

RETTENS DOM (Anden Afdeling)  
12. december 1996 \*

I de forenede sager T-177/94,

**Henk Altmann**, Wantage Oxon (Det Forenede Kongerige), og 56 øvrige sagsøgere, hvis navne figurerer i bilag 1 til denne dom, ved Kenneth Parker, QC, og Barrister Rhodri Thompson, Bar of England and Wales, og med valgt adresse i Luxembourg hos advokaterne Elvinger & Hoss, 15, côte d'Eich,

sagsøgere,

mod

**Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber** ved Hans Gerald Crossland, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos Carlos Gómez de la Cruz, Kommissionens Juridiske Tjeneste, Wagner-Centret, Kirchberg,

sagsøgt,

støttet af

**Rådet for Den Europæiske Union** ved Diego Canga Fano og Jan-Peter Hix, Rådets Juridiske Tjeneste, samt oprindeligt ved juridisk konsulent Yves Crétien, som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos generaldirektør Bruno Eynard, Den Europæiske Investeringsbanks Direktorat for Juridiske Anliggender, 100, boulevard Konrad Adenauer, Kirchberg,

intervenient,

\* Processprog: engelsk.

og T-377/94,

Margaret Casson, Chilton, Oxon (Det Forenede Kongerige), og 13 øvrige sagsøgere, hvis navne figurerer i bilag 2 til denne dom, ved Kenneth Parker, QC, og Barrister Rhodri Thompson, Bar of England and Wales, og med valgt adresse i Luxembourg hos advokaterne Elvinger & Hoss, 15, côte d'Eich,

sagsøgere,

mod

Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber ved Hans Gerald Crossland, Kommissionens Juridiske Tjeneste, som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos Carlos Gómez de la Cruz, Kommissionens Juridiske Tjeneste, Wagner-Centret, Kirchberg,

sagsøgt,

støttet af

Rådet for Den Europæiske Union ved Diego Canga Fano og Jan-Peter Hix, Rådets Juridiske Tjeneste, samt oprindeligt ved juridisk konsulent Yves Créten, som befuldmægtiget, og med valgt adresse i Luxembourg hos generaldirektør Bruno Eynard, Den Europæiske Investeringsbanks Direktorat for Juridiske Anliggender, 100, boulevard Konrad Adenauer, Kirchberg,

intervenient,

angående en hovedpåstand om annullation af afgørelsen om afvisning af sagsøgerens krav om at blive overført til Kommissionens personale som midlertidigt ansatte samt angående et krav om erstatning for den herved lidte skade,

har

DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS RET I FØRSTE INSTANS  
(Anden Afdeling)

sammensat af afdelingsformanden, H. Kirschner, og dommerne C.W. Bellamy og A. Kalogeropoulos,

justitssekretær: ekspeditionssekretær B. Pastor,

på grundlag af den skriftlige forhandling og efter mundtlig forhandling den 28. marts 1996,

afsagt følgende

**Dom**

**Sagens faktiske omstændigheder**

*Relevante retsregler*

1 Fællesforetagendet Joint European Torus (JET), Joint Undertaking (herefter »JET« eller »fællesforetagendet«) blev med virkning fra den 1. juni 1978 oprettet for en tolvårsperiode ved Rådets afgørelse 78/471/Euratom af 30. maj 1978 (EFT L 151,

s. 10), truffet i henhold til artikel 46, 47 og 49 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Atomenergifællesskab (herefter »Euratom-traktaten«). Fællesforetagendets formål er at opføre, drive og udnytte et stort torus-anlæg af Tokamak-typen og de dertil hørende hjælpefaciliteter (herefter »projektet«).

- 2 Projektet, som fra begyndelsen var udformet som et fællesskabsprojekt, således som det fremgår af tredje betragtning til ovennævnte afgørelse 78/471 af 30. maj 1978, og af artikel 8.2 i vedtægterne for JET (herefter »vedtægterne«), der er bilagt afgørelsen, er i dag spydspidsen i de fælleseuropæiske anstrengelser på området for kontrolleret termonuklear fusion. Ifølge bilag I til Rådets beslutning 94/799/Euratom af 8. december 1994 om et særprogram for forskning og uddannelse inden for kontrolleret termonuklear fusion (1994-1998) (EFT L 331, s. 22) er det langsigtede mål for det fælles fusionsprogram fælles konstruktion af sikre og miljøvenlige reaktorprototyper, som skal føre til bygning af økonomisk levedygtige kraftværker. Den gradvise opnåelse af formålet strækker sig over flere tiår. Det fremgår af det nævnte bilag og den evaluering af forvaltningen af JET, der er bilagt Revisionsrettens særlige årsberetning om 1990-regnskabet for fællesforetagendet JET (EFT 1992 C 41, s. 1, herefter »Revisionsrettens beretning«), at der i fusionsprogrammets langsigtede strategi indgår tre foreløbige faser, der rækker ind i midten af det 21. århundrede for endelig at nå frem til en prototype for en reaktor til civil udnyttelse:

- a) Joint European Torus (JET) og andre tiltag for at demonstrere fusionens videnskabelige gennemførlighed
- b) et tiltag, »Next Step«, for at supplere demonstrationen af, at anvendelse af fusionsenergi til fredelige formål er videnskabeligt og teknologisk gennemførligt. Tiltaget vil fremtræde i form af dels en »Next European Torus« (NET), dels en

international termonuklear forsøgsreaktor (ITER), udviklet i samarbejde med tre andre store internationale fusionsprogrammer (Japan, Rusland og De Forenede Stater)

c) en demonstrationsreaktor (DEMO), der er i stand til at producere betydelige mængder elektricitet.

I bemærkningerne til Revisionsrettens beretning (EFT 1992 C 41, s. 19) erkendte Kommissionen, at »formidling af teknologi og ekspertise fra JET til 'Next Step' er af afgørende betydning for fusionsprogrammets effektivitet«, og oplyste, at den fortsat »undersøger ... metoder til at lette og udvide denne formidling, især på det menneskelige plan«.

3 Ifølge vedtægternes artikel 1 er JET hjemmehørende i Culham, Det Forenede Kongerige, ved United Kingdom Atomic Energy Authority (herefter »UKAEA« eller »værtsorganisationen«). Fællesforetagendets medlemmer er for tiden Euratom, værtsorganisationen (UKAEA), hertil svarende virksomheder i andre medlemsstater i Euratom og Det Schweiziske Edsforbund.

4 Fællesforetagendets organer er JET-rådet og direktøren for projektet (vedtægternes artikel 3). JET-rådet, der er sammensat af repræsentanter for medlemmerne i fællesforetagendet, er ansvarligt for ledelsen af fællesforetagendet og træffer de grundlæggende beslutninger til iværksættelse af projektet (artikel 4).

5 Vedtægternes artikel 8 omhandler projektgruppen. Efter artikel 8.1 er den sammensat dels af medarbejdere, der kommer fra JET's medlemmer som omhandlet i artikel 8.3 (som bestemmer, at medlemmerne af fællesforetagendet stiller kvalifice-

rede medarbejdere til rådighed for det), dels af »andet personale«. Ansættelsen af disse to medarbejdergrupper sker i overensstemmelse med reglerne i artikel 8.4 og 8.5:

- Det hedder i artikel 8.4, at »medarbejdere, som stilles til rådighed af værtsorganisationen, forbliver i værtsorganisationens ansættelse på denne organisations ansættelsesvilkår og stilles til rådighed for fællesforetagendet af denne«.
- Artikel 8.5 fastsætter, at »medmindre andet er bestemt i særlige tilfælde ifølge de regler for ansættelse og ledelse af personale, som JET-rådet vedtager, ansættes de medarbejdere, som medlemmerne af fællesforetagendet med undtagelse af værtsorganisationen stiller til rådighed, samt andet personale, af Kommissionen i midlertidige stillinger i overensstemmelse med vilkårene for de øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber og overflyttes til fællesforetagendet af Kommissionen«.

Ifølge vedtægternes artikel 8.8 »forpligter alle medlemmer sig til at genansætte det personale, de stillede til rådighed for projektet, og som blev rekrutteret af Kommissionen i midlertidige stillinger, så snart dette personale har afsluttet sit arbejde ved projektet« (det såkaldte »returbillet«-system).

- 6 Disse bestemmelser er blevet suppleret af »tillægsbestemmelser vedrørende ansættelse og ledelse af personalet ved fællesforetagendet JET« (herefter »tillægsbestemmelserne«), der blev fastsat af JET-rådet i medfør af vedtægternes artikel 8.5.
- 7 Ifølge vedtægternes artikel 9.1 afholdes JET's udgifter, herunder udgifterne til aflønning af det personale, der er stillet til JET's rådighed, af Euratom med 80%, UKAEA med 10% og de resterende 10% med fordeling mellem samtlige medlemmer, bortset fra Euratom.

*Ainsworth-dommen*

- 8 I 1983 indgav en række britiske statsborgere, der var ansat ved UKAEA og stillet til rådighed af denne for JET, ansøgning om at blive ansat som midlertidigt ansatte af Kommissionen. Da deres ansøgninger ikke blev imødekommet, anlagde de sag ved Domstolen. I dom af 15. januar 1987 (forenede sager 271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84 og 203/84 og 13/85, Ainsworth m.fl. mod Rådet, Sml. s. 167, herfter »Ainsworth-dommen«) fastslog Domstolen:
- Under hensyn til projektets begrænsede varighed og ud fra et ønske om at give samtlige medarbejdere ved JET en sikkerhed for fortsat beskæftigelse efter projektets afslutning havde direktionen for JET handlet i overensstemmelse med god forvaltningsskik og ikke overtrådt nogen bestemmelse i vedtægterne ved at kræve, at de er tilknyttet en medlemsorganisation, der accepterer at stille dem til rådighed for JET, selv om bestemmelserne i vedtægternes artikel 8.1 og 8.5, hvorefter projektgruppen også består af »andet personale«, i praksis ikke har nogen betydning (præmis 19-24).
  - Ved af de britiske ansøgere at forlange, at de skulle stilles til rådighed af UKAEA for JET, og alene denne medlemsorganisation, havde JET-direktionen udøvet forskelsbehandling på grundlag af nationalitet uden objektiv begrundelse, hvorfor forskelsbehandlingen måtte være ulovlig, men forholdet havde ikke haft nogen indvirkning på sagsøgenes retsstilling da ingen af sagsøgerne havde godtgjort eller overhovedet gjort gældende, at vedkommende, for at opfylde disse betingelser, måtte give afkald på at blive stillet til rådighed af et andet JET-medlem end UKAEA (præmis 25-29).
  - Forskelsbehandlingen ifølge vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 var ikke udtryk for nogen i nationaliteten begrundet forskelsbehandling, men i henhold til det almindelige ligebehandlingsprincip, som er af grundlæggende karakter, må personer, hvis forhold må sidestilles, imidlertid ikke behandles forskelligt, medmindre noget sådant er objektivt begrundet (præmis 32 og 33).

— Henset til fællesforetagendets ganske særlige karakter, til den fortrinsstilling, som det medfører for UKAEA, og til denne organisations ønske om at undgå, at forholdet medførte en omvæltning med hensyn til den måde, organisationen fungerede på, var den således indførte forskelsbehandling mellem det personale, UKAEA havde stillet til rådighed for JET, og det personale, som var stillet til rådighed af andre medlemmer i fællesforetagendet, objektivt begrundet (præmis 34-39).

### *Sagens videre udvikling*

- 9 JET-projektets varighed, som oprindeligt var fastsat til tolv år (1978-1990), blev forlænget af Rådet efter afsigelsen af Ainsworth-dommen: først indtil den 31. december 1992 ved Rådets afgørelse 88/447/Euratom af 25. juli 1988 (EFT L 222, s. 4), herefter indtil den 31. december 1996 ved Rådets afgørelse 91/677/Euratom af 19. december 1991 (EFT L 375, s. 9). Under sagens behandling for Retten var det ubestridt, at JET's varighed på ny ville blive forlænget til efter 1996 (jf. afgørelse 94/799 af 8.12.1994, nævnt ovenfor, og JET-rådets afgørelse af 21.3.1995 med en officiel anmodning om en ny forlængelse af JET-projektets varighed via en afgørelse fra Rådet). Denne tredje forlængelse blev formelt besluttet indtil den 31. december 1999 ved Rådets afgørelse 96/305/Euratom af 7. maj 1996 (EFT L 117, s. 9).
- 10 I februar 1990 indgav 206 ansatte ved UKAEA, der var stillet til rådighed for JET, med henvisning til, at der var indtrådt ændrede omstændigheder efter afsigelsen af Ainsworth-dommen, til Parlamentet et andragende, hvori de anmodede Parlamentet om at opfordre Kommissionen og Rådet til at bringe den forskelsbehandling til ophør, som de anså sig for ramt af.
- 11 Andragendets ophavsmænd klagede navnlig over
  - a) Forskelsbehandling i relation til deres ansættelsesbetingelser i forhold til ansættelsesbetingelserne for andre statsborgere i medlemsstaterne, som stadig arbejder for JET med status som midlertidigt ansatte ved Kommissionen. Herved gjorde



de gældende, at deres aflønning som ansatte ved UKAEA var ca. halvdelen af den, som gjaldt for det af Kommissionen ansatte personale med status som midlertidigt ansatte, og at en britisk statsborger med anciennitet og høj tjenestegrad ofte var ringere aflønnet end det personale, som arbejdede under hans ledelse.

b) Forskelsbehandling med hensyn til karriereudsigter, idet de ansatte under JET med status som midlertidigt ansatte ved Kommissionen har en fortrinsstilling hvad angår adgang til andre EF-stillinger, især under Euratom.

12 Desuden påberåbte andragerne sig, at JET og/eller JET's medlemmer efter afsigelsen af Ainsworth-dommen, og som udtryk for en krænkelse heraf, havde gjort sig skyldig i en form for praksis, hvis formål eller virkning det var at hindre, at britiske statsborgere blev ansat af andre medlemmer end UKAEA, hvilken praksis nærmere bestod i

a) bibeholdelse af det oprindelige krav om »returbillet«, tildelt af et JET-medlem i relation til enhver, som ønskede at arbejde dér

b) en aftale eller samordnet praksis mellem JET-medlemmerne bestående i, at britiske statsborgere blev nægtet »returbillet« af andre medlemmer end UKAEA

c) den såkaldte »resign first rule«, som blev indført i 1987 ved tillægsbestemmelserne, og hvorefter en britisk statsborger, der er ansat af UKAEA, skal opgive sin stilling ved JET, før den pågældende ansøger om nogen anden stilling ved JET med status som midlertidig ansat ved Kommissionen, og

d) reglen om »fravær fra anlægget i seks måneder«. Da forhandlingerne ved Retten ikke har gjort det muligt at klarlægge den præcise betydning af sidstnævnte regel, skal den ikke uddybes nærmere i nærværende dom.

- 13 I øvrigt gjorde andragerne gældende, at omstændighederne radikalt havde ændret sig efter Ainsworth-dommen, idet
- a) UKAEA ikke længere modsatte sig, at de britiske statsborgere blandt personalet, der arbejder for JET, overgår til status som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet (jf. erklæringen af 17.10.1989 fra UKAEA's formand, bilag 15 til andragendet), således at der ikke var nogen risiko for, at en sådan ændring ville medføre forstyrrelse af arbejdsfreden i Culham
  - b) hverken »returbillet«-systemet eller ansættelse ved UKAEA længere var nogen sikkerhed for ansættelse ved projektets afslutning (jf. bilag 9 og 11 til andragendet)
  - c) adskillige personer beskæftiget ved JET ikke var ansat af UKAEA eller noget andet medlem, før de blev stillet til rådighed for projektet, hvorfor de var uden reel tilknytning til det medlem, som de var dækket af (»Sponsoring Member«); især var forholdet det, at 97 personer blandt JET's personale var helt uden forbindelse med UKAEA før ansættelsen ved JET (jf. andragendets bilag 10), og
  - d) JET-projektet ikke længere kunne anses for et midlertidigt projekt, da det havde været i mindst atten år og sandsynligvis ville vare mindst enogtyve år. Adskillige af de britiske statsborgere ville således have tilbagelagt mere end halvdelen af deres arbejdsliv i JET's tjeneste.
- 14 Ifølge andragendet var det under disse omstændigheder ubegrundet at kræve af de britiske statsborgere, at de var i besiddelse af en »returbillet« udstedt af et andet JET-medlem, såfremt de ønskede ansættelse ved Fællesskabet som midlertidigt ansatte. Den mest retfærdige og mest effektive løsning måtte ifølge andragerne være, at det ved JET beskæftigede personale fik samme arbejdsgiver. Andragerne forlangte tillige erstatning for den forskelsbehandling, som de anså sig for ramt af.

- 15 I oktober 1991 fastslog Parlamentets Udvalg for Andragender, at »den forskelsbehandling, som andragendets ophavsmænd gør gældende, foreligger, og at den bør bringes til ophør«. Ved en lovgivningsmæssig beslutning af 10. december 1991 (EFT 1992 C 13, s. 50) fremlagde Parlamentet derfor to ændringsforslag til Kommissionens forslag til Rådets afgørelse om forlængelse af JET's varighed indtil 1996. Dels udtalte Parlamentet herved sin frygt for, »at forskellen i aflønningen af de forskere, som arbejder for Kommissionen, i forhold til dem, der arbejder for de nationale myndigheder, medfører spændinger ved JET i Culham, således som det allerede er konstateret, og hindrer forskernes mobilitet«, og dels erklæredes det, at Kommissionen skulle forpligte sig til »inden for en frist på seks måneder under anvendelse af et uafhængigt konsulentfirma at udarbejde et forslag til aflønning på grundlag af det ydede arbejde og ikke på grundlag af stive vedtægter«.
- 16 Kommissionen lod problemet undersøge af et »vismandsudvalg«, det såkaldte »Pandolfi-panel«, og en ekstern konsulent. Pandolfi-panelets rapport af 16. september 1992 anbefalede især, at
- der søges »de midler, ved hvilke de medarbejdere blandt UKAEA's personale, som gør tjeneste ved JET, vil kunne opnå kontrakter som midlertidigt ansatte ved Euratom, der løber, så længe de arbejder ved JET-projektet« (anbefaling nr. 1)
  - man, såfremt dette ikke kan lade sig gøre, finder »en løsning, hvorefter de medarbejdere blandt UKAEA's personale, der er beskæftiget ved JET, og som er ansøgere til faste stillinger ved Fællesskabet, af Kommissionen vil kunne betragtes som interne ansøgere, eller i det mindste en løsning, hvorefter de kan opnå en præferencestilling i forhold til eksterne ansøgere« (anbefaling nr. 2), og
  - der vedtages en forlængelse af ordningen med »begunstigende hensyntagen til erfaring«, der var forhandlet på plads mellem UKAEA og personalets fagforeninger, og som i et vist omfang skulle udligne forskellen mellem lønnen for det ved JET ansatte personale og den løn, Fællesskabets midlertidigt ansatte fik udbetalt (anbefaling nr. 3).

- 17 Den 26. februar 1993 afholdt JET-rådet ekstraordinært møde for at tage stilling til de anbefalinger, der var fremlagt i Pandolfi-panelets rapport. Af mødets konklusioner fremgår det, at »et klart flertal af JET-rådets medlemmer har fundet [anbefaling nr. 1] uacceptabel helt generelt og har opfordret Kommissionen til ikke i den henseende at foretage videre«. Med hensyn til anbefaling nr. 2 noterede JET-rådet, at Kommissionen allerede inden for de af vedtægten afstukne grænser har truffet foranstaltninger, der også for det ved JET beskæftigede UKAEA-personale vil forbedre mulighederne for at blive ansat i andre stillinger inden for fusionsprogrammet, og opfordrede Kommissionen til, at disse tiltag blev fortsat. JET-rådets indstilling blev bekræftet ved dets møde den 13. og 14. oktober 1993.
- 18 I Kommissionens rapport af 31. marts 1993 til Parlamentet vedrørende Pandolfi-panelets rapport gjordes det gældende, at »gennemførelsen af anbefaling nr. 1 var den mest hensigtsmæssige løsning for at sikre, at projektet fik en heldig afslutning«. Men under hensyn til konklusionerne fra JET-rådets ekstraordinære møde den 26. februar 1993 konkluderede Kommissionen, at den nævnte gennemførelse højst sandsynlig ikke ville opnå det krævede flertal for, at det nævnte råd traf afgørelse. Kommissionen gjorde i øvrigt gældende, at gennemførelsen af denne anbefaling ville kræve udstedelse af »returbilletter« af UKAEA med fare for ny forskelsbehandling, nu til skade for det personale, der var beskæftiget ved JET af andre medlemmer end UKAEA, og Kommissionen nævnte, at UKAEA modsatte sig udstedelsen af sådanne »returbilletter«. Med hensyn til anbefaling nr. 2 bemærkede Kommissionen, at den, uden at være i stand til at tilslutte sig den som følge af tjenestemandsvedtægtens krav, havde taget, og fortsat ville tage forskellige forholdsregler, der skulle lette den fremtidige udvikling af karriererne for JET-gruppens personale, herunder det, der var ansat ved projektet af UKAEA. Den fremhævede et uddannelsesprogram, som var under udarbejdelse, og foranstaltninger med henblik på, at aldersgrænsen for dette personales ansøgninger til stillinger inden for ITER-projektet blev hævet fra 35 til 50 år.
- 19 På JET-direktionens vegne fandt JET-direktøren at anbefaling nr. 1 i Pandolfi-panelets rapport var den eneste, som »sikrede arbejdsfredens genoprettelse« (jf. punkt 11 i Kommissionens rapport til Parlamentet, der er nævnt ovenfor). Personaleudvalget ved JET (JET Staff Representatives Committee eller SRC), såvel som

IPMS (Institution of Professionals, Managers and Specialists) og CPSA (Civil and Public Services Association), som er de to fagforeningsorganisationer, der repræsenterer personalet ved UKAEA, fandt på deres side i en rapport af 9. februar 1993, at hverken anbefaling nr. 2 eller 3 isoleret set frembød en tilfredsstillende løsning på den ulovlige forskelsbehandling, som var påført de britiske ansatte blandt JET-gruppens personale. Ifølge organisationerne måtte overgangen til midlertidig EF-ansættelse være den eneste mulighed for, at de pågældende ansatte blev behandlet ligeligt i forhold til deres kolleger i resten af JET's varighed og kunne opnå rimelige karriereudsigter efter projektets afslutning.

20 I en meddelelse af september 1992, som blev offentliggjort i besvarelse af rapporten fra Pandolfi-panelet, og herefter i en skrivelse af 15. marts 1994 fra formanden, lod UKAEA vide, at man ikke modsatte sig anbefaling nr. 1 på betingelse af, at de ansatte blandt UKAEA's personale, som kunne overgå til midlertidig EF-ansættelse, tog deres afsked fra UKAEA. Tillige udtalte man sin støtte til anbefaling nr. 2.

21 Parlamentets Budgetudvalg kritiserede skarpt, at JET-rådet havde afvist anbefaling nr. 1 »under tilsidesættelse af sit ansvar ... uden nogen begrundelse og i en situation, hvor samtlige øvrige interesserede parter stillede sig positive over for anbefalingen« (arbejdsdokument PE 204.729 af 20.4.1993, vedlagt stævningen i sag T-177/94 som bilag 19). Herefter besluttede Parlamentet under sit plenarmøde den 17. december 1993 at blokere et beløb på 59 mio. ECU til Fællesskabets deltagelse i JET (hvilket var mere end halvdelen af projektets samlede årlige budget), hvorved det præciseredes, at beløbet »ikke udbetales, før Kommissionen og UKAEA accepterer en ændring af deres standpunkter og bestemmelser, som har medført, og fortsat medfører, diskriminerende virkninger over for de britiske statsborgere, som ønsker at blive EF-ansatte«. Parlamentet vedtog også en bevilling på 2 mio. ECU, som ved udbetaling af legater skulle anvendes til at skadesløsholde de »ansatte blandt det nuværende JET-personale, som opfyldte betingelserne for ansættelse ved

Euratom, da de fik ansættelse ved JET«. Parlamentets formand udtalte sig således i en ikke dateret skrivelse til formanden for JET-rådet (jf. bilag 22 til stævningen i sag T-377/94):

»Europa-Parlamentet har altid udtalt sin fulde støtte til fusionsprogrammet, herunder navnlig JET-projektet, som er et af de mest betydelige fællesvidenskabelige projekter i Europa. Parlamentet kan imidlertid ikke acceptere eksistensen af diskriminerende procedurer i forbindelse med et af Fællesskabet støttet projekt, og ej heller foranstaltninger, som går imod vores opfattelse af de europæiske forskeres rolle.

Grunden til, at man besluttede at tilbageholde et beløb i år, er således direkte knyttet til dette uløste problem ved JET, og bevillingen på 2 mio. ECU er det også. Følgelig bør bestræbelserne på at frigøre det tilbageholdte beløb for projektet gå i retning af en fjernelse af den interne forskelsbehandling, ikke i retning af indskrænkninger i programmet. Desuden bør de 2 mio. ECU ikke ses som en uberettiget forhøjelse af lønnen til ganske bestemte ansatte, men som et bidrag fra Fællesskabet til JET til fordel for dem, som er blevet ramt af diskriminerende ansættelsesprocedurer i fortiden.«

- 22 Den 3. maj 1994 nåede Parlamentet og Kommissionen frem til et politisk kompromis, som muliggjorde en frigivelse af de tilbageholdte beløb. De aftalte vilkår i dette kompromis synes at være indeholdt i en »Note of Understanding« (jf. bilag 4 til replikken i sag T-177/94), hvori det bl.a. udtales:

»2. Ifølge kompromiset afskaffes praksis med 'forudgående opsigelse' og 'fravær fra anlægget i seks måneder'. Der oprettes 20 stillinger i lønklasse A, B eller C for ITER i 1994; fra 1995 og de følgende år ansøger Kommissionen om yderligere 10 stillinger i lønklasse A, B eller C hvert år. Aldersgrænsen i udvælgelsesprocedurerne for fusionsstillingerne blev fastsat til 50 år.

3. Ansættelsen af dette personale sker på ligeligt grundlag og under skyldig hensyntagen til de sociale realiteter (herunder problemet for det ved JET ansatte UKAEA-personale).

4. Det UKAEA-personale, som er ansat ved JET pr. 24. februar 1994, kan gøre deres rettigheder gældende til udbetalingen af 2 mio. ECU i forhold til den tid, de omhandlede ansatte har arbejdet for JET.

...«

23 I retsmødet har sagsøgte, i besvarelse af et spørgsmål fra Retten, forklaret, at beløbet på 2 mio. ECU var blevet betalt i december 1995 til de ansatte, som opfyldte de krævede betingelser, med forbehold af en indeholdelse på 10,2% som følge af en tvist om et socialsikringsspørgsmål mellem UKAEA og Department of Social Security. Nævnte beløb blev fordelt mellem de pågældende ansatte blandt UKAEA-personalet på grundlag af deres ansættelse ved JET med udgangspunkt i 700 UKL pr. tjenesteår. I gennemsnit blev der tale om en betaling på fra 5 000-10 000 UKL. Ifølge sagsøgeren skal denne betaling ses som et udtryk for den gode vilje over for dem fra Parlamentets side, som er en anerkendelse af den situation med forskelsbehandling, som rådede i JET; men sagsøgerne finder, at dette ikke er en rimelig erstatning for forskelsbehandlingen. Også Kommissionen finder, at der er tale om en diskretionær betaling ex gratia, der ydes af Parlamentet under hensyn til den »ubehagelige« situation, som Parlamentet havde opdaget.

24 Det fremgår af svarene fra sagsøgte på andre spørgsmål fra Retten, at antallet af UKAEA-ansatte ved JET mellem 1993 og 1996 lå på mindst 230. Derimod faldt antallet af midlertidige EF-ansatte ved JET fra 163 pr. 1. januar 1993 til 117 pr. 1. januar 1996. Projektgruppen omfatter tillige personale på kontrakt indgået med eksterne selskaber, en række ansatte, der er stillet til rådighed af Generaldirektora-

tet for Videnskab, Forskning og Udvikling (GD XII) og diverse andre persongrupper, der er detacheret for kortere perioder på indbyrdes forskellige vilkår.

### *Den administrative sagsbehandling*

- 25 Efter offentliggørelsen af rapporten fra Pandolfi-panelet tilstillede sagsøgerne i nærværende sager — som alle er britiske statsborgere, ansatte ved UKAEA og tjenestegørende ved JET — direktøren for JET, individuelt og ved skrivelser dateret mellem den 18. og 29. januar 1993 for sagsøgerne Altmann m.fl.'s vedkommende, og mellem den 28. september og 19. oktober 1993 for sagsøgerne Casson m.fl.'s vedkommende, ansøgninger om ansættelse som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet. Ansøgningerne blev ikke besvaret.
- 26 Sagsøgerne Altmann m.fl. indgav to fælles klager, dateret den 12. og 17. august 1993, over det stiltiende afslag på ansøgningerne. Tilsvarende indgav sagsøgerne Casson m.fl. to fælles klager, dateret den 14. april og 20. maj 1994, over det stiltiende afslag på deres ansøgninger. Disse klager blev alle sendt til Kommissionens Generalsekretariat, Rådets generalsekretær, JET's direktør og formanden for JET-rådet.
- 27 Med henvisning til bl.a. de argumenter, som blev fremlagt i andragendet til Parlamentet, krævede klagerne følgende:
- »— Underskriverne ansættes som 'andet personale' som omhandlet i artikel 8.5 i vedtægterne for fællesforetagendet JET og derfor som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet.



- Det påses, at underskriverne ansættes på samme betingelser som de øvrige ansatte ved Fællesskabet, der er ansat på grundlag af de nævnte vedtægters artikel 8.5, og navnlig påses det, at de bliver omfattet af aftalen mellem Kommissionen og disse øvrige ansattes personalesammenslutning vedrørende den fremtidige ansættelse, der gives dem som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet.
  
- Alternativt og subsidiært afskaffes de 'regler', der blev indført ved JET efter afsigelsen af [Ainsworth-dommen], som har til formål og virkning at videreføre den ulovlige forskelsbehandling, der blev censureret af Domstolen i nævnte doms præmis 26 ...
  
- Under alle omstændigheder holdes underskriverne skadesløse for deres tab som følge af forskelsbehandlingen.«

28 Alene Kommissionen tog stilling til disse to klageforløb, og den afviste klagerne ved to afgørelser (herefter »afgørelserne«), som blev affattet i nærmest enslydende vendinger: den første af 14. januar 1994 (herefter »Altmann-afgørelsen«), der blev tilstillet sagsøgerne Altmann m.fl. og modtaget af adressaterne ultimo januar 1994; den anden af 16. september 1994 (herefter »Casson-afgørelsen«), som blev tilstillet sagsøgerne Casson m.fl. i form af en skrivelse fra JET's Administrations- og Personalekontor, dateret den 27. oktober 1994 og modtaget af adressaterne primo november 1994.

29 I hver enkelt afgørelse præciserede Kommissionen, at den svarede »de ansatte ved fællesforetagendet JET, Culham, som har indgivet klage efter tjenestemandsvedtægtsens artikel 90, stk. 2,« over den stiltiende afgørelse om afslag på deres anmodning om ansættelse som midlertidigt ansat, »indgivet til ansættelsesmyndigheden«.

- 30 Hvad angår hovedsagen lagde Kommissionen i disse afgørelser særlig vægt på, at ansættelsen af sagsøgerne som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet ville krænke artikel 8.4 i JET's vedtægter, og at JET-rådet under sit møde den 26. februar 1993 havde besluttet at anmode Kommissionen om ikke at handle på grundlag af anbefaling nr. 1 i Pandolfi-panelets rapport.

### Retsforhandlinger og parternes påstande

- 31 Ved stævning registreret på Rettens Justitskontor den 22. april 1994 har sagsøgerne Altmann m.fl. anlagt en sag, der oprindeligt var rettet mod Kommissionen og JET-rådet, sag T-177/94.
- 32 Ved stævning registreret på Rettens Justitskontor den 24. november 1994 har sagsøgerne Casson m.fl. anlagt en tilsvarende sag, der oprindeligt også var rettet mod Kommissionen og JET-rådet, sag T-377/94.
- 33 Ved kendelse af 16. december 1994 afviste Retten (Tredje Afdeling) at admittere stævningen i sag T-177/94, idet den åbenbart ikke kunne påkendes, for så vidt som sagen var rettet mod JET-rådet.
- 34 Ved skrivelse af 15. februar 1995 til Rettens justitssekretær har sagsøgerne udtalt at ville efterkomme kendelsen af 16. december 1994 og tiltræde, at Kommissionen anses for enesagsøgt i de to sager T-177/94 og T-377/94.

- 35 Ved to kendelser af henholdsvis 13. januar og 7. april 1995 fik Rådet tilladelse til at intervenere i sagerne T-177/94 og T-377/94 til støtte for sagsøgtes påstande.
- 36 Sagerne T-177/94 og T-377/94 er blevet forenet ved kendelse af 7. april 1995.
- 37 Ved Rettens afgørelse af 19. september 1995, med ikrafttræden den 1. oktober 1995, blev den refererende dommer i de forenede sager T-177/94 og T-377/94 overført til Anden Afdeling, som følgelig har fået disse to sager tildelt.
- 38 På grundlag af den refererende dommers rapport har Retten (Anden Afdeling) besluttet at indlede den mundtlige forhandling, og ved skrivelser af henholdsvis 12. december 1995 og 8. marts 1996 er parterne blevet opfordret til skriftligt at besvare visse spørgsmål før retsmødet inden for rammerne af de foranstaltninger til sagens tilrettelæggelse, der omhandles i procesreglementets artikel 64. Sagsøgernes svar blev afgivet den 22. januar 1996 og sagsøgtes svar den 15. februar og 21. marts 1996.
- 39 Ved skrivelse til justitssekretæren af 18. marts 1996 har sagsøgernes advokat meddelt Retten, at D. Hurford, sagsøger nr. 26 i sag T-177/94, havde taget sin afsked fra JET og ikke havde til hensigt at fortsætte sagen.
- 40 I det offentlige retsmøde, som blev afholdt den 28. marts 1996, afgav parterne indlæg og besvarede Rettens mundtlige spørgsmål.

41 Samtlige sagsøgere har nedlagt følgende enslydende påstande:

- 1) Det fastslås, at vedtægterne og tillægsbestemmelserne siden Ainsworth-dommen er blevet anvendt diskriminerende og ulovligt for så vidt angår sagsøgernes ansættelse ved JET.
- 2) Kommissionen tilpligtes at træffe foranstaltninger, der giver sagsøgerne mulighed for at blive midlertidigt ansatte ved Fællesskaberne for det tidsrum, de er beskæftigede ved JET, enten som »andet personale« eller lignende.
- 3) Kommissionen og/eller JET-rådet tilpligtes at træffe foranstaltninger til at bringe visse former for uortodoks administrativ praksis til ophør, hvis genstande eller virkning det er
  - a) at forhindre eller afholde JET-rådets medlemmer fra at tilstå sagsøgerne »returbilletter« med henblik på opnåelse af status som midlertidigt ansat ved Fællesskabet, eller
  - b) at forhindre eller vanskeliggøre behandlingen af sagsøgernes ansøgninger til stillinger ved JET med den begrundelse, at de herved ændrer deres status og overgår til status som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet, eller
  - c) at forhindre eller vanskeliggøre behandlingen af sagsøgernes ansøgninger til sådanne stillinger på de samme betingelser i forhold til de tilsvarende betingelser, som gælder for de øvrige ansatte i JET-gruppen.
- 4) I det omfang, hvori
  - a) Retten måtte finde, at én af de former for praksis eller et af de forhold, som sagsøgerne klager over, er en nødvendig følge af vedtægterne, og/eller

- b) ordlyden af vedtægterne forhindrer eller vanskeliggør gennemførelsen af en af de foranstaltninger, som sagsøgerne kræver,

fastslås det, at vedtægterne ud fra disse aspekter er diskriminerende og uberettigede og derfor ulovlige.

- 5) Kommissionen tilpligtes at træffe alle nødvendige foranstaltninger til en ændring af vedtægterne under hensyn til de konklusioner, påstandenes punkt 4 måtte medføre.
- 6) Kommissionen tilpligtes at gennemføre samtlige anbefalinger fra Pandolfi-panelets rapport.
- 7) Kommissionen tilpligtes at yde sagsøgerne erstatning for de økonomiske tab, de har lidt siden Domstolens dom i Ainsworth-sagen, og/eller for den skade, de har lidt som følge af manglende fremmelsesmuligheder, samt i givet fald for den forringelse af anciennitet og pensionsrettigheder, der er sket som følge af den ulovlige forskelsbehandling, de har været udsat for.
- 8) Der meddeles Kommissionen retningslinjer for, hvorledes sagsøgernes tab og den skade, de har lidt, skal opgøres, og der fastsættes en tidsplan, inden for hvilken Kommissionen skal udarbejde konkrete forslag til godtgørelse til sagsøgerne.
- 9) Sagsøgte tilpligtes at betale sagens omkostninger.
- 10) I medfør af statuten for Domstolen og/eller Rettens procesreglement træffes der bestemmelse om sådanne yderligere forholdsregler og retsmidler, som måtte være nødvendige, begrundede eller rimelige.

42 Sagsøgte har nedlagt følgende påstande:

— Sagsøgte frifindes i det hele.

— Der træffes afgørelse om sagens omkostninger efter gældende regler.

43 Intervenienten har, efter at have præciseret, at interventionen er begrænset til at støtte Kommissionens påstande om frifindelse, for så vidt som sagen tager sigte på spørgsmålet om lovligheden og gyldigheden af JET's vedtægter, nedlagt følgende påstande:

— Sagsøgte frifindes.

— Der træffes afgørelse om sagens omkostninger efter gældende regler.

## Formaliteten

*A — Indholdet af visse af sagsøgernes påstande samt spørgsmålet om realitetsbehandling heraf*

44 Retten skal indledningsvis påpege, at den er kompetent til at påkende nærværende sag, i hvilken sagsøgerne ikke har status som tjenestemænd eller ansatte ved Fællesskabet, men gør krav herpå (jf. præmis 33-36 i ovennævnte kendelse af 16.12.1994).

- 45 Navnlig under hensyn til, at der i stævningen udtrykkeligt henvises til artikel 73 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De Europæiske Fællesskaber samt til artikel 90 og 91 i vedtægten for tjenestemænd i De Europæiske Fællesskaber (heretter »tjenestemandsvedtægten«), som sagsøgerne i øvrigt er gået frem efter, er det Rettens opfattelse, at det første punkt i deres påstande, sammenholdt i påkommende tilfælde med punkt 10, skal fortolkes således, at der herved principalt tages sigte på annullation henholdsvis af Altmann-afgørelsen eller af Casson-afgørelsen. Disse to afgørelser, der afviser sagsøgernes klager over de stiltiende afslag på deres ansøgninger om ansættelse som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet, er bebyrdende akter som omhandlet i tjenestemandsvedtægtens artikel 90 og 91. Da sagsøgerne har overholdt de i de pågældende bestemmelser fastsatte procedurer, vil annullationspåstandene være at påkende.
- 46 Hvad angår påstandenes punkt 4, hvori sagsøgerne formelt for Retten fremsatte krav om, at denne tager stilling til vedtægternes gyldighed, er der herved kun tale om det processuelle udtryk for den mulighed, som Euratom-traktatens artikel 156 giver hver part i en retstvist, der angår en af Rådets eller Kommissionens forordninger, til for Fællesskabets retsinstanser at påberåbe sig de i artikel 146, stk. 1, nævnte grunde og gøre gældende, at forordningen ikke kan finde anvendelse. Da dette punkt i påstandene ikke er blevet fremlagt selvstændigt, men som et led i sammenhængen til støtte for hovedpåstandene om annullation af de anfægtede afgørelser, vil også dette punkt være at påkende i realiteten (jf. a contrario Domstolens dom af 16.7.1981, sag 33/80, Albini mod Rådet og Kommissionen, Sml. s. 2141, af 11.7.1985, forenede sager 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 og 10/84, Salerno m.fl. mod Kommissionen og Rådet, Sml. s. 2523, og af 7.7.1987, sag 89/86 og 91/86, Étoile commerciale og CNTA mod Kommissionen, Sml. s. 3005).
- 47 Under hensyn til fast retspraksis vil Retten derimod ikke kunne påkende påstandene om påbud (punkt 2, 3, 5 og 6 i påstandene). Det tilkommer nemlig ikke Fællesskabets retsinstanser at rette påbud til institutionerne i forbindelse med den legalitetskontrol, de foretager, hvorved bemærkes, at det påhviler det pågældende forvaltningsorgan at træffe de nødvendige foranstaltninger til opfyldelse af en dom i et annullationssøgsmål (Domstolens dom af 13.12.1989, sag C-100/88, Oyowe og

Traore mod Kommissionen, Sml. s. 4285, præmis 19; jf. senest Rettens dom af 13.12.1995, sag T-109/94, Windpark Groothusen mod Kommissionen, Sml. II, s. 3007).

## B — Spørgsmålet om retskraft

### Parternes argumenter

- 48 I forbindelse med Rådets intervention, der er begrænset til tvisten om JET-vedtægternes lovlighed, har dette gjort gældende, at Ainsworth-dommen må tillægges retskraftsvirkning for de sagsøgere, som allerede var parter i den pågældende sag (jf. Domstolens dom af 16.2.1965, sag 14/64, Barge mod Den Høje Myndighed, Sml. 1954-1964, s. 19, org. ref.: Rec. s. 69). Da Domstolen har anerkendt lovligheden af det ansættelsessystem, der er indført ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, må sagsøgerne være afskåret fra at fremsætte samme søgsmålsgrunde under en senere sag. Rådet påpeger i øvrigt, at Domstolen ved kendelse af 1. april 1987 (forenede sager 159/84 og 267/84, 12/85 og 264/85, Ainsworth m.fl. mod Kommissionen, Sml. s. 1579) udtalte, at sagsøgerne i en række sager anlagt af Ainsworth m.fl. efter afsigelsen af Ainsworth-dommen »[fremlagde samme] formål og anbringender som i« sidstnævnte sag, og at »[sagerne ... bør ... afvises]«.
- 49 Sagsøgerne har på deres side gjort gældende, at der må gives dem adgang til at påberåbe sig ændrede omstændigheder, der er indtrådt efter afsigelsen af Ainsworth-dommen.

### Rettens bemærkninger

- 50 Det fremgår af fast retspraksis, at retskraftsvirkningen fra den dom, hvorved Domstolen frifandt sagsøgte i den af Ainsworth m.fl. anlagte sag, alene vil være til



hinder for påkendelsen af nærværende sag, såfremt disse to sager har samme parter, har samme genstand og hviler på samme søgsmålsgrund (Domstolens dom af 19.9.1985, forenede sager 172/83 og 226/83, Hoogovens Groep mod Kommissionen, Sml. s. 2831, præmis 9, og af 22.9.1988, forenede sager 358/85 og 51/86, Frankrig mod Parlamentet, Sml. s. 4821, præmis 12; Rettens dom af 8.3.1990, sag T-28/89, Maindiaux m.fl. mod ØSU, Sml. II, s. 59, præmis 23).

- 51 Herved bemærkes, at sagerne her principalt tager sigte på annullation af afgørelser fra Kommissionen, der adskiller sig fra dem, som blev anfægtet i Ainsworth-sagen, og derfor har en anden genstand end den, som i sin tid blev anlagt af sagsøgerne Ainsworth m.fl. Således som Retten allerede præciserede i dommen Maindiaux mod ØSU, der er nævnt ovenfor (præmis 23), er den retsakt, der påstås annulleret, et element af stor betydning for karakteriseringen af genstanden for et søgsmål. Hvad angår den af Domstolen den 1. april 1987 afsagte kendelse i sagen Ainsworth m.fl. mod Kommissionen, der er nævnt ovenfor og påberåbt af Rådet, er den på ingen måde relevant, eftersom Domstolen netop dér fastslog, at de sager, Ainsworth m.fl. havde anlagt efter afsigelsen af dommen den 15. januar 1987, »havde samme formål« som de sager, der lå til grund for den pågældende dom, nemlig annullation af én og samme afgørelse fra direktøren for fællesforetagendet.
- 52 Selv om de klagepunkter, der er rejst til støtte for nærværende sager, i et vist omfang falder sammen med dem, som blev fremført i Ainsworth-sagen, påberåber sagsøgerne i denne sag sig også andre faktiske og retlige anbringender, eftersom de jo netop påberåber sig, at den objektive begrundelse for den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling, som Domstolen lagde til grund i nævnte sag, ikke længere foreligger.
- 53 Den af intervenienten rejste retskraftsindsigelse må således forkastes. Ved pådømmelsen af sagens realitet må der tages hensyn til Ainsworth-dommen og de i nærværende sag rejste spørgsmål samtidig.

## Annulationspåstandene

### *Parternes anbringender og væsentligste argumenter*

- 54 Til støtte for annullationspåstandene har sagsøgerne i det væsentlige påberåbt sig et enkelt anbringende om krænkelse af de grundlæggende principper om ligebehandling og om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet.
- 55 De gør for det første gældende, at de britiske ansatte i JET-gruppen behandles dårligere end de øvrige ansatte ud fra synspunktet om sikkerhed for beskæftigelse ved projektets afslutning, og for det andet påberåber de sig, at deres løn og ansættelsesvilkår er mærkbart ringere end dem, som gælder for de øvrige ansatte i JET-gruppen.
- 56 Denne forskelsbehandling, der er blevet indført ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, er blevet forværret siden afsigelsen af Ainsworth-dommen, men er ikke længere objektivt begrundet i modsætning til, hvad Domstolen i sin tid antog, hvilket skyldes de senere ændringer i den faktiske situation. I den forbindelse gør sagsøgerne hovedsageligt gældende, at JET ikke længere kan anses for et kortvarigt projekt, og at selv UKAEA nu indrømmer, at dets ansatte, der arbejder ved JET, kan anerkendes som midlertidigt ansatte ved Kommissionen uden at forstyrre organisationens effektive funktion.
- 57 Endvidere er de midler, der har skullet afhjælpe den omtalte forskelsbehandling, således som de fremgår af Ainsworth-dommen — især de britiske statsborgeres mulighed for at blive stillet til rådighed for projektet af andre medlemmer af JET end UKAEA og således opnå status som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet — ydermere gjort uvirksomme ved forskellige former for praksis gennemført af direktionen og medlemmerne af JET-rådet fra 1987.

- 58 Ved navnlig at henvise til tilfældene med H. Altmann og A. Hubbard i 1987, A. Gondhalekar i 1989 samt G. Fishpool og R. Shaw i 1993 påberåber sagsøgerne sig især, at JET-medlemmerne har foretaget en vis samordning med henblik på at hindre, at de britiske statsborgere ansættes af et andet medlem end UKAEA for at blive ansat ved projektgruppen.
- 59 Desuden lægger direktionen og JET-medlemmerne en adfærd for dagen, som betyder, at når de britiske ansatte i gruppen først er blevet ansat og overført til projektet af UKAEA, hindres briterne i eller presses til ikke at skifte arbejdsgiver, hvilket sker via reglen om »forudgående opsigelse«, som specifikt blev indført i 1987 for at afløse den af Domstolen censurerede praksis. I øvrigt fremgår det bl.a. af den afgørelse, Kommissionen traf den 28. december 1994 over for Peter Stott, hvilken afgørelse er genstand for sag T-99/95, Stott mod Kommissionen, at en formulering af nævnte regel er blevet opretholdt uanset indholdet af »Note of Understanding« af 3. maj 1994 (jf. præmis 22 ovenfor).
- 60 Hertil kommer, at praksis bestående i at kræve af enhver ansøger, at vedkommende finder en medlemsorganisation, der accepterer at stille ham til rådighed for JET, og at afvise enhver ansættelse af ansøgere til midlertidige EF-ansættelse som »andet personale«, ikke længere er i overensstemmelse til kravene til god forvaltningsskik, hvilket er i strid med det af Domstolen i 1987 fastslåede som følge af, at omstændighederne har ændret sig. I så henseende gør sagsøgerne i det væsentlige gældende, at hverken den omstændighed at være ansat af UKAEA, eller de »returbilletter«, som tilstås det ikke-britiske personale ved JET, giver sikkerhed for beskæftigelse efter projektets afslutning, således at Kommissionen fandt at måtte tilbyde visse beskæftigelsesgarantier til sine egne midlertidigt ansatte ved JET; imidlertid er sagsøgerne udelukket herfra.
- 61 Under disse omstændigheder er det sagsøgernes opfattelse, at Kommissionens afslag ifølge Altmann- og Casson-afgørelserne på at ansætte dem som »andet personale«, således som der dog er mulighed for efter vedtægternes artikel 8.5, er fejlagtig og diskriminerende. I de nævnte afgørelser tilsidesatte Kommissionen desuden indholdet af vedtægternes artikel 8.4 og 8.5.

- 62 Subsidiært, og for det tilfælde, hvor det måtte blive fastslået, at Kommissionens afslag er den nødvendige følge af vedtægternes bestemmelser, som hindrer den i at træffe de nødvendige foranstaltninger for at tilendebringe den forskelsbehandling, de anser sig som ofre for, gør sagsøgerne gældende, at vedtægterne er ulovlige som følge af, at den objektive begrundelse for den forskelsbehandling, vedtægterne har indført, ikke længere består.
- 63 Sagsøgte har bestridt, at de faktiske forhold er ændret i et sådant omfang, at der kan rejses tvivl om Domstolens ræsonnement i Ainsworth-dommen, og sagsøgte gør gældende, at den objektive begrundelse for den forskelsbehandling, der blev indført ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, under alle omstændigheder ikke er bortfaldet, således at der i sagen her ikke er nogen grund til, at konklusionen bliver en anden end den, Domstolen kom frem til i 1987.
- 64 Kommissionen gør i den forbindelse gældende, at JET pr. definition stadig er en midlertidig virksomhed, i forhold til hvilken UKAEA, værtsorganisationen, fortsat befinder sig i en ganske særlig situation. UKAEA modsatte sig vel ikke den første anbefaling fra Pandolfi-panelets rapport, men organisationens vedholdende krav om, at de ansatte blandt personalet tager deres afsked, når de overgår til status som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet, kan kun fremhæve den opdeling, Domstolen godkendte.
- 65 Sagsøgte præciserer, at hovedargumentet for at sondre mellem det af UKAEA ansatte personale og Fællesskabets midlertidige personale er at undgå en forskelsbehandling blandt det personale fra UKAEA, som arbejder i Culham, eller via udvidelse heraf blandt UKAEA's personale taget under ét. UKAEA's ansatte ville da udføre det samme arbejde, i det samme anlæg, i den samme by eller det samme land som det ved JET ansatte UKAEA-personale, men de ansatte ville være undergivet forskellige vilkår. En sådan forskelsbehandling ville ikke være begrundet.

- 66 Sagsøgte afviser i øvrigt ethvert ansvar for de forskellige former for forskelsbehandling, som ifølge sagsøgerne består, og som sagsøgte tillige finder ikke-eksisterende.
- 67 Sagsøgte gør tillige gældende, at vedtægternes artikel 8.4 udtrykkeligt udelukker ansættelse i midlertidige stillinger af det personale, UKAEA har stillet til rådighed, hvilket nødvendigvis medfører, at sagsøgernes krav må forkastes. Sagsøgte medgiver, at artikel 8.5 forudsætter ansættelse af »andet personale«, men præciserer, at en sådan ansættelse ingensinde har fundet sted, ligesom sagsøgte gør gældende, at sagsøgerne ikke har nogen ret hertil, det være sig ifølge vedtægterne eller Ainsworthdommen.
- 68 Sagsøgte tilføjer, at ansættelsen af sagsøgerne som »andet personale« på grundlag af vedtægternes artikel 8.5 så også skulle stå åben for personale, der er stillet til rådighed for JET af andre medlemmer, idet der ellers ville opstå ny forskelsbehandling uden objektiv begrundelse i forhold til disse.
- 69 Ifølge Kommissionen ville en sådan udvidelse ødelægge det ved vedtægterne indførte ansættelsessystem, hvis lovlighed Domstolen anerkendte i Ainsworthdommen.
- 70 Hvad endelig reglen om »forudgående opsigelse« angår, er det sagsøgtets opfattelse, at det bl.a. fremgår af artikel 8.4 i vedtægterne og artikel 9.1 i tillægsbestemmelserne, at såfremt en ansat i JET-gruppen skifter arbejdsgiver, mister den pågældende automatisk sin stilling ved JET og skal således på ny underkaste sig den ansættelsesprocedure, der er indført ved artikel 5 i tillægsbestemmelserne.

- 71 Under Rådets intervention, der er begrænset til tvisten om JET-vedtægternes lovlighed, har Rådet gjort gældende, at det ved vedtægternes artikel 8 indførte ansættelsessystem var og stadig er lovligt og gyldigt, og at ingen bestemmelse forpligter Rådet til at ændre vedtægterne på dette punkt.
- 72 Det er Rådets opfattelse, at nærværende sager indebærer — eftersom det fremgår af Ainsworth-dommen, at vedtægterne var gyldige på vedtagelsestidspunktet, og at de stadig var det, i det mindste indtil datoen for dommens afsigelse — at de senere har mistet deres gyldighed som følge af væsentligt ændrede omstændigheder. Ifølge Rådet er et sådant anbringende både faktisk og retligt fejlagtigt.
- 73 For det første ses sagsøgerne ikke at kunne bevise, at en sådan realitetsændring faktisk har fundet sted. Den faktiske situation på det tidspunkt, da vedtægterne blev vedtaget, navnlig JET-projektets begrænsede varighed samt UKAEA's særlige stilling i forhold til fællesforetagendet, er fundamentalt fortsat den samme.
- 74 Intervenienten tilføjer, at selv om de af sagsøgerne hævdede ændringer faktisk havde fundet sted, ville vedtægternes gyldighed dog ikke af den grund være anfægtelige, eftersom de blev affattet således, at der ville være plads for en vis smidighed ved deres gennemførelse på baggrund af udviklingen i de faktiske forhold. Sagsøgerne indrømmer selv, at vedtægterne ikke hindrer Kommissionen i at træffe de nødvendige foranstaltninger for at råde bod på den forskelsbehandling, som angiveligt udøves i forhold til dem. Følgelig falder gennemførelsen af vedtægterne ind under de kompetente institutioners frie skøn og kan på ingen måde bedømmes som ulovlige.
- 75 Rådet har herudover gjort gældende, at selv om vedtægterne ikke tillod nogen smidighed ved gennemførelsen, er ændrede faktiske forhold ikke i sig selv tilstrækkelige til at rejse tvivl om deres lovlighed. Legalitetsprincippet (Domstolens dom af 13.2.1979, sag 101/78, Granaria, Sml. s. 623, præmis 5) indebærer, at en retsakt, der lovligt er vedtaget af fællesskabsinstitutionerne, fortsat er lovlig og gyldig, så længe

den ikke er blevet ophævet ved en senere retsakt eller er blevet underkendt af en kompetent domstol som ugyldig. Legalitetsprincippet, og i ganske særlig grad retssikkerhedsprincippet, kræver således retsstillingers bevarelse og stabilitet. Såfremt den videre udvikling i den faktiske situation i den sammenhæng, i hvilken en bestemt lovgivningsakt er blevet vedtaget, skulle have indflydelse på retsaktens lovlighed, ville retsaktens adressater efter Rådets opfattelse komme i tvivl om deres rettigheder og forpligtelser.

- 76 Endelig gør Rådet gældende, at enhver ændring af vedtægternes artikel 8 er undergivet proceduren i artikel 24, der bestemmer, at såfremt et medlem af fællesforetagendet forelægger forslag til ændringer af vedtægterne, og JET-rådet godkender forslaget, fremsætter Kommissionen forslag til Rådet i overensstemmelse med Euratom-traktatens artikel 50 og 47.
- 77 I sit interventionsindlæg indleveret før vedtagelsen den 7. maj 1996 af afgørelse 96/305, der er nævnt ovenfor, har Rådet præciseret, at såfremt Kommissionen måtte forelægge et forslag til ændring af ansættelsessystemet, vil Rådet tage stilling til den foreslåede ændring under hensyn til den faktiske situation, der foreligger på tidspunktet for Rådets stillingtagen. Rådet tilføjer, at i det tilfælde, hvor det måtte få forelagt et forslag om at forlænge JET-projektet, vil det afgøre, om denne forlængelse begrundes en revision af det ved vedtægternes artikel 8 indførte ansættelsessystem.

### *Rettens bemærkninger*

#### *A — Indledning*

- 78 Selv om sagsøgerne principalt har rettet deres klagepunkter mod Kommissionens afgørelser om ikke at ansætte dem som »andet personale« efter vedtægternes artikel 8.1 og 8.5 og kun subsidiært har anfægtet vedtægternes gyldighed, hviler søgsmå-

lene under ét på den centrale tese, at de forskellige konklusioner, Domstolen nåede frem til i Ainsworth-dommen, som følge af ændrede faktiske omstændigheder bør bedømmes på ny, og at der for nærværende ikke længere er nogen objektiv begrundelse for den forskelsbehandling eller den diskrimination, som de anser sig for ramt af.

- 79 Da de almindelige grundsætninger om ligebehandling og om forbud mod forskelsbehandling på grundlag af nationalitet indgår blandt fællesskabsrettens grundlæggende principper, som det er Domstolens og Rettens opgave at sikre overholdelsen af, må der under de foreliggende omstændigheder foretages en undersøgelse i rækkefølge, i lyset af parternes argumenter, af de spørgsmål, der er knyttet dels til eksistensen af en forskelsbehandling eller diskrimination inden for fællesforetagendet JET, og dels til følgerne af en eventuel udvikling i de faktiske forhold efter afsigelsen af Ainsworth-dommen i relation til de afgørelser, Kommissionen har truffet på grundlag af vedtægternes artikel 8.4 og 8.5.
- 80 Før denne undersøgelse foretages, må Retten forkaste sagsøgtens argument om, at Ainsworth-dommen som følge af søgsmålenes store lighed må anses for et »bindende præjudikat« for Retten i den sag, der her skal påkendes. Det bemærkes blot, at Retten alene er bundet af en afgørelse fra Domstolen under de omstændigheder, der omtales for det første i artikel 55 i Euratom-statutten for Domstolen [artikel 54 i EF-statutten for Domstolen] og for det andet under anvendelse af princippet om retskraft (jf. ovenfor, præmis 50 ff.).

## B — Spørgsmålet, om der reelt foreligger forskelsbehandling

- 81 Det er ubestridt, at fællesforetagendet JET er et EF-projekt. Det fremgår ligeledes af sagens akter, at de ansatte, der indgår i projektgruppen, befinder sig i sammenlignelige situationer, uanset hvilke medlemsorganisationer der har stillet dem til rådighed for fællesforetagendet. Alle arbejder således udelukkende for projektet i



den samme gruppe og under ledelse af samme direktør. De er blevet ansat via samme udvælgelsesprøver og forfremmes alene på grundlag af deres fortjenester, uden at der tages hensyn til, hvem der nominelt er deres arbejdsgiver.

- 82 Imidlertid gælder det ifølge bestemmelserne i vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, at medarbejdere, som stilles til rådighed for JET af værtsorganisationen, UKAEA, forbliver i værtsorganisationens ansættelse på denne organisations ansættelsesvilkår, hvorimod de medarbejdere, som medlemmerne af fællesforetagendet, med undtagelse af UKAEA, stiller til rådighed for JET, af Kommissionen ansættes i midlertidige stillinger i Fællesskabet.
- 83 I øvrigt fremgår det af sagens akter, at et betydeligt antal ansatte under projektgruppen før deres tjeneste ved JET ikke havde nogen forbindelse med den medlemsorganisation, som stillede dem til rådighed. Således befandt 97 britiske statsborgere, der udgjorde 45% af det britiske personale ved JET, sig i denne situation i forhold til UKAEA på det tidspunkt, hvor Parlamentet fik forelagt et andragende (jf. bilag 10 til andragendet), og det fremgår af deres svar på et skriftligt spørgsmål fra Retten, at 30 af de 71 sagsøgere først blev ansat af UKAEA efter at være blevet udvalgt af JET. Det fremgår ligeledes af svar fra sagsøgte på et andet skriftligt spørgsmål fra Retten, at mindst 39 af 117 midlertidigt EF-ansatte, som arbejdede ved JET pr. 1. januar 1996, ikke tidligere havde haft nogen beskæftigelsesmæssig tilknytning til det JET-medlem, som stillede dem til rådighed.
- 84 Det er i sagen ubestridt, at de ansatte, der er stillet til rådighed for JET af UKAEA, modtager en mærkbart lavere løn end den, som oppebæres af det personale, der er blevet ansat midlertidigt af Fællesskaberne.
- 85 Imidlertid er sagsøgerne dog efter eget udsagn mere utilfredse med en anden form for forskelsbehandling, der angår sikkerhed for beskæftigelse, og som ikke blev påberåbt i Ainsworth-dommen. I den forbindelse fremgår det af sagen, hvilket i

øvrigt ikke bestrides af Kommissionen, at de ansatte, der af UKAEA er stillet til rådighed for fællesforetagendet, ikke har de samme chancer for at opnå fast EF-ansættelse som de ansatte, der gør tjeneste hos de øvrige medlemmer og er ansat af Kommissionen i midlertidige stillinger. Da disse er »interne ansøgere«, begunstiges de således på forskellig vis og har forrang ved procedurer til ansættelse som EF-tjenestemænd.

86 Fordelene og forrangen fremgår navnlig

— af tjenestemandsvedtægtens artikel 29, stk. 1, litra b), hvorefter ansættelsesmyndigheden ved besættelse af ledige stillinger først skal tage mulighederne for gennemførelse af udvælgelsesprøver inden for institutionen i betragtning. I dommen af 31. marts 1965, sag 16/64, Rauch mod Kommissionen (Sml. 1965-1968, s. 39, org. ref.: Rec. s. 179), præciserede Domstolen, at udtrykket »udvælgelsesprøver inden for institutionen« vedrører samtlige personer i Kommissionens tjeneste uanset ansættelsesgrundlag. Heraf følger, at midlertidigt ansatte eller hjælpeansatte kan gives adgang til de interne udvælgelsesprøver

— af artikel 1, stk. 1, litra g), i bilag III til tjenestemandsvedtægten, som bestemmer, at når der er angivet en bestemt aldersgrænse i en meddelelse om afholdelse af en udvælgelsesprøve, udskydes aldersgrænsen for ansatte, der mindst i et år har været i institutionens tjeneste.

87 I medfør af Euratom-traktatens artikel 101 har Euratom den 21. juli 1992 med Japans regering, regeringen for Den Russiske Føderation og regeringen for Amerikas Forenede Stater indgået en aftale om samarbejde om den tekniske projektering af en international termokernreaktor (herefter »ITER-EDA-aftalen«, EFT L 244, s. 14). Det er ubestridt, at det personale, som parten Euratom forpligtede sig til at stille til rådighed for dette projekt via aftaler om udstationering i overensstemmelse med aftalens artikel 8, ansættes på grundlag af EF-stillinger, hvilket fra 1994 har indebåret den gradvise oprettelse af dusinvis af EF-stillinger, der således udgjorde et ganske naturligt arbejdsmarked for de perso-

ner, som for tiden arbejder ved JET-projektet, henset til deres videnskabelige og tekniske viden (jf. herved punkt 3 i »Note of Understanding«, der blev udvekslet mellem Kommissionen og Parlamentet).

88 Selv om Kommissionen hævdede aldersgrænsen for eksterne ansøgere til ITER-stillinger til 50 år, er denne foranstaltning ikke af en sådan karakter, at der hvad angår adgangen til de pågældende stillinger skabes en reel ligebehandling mellem de to personalekategorier, gruppen ved JET-projektet består af, således som tilfældet Harbour (i 1992) og tilfældet Gondhalekar (i 1994) vidner om, jf. bilag 12-15 til stævningen i sag T-177/94.

89 Det fremgår i øvrigt af sagsøgtes svar på et skriftligt spørgsmål fra Retten, at den andel af de JET-ansatte, som opnår varig stilling ved Kommissionen, herunder bl.a. inden for ITER-projektet efter deres tjeneste ved JET, er mærkbart højere i tilfældet med ansatte, der er stillet til rådighed af andre medlemmer end UKAEA, end tilfældet er med ansatte, der er stillet til rådighed af UKAEA. Hvad dette angår har sagsøgte fremlagt følgende tal for hvert af årene 1992, 1993, 1994 og 1995:

	1992	1993	1994	1995
a) Det totale antal ansatte uden for UKAEA, der forlader JET	18	25	17	10
b) Ansatte uden for UKAEA, der ansættes i en stilling ved Kommissionen	15	21	13	8
c) Ansatte uden for UKAEA, der anvender deres »returbillet«	3	1	2	0
d) Samlet antal UKAEA-ansatte, som forlader JET	23	8	16	21
e) UKAEA-ansatte, der opnår stilling ved Kommissionen (efter almindelige udvælgelsesprøver)	0	2	2	1
f) UKAEA-ansatte, der vender tilbage til UKAEA	1	2	5	4

- 90 For det tredje fremgår det ligeledes af sagens akter, at Kommissionen mellem 1988 og 1993 gentagne gange afgav garanti for, at de midlertidigt ansatte ved Fællesskabet, som gjorde tjeneste ved JET, var sikret beskæftigelse, idet Kommissionen især forpligtede sig til at behandle dem som ansøgere med prioritet til besættelse af andre stillinger ved Kommissionen, når JET ophørte. Sagsøgerne har således henvist til forskellige løfter af denne karakter afgivet af Kommissionen den 15. december 1988, den 14. november 1989, den 30. november 1990 og den 22. december 1992 og har henvist til et møde den 1. juli 1993, hvorunder JET-direktøren udtalte som følger: »Kommissionen har forpligtet sig til at behandle det Euratom-personale, der gør tjeneste ved JET, som ansøgere med prioritet til andre stillinger ved Kommissionen, når JET ophører. Kommissionen har udvist sin gode vilje med den måde, hvorpå den har overført flertallet af dem, hvis tjeneste ophørte i 1992 ...« (jf. bilag 10 til stævningen i sag T-177/94). De personer, der befandt sig i en situation som sagsøgernes, blev udelukket fra disse garantier på grund af deres status som ansatte ved UKAEA.
- 91 Retten skal derfor fastslå, at de forskellige former for forskelsbehandling, som Domstolen omtalte i Ainsworth-dommen, fortsat består og endda er blevet forværret inden for JET-projektets gruppe, alt efter, om de pågældende ansatte er blevet stillet til rådighed for fællesforetagendet af UKAEA eller af et andet medlem. Disse forskelle angår ikke længere alene ansættelsesvilkårene, men berører nu også sikkerheden for beskæftigelse og navnlig udsigten til tjenestemandsansættelse ved Fællesskaberne, især inden for rammerne af ITER- og ITER-EDA-projektet.

*C — Spørgsmålet om ændring af de faktiske omstændigheder efter afsigelsen af Ainsworth-dommen*

- 92 Henset til den meget særegne karakter af fællesforetagendet JET og til de særlige krav, der måtte tages hensyn til ved udformningen af reglerne om JET's organisation, antog Domstolen i præmis 34-38 i Ainsworth-dommen, at den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling var objektivt begrundet.

- 93 I præmisserne henviser Domstolen navnlig til, at et fællesforetagende, der udelukkende tjener forskningsmæssige formål og er tidsmæssigt begrænset, kun kan fungere efter hensigten, såfremt det samarbejder snævert med en allerede eksisterende national organisation, der vil påtage sig et særligt ansvar i forbindelse med det nævnte fællesforetagendes oprettelse og funktion (præmis 35 og 36).
- 94 I dommens præmis 37 anførte Domstolen tillige, at UKAEA således befandt sig i den ganske særlige situation at skulle varetage administrationen af et personale, der bestod af medarbejdere med de samme kvalifikationer, og som var beskæftiget samme sted og udførte de samme opgaver, men som var tilknyttet to retligt set forskellige organisationer. UKAEA ønskede at undgå, at dette medførte en for stor omvæltning med hensyn til den måde, organisationen fungerede på, og under de forhandlinger, der gik forud for vedtagelsen af ovennævnte afgørelse 78/471, anmodede UKAEA med støtte fra Det Forenede Kongeriges regering om, at de medarbejdere, som organisationen stillede til rådighed for JET, fortsat skulle være underlagt organisationens egne ansættelsesvilkår. Som følge af den fremtrædende rolle, der på grund af fællesforetagendets særlige karakter blev tildelt UKAEA, fandt Domstolen, at der i JET's vedtægter ikke kunne ses bort fra dette krav.
- 95 I nærværende sager har sagsøgerne imidlertid til støtte for deres annullationspåstande anmodet Retten om at udtale sig om spørgsmålet, hvorvidt de faktorer, der således blev lagt til grund af Domstolen i Ainsworth-dommen, endnu kan tages i betragtning. Retten må derfor tage stilling til, om den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling, som af sagsøgerne antaget, nu ikke længere er objektivt begrundet i de faktiske forhold inden for de grænser, Domstolen afstak i Ainsworth-dommen, som følge af, at omstændighederne har ændret sig siden 1987.
- 96 Herved skal Retten fastslå, at der er fremkommet en række nye elementer eller ændringer i forhold til den situation, der forelå for Domstolen i 1987. Der er navnlig tale om følgende: a) den betydelige forlængelse af JET's varighed; b) UKAEA's mindre rolle i fællesforetagendets organisation og funktion; c) UKAEA's opgivelse af modstanden mod, at de ved UKAEA ansatte, der gør tjeneste ved JET, siger op

hos UKAEA ved overgang til tjeneste ved Kommissionen; d) forstyrrelse af fællesforetagendets funktion som følge af en arbejdskonflikt, og e) JET's ansættelses-systems manglende evne til at opnå de formål, med henblik på hvilke de blev udformet.

## 1. Forlængelse af JET-projektets varighed og fortsættelse af fusionsprogrammet

- 97 For det første skal Retten udtale, at fællesforetagendet JET's varighed er blevet betydeligt forlænget. Mens Domstolen ikke havde nogen grund til at formode, at JET ikke ville udløbe som fastsat i 1990 efter 12 års varighed, står det nu fast, at projektet vil vare indtil mindst 1999, altså i alt 21 år. I betragtning af, hvad der gentagne gange er sket til dato, kan det desuden ikke udelukkes, at vægtige »nye videnskabelige og tekniske argumenter ... navnlig med henblik på en forsøgsreaktor (Next Step)« (jf. anden betragtning til afgørelse 96/305 af 7.5.1996, der er nævnt ovenfor) taler for en videreførelse af JET efter 1999, således som det allerede skete i 1988, 1991 og 1996.
- 98 Selv om det er korrekt, at JET fortsat er et specialiseret forskningsforetagende, hvis varighed teoretisk er begrænset tidsmæssigt, har projektet således ikke desto mindre via forlængelserne erhvervet karakter af et permanent eller særdeles langvarigt foretagende. Denne udvikling kommer bl.a. til udtryk ved, at det personale, som JET har fået stillet til rådighed af medlemmerne, dér tilbagelægger en egentlig karriere og kun undtagelsesvis går tilbage til den oprindelige arbejdsgiver (jf. tabellen i præmis 89 ovenfor), mens denne tilbagevenden til det pågældende medlem oprindeligt var tænkt som en fundamental egenart ved projektet (jf. præmis 106 nedenfor). For deres vedkommende har sagsøgerne i besvarelse af et skriftligt spørgsmål fra Retten præciseret, at omkring februar 1996 svingede varigheden af deres ansættelse ved JET mellem 5 og 17 år med et gennemsnit på 12 år.

99 Som Retten allerede har anført (jf. præmis 2 og 87 ovenfor), er JET projektet i øvrigt kun det første mellemliggende stadium af et forsknings- og udviklingsprogram, der rækker helt ind i midten af næste århundrede, og hvis fortsættelse tilbyder et ganske naturligt karrierespæktiv for de ved JET tjenestegørende videnskabsmænd.

## 2. UKAEA's ændrede rolle ved fællesforetagendets organisation og funktion

100 Selv om UKAEA i medfør af vedtægternes artikel 15 og bilaget har udgjort en væsentlig støtte for JET i de første år, må det for det andet bemærkes, at der efter en afklaring af aftalen om værtsorganisationens pligtige støtte, der blev forhandlet i 1987 og godkendt af JET-rådet i 1988, blev leveret et betydeligt antal tjenesteydelser, som tidligere var blevet præsteret i henhold til den nævnte aftale om værtsorganisationens støtte, på kommerciel basis efter udbudsproceduren (jf. punkt 1.3 i andragendet til Parlamentet og punkt 4.3 i Revisionsrettens beretning).

## 3. UKAEA's ændrede holdning

101 For det tredje fremgår det af en udtalelse fra UKAEA's formand af 17. oktober 1989 (bilag 15 til andragendet til Parlamentet), af UKAEA's svar på Pandolfi-panelets rapport (jf. præmis 20 ovenfor), af referatet fra »Joint Working Party on the Future Career Prospects of JET Team Members« af 30. september 1993 (sammendrag udfærdiget af O'Hara, jf. bilag 8 til stævningen i sag T-177/94, s. A8.16) og endelig af en skrivelse fra UKAEA's formand af 15. marts 1994 (bilag 18 til stævningen i sag T-177/94), at UKAEA ikke længere ville modsætte sig, at organisationens, ved JET tjenestegørende ansatte overgik til midlertidig

EF-ansættelse, såfremt de siger op ved samme lejlighed. JET-direktøren fandt for sit vedkommende, at anbefaling nr. 1 fra Pandolfi-panelet var ene om at »sikre genopretning af arbejdsfreden«. Hvad angår de fagforeninger, der repræsenterer personalet ved UKAEA, bemærkes, at de i deres rapport af 9. februar 1993 også udtalte sig uforbeholdent til støtte for anbefaling nr. 1 (jf. præmis 19 ovenfor).

- 102 I betragtning af disse ændringer findes der i det i sagen oplyste ikke længere at være grundlag for at fastslå, som Domstolen gjorde det i præmis 37 i Ainsworthdommen, at den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling måtte være objektivt begrundet i ønsket om at undgå en omvæltning i den måde, UKAEA fungerede på, idet UKAEA herefter nu alene var optaget af ikke at ville afgive garantier for senere beskæftigelse til det personale, som det stiller til JET's rådighed.

#### 4. Arbejdskonflikt ved JET

- 103 For det fjerde er fællesforetagendet til stadighed ramt af en arbejdskonflikt, som ikke blot har forstyrret arbejdsforholdene ved JET, men også har indebåret risiko for manglende rettidig gennemførelse af målsætningerne for det fælles fusionsprogram, eftersom Parlamentet efter sin indgriben i konflikten i flere måneder blokerede næsten halvdelen af den årlige budgetbevilling til JET i ønsket om at gøre en ende på det, som Parlamentet oplevede som en uacceptabel forskelsbehandling over for sagsøgerne.
- 104 Det må i øvrigt påpeges, at anbefaling nr. 1 fra Pandolfi-panelet ifølge JET-direktøren er »den eneste, der kan sikre genopretning af arbejdsfreden«, og at Kommissionens tjenestegrene selv har fundet, at nævnte anbefaling »var den mest egnede løsning til at gennemføre projektet tilfredsstillende« (jf. Kommissionens rapport til Parlamentet, bilag 17 til stævningen i sag T-177/94).



## 5. Udviklingen i det oprindeligt indførte ansættelsessystem

105 For det femte må det bemærkes, at den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling står i forbindelse med det særlige system for ansættelse og placering af personale, der blev indført ved dannelsen af fællesforetagendet. Systemet er hovedsagelig karakteriseret af, at JET-medlemmerne stiller kvalificeret personale til rådighed (vedtægternes artikel 8.1 og 8.3), med midlertidig ansættelse af Kommissionen (vedtægternes artikel 8.5) og pligt for det pågældende medlem til genansættelse af det pågældende personale (vedtægternes artikel 8.8). I betragtning af den forstyrrelse, dette system risikerede at skabe hos UKAEA, henset til organisationens særlige stilling som vært, opnåede denne imidlertid en undtagelse, hvorefter de medarbejdere, den stillede til rådighed for JET, forblev i dens ansættelse og på den ansættelsesvilkår (vedtægternes artikel 8.4).

106 Da JET blev dannet, anså man dette system for uomgængeligt nødvendigt under hensyn til fællesforetagendets midlertidige karakter, idet man ønskede at undgå problemer på arbejdspladsen og ikke at forpligte Kommissionen til at ansætte det ved JET tjenestegørende personale som fastansatte tjenestemænd, da man ville sørge for en tilstrækkelig centraliseret personaleledelse (jf. i Ainsworth-sagen retsmøderapporten, Sml. s. 178, og forslag til afgørelse fra generaladvokat VerLoren van Themaat, Sml. s. 190; jf. tillige vedrørende hele spørgsmålet Pandolfi-panelets rapport).

107 Det må imidlertid konstateres, at dette system, der er blevet ændret på mindst seks væsentlige punkter, ikke længere vil kunne medvirke til opnåelsen af de formål, som det oprindeligt skulle opfylde.

— De UKAEA-ansattes manglende sikkerhed for beskæftigelse

108 For det første fremgår det af det i sagen oplyste, at UKAEA's ansatte slet ikke er sikre på at kunne finde en egnet stilling ved udløbet af deres tjeneste ved JET. Først og fremmest viser den statistik, som sagsøgte har fremlagt på Rettens

anmodning, at kun meget få af dem kommer tilbage til UKAEA efter deres udstationering (12 ud af 68 for perioden fra 1992 til 1995: jf. præmis 89 ovenfor). Sagsøgerne har for deres vedkommende fremlagt eksemplet med flere ansatte, hvis kontrakt ikke er blevet fornyet ved udløbet af deres udstationering, eller som er blevet tvunget til at acceptere en førtidspension (jf. skrivelserne af 18.12.1992 fra UKAEA, der er vedlagt som bilag 8 til stævningen; de skal sammenlignes med skrivelserne fra 1980'erne). Sagsøgerne henviser desuden til, uden herved at blive modsagt af sagsøgte, den udtalelse, Bretherton, UKAEA's sekretær, fremsatte på personalemødet ved JET den 17. september 1993, og hvorefter flertallet af de britiske ansatte blandt personalet i JET-gruppen ville blive »afskediget«, når JET ophørte, samt udtalelsen fra Dawson, der var personaleledende direktør ved UKAEA, under et møde i »Joint Working Party on the Career Prospects of JET Team Members«, afholdt den 30. september 1993, hvorefter »omstillingen af mere end 200 personer ved udgangen af 1996 [vil skabe] store vanskeligheder ved UKAEA og ... [at det er nødvendigt] at tage højde for muligheden for, at en væsentlig andel [vil udgøre] overskydende personale« (jf. bilag 8 til stævningen i sag T-177/94). Det må endelig bemærkes, at UKAEA mærkbart nedsatte sit personales sikkerhed for beskæftigelse ved som hovedregel at indføre ansættelseskontrakter med en tidsbegrænset varighed af tre år eller mindre (jf. dokumenterne vedlagt i bilag 11 til andragendet til Parlamentet og dokumenterne vedlagt i bilag 7 til stævningen i sag T-177/94).

— Det forhold, at det britiske personale i realiteten var afskåret fra at opnå en »returbillet« fra et medlem af JET

- 109 For det andet fremgår det af det oplyste, at det, bortset fra ganske særlige undtagelsestilfælde (jf. sag T-99/95, Stott mod Kommissionen), i praksis ikke er muligt for de britiske statsborgere at opnå en »returbillet« fra et andet medlem af JET end UKAEA (jf. bilag 14 til stævningen i sag T-177/94, hvis indhold ikke er blevet bestridt af Kommissionen, tilfældet med Altmann, Hubbard, Gondhalekar, Fishpool og Shaw fra årene mellem 1987 og 1993, der omtaler det tyske, nederlandske og italienske medlem af JET). Det følger heraf, at de britiske statsborgeres mulighed for at blive stillet til rådighed for JET af et af medlemmerne, som Domstolen omtalte i præmis 25 og 26 i Ainsworth-dommen, er forblevet en rent teoretisk

mulighed. Tilsvarende viser — til forskel fra den situation, der blev beskrevet i præmis 27 i Ainsworth-dommen — de fem ovennævnte eksempler, ligesom omstændighederne i sag T-99/95, Stott mod Kommissionen, at sagsøgerne for at indrette sig efter vedtægternes krav og tillægsbestemmelserne, således som de er blevet fortolket af Kommissionen, måtte give afkald på muligheden for at blive stillet til rådighed for JET af en anden medlemsorganisation end UKAEA og som følge heraf på muligheden for en ansættelse som midlertidigt ansatte ved Fællesskaberne i medfør af vedtægternes artikel 8.5.

— Den begrænsede praktiske værdi af »returbilletterne«

- 110 For det tredje fremgår det af det oplyste, at kun meget få af dem, der blev stillet til rådighed for JET af andre medlemmer en UKAEA, gør brug af deres »returbillet«. Den statistik, der er fremlagt af sagsøgte på Rettens anmodning, viser, at kun 6 af dem ud af et samlet antal på 70 ansatte, der forlod JET mellem 1992 og 1995 (jf. præmis 89 ovenfor), har gjort brug af den.
- 111 Den praktiske værdi af disse »returbilletter« bringes i tvivl henset til forskellige udtalelser fra JET-direktionen og Kommissionen (jf. bl.a. punkt 21 i JET-direktørens årlige beretning om personaleforhold 1986/87, der blev forelagt JET-forretningsudvalget, nr. 62 af 14. og 15.5.1987, og skrivelsen af 16.7.1991 til lederne af samtlige fusionsforskningsenheder, som blev udarbejdet af Kind, der var tjene-stemand ved GD XII, hvilke er fremlagt i bilag 9 til stævningen i sag T-177/94). Efter udarbejdelsen af to studier vedrørende gyldigheden af »returbilletterne«, som fandt sted i 1992 i administrationen for GD XII, og som blev udført hos medlemmerne og Euratom-personalet hos JET, konkluderede ad hoc-følgegruppen for JET inden for GD XII under sit møde den 2. juni 1992, at »størstedelen af disse 'Return Tickets', således som de foreligger for nærværende, ikke frembyder reelle garantier« (jf. mødereferatet i bilag 9 til stævningen i sag T-177/94).
- 112 Det fremgår således af de tal, sagsøgte har fremlagt i besvarelse af Rettens spørgsmål, at et ganske stort antal »returbilletter« er tidsbegrænsede og derfor ikke

frembyder væsentlige fordele vedrørende sikring af beskæftigelsen. I så henseende var omstændighederne omkring de »returbilletter«, som kunne anvendes af de midlertidigt ansatte ved Fællesskabet, der var stillet til rådighed for JET af andre medlemmer end UKAEA pr. 1. januar 1993 og 1. januar 1996:

Varighed af genansættelse	Antal	
	1.1.1993	1.1.1996
3 måneder	8	5
6 måneder	39	31
12 måneder	14	11
18 måneder	1	1
Ubegrænset	101	69
I ALT	163	117

- 113 Det må også anføres, at det reducerede antal »returbilletter« af ubegrænset varighed — et fald fra 101 pr. 1. januar 1993 til 69 pr. 1. januar 1996, altså en forskel på 32 enheder — ikke betyder, at de pågældende »returbilletter« var blevet anvendt. I den nævnte periode var forholdet faktisk det, at kun 42 ud af 52 midlertidigt ansatte ved Fællesskabet, der forlod JET, opnåede en fast stilling ved Kommissionen, og blot 3 af dem gjorde brug af deres »returbillet«. Derimod opnåede kun 5 ud af 45 UKAEA-ansatte, der forlod JET i løbet af samme periode, fast arbejde ved Kommissionen via en almindelig udvælgelsesprøve (jf. præmis 89 ovenfor).

— Indslusningen i Kommissionens faste personale af de midlertidigt ansatte, der var stillet til rådighed for JET af Euratom, og løfterne i den forbindelse

- 114 For det fjerde indslusede Kommissionen for at råde bod på disse utilstrækkeligheder i god tid før fællesforetagendets ophør i EF-personalet en betydelig procentdel af det personale, som medlemmerne af projektgruppen havde stillet til dennes

rådighed (jf. præmis 89 ovenfor), ligesom den afgav forskellige løfter med generelt indhold med henblik på at lette genplaceringen af det midlertidige EF-personale ved JET i andre tjenestegrene ved projektets ophør (jf. præmis 90 ovenfor). Denne politik går i den stik modsatte retning af de grunde, som blev fremført i 1978 for at retfærdiggøre det system, hvorefter medlemmerne stillede personale til rådighed.

— Oprettelse af kunstige forbindelser med medlemsorganisationerne

- 115 For det femte fører det aktuelle ansættelsessystem i et stort antal tilfælde (30 af 70 sagsøgere befinder sig i den situation) til oprettelse af kunstige forbindelser mellem en forsker og en medlemsorganisation ved JET, med hvilken forskeren ikke havde nogen kontakt, før han blev udvalgt inden for projektets rammer. Forbindelsen med det pågældende medlem bliver en ren formssag — uden at det herved er nødvendigt at træffe afgørelse vedrørende spørgsmålet, om denne praksis er i overensstemmelse med ordlyden af vedtægternes artikel 8.1, 8.4, 8.5 og 8.8 — når »returbilletterne« rent faktisk udstedes af virksomheder eller organer uden for projektet og blot »undertegnes« af det pågældende JET-medlem. Ifølge Kommissionens svar på et skriftligt spørgsmål fra Retten beandt 39 ud af 117 midlertidigt ansatte placeret ved projektet i februar 1996 sig i denne situation.
- 116 Det fremgår af de ovenstående betragtninger i deres helhed, at den politik, som består i at begunstige løsningen, hvorefter medlemmerne af fællesforetagendet stiller personale til rådighed, ved at kræve af enhver ansøger, at han eller hun finder en medlemsorganisation, som accepterer at stille ansøgeren til rådighed for JET, ikke længere tilgodeser det ønske, som Domstolen identificerede i Ainsworth-dommens præmis 23, om at give samtlige medarbejdere ved JET en sikkerhed for fortsat beskæftigelse efter projektets afslutning.
- 117 Henset til alle disse faktorer må det konkluderes, at der ikke længere foreligger nogen af de faktiske omstændigheder, Domstolen lagde til grund for sin konklusion om, at den ved JET-vedtægterne indførte forskelsbehandling var objektivt begrundet. Det må i øvrigt påpeges, at Domstolen ikke skulle udtale sig om den

forskelsbehandling, som var knyttet til karriereudsigterne og sikkerheden for beskæftigelse, der ikke var tvist om i Ainsworth-dommen.

*D — Retsvirkningerne af udviklingen i de faktiske omstændigheder efter Ainsworth-dommen*

- 118 Retten skal fastslå, at i betragtning af, hvorledes situationen har udviklet sig, er den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling ikke længere objektivt begrundet på grundlag af de faktorer, Domstolen lagde til grund i Ainsworth-dommen (jf. ovenfor, præmis 81-117). Det er følgelig et spørgsmål, om Retten i forbindelse med pådømmelsen af en ulovlighedsindsigelse fremsat efter Euratom-traktatens artikel 156 (EF-traktatens artikel 184) på grundlag af ændrede retlige og faktiske omstændigheder kan underkende en bestemmelse, som Domstolen tidligere har anset for lovlig ved vedtagelsen. Dette aspekt af sagerne er især blevet fremhævet af intervenienten, som har baseret sin argumentation på legalitetsprincippet og princippet om retssikkerhed.
- 119 Hensyntagen til og påkendelse af et sådant sideaspekt udelukkes i sig selv ikke af det ved traktaten indførte lovgivningssystem eller judicielle system. Det forhold, at Euratom-traktatens artikel 156 (EF-traktatens artikel 184) giver enhver part i en retstvist ret til uden tidsbegrænsning *ex tunc* at påberåbe sig ulovligheden af en forordning fra Rådet eller Kommissionen under en tvist, der angår den pågældende forordning, indebærer så meget desto mere for parten en ret til som et bispørgsmål at gøre en ulovlighed gældende *ex nunc*. Da vedtægterne i denne sag er blevet vedtaget af Rådet ved en afgørelse og ikke ved en formelig forordning, må det tilføjes, at Euratom-traktatens artikel 156 (EF-traktatens artikel 184) ifølge fast retspraksis er udtryk for et almindeligt princip, hvorefter hver part i en retssag med henblik på at opnå annullation af en beslutning, som berører ham umiddelbart og individuelt, er berettiget til at anfægte gyldigheden af tidligere retsakter fra institutionerne, som er hjemmel for den anfægtede beslutning, også selv om parten ikke var beføjet til i medfør af Euratom-traktatens artikel 146 (EF-traktatens artikel 173) at rejse direkte søgsmål mod de nævnte retsakter, hvis retsvirkninger parten således er omfattet af, uden at have været i stand til at anlægge sag om ophævelse af dem (Domstolens dom af 6.3.1979, sag 92/78, Simmenthal mod Kommissionen, Sml. s. 777, og af 19.1.1984, sag 262/80, Andersen m.fl. mod Kommissionen, Sml.

s. 195). Lovligheden af en anfægtet individuel retsakt skal bedømmes efter de faktiske og retlige omstændigheder på det tidspunkt, da retsakten blev udstedt (Domstolens dom af 7.2.1979, forenede sager 15/76 og 16/76, Frankrig mod Kommissionen, Sml. s. 321), og det er derfor også dette tidspunkt, som er afgørende for Fællesskabets retsinstansers bedømmelse af lovligheden af den retsakt i form af forordning, der er hjemmel for den individuelle retsakt; tidspunktet for vedtagelsen af den generelle retsakt har ikke betydning.

120 Det fremgår i øvrigt af Ainsworth-dommen, at Domstolen i visse på daværende tidspunkt bestående retlige og faktiske faktorer fandt en objektiv begrundelse for den omtvistede forskelsbehandling. Retten formoder ikke, at Domstolen ville have fulgt det samme ræsonnement, såfremt disse faktorer havde været anderledes.

121 Det må tillige påpeges, at den almindelige grundsætning om ligebehandling, som er ét af fællesskabsrettens grundlæggende principper, er til hinder for at behandle ensartede situationer forskelligt, medmindre en forskellig behandling er objektivt begrundet (Ainsworth-dommen, præmis 33; jf. senest Rettens dom af 14.9.1995, sag T-571/93, Lefebvre m.fl. mod Kommissionen, Sml. II, s. 2379, præmis 78). Da enhver forskelsbehandling således antager karakter af en undtagelse, der fraviger et grundlæggende fællesskabsretligt princip, må det uden videre antages, at den ikke længere kan anses for gyldig — selv om den regel, der indfører den, ikke udtrykkeligt har begrænset dens varighed — efter at de omstændigheder, som retfærdiggjorde dem, ikke længere foreligger (jf. vedrørende anvendelsen af disse principper Domstolens dom af 28.6.1984, sag 36/83, Mabanaf, Sml. s. 2497, især præmis 34).

122 Dette gælder så meget mere, når den begrænsede varighed af en bestemt situation som i den konkrete sag er en af de faktorer, der er taget i betragtning for objektivt at begrunde en form for uligelig behandling. Det må derfor i ganske særlig grad påses, at nævnte situation ikke fortsættes ubehørigt ud over den varighed, som blev anset for rimelig ved udgangspunktet. Ved en sådan eventualitet påhviler det reglens ophavsmand på ny at vurdere sin oprindelige bedømmelse.

- 123 Der foreligger her ingen modsigelse med det fællesskabsretlige legalitetsprincip, der, selv om det indebærer, at de retsundergivne kan anfægte forordningers gyldighed ad rettens vej, også indebærer, at alle Fællesskabets retssubjekter er forpligtet til at anerkende, at forordninger i fuldt omfang er gyldige, indtil deres ugyldighed er fastslået af en kompetent domstol (jf. ovennævnte Granaria-dom). Således krævede Fællesskabets legalitetsprincip her i sagen ganske vist af sagsøgte, at man fortsat anvendte JET's vedtægter, selv efter at de efter sagsøgernes opfattelse var blevet ulovlige som følge af, at de objektive begrundelser for den forskelsbehandling, de havde indført, ikke længere forelå. Legalitetsprincippet kan dog ikke anvendes til at afskære sagsøgerne fra deres ret til at gå til Fællesskabets retsinstanser med en indsigelse, der munder ud i et krav om underkendelse af disse vedtægter, ikke ab initio, men efter en given ændring af omstændighederne.
- 124 Selv om det, som Rådet gør gældende, måtte antages, at legalitetsprincippet og princippet om retssikkerhed er til hinder for, at Retten i betragtning af en ændring af de faktiske og retlige faktorer, som ved dannelsen af fællesforetagendet JET objektivt begrundede den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling, kan kende disse uanvendelige for fremtiden, vedrører en sådan hindring under alle omstændigheder kun den oprindelige periode på 12 år, der var forudset i artikel 1 den ovennævnte afgørelse 78/471 og i artikel 19 i vedtægterne, der er vedlagt afgørelsen som bilag.
- 125 Forholdet er jo det, at fællesforetagendet JET, såfremt det ikke var blevet forlænget, ville være ophørt den 30. maj 1990 i overensstemmelse med artikel 1 i den ovennævnte afgørelse 78/471 og vedtægternes artikel 19. Afgørelse 88/447, der er nævnt ovenfor, hvorved Rådet forlængede fællesforetagendets varighed med 31 måneder og den samtidige gennemførelse af dets vedtægtsmæssige regler om organisation og funktion, har følgelig affødt selvstændige retsvirkninger (jf. Domstolens dom af 29.6.1995, sag C-135/93, Spanien mod Kommissionen, Sml. I, s. 1681, præmis 25-30). Det samme gælder for afgørelse 91/677 og 96/305, der er nævnt ovenfor, og som senere forlængede JET's varighed.



- 126 En af de selvstændige retsvirkninger ved disse afgørelser var bevarelsen af det ved JET gældende system til ansættelse og placering af personale. Herved bemærkes, at bevarelsen af dette system, som slet ikke er en nødvendig følge af afgørelsen om at forlænge JET's levetid, selv er fremkommet ved en ny udøvelse fra Rådets side af dets beføjelse til at udøve et faktisk og retligt skøn, således som Rådet selv udtrykkeligt har erkendt i punkt 19 i interventionsindlægget, hvori Rådet fremhæver, at »i tilfælde af, at Rådet forelægges et forslag til forlængelse af JET-projektet, kan det afgøre, om forlængelsen begrundes en revision af det i vedtægternes artikel 8 fastsatte ansættelsessystem«.
- 127 Det bemærkes, at annullationssøgsmål ifølge Domstolens faste praksis, på betingelserne efter Euratom-traktatens artikel 146 (EF-traktatens artikel 173), bør kunne anvendes mod enhver af institutionerne vedtagen bestemmelse, som er bestemt til at afføde retsvirkninger, uanset dens karakter eller form (Domstolens dom af 31.3.1971, sag 22/70, Kommissionen mod Rådet, Sml. 1971, s. 41, org. ref.: Rec. s. 263, præmis 42, og dom i sagen Spanien mod Kommissionen, nævnt ovenfor, præmis 20). Da der, som i den foreliggende sag, er tale om institutionelle bestemmelser eller om bestemmelser af almengyldig karakter, som andre retssubjekter end institutionerne og medlemsstaterne ikke er kompetente til at søge prøvet ved et direkte søgsmål, og hvis følger de rammes af, uden at have været i stand til at kræve dem annulleret, kan deres gyldighed anfægtes af de pågældende retssubjekter på de betingelser, der opstilles i Euratom-traktatens artikel 156 (EF-traktatens artikel 184), med henblik på at opnå annullation af en beslutning, der berører dem umiddelbart og individuelt, og som de ovennævnte bestemmelser er hjemmel for (dommen i sagen Simmenthal mod Kommissionen og i sagen Andersen m.fl. mod Parlamentet, nævnt ovenfor).
- 128 Heraf følger, at sagsøgerne ud fra ethvert synspunkt må anses for kompetente til, til støtte for deres påstande om annullation af de anfægtede afgørelser, at rejse indsigelse mod gyldigheden af de på hinanden følgende afgørelser, ved hvilke Rådet forlængede varigheden af JET's eksistens, og i ganske særlig grad mod en af de retsvirkninger, der er affødt af de nævnte afgørelser, nemlig bevarelsen af det system med udvælgelse, placering og ledelse af personalet, som gælder ved JET, herunder den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling. En sådan indsigelse kan ikke opfattes som et indgreb i retssikkerhedsprincippet, eftersom den kun angår de selvstændige retsvirkninger af afgørelsen om forlængelse, uden at man på nogen måde på ny, i lyset af en ny retlig bedømmelse, anfægter lovligheden og virkningerne af den situation, som bestod forinden.

- 129 I den foreliggende sag finder Retten, at selv om den ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 indførte forskelsbehandling endnu kunne være begrundet, indtil varigheden af JET blev forlænget med 31 måneder ved den ovennævnte afgørelse 88/447, var dette ikke længere tilfældet, da Rådet den 19. december 1991 (altså på en dato, der ligger før den administrative klagesag og nærværende søgsmål) på ny forlængede JET's varighed for fire år indtil den 31. december 1996 ved den ovennævnte afgørelse 91/677.
- 130 I så henseende skal Retten bemærke, at aftalen om den støtte, der påhviler værtsorganisationen, blev ændret i 1988, at UKAEA via sin formand lod vide, at man ikke længere modsatte sig, at Kommissionen allerede fra den 17. oktober 1989 ansatte det ved JET tjenestegørende UKAEA-personale, at Kommissionen fra ultimo 1988 afgav forsikringer om, at det midlertidige EF-personale ved JET fremtidig var sikret arbejde, at sammenbruddet af »returbillet«-systemet allerede var åbenbart i 1990, således som det klart fremgår af bilagene til det i februar 1990 til Parlamentet indgivne andragende, og at Parlamentet den 10. december 1991 forelagde Rådet et forslag til lovgivning, hvori der gjordes indsigelse mod gyldigheden af det ved JET gældende ansættelsessystem (jf. præmis 15 ovenfor). Desuden fremgår det klart af konklusionerne fra Pandolfi-panelets rapport, som blev offentliggjort den 16. september 1992, at vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, ligesom »returbillet«-systemet, ikke længere forekom rimelige efter opfattelsen hos de fire uafhængige sagkyndige i panelet, og at de sagkyndige fandt, at vedtægterne burde ændres ad lovgivningsvejen. Dette synspunkt blev i det væsentlige godkendt af JET's personale og direktion, UKAEA's personale og direktion samt af Kommissionen og Parlamentet. Alene JET-rådet afviste at følge sagen op på det grundlag, men ganske uden begrundelse. Under hensyn til de oplysninger, der kan have foreligget for Pandolfi-panelet, finder Retten, at panelets konstateringer og konklusioner allerede havde gyldighed den 19. december 1991, da Rådet forlængede det ansættelsessystem, der var fastsat i vedtægternes artikel 8.
- 131 Det fremgår af de ovenstående bemærkninger, at bestemmelserne i vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, således som de er blevet opretholdt ved den ovennævnte afgørelse 91/677 og senere ved den ovennævnte afgørelse 96/305, i det mindste fra den 19. december 1991 medførte en forskelsbehandling uden objektiv begrundelse og derfor ulovlig, navnlig hvad angår udsigten til tjenestemandsansættelse ved Fælles-

skaberne, mellem to grupper af JET-ansatte alt efter, hvilken medlemsorganisation der stiller den pågældende ansatte til rådighed for fællesforetagendet.

- 132 Sagsøgerne gør imidlertid gældende, at vedtægterne, således som de for tiden er affattet, giver Kommissionen hjemmel til at ansætte dem i midlertidige stillinger som »andet personale« på grundlag af artikel 8.5, hvilket efter deres opfattelse er tilstrækkeligt til at råde bod på den således konstaterede uligelige behandling. Med henblik på en sådan ansættelse henvendte de sig i øvrigt oprindelig til ansættelsesmyndigheden (jf. punkt 3 i bilag 2 til deres klage efter artikel 73 i ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De Europæiske Fællesskaber og artikel 90 i tjenestemandsvedtægten), og det er tillige i overensstemmelse hermed, at de principalt har nedlagt påstand om annullation af afgørelserne om at afvise deres krav. Ligeledes har Rådet, der er ophavsmand til JET-vedtægterne, i interventionsindlægget gjort gældende, og har gentaget dette i retsmødet i besvarelse af et spørgsmål fra Retten, at der efter Rådets opfattelse ikke i vedtægterne findes nogen hindring af retlig karakter for, at sagsøgerne ansættes på de vilkår, de kræver.

- 133 Det må følgelig afklares, om vedtægterne faktisk afgiver hjemmel for ansættelse som »andet personale« på grundlag af artikel 8.5 af personer, der som sagsøgerne allerede er blevet stillet til rådighed for projektet af UKAEA. Hvis dette viser sig at være tilfældet, må det fastslås, at vedtægterne indeholder en mekanisme, som i det mindste delvis kan råde bod på den forskelsbehandling, de indfører. Retten finder, at den omstændighed, såfremt den kan antages at foreligge, muligvis vil kunne betyde, at Retten kan undgå at kende vedtægterne ulovlige af de allerede fremlagte grunde.

### *E — Lovligheden af de anfægtede afgørelser*

- 134 I punkt 10 i hver enkelt af de anfægtede afgørelser har sagsøgte udtalt, at ansættelsen af sagsøgerne som midlertidigt ansatte vil stride mod vedtægternes artikel 8.4, der bestemmer, at medarbejdere, som stilles til rådighed af værtsorganisationen, forbliver i værtsorganisationens ansættelse. I afgørelsernes punkt 11 tilføjes

det, at sagsøgerne i medfør af vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 skal sige op ved UKAEA og af en anden medlemsorganisation være ansat og placeret ved JET, såfremt de ønsker at være ansat ved Kommissionen som midlertidigt ansatte. Til lige henviser sagsøgte (i punkt 12) til JET-rådets afvisning af at iværksætte anbefaling nr. 1 i rapporten fra Pandolfi-panelet og (i punkt 13 og 14) til de af UKAEA gentagne gange fremsatte løfter over for den del af personalet, som arbejder ved JET. I de skriftlige indlæg tilføjer sagsøgte, at ansættelsen af sagsøgerne som »andet personale« vil skabe en ny forskelsbehandling, denne gang til ugunst for de ansatte, der er stillet til JET's rådighed af andre medlemmer end UKAEA, og at en sådan udvidelse vil være ødelæggende for det ved vedtægterne indførte ansættelsessystem.

- 135 Sagsøgerne har på deres side i det væsentlige gjort gældende, at ingen vedtægtsbestemmelse formelt forbyder at ansætte dem som »andet personale«, men at de tværtimod har ret til en sådan ansættelse, da denne er den eneste måde, hvorpå de former for forskelsbehandling, som de er ramt af, kan bringes til ophør.
- 136 Det er Rettens opfattelse, at ingen vedtægtsbestemmelse vel udtrykkeligt og utvetydigt forbyder princippet om ansættelse som »andet personale« efter artikel 8.5 af personer, der som sagsøgerne allerede er stillet til rådighed for projektet af UKAEA, men forholdet er dog ikke desto mindre det, at vedtægternes almindelige opbygning og selve ordlyden af bestemmelserne fører til den konklusion, at en sådan ansættelse ikke kan komme på tale, uden at der alvorligt gribes ind i det system med ansættelse og ledelse af personale, som er indført ved de nævnte vedtægter.
- 137 Begrebet »andet personale« i vedtægternes artikel 8.5 skal således fortolkes med reference til artikel 8.1, der bestemmer, at projektgruppen består af medarbejdere, der kommer fra medlemmerne af fællesforetagendet, som omhandlet i artikel 8.3,

og af »andre ansatte«. Der står i disse bestemmelser intet om den operation, ved hvilken en ansat i projektgruppen, der er stillet til rådighed af UKAEA, siger op ved denne organisation med det ene formål at blive ansat af Kommissionen som »andet personale«.

- 138 Som Kommissionen desuden med rette har gjort gældende, går den af sagsøgerne foreslåede fortolkning af vedtægterne under alle omstændigheder imod selve det princip, der er grundlaget for det system med ansættelse og ledelse af personalet, som for tiden gælder ved JET, nemlig dannelse og opretholdelse af to adskilte personalekategorier alt efter, hvilket medlem der stiller de ansatte til rådighed.
- 139 Heraf følger, at vedtægternes artikel 8.4. og 8.5 i deres nuværende affattelse ikke kan fortolkes således, at de giver hjemmel for at ansætte sagsøgerne som »andet personale« efter betydningen i disse bestemmelser.
- 140 Det må desuden fastslås, at JET-rådet og JET-direktionen har vedtaget tillægsregler eller ad hoc-regler med henblik på at imødegå enhver mulighed for en sådan ansættelse (jf. i så henseende gennemgangen af tillægsbestemmelsernes artikel 9.1 og af reglen om »forudgående opsigelse«, som Retten har foretaget i den dags dato afsagte dom i den sideløbende sag Stott mod Kommissionen, sag T-99/95). Den forskelsbehandling, der er indført ved vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, forstærkes således ved indgriben af komplementære mekanismer, hvis formål det er at hindre, at der på nogen måde kan rådes bod herpå.
- 141 Under disse omstændigheder må Retten fastslå ulovligheden af vedtægternes artikel 8.4 og 8.5, af tillægsbestemmelserne om gennemførelse heraf og af de administrative regler, der skal gøre dem virksomme, i det omfang, hvori de indfører eller bidrager til at opretholde en forskelsbehandling, der ikke er objektivt begrundet og

derfor er ulovlig, især hvad angår udsigterne til ansættelse under Fællesskabernes tjenestemandssystem, mellem to grupper af ansatte ved JET alt efter, hvilken medlemsorganisation der stiller den pågældende ansatte til rådighed for fællesforetagendet.

- 142 Retten kan således tiltræde den af sagsøgerne subsidiært rejste ulovlighedsindsigelse i henhold til Euratom-traktatens artikel 156 og i denne sag kende bestemmelserne i vedtægternes artikel 8.4 og 8.5 uanvendelige i det omfang, det angives i præmis 131 og 141 ovenfor. Det samme gælder tillægsbestemmelserne og reglen om »forudgående opsigelse«, da de er en del af den samme ulovlighed.
- 143 Da disse bestemmelser ikke kan være retlig hjemmel for de anfægtede afgørelser, må det til slut undersøges, om man med disse gyldigt har kunnet afvise de af sagsøgerne fremsatte krav af en af de andre grunde, der omtales i præmis 134 ovenfor.
- 144 Hvad i første række angår JET-rådets modstand mod at iværksætte anbefaling nr. 1 i Pandolfi-panelets rapport er denne klart ikke en grund, som sagsøgte legitimt kunne anvende til at afskære sagsøgernes krav, da JET-rådet ikke kan fritage nogen fra at gennemføre fællesskabsretten. Det påhvilede derimod Kommissionen at påse, at JET-rådet strikte overholdt fællesskabsrettens grundlæggende principper, hvorved bemærkes, at JET er et fællesforetagende, der for mere end 80%’s vedkommende finansieres af EF-midler, og som tæller Euratom blandt sine medlemmer. I Ainsworth-dommen pålagde Domstolen Kommissionen det retlige ansvar for JET-direktionens handlinger (jf. præmis 19-27).
- 145 Med hensyn til argumentet om, at ansættelsen af sagsøgerne som »andet personale« vil skabe ny forskelsbehandling, nu til ugunst for de ansatte, der er stillet til rådighed af andre medlemmer af JET end UKAEA, medmindre også dette personale får adgang hertil, finder Retten det irrelevant, eftersom det som en hypotese tager sigte på en ansættelsesform, hvorom Retten allerede har fastslået, at den ikke stod åben

for sagsøgerne. Det vil under alle omstændigheder påhvile de involverede institutioner at hindre dannelse af en ny form for uligelig behandling, der ikke er objektivt begrundet, når de skal træffe de foranstaltninger, der er nødvendige for at opfylde denne dom i overensstemmelse med Euratom-traktatens artikel 149.

- 146 Det fremgår af de ovennævnte bemærkninger, at ingen af de grunde, som de anfægtede afgørelser hviler på, kan gøre dem lovlige. De pågældende afgørelser vil derfor være at annullere.

### Erstatningspåstandene

- 147 Erstatningspåstandene (påstandenes punkt 7 og 8) blev allerede fremsat i sagsøgerens klager efter tjenstemandsvedtægtens artikel 90, stk. 2, som var rettet mod bebyrdende akter, nemlig de stiltiende afgørelser om at afvise sagsøgernes krav om ansættelse som midlertidigt ansatte ved Fællesskabet. Under disse omstændigheder må erstatningspåstanden anses for fremsat på grundlag af Euratom-traktatens artikel 152 (EF-traktatens artikel 179) samt tjenstemandsvedtægtens artikel 90 og 91, hvis bestemmelser er blevet overholdt. Følgelig kan disse påstande principielt behandles i realiteten.

- 148 Det må imidlertid præciseres, at spørgsmålet om realitetsbehandling af erstatningspåstanden er begrænset til erstatningen for den skade, som direkte relaterer sig til den omtvistede bebyrdende akt, dvs. de stiltiende afgørelser om at afvise de oprindelige krav om ansættelse af sagsøgerne som midlertidigt ansatte ved Kommissionen, hvilke blev rejst i januar 1993 af sagsøgerne Altmann m.fl. og i september/oktober 1993 af sagsøgerne Casson m.fl. Disse sager må derfor afvises, da sagsøgerne ikke har overholdt den administrative procedure i to etaper, der er fastsat i tjenstemandsvedtægtens artikel 90 og 91, i det omfang, hvori sagen tager sigte på erstatning for skade opstået som følge af en adfærd fra Kommissionen, der er

uafhængig af de omtvistede bebyrdende akter, nemlig afvisningen af de oprindelige krav (jf. senest Rettens dom af 1.12.1994, sag T-54/92, Schneider mod Kommissionen, Sml. Pers. II, s. 887, og Rettens kendelse af 11.5.1995, sag T-569/93, Moat mod Kommissionen, Sml. Pers. II, s. 305, præmis 25).

- 149 Med hensyn til sagsøgernes mulighed for også at påberåbe sig Euratom-traktatens artikel 188, stk. 2, og EF-traktatens artikel 215, stk. 2, som hjemmel for søgsmålene må det påpeges, at en mellem en tjenestemand og hans nuværende eller tidligere institution verserende tvist, der drejer sig om skadeserstatning og hidrører fra det ansættelsesforhold, som knytter den pågældende til institutionen, er omfattet af Euratom-traktatens artikel 152 (EF-traktatens artikel 179) og vedtægtens artikel 90 og 91, hvorfor den, særlig hvad angår antagelsen til realitetsbehandling, hverken falder ind under Euratom-traktatens artikel 151 eller 188 (EF-traktatens artikel 178 eller 215) (Domstolens dom af 22.10.1975, sag 9/75, Meyer-Burckhart mod Kommissionen, Sml. s. 1171, og af 17.2.1977, sag 48/76, Reinartz mod Kommissionen og Rådet, Sml. s. 291, på s. 297). Da kompetencen for Fællesskabets retsinstanter i relation til personer, der gør krav på status som tjenestemand eller ansat, bortset fra lokalt ansat, ved Fællesskaberne, hviler på Euratom-traktatens artikel 152 (EF-traktatens artikel 179) (Domstolens dom af 11.3.1975, sag 65/74, Porini m.fl. mod Euratom m.fl., Sml. s. 319, og ovennævnte Ainsworth-dom), består også den kompetence, således som det fremgår af artiklen, med de begrænsninger og på de betingelser, der er fastsat i vedtægten, eller som fremgår af de for disse ansatte gældende ansættelsesvilkår ved Fællesskaberne (jf. i denne retning generaladvokat Mischo's forslag til afgørelse i Ainsworth-sagen, Sml. 1987, s. 196-201). Da sagsøgerne tillige ved at indgive en anmodning og en klage har fulgt fremgangsmåden efter tjenstemandsvedtægtens artikel 90 og 91, må bedømmelsen af spørgsmålet, om sagerne kan antages til realitetsbehandling, derfor foretages på grundlag af disse bestemmelser (dommen i den ovennævnte sag Meyer-Burckhart mod Kommissionen, præmis 8).
- 150 Hvad angår argumentet om, at Rådet — ikke Kommissionen — udstedte den ovennævnte afgørelse 78/471 om oprettelsen af JET og fastsættelsen af dets vedtægter, kan det ikke anvendes for at modsætte sig sagsøgernes ret til direkte at søge den institution, hvorfra den for dem bebyrdende akt hidrører. Det fremgår således af Euratom-traktatens artikel 184, at alene Fællesskabet har status som



juridisk person (jf. tillige Euratom-traktatens artikel 152 og artikel 188, stk. 2, som udelukkende nævner Fællesskabet, ikke dets institutioner). Selv om retsplejehensyn i Fællesskabets retssystem i tilfælde, hvor Fællesskabet ifalder ansvar som følge af en af dets institutioners handlinger, tilsiger, at det repræsenteres for Domstolen af den eller de institutioner, som det ansvarspådragende forhold lægges til last (Domstolens dom af 13.11.1973, forenede sager 63/72-69/72, Werhahn Hansamühle m.fl. mod Rådet, Sml. s. 1229, præmis 7, og af 9.11.1989, sag 353/88, Briantex og Di Domenico mod Det Europæiske Økonomiske Fællesskab og Kommissionen, Sml. s. 3623, præmis 7), vil denne omstændighed ikke kunne medføre afvisning af et erstatningssøgsmaal, når dette er snævert forbundet med et annullationssøgsmaal, der selv kan påkendes.

151 Hvad angår realiteten må det først klarlægges, om Fællesskabet har pådraget sig ansvar som følge af, at Rådet har udstedt ulovlige retsakter, der herefter er blevet gennemført af Kommissionen.

152 Som sagsøgte med rette har anført, er JET-vedtægterne en del af en lovgivningsakt, nemlig den ovennævnte afgørelse 78/471, som er blevet ændret ved de ovennævnte afgørelser 88/447, 91/677 og 96/305. For så vidt som erstatningspåstandene hviler på en påstand om, at disse vedtægter er ulovlige, følger det af Domstolens faste praksis, at en sådan ulovlighed ikke i sig selv er tilstrækkelig til at pådrage Fællesskabet ansvar. I et sådant tilfælde pådrages der kun ansvar, såfremt der foreligger en tilstrækkeligt kvalificeret krænkelse af en højere retsregel til beskyttelse af private (Domstolens dom af 25.5.1978, forenede sager 83/76 og 94/76, 4/77, 15/77 og 40/77, Bayerische HNL m.fl. mod Rådet og Kommissionen, Sml. s. 1209, præmis 4, 5 og 6, af 4.10.1979, sag 238/78, Ireks-Arkady mod Rådet og Kommissionen, Sml. s. 2955, præmis 9, og af 5.12.1979, sag 143/77, Koninklijke Scholten Honig mod Rådet og Kommissionen, Sml. s. 3583, præmis 10). Retten finder, at principperne fra denne retspraksis analogt må finde anvendelse i den konkrete sag, som henhører under området for personalesager i Fællesskabet, hvorved der især må henses til det vide skøn, institutionerne har, når de ved generelle regler skal

fastsætte bestemmelserne om oprettelse og funktion af de fællesforetagender, der kan konstitueres ifølge Euratom-traktatens afdeling II, kapitel 5. Det følger heraf, at Fællesskabet i denne sag kun kan kendes ansvarligt, såfremt den pågældende institution åbenbart og groft har tilsidesat de grænser, der gælder for institutionens udøvelse af sine beføjelser.

- 153 Det grundlæggende princip om ligebehandling er med sikkerhed en højere retsregel til beskyttelse af private (jf. ovennævnte dom i sagen Ireks-Arkady mod Rådet og Kommissionen, præmis 11, samt Domstolens dom af 4.10.1979, forenede sager 64/76, 113/76, 167/78, 239/78, 27/79, 28/79 og 45/79, Dumortier fræres m.fl. mod Rådet, Sml. s. 3091, og af 19.5.1992, forenede sager C-104/89 og C-37/90, Mulder m.fl. mod Rådet og Kommissionen, Sml. I, s. 3061).
- 154 Retten finder ikke desto mindre, at krænkelsen af dette princip, som er en følge af vedtægterne, konkret ikke er tilstrækkeligt kvalificeret til at kunne pådrage Fællesskabet ansvar. Det må herved fremhæves, at den forskelsbehandling, sagsøgerne klager over, var objektivt begrundet i den oprindelige sammenhæng ved oprettelsen af fællesforetagendet, og at dens gyldighed blev bekræftet af Domstolen i Ainsworth-dommen i 1987. Som anført i præmis 130 ovenfor var Rådet vel i stand til fra december 1991 at konstatere, at der var indtrådt ændrede omstændigheder, som det burde have taget i betragtning ved udstedelsen af den ovennævnte afgørelse 91/677, eftersom de pågældende omstændigheder fjernede grundlaget for Domstolens ræsonnement i Ainsworth-sagen. Når der henses dels til den autoritet, Domstolens domme har i Fællesskabets retsorden, og dels til det vide skøn, som tilkommer institutionerne med henblik på, hvorledes fællesforetagenderne skal indrettes og fungere, finder Retten alligevel, at Rådet ikke åbenbart og groft har tilsidesat de grænser, der gælder for udøvelsen af dets retsfastsættende beføjelser, i og med, at det ulovligt bevarede det ved vedtægternes artikel 8 indførte ansættelsessystem. Under de ganske særlige omstændigheder i denne sag, hvor institutionerne delvis har kunnet henvise til Ainsworth-dommens autoritet i en kompliceret faktisk sammenhæng, der udviklede sig til stadighed, må det i hvert fald antages, at deres adfærd ikke kan være ansvarspådragende for Fællesskabet indtil datoen for afsigelsen af nærværende dom, hvori det fastslås, at de objektive begrundelser for den forskelsbehandling, Domstolen antog i nævnte Ainsworth-dom, ikke længere foreligger.

- 155 De samme grunde fører til at antage, at den Kommissionen foreholdte adfærd ikke kan pådrage Fællesskabet ansvar i det omfang, hvori den administrativt skrider til gennemførelse af vedtægterne. Retten skal i øvrigt påpege, at Kommissionen med føje antog, at vedtægterne med deres nuværende formulering ikke i sig selv giver hjemmel for at ansætte sagsøgerne som »andet personale« efter vedtægternes artikel 8.5.
- 156 Det fremgår af ovenstående betragtninger, at sagsøgte må frifindes for påstandene om erstatning.

### Sagens omkostninger

- 157 Ifølge procesreglementets artikel 87, stk. 2, pålægges det den tabende part at betale sagens omkostninger, hvis der er nedlagt påstand herom. Ifølge procesreglementets artikel 87, stk. 3, kan Retten fordele sagens omkostninger eller bestemme, at hver part skal bære sine egne omkostninger, hvis hver af parterne henholdsvis taber eller vinder på ét eller flere punkter, eller hvor der foreligger særlige grunde. Ifølge samme reglements artikel 88 bærer institutionerne selv deres egne omkostninger i tvister mellem Fællesskaberne og deres ansatte.
- 158 Da sagsøgte har tabt sagerne på deres væsentligste punkter, og idet der ligeledes tages hensyn til de særlige omstændigheder, som har ført til frifindelse for erstatningspåstandene, finder Retten, at en retfærdig anvendelse af disse principper må føre til at pålægge sagsøgte at betale sagsøgernes omkostninger ud over sine egne omkostninger. I medfør af procesreglementets artikel 87, stk. 5, og idet der ikke er nedlagt særlige påstande fra parternes side på dette punkt, må det dog bestemmes, at sagsøger nr. 26 i sag T-177/94, D. Hurford, bærer sine egne omkostninger.

- 159 Ifølge procesreglementets artikel 87, stk. 4, bærer intervenienten sine egne omkostninger.

På grundlag af disse præmisser

udtaler og bestemmer

RET TEN (Anden Afdeling)

- 1) Det tages til efterretning, at sagsøger nr. 26 i sag T-177/94, D. Hurford, har hævet sagen. Sag T-177/94 slettes for hans vedkommende af registeret.
- 2) Kommissionen for De Europæiske Fællesskabers afgørelser om ikke at ansætte de øvrige sagsøgere i midlertidige EF-stillinger, henholdsvis af 14. januar og 16. september 1994, annulleres.
- 3) I øvrigt frifindes Kommissionen.
- 4) Kommissionen betaler sagsøgernes omkostninger, bortset fra D. Hurford's omkostninger, og sine egne omkostninger. D. Hurford og intervenienten bærer hver især deres egne omkostninger.

Kirschner

Bellamy

Kalogeropoulos

Afsagt i offentligt retsmøde i Luxembourg den 12. december 1996.

H. Jung

H. Kirschner

Justitssekretær

Formand for Anden Afdeling

## Indhold

I — Sagens faktiske omstændigheder .....	II - 2048
Relevante retsregler .....	II - 2048
Ainsworth-dommen .....	II - 2052
Sagens videre udvikling .....	II - 2053
Den administrative sagsbehandling .....	II - 2061
II — Retsforhandlinger og parternes påstande .....	II - 2063
III — Formaliteten .....	II - 2067
A — Indholdet af visse af sagsøgernes påstande samt spørgsmålet om realitetsbehandling heraf .....	II - 2067
B — Spørgsmålet om retskraft .....	II - 2069
Parternes argumenter .....	II - 2069
Rettens bemærkninger .....	II - 2069
IV — Annullationspåstandene .....	II - 2071
Parternes anbringender og væsentligste argumenter .....	II - 2071
Rettens bemærkninger .....	II - 2076
A — Indledning .....	II - 2076
B — Spørgsmålet, om der reelt foreligger forskelsbehandling .....	II - 2077
C — Spørgsmålet om ændring af de faktiske omstændigheder efter afsigelsen af Ainsworth-dommen .....	II - 2081
1. Forlængelse af JET-projektets varighed og fortsættelse af fusionsprogrammet .....	II - 2083
2. UKAEA's ændrede rolle ved fællesforetagendets organisation og funktion .....	II - 2084
3. UKAEA's ændrede holdning .....	II - 2084

4. Arbejdskonflikt ved JET .....	II - 2085
5. Udviklingen i det oprindeligt indførte ansættelsessystem .....	II - 2086
— De UKAEA-ansattes manglende sikkerhed for beskæftigelse .....	II - 2086
— Det forhold, at det britiske personale i realiteten var afskåret fra at opnå en »returbillet« fra et medlem af JET .....	II - 2087
— Den begrænsede praktiske værdi af »returbilletterne« .....	II - 2088
— Indslusningen i Kommissionens faste personale af de midlertidigt ansatte, der var stillet til rådighed for JET af Euratom, og løfterne i den forbindelse .....	II - 2089
— Oprettelse af kunstige forbindelser med medlemsorganisationerne ...	II - 2090
D — Retsvirkningerne af udviklingen i de faktiske omstændigheder efter Ainsworth-dommen .....	II - 2091
E — Lovligheden af de anfægtede afgørelser .....	II - 2096
V — Erstatningspåstandene .....	II - 2100
Sagens omkostninger .....	II - 2104