, *Geigy v. Komise*, 52/69, Recueil, s. 787, body 20 a 21).
- 59 Pokud jde o fyzické nebo právnické osoby, Soudní dvůr rozhodl v případě žaloby o náhradu škody, že poškozená osoba je povinna jednat s řádnou péčí za účelem omezení rozsahu škody, jinak se vystavuje nebezpečí, že ponese škodu sama (rozsudek Soudního dvora ze dne 19. května 1992, *Mulder a další v. Rada a Komise*, C-104/89 a C-37/90, Recueil, s. I-3061, bod 33).
- 60 Úředník nebo zaměstnanec je povinen dodržet přiměřenou lhůtu pro podání žádosti orgánu Společenství běžící od okamžiku, kdy se dozví o aktu nebo o nové podstatné skutečnosti (viz, pokud jde o zpochybnění podmínek přijetí do zaměstnání, rozsudek

Soudního dvora ze dne 1. prosince 1983, *Blomefield v. Komise*, 190/82, Recueil, s. 3981, body 10 a 11, a usnesení Soudu ze dne 25. března 1998, *Koopman v. Komise*, T-202/97, RecueilFP, s. I-A-163 a II-511, bod 24, a ze dne 29. dubna 2002, *Jung v. Komise*, T-68/98, RecueilFP, s. I-A-55 a II-251, bod 41).

- 61 Tento požadavek se použije analogicky i v případě žádostí o rozhodnutí podaných osobami, které nejsou ani úředníky, ani zaměstnanci, ale které se obracejí na orgán Společenství a požadují zaujetí stanoviska z jeho strany.
- 62 Dodržení přiměřené lhůty uložené jednotlivcům pro předložení žádosti o náhradu škody způsobené Společenstvím v rámci jeho vztahů se svými zaměstnanci konkrétněji slouží v tomto rámci cíli souvisejícímu s právní jistotou, totiž zabránit tomu, aby byl rozpočet Společenství zatížen výdaji za škodní událost, ke které došlo velmi dávno.
- 63 Je tomu v každém případě tak, pokud je, tak jako v projednávaném případě, předmětem podané žaloby výlučně rekurzivní náhrada a jejím důsledkem nemůže být změna právních vztahů mezi dotčeným orgánem Společenství a žalobci nebo mezi tímto orgánem a jeho zaměstnanci.
- 64 Mimoto v rozporu s tím, co tvrdí žalobci, požadavkem dodržování přiměřené lhůty nejenže není dotčena zásada právní jistoty, ale naopak je zaručena jistota právních vztahů. Není jím dotčena ani zásada zákazu zpětné účinnosti, ostatně zpětná účinnost je přípustná s výhradou trestní oblasti (rozsudek Soudního dvora ze dne 13. listopadu 1990, *Fedesa a další*, C-331/88, Recueil, s. I-4023, bod 45). Navíc právo



každého na spravedlivý proces, jak je uznáno článkem 6 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, nebrání tomu, aby soud i přes neexistenci výslovných pravidel o prekluzi vyvodil důsledky z toho, že žaloba byla podána po zjevně nadměrně dlouhé době.

- 65 Z výše uvedeného vyplývá, že v projednávaném případě procesní prostředek, kterým se žalobci domáhají na Společenství náhrady jemu přičitatelné škody, podléhal dodržení přiměřené lhůty vyplývající z obecných zásad práva Společenství, zvláště ze zásady právní jistoty.

#### Délka přiměřené lhůty

- 66 Doba, po kterou dotčené osoby mohou předložit orgánu Společenství své žádosti o náhradu škody, aby tyto žádosti mohly být považovány za podané v přiměřené lhůtě od okamžiku, kdy se osoby dozvěděly o situaci, na kterou si stěžují, musí být posouzena s ohledem na právní a skutkové okolnosti charakterizující tuto situaci. Přiměřený charakter lhůty musí být posouzen v závislosti na okolnostech vlastních každé věci, zejména na významu sporu pro dotčenou osobu, složitosti věci a chování dotčených stran (rozsudek Soudního dvora ze dne 15. října 2002, *Limburgse Vinyl Maatschappij a další v. Komise*, C-238/99 P, C-244/99 P, C-245/99 P, C-247/99 P, C-250/99 P až C-252/99 P a C-254/99 P, Recueil, s. I-8375, bod 187).

- 67 Je nutno konstatovat, že mezi různými případy, kdy judikatura vyžaduje dodržení přiměřené lhůty, není žádný srovnatelný s okolnostmi projednávaného sporu a nemůže sloužit jako základ úsudku na základě analogie, pokud jde o délku lhůty.

- 68 Naopak určitý prvek srovnání může být vzat z pětileté promlčecí lhůty stanovené v článku 46 Statutu Soudního dvora v oblasti žaloby pro mimosmluvní odpovědnost, připomenuté v bodě 57 výše, přestože se tato lhůta nepoužije ve sporech mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci (výše uvedený rozsudek Meyer-Burckardt v. Komise, body 7, 10 a 11). Toto ustanovení umožňuje namítat vůči jakékoli osobě požadující náhradu škody na Společenství dodržení lhůty, která zajišťuje právní jistotu a je stanovena v zájmu všech. Umožňuje totiž současně dotčené osobě disponovat dostatečně dlouhou dobou od okamžiku škodné události pro uplatnění jejích nároků u orgánu Společenství a Společenství chránit finance Společenství proti žádostem, jejichž předkladatelé nepostupovali s náležitou péčí.
- 69 Toto srovnání je relevantní pro projednávanou věc, jestliže by spor skončil ve prospěch žalobců uznáním odpovědnosti Společenství s tím, že by Společenství byla uložena povinnost k náhradě škody, jelikož účinky rozsudku by se týkaly hlavně, pokud ne výlučně, financí Společenství.
- 70 Žalobci totiž nikdy neměli žádný přímý právní vztah se společným podnikem JET a Komisí a společný podnik v každém případě zanikl dne 31. prosince 1999. Doba, než žalobci podali svůj procesní prostředek, jenž je čistě odškodňovací povahy, tedy nemůže být například na újmu nabytých právních postavení třetích osob ani zpochybnit stabilitu právních podmínek, za nichž jednají orgány Společenství. Právní jistota, kterou má požadavek přiměřené lhůty v projednávaném případě chránit, je v důsledku toho hlavně právní jistotou, které musí požívat finance Společenství.
- 71 Za těchto podmínek a s ohledem na prvek srovnání spočívající v pětileté promlčecí lhůtě stanovené v oblasti žalob směřujících k uplatnění mimosmluvní odpovědnosti článkem 46 Statutu Soudního dvora a neexistenci jiného srovnání, jakož i jakéhokoli relevantního důvodu vyloučit tento prvek srovnání, je namístě usoudit *per analogiam*, že se dotčené osoby, pokud měly za to, že jsou předmětem protiprávního

diskriminačního zacházení, měly obrátit na orgán Společenství s žádostí, aby přijal opatření k poskytnutí náhrady škody a k ukončení tohoto stavu, v přiměřené lhůtě, která nemůže překročit pět let od okamžiku, kdy se o stavu, na který si stěžují, dozvěděly.

### Počátek přiměřené lhůty

- 72 Při neexistenci aktu jednostranné nebo smluvní povahy upravujícího vztahy mezi orgánem Společenství a každým z žalobců je třeba zjistit, jaká okolnost prokázala údajně diskriminační situaci, ve které se každý z nich nacházel ve vztahu k ostatním zaměstnancům pracujícím v projektovém týmu JET. Tato okolnost bude moci být poté kvalifikována jako nová podstatná skutečnost, přičemž dotčená osoba byla od okamžiku, kdy se o této skutečnosti dozvěděla, povinna dodržet přiměřenou lhůtu k tomu, aby se na Komisi obrátila s žádostí.
- 73 Ze spisu a z výkladu v bodech 28 a 29 výše o podmínkách přijímání smluvních zaměstnanců, jako byli žalobci, do zaměstnání v JET, vyplývá, že roční smlouvy s možností obnovení byly uzavírány vedením JET a třetími podniky, které poskytovaly jednoho nebo několik pracovníků. Žalobci zajisté nebyli stranou takto uzavřených individuálních nebo kolektivních smluv, které stanovily, že jejich zaměstnavatelem je smluvní partner podniku JET (články 3 a 4 individuální adhezní smlouvy, články 5 a 8 hromadné adhezní smlouvy). Nicméně každý pracovník podepisoval přílohu ke smlouvě, která uváděla jeho povinnosti a odpovědnost v rámci jeho poskytnutí společnému podniku JET a zejména jeho seznámení se se smluvními ujednáními zavazujícími jeho zaměstnavatele a JET a jeho podřízení se těmto ujednáním.

- 74 Výše uvedené individuální nebo hromadné smlouvy tak stanovily přesným a nedvojznačným způsobem postavení žalobců ve vztahu k JET jako zaměstnanců třetích podniků, které byly smluvními partnery JET, poskytnutých společnému podniku jejich zaměstnavateli, tedy podmínky zaměstnání odlišné od podmínek zaměstnanců poskytnutých společnému podniku organizací UKAEA nebo jinými členy společného podniku, s kterými pracovali.
- 75 Z adhezních smluv vložených do spisu, ať individuálních, nebo hromadných, uzavřených mezi JET a třetími podniky, vyplývá, že byly uzavírány na dobu maximálně jednoho roku s možností obnovení, přičemž ale mohly být kdykoli vypovězeny s výpovědní lhůtou jednoho měsíce (článek 2 individuální adhezní smlouvy, články 4 a 5.7 hromadné adhezní smlouvy). Komise vysvětlila, že toto časové omezení bylo vázáno na zásadu ročního rozpočtu použitelnou na JET a dodala, že „pokud byly služby dotčených osob vyžadovány na více než jeden rok, smlouvy uzavřené s podniky byly prodlužovány pokaždé na novou dobu jednoho roku“. Mimoto podle ustanovení adhezních smluv mohlo k obnovení smluv dojít pouze z podnětu společného podniku, a ne třetích podniků, a tím méně jejich zaměstnanců. Článek 2 individuální adhezní smlouvy a článek 4 hromadné adhezní smlouvy stanoví totožně: „Společný podnik si vyhrazuje právo dle svého uvážení obnovit smlouvu na dobu dalších dvanácti měsíců“. Obnovení smluv mlčky nebylo stanoveno.
- 76 Žalobci, kteří byli odměňováni na hodinovém základě, zdůraznili nejistotu svých podmínek zaměstnání. Komise upřesnila, že na konci každého týdne museli dotčení pracovník a „responsible officer“ (odpovědná osoba) JET podepsat rozpis hodin, který byl poté zaslán podniku, který byl poskytovatelem služeb, za účelem stanovení odměny dotčeného pracovníka.
- 77 Mimoto z výňatků zpráv o činnosti JET vložených do spisu vyplývá, že zaměstnávání smluvních zaměstnanců, jako byli žalobci, na každoročně přezkoumávaném základě představovalo charakteristický znak politiky řízení zaměstnanců přijaté a prováděné společným podnikem.

78. Komise tvrdí, že postavení žalobců nebylo tak nejisté, jak tvrdí, a že pociťovali jistotu, že zůstanou pracovat v JET až do konce programu, což prokazuje petice, kterou zaslali dne 10. března 1997 radě JET s cílem získat zvláštní prémii na konci projektu.
79. Nicméně okolnost, že roční smlouvy uzavřené vedením společného podniku byly obecně prodlužovány a že doba, po kterou pracovali u JET, se u 62 ze 119 autorů petice pohybovala mezi 10 a více než 20 lety ve službě JET, se nedotýká právně nejistého charakteru pracovní situace žalobců, jejíž obnovení, které bylo každoročně přezkoumáváno a muselo být výslovné, záviselo na volném uvážení JET.
80. Nejistota podmínek přijímání a zaměstnání žalobců vyplývající z roční doby trvání smluv, které mohly být kdykoli vypovězeny a jejichž nejisté obnovení záviselo pouze na výslovném rozhodnutí společného podniku, tak neumožňuje mít za to, že dotčené osoby měly stálou a trvalou znalost své situace od jejich prvního poskytnutí JET na nominální dobu jednoho roku.
81. Tato zvláštnost situace žalobců, která je odlišná od situace zvažované Soudem ve výše uvedeném rozsudku Altmann a další v. Komise brání tomu, aby datum vyhlášení tohoto rozsudku bylo považováno, jak to navrhuje Komise, za okolnost, od které mohly být dotčené osoby považovány za dostatečně informované o této situaci.
82. Za okolností projednávaného případu je to uzavření každé roční smlouvy, ať už původní nebo v rámci obnovení, co je výchozím bodem seznámení se s vytýkanou situací a představuje novou podstatnou skutečnost, od jejíhož okamžiku se žalobci dozvěděli o potenciálně protiprávní situaci, ve které se měli ocitnout vzhledem k tomu, že jim Komise nenabídla smlouvu dočasného zaměstnance.

- 83 Z výše uvedeného vyplývá, že žádosti o náhradu škody předložené na základě článku 90 služebního řádu zaslané mezi 14. listopadem 2000 a 5. květnem 2001, jak bylo uvedeno v bodě 30 výše, byly formulovány v přiměřené lhůtě ve vztahu ke smlouvám, které byly uzavřeny nebo obnoveny nejvýše pět let před touto žádostí, tedy podle každého jednotlivého případu po datu mezi 14. listopadem 1995 a 5. květnem 1996.
- 84 Žaloba podaná v souladu s postupem upraveným články 90 a 91 služebního řádu je tedy přípustná pouze v rozsahu, v němž se návrhy na náhradu škody, které obsahuje, týkají období začínajícího od data uzavření nebo obnovení nejstarší smlouvy ohledně zaměstnání dotčené osoby, která byla uzavřena nebo obnovena nejvýše pět let před podáním žádosti o náhradu škody každým z žalobců.

## K odpovědnosti

### *Pokud jde o tvrzenou protiprávnost*

### Argumenty účastníků řízení

- 85 Žalobci v první řadě uplatňují, že skutečnost, že nebyli přijati jako dočasní zaměstnanci Komise, byla protiprávní z důvodů dvojího rázu. Jednak tato situace byla v rozporu se stanovami JET, jelikož žalobci patřili mezi „jiné zaměstnance“ uvedené v člancích 8.1 a 8.5 stanov JET, a měly jim být nabídnuty smlouvy dočasného zaměstnance, jak to stanovil článek 8.5 těchto stanov. Jednak byli žalobci předmětem diskriminačního zacházení ve srovnání se zacházením se zaměstnanci Komise, kteří plnili podobné funkce jako žalobci v projektovém týmu.

- 86 Z hlediska skutkového žalobci tvrdí, že byli součástí projektového týmu, přičemž jejich práce a jejich příslušné schopnosti, znalosti a kvalifikace byly srovnatelné se schopnostmi, znalostmi a kvalifikací členů projektového týmu. Žalobci vykonávali své činnosti za totožných podmínek, za kterých pracovali členové projektového týmu pod dohledem zaměstnanců Komise a ředitele JET. Zastávali funkce, jejichž názvy, odpovědnost a úkoly byly totožné s názvy, odpovědností a úkoly příslušnými pro funkce, které byly součástí projektového týmu. Žalobci se domnívají, že se vůči nim nelze dovolávat jejich zvláštních podmínek výběru a přijetí, spojených s protiprávním diskriminačním zacházením, jehož byli předmětem, když v praxi neměli přístup k pracovním místům spadajícím pod ESAE.
- 87 Ze statutárního hlediska se žalobci domnívají, že i když neměli právní vztah se společným podnikem JET a byli mu pouze poskytnuti třetími společnostmi, byli součástí projektového týmu a měli být do něj přijati jako „jiní zaměstnanci“ ve smyslu stanov JET. Uplatňují, že Soud konstatoval ve výše uvedeném rozsudku Altmann a další v. Komise, že „projektový tým zahrnuje rovněž smluvní zaměstnance poskytnuté externími společnostmi“ (bod 24).
- 88 Podle žalobců se Komise nemůže dovolávat statutu (statut smluvních externích zaměstnanců), ke kterému dala podnět, aniž by porušila zásady dobré víry a právní jistoty a doktrínu „estoppel“. Nemůže se vůči nim ani dovolávat okolností věci, ve které byl vydán výše uvedený rozsudek ze dne 27. června 2002, Simon v. Komise, neboť netvrdí, že Komise byla jejich skutečným zaměstnavatelem a nežadají ani o uznání *a posteriori* jejich statutu smluvních zaměstnanců.
- 89 Podpůrně žalobci namítají protiprávnost změny stanov JET, přijaté rozhodnutím 98/585, jelikož předmětem této změny bylo zrušit možnost zaměstnat „jiné zaměstnance“ jako dočasné zaměstnance Komise.

- 90 Komise tvrdí, že vzhledem k tomu, že žalobci neměli se společným podnikem JET žádný právní vztah, jelikož nebyli zaměstnání ani organizací UKAEA, ani Komisi, nemohou *a posteriori* uplatňovat, že měli nárok na to, aby s nimi bylo zacházeno, jako kdyby byli zaměstnání orgánem Společenství, a nemohou se právně *ex post factum* domáhat jmenování jakožto dočasní zaměstnanci z titulu ESAE (výše uvedený rozsudek ze dne 10. května 2000, Simon v. Komise, potvrzený v rámci opravného prostředku výše uvedeným rozsudkem ze dne 27. června 2002, Simon v. Komise). Komise zdůrazňuje, že tento významný právní rozdíl brání požadavkům a nárokům žalobců. Tvrdí, že pojem „jiní zaměstnanci“, členové projektového týmu, uvedený v článku 8 původních stanov, se netýká žalobců. „Jiní zaměstnanci“ ve smyslu článků 8.1 a 8.5 stanov jsou odlišní od ostatních kategorií zaměstnanců, které nejsou součástí projektového týmu a které zahrnují zejména smluvní zaměstnance, jako jsou žalobci.
- 91 Komise uplatňuje, že žalobci byli smluvními zaměstnanci, které společný podnik JET, jako každý významný a složitý podnik, vždy používal, a to tím spíše, že jeho stanovy mu nedovolovaly přijímat vlastní zaměstnance. Dodává, že se v takovém podniku jedná o normální a obvyklý postup. Mlčení stanov JET v této věci podle Komise nebrání společnému podniku, aby použil takovýto způsob přijímání zaměstnanců. Soudní dvůr ostatně přiznal orgánům Společenství pravomoc uzavřít takové smlouvy (rozsudek Soudního dvora ze dne 6. prosince 1989, Mulfinger a další v. Komise, C-249/87, Recueil, s. 4127). Komise dále podotýká, že žalobci, ať už byli součástí skupin, nebo byli přijati do zaměstnání jednotlivě, zůstali ve všech případech zaměstnanci třetích podniků poskytujících společnému podniku JET služby nebo smluvních partnerů poskytujících služby těmto podnikům; podle Komise se na ně tudíž vztahovaly právní předpisy Anglie a Walesu.
- 92 Komise tvrdí, že žalobci nikdy nebyli součástí projektového týmu ani za ně nebyli považováni. Skutečnost, že někteří z nich měli kvalifikaci, která by jim umožňovala být součástí projektového týmu, nemá vliv na jejich právní situaci. Dodává, že žalobci, z nichž šest pracovalo v projektové kanceláři, nepředkládají žádný důkaz prokazující, že vykonávali funkce srovnatelné s funkcemi členů projektového týmu.



Informace nebo zmínky uvedené v různých dokumentech společného podniku JET nemají vliv na právní situaci dotčených osob, stejně jako postavení odpovědné osoby společného podniku JET, které někteří z nich zastávali, ale které jim podle Komise nesympatizovalo statut člena projektového týmu.

- 93 Komise mimoto uplatňuje, že žalobci se nikdy neucházeli ani neúčastnili výběrových řízení, aby se stali členy projektového týmu, ani nepředložili kandidaturu, když bylo oznámeno, že v projektovém týmu jsou volná pracovní místa. V tomto ohledu zdůrazňuje, že vedení JET nikdy nebránilo takovému profesnímu vývoji a naopak bylo potěšeno, když smluvní zaměstnanci uspěli u zkoušek ve výběrovém řízení a začlenili se do projektového týmu.
- 94 Komise dodává, že ve výše uvedeném rozsudku Altmann a další v. Komise, Soud rovněž rozlišil „jiné zaměstnance“ uvedené ve stanovách a ostatní kategorie zaměstnanců, kteří pracovali v místě společného podniku JET. Zrušení pojmu „jiní zaměstnanci“ v článku 8 stanov v návaznosti na vydání výše uvedeného rozsudku Altmann a další v. Komise, mělo za cíl napravit nerovné zacházení v rámci projektového týmu, o jehož protiprávnosti Soud rozhodl. Smluvní zaměstnanci, kteří zůstali mimo tento tým, nebyli v důsledku této změny dotčeni. Komise upřesňuje, že možnost přijímat „jiné zaměstnance“ nebyla nikdy použita. Dodává, že žalobci nikdy nevznesli otázku ohledně svého domnělého práva na to, aby byli považováni za členy projektového týmu jako „jiní zaměstnanci“.
- 95 Komise uplatňuje, že se nikdy nedopustila pochybení, které by mohlo založit její odpovědnost a že žalobci nebyli předmětem žádné diskriminace, ani z právního, ani z faktického hlediska, protože právně nebyli členy projektového týmu a neprokázali, že byli v postavení srovnatelném s postavením členů týmu.

- 96 Rada uvádí, že má pochybnosti o tom, že rozhodnutí 98/585, -kterým změnila stanovy společného podniku a jehož protiprávnost je tvrzena, je použitelné v projednávaném případě. Uplatňuje, že změny stanov byly legální a platné a v žádném případě neměly žádný vztah ke skutkovým okolnostem projednávaného případu vzhledem k tomu, že všichni žalobci začali pracovat v rámci projektu JET před vstupem rozhodnutí 98/585 v platnost.
- 97 Rada tvrdí, že jí v rámci její posuzovací pravomoci přísluší rozhodnout o způsobech přijímání zaměstnanců projektového týmu projektu JET a že neměla žádnou právní povinnost ponechat kategorii „jiní zaměstnanci“. Uvádí, že nebyla povinna stanovit, že jiné osoby než osoby pocházející z původních organizací jsou přijímány jako „jiní zaměstnanci“, ani upravit zvláštním způsobem situaci zaměstnanců přijatých na základě smluv o poskytování služeb.
- 98 Rada zdůrazňuje, že žalobci, kteří nebyli poskytnuti společnému podniku JET ani organizací UKAEA, ani jinými členy společného podniku, ale kteří pracovali na základě smluv o poskytování služeb uzavřených s třetími společnostmi, nespádají do kategorie zaměstnanců, kteří byli podle výše uvedeného rozsudku Altmann a další v. Komise předmětem diskriminace. Dodává, že zrušení této kategorie nezaložilo žádnou diskriminaci a že po změně stanov nedošlo k žádnému přijetí do zaměstnání.

## Závěry Soudu

- 99 V oblasti mimosmluvní odpovědnosti Společenství, a zejména ve sporech, které jako v projednávaném případě patří mezi vztahy mezi Společenstvím a jeho zaměstnanci, právo Společenství přiznává právo na náhradu škody pouze tehdy, jsou-li splněny tři podmínky, a to protiprávnost chování vytykaného orgánům Společenství, reálně

vzniklá škoda a existence příčinné souvislosti mezi chováním a dovolávanou škodou (viz například rozsudek Soudního dvora ze dne 14. května 1998, Rada v. de Nil a Impens, C-259/96 P, Recueil, s. I-2915, bod 23).

- 100 Posouzení opodstatněnosti žaloby na náhradu škody žalobců zaprvé vyžaduje vymezení obsah pojmu „projektový tým“ ve smyslu stanov JET v jejich původním znění, to znamená určit, jaké úkoly, funkce a zvláštní odpovědnost byly svěřeny jeho členům. Zadruhé je třeba přezkoumat, zda žalobci vykonávali úkoly, funkce a odpovědnost analogické s úkoly, funkcemi a odpovědnostmi, které vykonávali členové projektového týmu, a proto, jak tvrdí, fakticky patřili do kategorie „jiných zaměstnanců“, kteří podle článku 8.5 zmíněných stanov museli být přijímáni Komisí na dočasná pracovní místa v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců Evropských společenství (dále jen „pracovní řád ostatních zaměstnanců“).
- 101 Je totiž nesporné, že zaměstnávání „jiných zaměstnanců“ mělo být, jak výslovně stanovily stanovy, prováděno v rámci smluv dočasných zaměstnanců. Diskuse mezi účastníky řízení se týká otázky, zda žalobci skutečně patří do této zvláštní kategorie, a v důsledku toho jim Komise měla nabídnout takové smlouvy.

*Pokud jde o pojmy „projektový tým“ a „jiní zaměstnanci“*

- 102 Pokud jde o pojem „projektový tým“, stanovy JET, zvláště článek 8 původních stanov, uvedený v bodě 13 výše, neobsahuje funkční vymezení úkolů vyhrazených členům projektového týmu. Článek 8.2 týkající se složení projektového týmu uvádí, že toto složení musí zajistit, aby projekt měl povahu Společenství a zmiňuje v tomto ohledu pracovní místa, kde se vyžaduje určitá úroveň kvalifikace, jako jsou fyzikové, inženýři

a administrativní zaměstnanci rovnocenné úrovně. Článek 8.3 upřesňuje, že členové společného podniku poskytují společnému podniku kvalifikované zaměstnance. Mimoto článek 8.2 svěřuje rozsáhlé pravomoci při výběru zaměstnanců řediteli projektu.

103 Komise nevymezila to, čím se z hlediska kompetencí, kvalifikací, funkcí a odpovědnosti vyznačují pracovní místa, která podle ní náleží k projektovému týmu, a co je odlišuje od pracovních míst žalobců, ale soustředila se hlavně na tvrzení, že žalobci nejsou součástí projektového týmu. Žalovaná pouze uvedla, že rada JET původně rozhodla, že do projektového týmu nebude zahrnut průmyslový personál.

104 Tudíž se kromě této výjimky nezdá, že bylo zamýšleno, aby projektový tým byl určitou hierarchickou úrovní nebo vyžadoval vymezené profesní kompetence.

105 Jednak článek 8.2 týkající se složení projektového týmu, který doporučuje, aby bylo ohledně fyziků, inženýrů a vyšších administrativních zaměstnanců „rovnocenné úrovně“ zajištěno, že projekt bude mít povahu Společenství, umožňuje *a contrario* dovést, že projektový tým zahrnoval jiná pracovní místa odlišné úrovně. Ostatně Komise připustila, že v projektovém týmu byli administrativní zaměstnanci a nejednalo se jen o funkce vedoucích pracovníků.

106 Dále, i když výroční zprávy JET, jejichž výňatky byly vloženy do spisu, rozlišují ve své kapitole „Zaměstnanci“ mezi zaměstnanci, kteří náleží do projektového týmu („team posts“), jimiž jsou dočasní zaměstnanci přijatí z titulu ESAE (zaměstnanci poskytnutí společnému podniku jeho členy s výjimkou UKAEA podle článku 8.5 stanov), zaměstnanci UKAEA a zaměstnanci Komise (kteří jsou součástí generálního

ředitelství Komise pro vědu, výzkum a rozvoj), a zaměstnanci, kteří nejsou součástí týmu („non team posts“) a jsou přijati na základě smlouvy („contract posts“), nezdá se, že toto rozdělení pro rozpočtové účely odpovídá funkčnímu rozdělení mezi dvěma typy různých pracovních zařazení. Z těchto zpráv rovněž vyplývá, že smluvní zaměstnanci byli přijati zejména na pracovní místa inženýrů, výslovně zmíněná ve výše uvedeném článku 8.2 jako místa náležející do projektového týmu, a že pracovní místa, jako jsou například projektant nebo informatik, mohla být obsazena zaměstnanci náležejícími nebo nenáležejícími do projektového týmu.

- 107 Mimoto s ohledem na vědeckou a technologickou složitost programu, která je zdůrazněna v preambuli rozhodnutí 78/471 zmíněného v bodě 8 výše, projektový tým, který napomáhá řediteli projektu v plnění jeho úkolů (článek 8.1) týkajících se zejména provádění plánu rozvoje projektu (článek 7.2), se zdá být hlavní složkou společného podniku a zahrnuje veškeré lidské zdroje nezbytné k realizaci programu.
- 108 Nezdá se tedy, že by projektový tým představoval pevnou a předem vymezenou kategorii, z níž by byla pracovní místa a kvalifikace žalobců zjevně vyloučena, ani že by v rámci společného podniku existovalo striktní a trvalé vymezení založené na povaze úkolů, které by odlišilo úkoly, které náleží projektovému týmu a mohou být plněny pouze řádnými členy projektového týmu, a jiné úkoly, jež projektovému týmu nenáleží. Naopak je nutno konstatovat, že projektový tým zahrnoval vědecké, technické a administrativní zaměstnance různé kvalifikace a na různých hierarchických úrovních.
- 109 Pojem „projektový tým“ musí být v důsledku toho ve smyslu rozhodnutí 78/471 chápán jako souhrn všech funkcí přispívajících k realizaci programu „Fúze“ ESAE.

- 110 Co se týče pojmu „jiní zaměstnanci“, stanovy JET v původním znění zmiňují dvě kategorie zaměstnanců, kteří tvoří projektový tým: zaměstnance poskytnuté členy společného podniku a „jiné zaměstnance“ (článek 8.1). Je také stanoveno (článek 8.5), že s výjimkou zaměstnanců UKAEA, kteří si zachovali své postavení a o jejichž situaci bylo výše uvedeným rozsudkem Altmann a další v. Komise rozhodnuto jako o diskriminační od 19. prosince 1991, zaměstnanci projektového týmu poskytnutí společnému podniku členy tohoto podniku a zaměstnanci, kteří patří do kategorie „jiní zaměstnanci“, zmíněné tímto článkem, byli přijímáni na pracovní místa dočasných zaměstnanců v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců.
- 111 Kategorie „jiní zaměstnanci“ je vymezena pouze způsobem přijímání stanoveným ve stanovách JET. Mimoto, jak bylo řečeno v bodě 100 výše, není zpochybňována povinnost existující podle zmíněných stanov přijímat „jiné zaměstnance“ na základě smluv dočasných zaměstnanců, ale otázka, zda žalobci, vzhledem k tomu, že fakticky patřili do projektového týmu, měli být přijati za podmínek stanovených pro přístup k této zvláštní kategorii.
- 112 Komise a Rada uplatňují, že tato možnost přijmout „jiné zaměstnance“ na základě smluv dočasných zaměstnanců stanovená ve stanovách JET nebyla nikdy využita a orgány Společenství, které mohou vždy uzavřít smlouvy o koupi zboží nebo o poskytování služeb, měly volnou ruku při rozhodování o podmínkách přijímání do projektového týmu. Neměly žádnou právní povinnost přijmout „jiné zaměstnance“ na základě smluv dočasných zaměstnanců.
- 113 Orgány Společenství zajisté mají širokou posuzovací pravomoc při výběru nejhodnějších prostředků pro zajišťování svých potřeb, pokud jde o personál (rozsudek Soudního dvora ze dne 28. února 1989, Van der Stijl a další v. Komise, 341/85, 251/86, 258/86, 259/86, 262/86 a 266/86, 222/87 a 232/87, Recueil, s. 511,

bod 11), zvláště pokud se jedná o přijímání dočasných zaměstnanců (rozsudek Soudu ze dne 17. listopadu 1998, Fabert-Goosens v. Komise, T-217/96, Recueil FP, s. I-A-607 a II-1841, bod 29). Je tomu tak zejména v oblasti organizace a provozu společného podniku (výše uvedený rozsudek Altmann a další v. Komise, bod 154).

- 114 Okolnost, že stanovy JET stanovily, že „jiní zaměstnanci“ projektového týmu jsou přijímáni na základě smluv dočasných zaměstnanců, neznamenala, že Komise byla povinna přikročit k takovému přijímání do zaměstnání, neodpovídalo-li to žádné potřebě projektového týmu. Vedení společného podniku mělo tedy volnost při posuzování, jaká část složení projektového týmu měla být tvořena každou ze dvou kategorií zaměstnanců zmíněných v článku 8.1 stanov (zaměstnanci poskytnutí členy společného podniku a jiní zaměstnanci), přičemž jeho volba se promítla do tabulkového stavu zaměstnanců uvedeného v ročním rozpočtu. Za účelem plnění různých úkolů nezbytných k provozu společného podniku, ale nenáležících mezi funkce svěřené mu v souladu se Smlouvami, tedy mezi funkce, které měl projektový tým zajišťovat v rámci pravomoci ředitele projektu, se vedení mohlo rovněž obrátit na společnosti, které poskytují pracovníky nebo služby (výše uvedený rozsudek Mulfinger a další v. Komise, bod 14).
- 115 Naproti tomu vedení JET nemohlo uzavřít takové smlouvy se společnostmi, které poskytují pracovníky nebo služby, se záměrem vyhnout se použití ustanovení služebního řádu (rozsudky Soudního dvora ze dne 20. června 1985, Klein v. Komise, 123/84, Recueil, s. 1907, bod 24 a výše uvedený Mulfinger a další v. Komise, bod 11). Funkce, které svěřují Smlouvy orgánům Společenství, nemohou totiž být svěřeny externím podnikům, ale musí být vykonávány zaměstnanci, kteří podléhají služebnímu řádu (výše uvedený rozsudek Mulfinger a další v. Komise, body 13 a 14).
- 116 Z rozhodnutí 78/471 zmíněného v bodech 8, 106 a 108 výše přitom vyplývá, že projekt JET představoval významnou etapu v provádění programu „Fúze“ ESAE, který vzhledem ke své vědecké a technologické složitosti, svému významu pro

zabezpečení zásobování Společenství a k finančním a lidským zdrojům nezbytným k jeho realizaci odůvodňoval zřízení společného podniku. Takový projekt, jehož realizace byla zajištěna projektovým týmem JET upraveným ve stanovách, jak bylo řečeno v bodě 107 výše, byl součástí poslání, připomenutého v bodech 1 a 2 výše, které bylo svěřeno Společenství Smlouvou o ESAE.

- 117 V důsledku toho, jelikož se společný podnik dotýkal funkcí svěřených Smlouvami orgánům Společenství ve smyslu judikatury vzešlé z výše uvedeného rozsudku *Mulfinger a další v. Komise*, mohly být takové funkce, pokud nebyly zajišťovány zaměstnanci poskytnutými členy společného podniku, vykonávány pouze „jinými zaměstnanci“ přijatými do zaměstnání jako dočasní zaměstnanci v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců, jak vyžadovaly původní stanovy JET.
- 118 Je tudíž namístě určit, zda bez ohledu na právní a rozpočtovou situaci, v níž se žalobci nacházeli, musí být považováni, vzhledem k funkcím, které jim byly svěřeny, za členy projektového týmu uvedeného v článku 8 stanov.
- 119 V tomto ohledu argument Komise, podporovaný Radou, že žalobci neměli žádný právní vztah se společným podnikem JET a nebyli nikdy považováni za členy projektového týmu, do něhož nebyli přijati žádní jiní zaměstnanci, není relevantní, protože zde se jedná právě o určení, zda bylo legální, nebo nikoli, že právní vztah žalobců k projektovému týmu byl vyloučen, a to s důsledky na jejich postavení ve statutárním rámci.



*Pokud jde o funkce vykonávané žalobci v JET*

- 120 Účastníci řízení si odporují o povaze úkolů vykonávaných žalobci ve službách společného podniku JET. Dotčené osoby uplatňují, že svou kvalifikací, funkcemi a odpovědností byly fakticky členy projektového týmu. Komise se naopak domnívá, že dotčené osoby představovaly různorodovou skupinu složenou jako skupina pracovníků z nerozlišených zaměstnanců, jejichž úkoly, dotčenými osobami nadhodnocované, u většiny z nich neodpovídaly úkolům členů projektového týmu.
- 121 Ze spisu a zvláště ze skutečností ohledně pracovních míst a kvalifikace žalobců, které nebyly vážně popírány Komisí, jejíž kritika se týkala stupně odpovědnosti, která jim byla svěřena, vyplývá, že dotčené osoby se dělily na šest projektantů, tři inženýry, dva fyziky, manažera údržby a technika. Pracovní místa a kvalifikace žalobců, tak jak byly evidovány Komisí, se tedy zdají být analogické svou povahou a svou úrovní pracovním místům a kvalifikací členů projektového týmu. Komise krom toho na jednání konaném dne 8. května 2003 připustila, že neexistovaly zásadní rozdíly mezi řádnými členy projektového týmu a žalobci, neboť kvalifikace a profesionální zkušenosti jedněch i druhých byly podobné, ale že administrativní hlediska vysvětlovala způsob přijímání takových zaměstnanců, jako byli žalobci, „k zalepení děr“.
- 122 Tuto podobnost funkcí potvrzuje schéma organizační struktury JET. Funkční seznam JET pro rok 1997 příkladmo předložený ukazuje, že smluvní zaměstnanci jsou zastoupeni skoro ve všech službách JET, aniž by byl činěn rozdíl oproti jejich kolegům, řádným členům projektového týmu, a zaujímají pracovní místa, jejichž název je někdy přesně totožný s názvem pracovních míst zastávaných těmito kolegy. Mimoto z tohoto schématu vyplývá, že ve čtyřech případech „Finance service“ (finanční služba), „Quality Assurance Group“ (jakostní skupina), „Remote Handling

Group“ (skupina manipulace na dálku) a „Magnet Systems Group“ (skupina magnetických systémů) patřila osoba odpovědná za službu nebo tým mezi smluvní zaměstnance.

- 123 Mimoto není sporné, že někteří z žalobců nesli odpovědnost v rámci projektového týmu. Uvedení některých z nich ve schématu organizační struktury JET nebo v jiných dokumentech společného podniku představuje dodatečnou skutkovou okolnost, která potvrzuje faktické začlenění dotčených osob do tohoto týmu. Ve stejném smyslu Komise připustila, že někteří z žalobců vědecky přispěli do některých výročních zpráv o stavu vývoje JET.
- 124 Zvláštní případy některých žalobců, kteří zastávali technická provozní pracovní místa, nemůže ovlivnit zjištění, která předcházejí, jelikož se nejeví, že by projektový tým byl předem definovanou, stálou a omezenou skupinou, jak to již bylo dříve konstatováno, a pracovní místa zastávaná žalobci měla svůj ekvivalent v projektovém týmu v některých okamžicích průběhu programu JET.
- 125 Ustanovení individuálních nebo hromadných smluv uzavřených mezi společným podnikem JET a třetími společnostmi rovněž ukazují, že pracovní podmínky žalobců byly stanoveny vedením JET, že žalobci podléhali jeho dozoru a byli povinni dodržovat právní úpravu použitelnou na společný podnik (článek 3 individuální adhezní smlouvy a článek 5 hromadné adhezní smlouvy). Žalobci tvrdí, aniž by jim bylo oponováno, že jejich pracovní podmínky jak z hlediska materiální organizace, tak z hlediska obsahu a metody byly definovány vedením společného podniku JET.
- 126 Zprávy o činnosti JET dokládají úzkou spolupráci smluvních zaměstnanců v projektovém týmu a potvrzují, že úkoly projektového týmu mohly být bez rozdílu svěřeny řádným členům tohoto týmu nebo smluvním zaměstnancům. Zpráva za rok

1981 poté, co zmiňuje nárůst počtu členů projektového týmu, uvádí (strana 14):

„Nábor některých zaměstnanců, zvláště inženýrů a techniků, byl nadále obtížný, ačkoliv došlo během druhého pololetí roku k určitému zlepšení, pokud jde o nábor britských zaměstnanců na pracovní místa inženýrů a techniků. Nicméně bylo i nadále nezbytné zaměstnávat značný počet smluvních zaměstnanců“.

- 127 Ze spisu vyplývá, že smluvní zaměstnanci byli využíváni pro řešení kvantitativně značných a po celou dobu existence společného podniku trvajících potřeb projektu JET v oblasti lidských zdrojů.

*Pokud jde o personální potřeby projektového týmu*

- 128 Zdá se, že rada JET, která se původně rozhodla, že bude používat smluvní zaměstnance na obsazení kvalifikovaných zaměstnání v oblasti průmyslové a technické, jak bylo řečeno v bodě 102 výše, posléze značně rozvinula tuto praxi zejména v rámci hromadného smluvního nábory. Komise tak ve své žalobní odpovědi upřesnila, že společný podnik musel uzavírat smlouvy, aby získal smluvní zaměstnance v případě, kdy členové JET měli potíže s vysláním vědeckých, technických a administrativních zaměstnanců k projektovému týmu podle stanov. Soud v bodě 100 výše uvedeného rozsudku Altmann a další v. Komise konstatoval, že „v návaznosti na změnu dohody týkající se podpory ze strany hostitelské organizace, sjednanou v roce 1987 a ratifikovanou radou JET v roce 1988, byl značný počet služeb poskytovaných dříve na základě této dohody o podpoře hostitelské organizace od té doby poskytován v rámci obchodních smluv uzavřených na základě nabídkového řízení“.

- 129 Smluvní zaměstnanci byli přijímáni do zaměstnání buď v rámci individuálních smluv, nebo v rámci hromadných smluv (skupiny pracovníků) za podmínek shrnutých v bodech 28 a 29 výše. Rozpočtově byla místa odpovídající takto přijatým zaměstnancům počítána do stavu zaměstnanců, ale nebyla uvedena jako tvořící součást projektového týmu.
- 130 Výňatky z výročních zpráv JET vložené do spisu týkající se let 1981, 1986, 1989, 1990 a 1998, jakož i zpráva Účetního dvora o JET vypracovaná v roce 1987 ukazují vysoký počet smluvních zaměstnanců třetích společností, smluvních partnerů JET, které poskytovaly společnému podniku zaměstnance během celé doby jeho existence.
- 131 Z kapitoly „Zaměstnanci“ těchto zpráv vyplývá, že zaměstnanci, kteří nebyli součástí projektového týmu, byli přijati na základě smluv a byli odlišováni od zaměstnanců patřících k projektovému týmu, představovali podstatný podíl z celkového počtu pracovníků pracujících na projektu, a to například 37 % v roce 1986 a 48 % v roce 1998.
- 132 Zpráva za rok 1986 zaznamenává „nutnost rozsáhlejšího používání smluvních zaměstnanců pro řešení personálních potřeb“ a uvádí v návaznosti na tuto poznámku, že „zatímco schválené složení pracovních míst týmu zůstalo na 165 místech [z titulu ESAE], 260 místech vyslaných zaměstnanců z organizace UKAEA a 19 místech vyslaných zaměstnanců z programu „Fúze“ [Generálního ředitelství Komise pro vědu, výzkum a rozvoj], rada JET schválila novou horní hranici pro smluvní pracovní místa na 210, tj. celkové zvýšení o 44 pracovních míst ve srovnání s předcházejícím rokem“. Tato zpráva dodávala:

„Smluvní pracovní místa jsou obsazována zaměstnanci společností a jiných organizací poskytovanými v rámci smluv uzavřených JET s těmito společnostmi“.

- 133 Zpráva Účetního dvora z roku 1987 evidovala v rámci systemizovaného stavu 449 pracovních míst pro projektový tým a 231 smluvních pracovních míst a v rámci obsazených míst 372 míst pro projektový tým a 259 smluvních pracovních míst. Tatáž zpráva uváděla, že smluvní zaměstnanci nejsou přímo vázáni ke společnému podniku JET, ale jsou zaměstnanci společností, které uzavřely smlouvy se společným podnikem v rámci nabídkových řízení. Na žádost Účetního dvora vedení společného podniku poté zaneslo položky odpovídající zaměstnávání smluvních zaměstnanců do výdajů na zaměstnance.
- 134 Statistické údaje uvedené ve výňatcích ze zpráv JET vložených do spisu ukazují pro roky 1986, 1989 a 1998, pokud jde o pracovní místa stanovená rozpočtem a pracovní místa skutečně obsazená v projektovém týmu a mimo něj, tedy smluvní pracovní místa, značný podíl smluvních pracovních míst.

Rok	1986		1989		1998	
	Rozpočet	Obsazeno	Rozpočet	Obsazeno	Rozpočet	Obsazeno
Pracovní místa v týmu	444	384	470	383	neuve- deno	242,5
Smluvní pracovní místa	210	229	210	242	neuve- deno	255

- 135 Ukazuje se tak, že účelem masivního používání smluvních zaměstnanců, jako byli žalobci, vedením JET za účelem naplnění personálních potřeb, které členové společného podniku nebyli schopni uspokojit prostřednictvím poskytování, jak již bylo uvedeno v bodě 128 výše, bylo skutečně plnění úkolů projektového týmu. Výroční zprávy JET odhalují stále se vracějící obtíže společného podniku v dané

oblasti, jako je tomu v případě zprávy z roku 1981 zmíněné v bodě 126 výše, která zvláště uvádí případ inženýrů a techniků. Tyto zprávy ukazují, jak během celé doby existence JET masivní a stále obnovované přijímání smluvních zaměstnanců umožňovalo čelit těmto obtížím. Z tabulky uvedené v bodě 134 výše navíc vyplývá, že pracovní místa stanovená v rozpočtu pro projektový tým nemohla být stále obsazena a byla zaplňována smluvními zaměstnanci.

136 Mimoto účast žalobců na projektu JET byla u mnoha z nich dlouhodobá. Ze 13 žalobců jich pracovalo více než pět let pro společný podnik jedenáct, z toho osm více než deset let, pět více než patnáct let a tři více než dvacet let. Zbývající dva žalobci pracovali v JET čtyři roky. Jak bylo uvedeno dříve, roční smlouvy dotčených osob byly obnovitelné a byly obnovovány. Žalobci uvádějí, aniž by to bylo popíráno, že vedení JET žádalo často přijetí do zaměstnání a poté obnovení smlouvy pro některé z nich. Tato dlouhodobá účast zaměstnanců se zvláštními kvalifikacemi rovněž potvrzuje skutečnost, že odpovídali trvalé potřebě a že jejich úkoly byly pro projekt JET důležité.

137 Z výše uvedeného vyplývá, že žalobci vykonávali úkoly rovnocenné úkolům, které mohly být vykonávány řádnými členy projektového týmu, a že účelem jejich přijetí do zaměstnání bylo nahradit nedostatek zaměstnanců poskytnutých členy společného podniku, který trval po celou dobu programu JET.

138 Komise ostatně na jednání konaném dne 8. května 2003 připustila, že žalobci vykonávali práci podstatného významu pro projekt JET, jenž byl důležitým výzkumným projektem v rámci Smlouvy o ESAE. Žalovaná však uplatňuje, že proto, aby byla použitelná judikatura vzešlá z výše uvedeného rozsudku Mulfinger a další v. Komise, je nezbytné, aby dotčené funkce byly vlastní veřejné službě Společenství, aby se jednalo o charakteristické úkoly, které mohou být vykonány pouze zaměstnanci Společenství. Výklad takto podaný Komisí se odchyluje od

kritérií stanovených Soudním dvorem. V projednávaném případě a ve smyslu judikatury vzešlé z výše uvedeného rozsudku Mulfinger a další v. Komise je tak třeba na funkce vykonávané členy projektového týmu, kteří se podíleli přímým a nikoliv vedlejším způsobem na realizaci programu v zájmu Společenství, pro nějž byl v souladu se Smlouvou o ESAE zřízen společný podnik, nahlížet jako na funkce spadající pod poslání výzkumu svěřené ESAE, a proto musí být vykonávány ve statutárním rámci, jak ostatně stanovoval článek 8 stanov JET.

- 139 Konečně, s ohledem na úkoly vykonávané smluvními zaměstnanci a na vysoký podíl dotčených pracovních míst po celou dobu existence společného podniku lze mít důvodně za to, že projekt JET nemohl být dokončen bez smluvních zaměstnanců. Rozlišení mezi zaměstnanci patřícími do projektového týmu a zaměstnanci, kteří nebyli jeho součástí, tedy neodpovídá jasnému funkčnímu rozlišení mezi dvěma kategoriemi pracovních míst. Je tudíž nutné konstatovat, že toto rozlišení bylo zavedeno v rozporu se stanovami JET, přičemž jeho předmětem a cílem bylo nezaměstnat dotčené osoby v rámci smluv dočasných zaměstnanců v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců, jak stanovily tyto stanov.

*Pokud jde o zaviněné protiprávní jednání*

- 140 Z výše uvedeného vyplývá, že žalobci vykonávali úkoly podstatné pro poslání společného podniku JET, rovnocenné úkolům ostatních členů projektového týmu, se kterými byli nerozdílně smíšeni. De facto byli tedy součástí projektového týmu. V důsledku toho měli být žalobci přijati jako „jiní zaměstnanci“ tvořící projektový tým v souladu se stanovami JET, jak bylo uvedeno v bodě 100 výše. Jejich přijetí na smluvní pracovní místa prostřednictvím třetích podniků tak představuje zneužití řízení. Ukazuje rovněž dlouhodobou diskriminaci vůči dotčeným osobám, kterou Komise a Rada neodůvodnily žádným způsobem slučitelným s použitelnými právními předpisy.

- 141 Komise tím, že nenabídla žalobcům smlouvy dočasných zaměstnanců v rozporu se stanovami JET, porušila při výkonu svých správních pravomocí právo, které dotčeným osobám plynulo z těchto stanov. Toto chování, jehož následkem bylo udržování dotčených zaměstnanců v diskriminační právní situaci ve vztahu k řádným členům projektového týmu po celou dobu existence společného podniku JET, představuje zaviněné porušení právní povinnosti ze strany dotčeného orgánu Společenství. Zaviněné protiprávní jednání, jehož se tak orgán dopustil, může v důsledku toho založit odpovědnost Společenství.

*Pokud jde o změnu stanov JET v roce 1998*

- 142 Změna stanov v měsíci říjnu 1998, která odstranila v článku 8 všechny zmínky o „jiných zaměstnancích“ (viz bod 26 výše), nenarušuje předchozí závěry. Nemohla se dotknout situace dotčených osob, které byly všechny přijaty poprvé již před touto změnou, jak bylo uvedeno v bodě 27 výše. Rada žalobců krom toho až do skončení projektu pokračovala v práci ve společném podniku JET, který se nijak nesnažil jejich zaměstnání ukončit.
- 143 Aniž by bylo třeba rozhodnout o námitce protiprávnosti žalobců vyložené v bodě 89 výše, stačí připomenout, že orgány Společenství mají vždy možnost v rozpočtových mezích přijímat za použití pracovního řádu ostatních zaměstnanců do zaměstnání dočasné zaměstnance a prodlužovat jejich předchozí smlouvy. Jelikož dotčené funkce odpovídaly podstatným úkolům projektu JET spadajícím pod posláním společného podniku a uvedeným v tabulkovém stavu zaměstnanců, jak již bylo dříve konstatováno, nebylo možné legálně používat služeb externích podniků (výše uvedený rozsudek Mulfinger a další v. Komise, body 11 a 14).



- 144 I když změněné stanovy JET uvedené v bodě 26 výše, které vstoupily v platnost dne 21. října 1998, již výslovně jako původní stanovy nezmiňovaly kategorii „jiných zaměstnanců“ s jí vlastním způsobem přijetí na dočasná pracovní místa i nadále nicméně platilo, že výkon úkolů podstatných pro projekt, pokud tyto úkoly nemohly být plněny zaměstnanci poskytnutými členy společného podniku uvedenými v bodě 8.3 změněných stanov, musel jako dříve spadat do statutárního rámce pracovního řádu ostatních zaměstnanců, na který ostatně odkazovaly změněné stanovy, pokud jde o poskytnuté zaměstnance.
- 145 Změny stanov JET v důsledku toho nebránily tomu, aby smlouvy dočasného zaměstnance se žalobci mohly být uzavřeny v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců, jak tomu s ohledem na jejich funkce mělo být. Vzhledem k tomu, že takové smlouvy nebyly za doby platnosti změněných stanov uzavřeny, je namístě dojít k závěru, že zaviněné protiprávní jednání vůči žalobcům, zjištěné v bodě 140 výše, pokračovalo až do skončení projektu.

*Pokud jde o příčinnou souvislost*

Argumenty účastníků řízení

- 146 Komise tvrdí, že pokud přijetí „jiných zaměstnanců“ jako dočasných zaměstnanců mělo být realizováno, zaměstnání žalobců z tohoto titulu by nebylo vůbec jisté, neboť by museli splňovat odpovídající podmínky přijetí, kdy šance na úspěch ve výběrových řízeních je přibližně 25 %. Žalovaná dodává, že dotčené osoby, které se neúčastnily výběrových řízení použitých na členy projektového týmu, nikdy mimoto nepodaly svoji kandidaturu, když bylo oznámeno, že v projektovém týmu jsou volná pracovní místa, což umožňuje domnívat se, že neměly nezbytné kvalifikace. Komise dospívá k závěru, že chybí příčinná souvislost mezi protiprávností a tvrzenou škodou.

- 147 Žalobci v tomto ohledu uplatňují skutkovou totožnost jejich situace se situací členů projektového týmu. Připomínají, že vykonávali stejné úkoly jako členové projektového týmu, měli podobné kvalifikace, pracovali ve společném podniku JET po dlouhou dobu a někteří z nich nesli odpovědnost v rámci projektového týmu.

### Závěry Soudu

- 148 Proto, aby existovala příčinná souvislost, je v zásadě třeba, aby byl prokázán přímý a jistý vztah příčiny a následku mezi zaviněným porušením právní povinnosti, jehož se dopustil dotyčný orgán Společenství, a tvrzenou škodou (rozsudek Soudu ze dne 28. září 1999, Hautem v. EIB, T-140/97, RecueilFP, s. I-A-171 a II-897, bod 85).
- 149 Nicméně ve sporných věcech veřejné služby je stupeň jistoty o příčinné souvislosti vyžadovaný judikaturou dosažen, zbavilo-li protiprávní jednání, jehož se dopustil orgán Společenství, někoho jistým způsobem nikoli nezbytně přijetí do zaměstnání, u kterého dotyčný nebude moci nikdy prokázat, že na ně měl právo, ale vážné šance na to, být přijat jako úředník nebo zaměstnanec, s tím, že dotčené osobě tím vznikla škoda spočívající ve ztrátě příjmů. Jestliže se za okolností projednávaného případu jeví vysoce pravděpodobným, že dodržení legality by vedlo dotyčný orgán Společenství k přijetí zaměstnance, teoretická nejistota, která zůstává, pokud jde o výsledek, ke kterému by vedl řádně provedený postup přijímání, nemůže být na překážku náhradě reálně vzniklé škody, která vznikla dotčené osobě tím, že byla zbavena práva ucházet se o zaměstnání ve statutárním rámci, u kterého měla veškerou šanci, že je obsadí.

- 150 V projednávaném případě může být existence takového práva na náhradu škody prokázána v případě, že žalobci prokáží, že v každém případě ztratili vážnou šanci pracovat pro projekt JET ve statutárním rámci, který byl stanoven, a tím jim vznikla škoda (výše uvedený rozsudek Rada v. de Nil a Impens, body 28 a 29).
- 151 Jelikož k žádnému přijetí ve statutárním rámci nedošlo, a naopak byl zaveden paralelní systém za účelem toho, aby nedošlo k zaměstnání žalobců jako dočasných zaměstnanců, příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vzniklou škodou je prokázána potud, pokud se jeví, že dotčené osoby ztratily vážnou šanci být přijaty do zaměstnání.
- 152 Tento postup je volen ve sporných věcech veřejné služby zvláště tehdy, jedná-li se o posouzení účinků špatného nového služebního zařazení na následný vývoj kariéry dotyčného zaměstnance (výše uvedený rozsudek Rada v. de Nil a Impens, body 28 a 29).
- 153 Je tedy třeba posoudit, zda žalobci s ohledem na jejich kvalifikaci, jejich úkoly v JET a obnovování jejich zaměstnání měli vážné šance, že budou přijati do zaměstnání jako dočasní zaměstnanci, pokud by byly provedeny postupy požadované stanovami JET.
- 154 Shora bylo shledáno, že funkce žalobců, jejich kvalifikace a jejich podmínky přijetí do zaměstnání a pracovní podmínky byly podobné funkcím, kvalifikaci a podmínkám členů projektového týmu, kteří byli jako taková uznáni vedením JET, že projektový tým by nemohl dokončit projekt bez použití smluvních zaměstnanců, kteří představovali značný podíl zaměstnanců přidělených na projekt

po celou dobu jeho existence, a že díky takřka systematickému obnovování ročních smluv dotčených osob většina z nich v konečném výsledku pracovala ve společném podniku po dobu velmi dlouhou.

155 Tyto okolnosti prokazují, že smluvní zaměstnanci byli pro realizaci projektu JET nezbytní, že žalobci měli kvalifikaci vyžadovanou pro úkoly, pro které byli zaměstnání a že s jejich prací bylo spokojeno vedení JET, které dávalo podnět k obnovování ročních smluv a schvalovalo je. Komise ostatně neprokázala, že pokud by potřeby v oblasti zaměstnání JET byly uspokojeny v rámci dočasných smluv, jak stanovily stanovy JET, žalobci by nebyli přijati (výše uvedený rozsudek Rada v. de Nil a Impens, body 28 a 29). V důsledku toho prokázali žalobci z hlediska práva dostatečně, že protiprávní jednání vůči nim způsobilo, že ztratili tuto šanci být přijati jako dočasní zaměstnanci.

156 Pokud Komise namítá, že se žalobci nikdy neucházeli o volná místa v projektovém týmu, neprokazuje zejména předložením oznámení o volných pracovních místech, že takováto volná pracovní místa byla přístupná externím zaměstnancům, a ani neuvádí jejich četnost. Žalovaná se omezila na dílčí údaj, že třináct smluvních osob bylo přijato do projektového týmu v roce 1989. Zjevně zde nikdy neexistovaly nabídky pracovních míst v rámci smluv dočasných zaměstnanců ohledně pracovních míst zastávaných žalobci. Naopak se zdá, že pracovní místa takzvaně „v projektovém týmu“ byla „vyhrazena“ pro zaměstnance členů společného podniku přijaté do zaměstnání jako dočasné zaměstnance z titulu ESAE, zaměstnance Komise a zaměstnance UKAEA a že smluvní zaměstnanci mohli být do tohoto rámce přijati jen okrajově.

157 V důsledku toho je příčinná souvislost mezi protiprávním jednáním a vzniklou škodou z hlediska práva dostatečně prokázána, aby odůvodnila náhradu škody, která

vznikla žalobcům z důvodu ztráty vážné šance na to, že jim bude navrhnutá smlouva dočasného zaměstnance Evropských společenství.

### *Pokud jde o škodu*

#### Argumenty účastníků řízení

- 158 Žalobci tvrdí, že jim vznikla finanční škoda, která se skládá ze tří prvků, a to ze ztráty pracovních příjmů za období, během něhož každý pracoval na projektu JET, z finanční ztráty představované vedlejšími výhodami, včetně příspěvků na důchodové pojištění, a ze ztráty příjmů spočívající v tom, že byli zbaveni záruky získat jiné pracovní místo od Komise na dobu pěti let od skončení projektu dne 31. prosince 1999.
- 159 Žalobci předložili vyčíslení jednotlivých nároků každého žalobce, jakož i použitý způsob výpočtu. Upřesňují, že jejich ohodnocení nepřihlíží k vlivu různých daňových sazeb ani k anglické daňové úpravě použitelné na částky získané z titulu náhrady škody. Pokud jde o zvláštní případ p. Waltona, který byl přijat jako dočasný zaměstnanec v roce 1999, je upřesněno, že jeho přijetí do zaměstnání nebylo provedeno z titulu záruky zaměstnání, která příslušela bývalým zaměstnancům projektového týmu.
- 160 Komise popírá jakékoli právo žalobců na náhradu škody a odkazuje na odůvodnění výše uvedeného rozsudku Altmann a další v. Komise, které se musí použít *a fortiori*

na externí zaměstnance projektového týmu. Tvrdí, že v případě, že by měla být shledána odpovědnou, musí být tato odpovědnost založena na služebním provinění a může být uplatněna pouze za období od vydání výše uvedeného rozsudku Altmann a další v. Komise. Návrh p. Waltona přijatého jako dočasný zaměstnanec v roce 1999 je přípustný pouze za období předcházející jeho zaměstnání.

- 161 Komise odmítá jakékoli odškodnění po ukončení projektu JET dne 31. prosince 1999. Dodává, že, co se týče daňového dopadu, tato okolnost vyplývá z nevyhnutelného rozdílu mezi pracovními místy podle vnitrostátního práva a pracovními místy podle práva Společenství a že není jisté, že náhrada škody vyplacená z důvodu služebního provinění by byla daňovými orgány Velké Británie považována za zdanitelnou.

#### Závěry Soudu

- 162 Finanční škoda tvrzená žalobci se skládá hlavně ze ztráty pracovních příjmů, s nimi spojených výhod a nároků z důchodového pojištění získaných během jejich práce na projektu JET nebo z jejího důvodu a ze ztráty příjmů spojené s perspektivami budoucího zaměstnání, které jim mohlo být Komisí nabídnuto po roce 1999.
- 163 Tato škoda je vyvozena ze srovnání finančních podmínek zaměstnání, které by zaměstnancům příslušely, kdyby byli přijati na dočasná místa, a skutečných finančních podmínek zaměstnání, které měli jako zaměstnanci třetích podniků. Je nesporné, že finanční situace smluvních zaměstnanců byla méně výhodná než finanční situace dočasných zaměstnanců.
- 164 Škoda vzniklá žalobcům za období působení ve společném podniku JET vyplývá z rozdílu mezi pracovními příjmy, s nimi spojenými výhodami a nároky

z důchodového pojištění, které by dotčeným osobám byly vyplaceny nebo které by získaly, kdyby pracovaly na projektu JET jako dočasní zaměstnanci, a pracovními příjmy, s nimi spojenými výhodami a nároky z důchodového pojištění, které jim byly vyplaceny nebo které získaly jako smluvní zaměstnanci.

165 Co se týče perspektiv získání zaměstnání v budoucnosti, tvrzená škoda je spojena s možností, že žalobcům by po ukončení projektu JET byly nabídnuty smlouvy dočasných zaměstnanců. Taková perspektiva přijetí do zaměstnání se jeví být velmi hypotetická, vzhledem k nedostatku jakékoliv zmínky o potřebách ESAE po ukončení činnosti společného podniku JET, pokud jde o taková pracovní místa, jako byla pracovní místa žalobců, a zvláště k nedostatku jakékoli informace, která by umožnila uznat existenci organického pokračování mezi společným podnikem JET a útvary, na něž se vztahuje Evropská dohoda o rozvoji fúzí, zmíněná v bodě 8 výše, které pokračují ve výzkumu předtím prováděném společným podnikem. Vzhledem k tomu, že škoda nebyla prokázána, pokud jde o perspektivy zaměstnání po 31. prosinci 1999, musí být návrh žalobců na náhradu škody v tomto ohledu zamítnut.

166 Náhrada škody, která má být vyplacena, musí být vypočítána pro každého žalobce ode dne nabytí účinnosti nejstarší smlouvy, která se ho týká, nebo jejího obnovení, přičemž toto datum nesmí předcházet o více než 5 let dni předložení žádosti o náhradu škody Komisi.

167 Náhrada škody, která má být vyplacena každému žalobci, nemůže být s přihlédnutím ke spisů určena Soudem. Účastníci řízení jsou tudíž vyzváni, aby usilovali o dohodu na základě dále uvedených zásad a kritérií.

168 Účastníci řízení se nejdříve dohodnou na pracovním místě a platové třídě, které by odpovídaly funkcím žalobců, kdyby jim byly nabídnuty smlouvy dočasných

zaměstnanců ke dni uvedenému výše v bodě 166.

- 169 Dále se dohodnou na vhodném novém vytvoření služebního postupu každé z dotčených osob ode dne jejího přijetí až do nejvýše pěti posledních let zmíněných v bodě 166 výše s přihlédnutím k průměrnému růstu pracovních příjmů pro odpovídající pracovní místo a platovou třídu zaměstnance ESAE, případně pracujícího v JET, jakož i k možným povýšením, kterých se mohlo každé dotčené osobě dostat v tomto období vzhledem k její platové třídě a pracovnímu místu, za použití průměru povýšení udělených dočasným zaměstnancům ESAE ve stejné situaci.
- 170 Srovnání mezi situací dočasného zaměstnance Společenství a situací takového smluvního zaměstnance, jakým je každý z žalobců, musí být provedeno na základě čistých příjmů snížených o sražené příspěvky, srážky nebo jiné odvody podle použitelných právních předpisů. V tomto ohledu se daňová úprava Společenství, respektive daňová úprava britská, které zdaňují tyto částky, nemohou dotýkat podmínek srovnání, které musí být provedeno mezi částkami po zdanění, přičemž úředníci a zaměstnanci Společenství podléhají dani vybírané ve prospěch Společenství [nařízení Rady (EHS, Euratom, ESUO) č. 260/68 ze dne 29. února 1968, kterým se stanoví podmínky a postup pro uplatňování daní ve prospěch Evropských společenství (Úř. věst. L 56, s. 8), naposledy pozměněno nařízením Rady (ES, Euratom) č. 1750/2002 ze dne 30. září 2002 (Úř. věst. L 264, s. 15; Zvl. vyd. 01/04, s. 136)].
- 171 Náhrada škody musí být vypočítána za období počínaje dnem, který je uveden v bodě 166 výše a konče buďto dnem, kdy dotčený žalobce přestal pracovat na projektu JET, pokud se tak stalo před ukončením projektu dne 31. prosince 1999, anebo tímto posledně uvedeným dnem, pokud žalobce pracoval na projektu JET až do jeho ukončení. Ve zvláštním případě p. Waltona, u něhož není zpochybňováno, že byl zaměstnán jako dočasný zaměstnanec v roce 1999, končí období zakládající



právo na náhradu škody, pokud jde o něj, k datu jeho přijetí do zaměstnání uskutečněného v souladu s pracovním řádem ostatních zaměstnanců.

- 172 Žalobci předložili vyjádření ohledně daně, která bude vybrána britskou daňovou správou z částky dotčené náhrady za škodu způsobenou Společenstvím.
- 173 Na náhradu škody, která musí být vyplacena každému žalobci s cílem nahradit mu ztráty pracovních příjmů a vedlejších výhod ohodnocené po zdanění, jak bylo řečeno výše v bodě 170, a která musí být vypočítána tímtež způsobem, s přihlédnutím k dani Společenství, nicméně musí být uplatněna daňová úprava použitelná na částky vyplacené Společenstvím jeho zaměstnancům v souladu s článkem 16 Protokolu o výsadách a imunitách úředníků a zaměstnanců Evropských společenství. Dotčená náhrada škody, čímž se rozumí náhrada škody již odrážející zdanění, nemůže být v důsledku toho podrobena vnitrostátním daňovým odvodům. Žádná dodatečná náhrada škody nemůže být tudíž vyplacena z titulu náhrady takových odvodů.
- 174 Účastníci řízení budou usilovat o dohodu na základě zásad a kritérií uvedených výše ve lhůtě šesti měsíců ode dne doručení rozsudku. V případě, že se nedohodnou, předloží Soudu ve stejné lhůtě své vyčíslené návrhy (viz například ve stejném smyslu rozsudek Soudního dvora ze dne 5. října 1988, Hamill v. Komise, 180/87, Recueil, s. 6141).

## **K nákladům řízení**

- 175 O nákladech řízení bude rozhodnuto později.

Z těchto důvodů

SOUK (první senát)

rozhodl takto:

- 1) Komisi se ukládá náhrada finanční škody vzniklé každému z žalobců nepřijetím za dočasné zaměstnance Komise k výkonu činnosti ve společném podniku Joint European Torus (JET).
- 2) Účastníci řízení sdělí Soudu ve lhůtě šesti měsíců ode dne vydání tohoto rozsudku společně dohodnutou částku náhrady škody z titulu této škody.
- 3) V případě, že se nedohodnou, předloží Soudu ve stejné lhůtě své vyčíslené návrhy.
- 4) O nákladech řízení bude rozhodnuto později.

Vesterdorf

Jaeger

Legal

Takto vyhlášeno na veřejném zasedání v Lucemburku dne 5. října 2004.

Vedoucí soudní kanceláře

Předseda

H. Jung

B. Vesterdorf