

WYROK SĄDU PIERWSZEJ INSTANCJI (pierwsza izba)
z dnia 5 października 2004 r.*

W sprawie T-144/02

Richard J. Eagle, zamieszkały w Oxon (Zjednoczone Królestwo), oraz dwunastu pozostałych skarżących, których nazwiska są zamieszczone w załączniku do wyroku, reprezentowani przez D. Beardaa, barrister,

skarżący,

przeciwko

Komisji Wspólnot Europejskich, reprezentowanej przez J. Curralla oraz L. Escobara Guerrera, działających w charakterze pełnomocników, z adresem do doręczeń w Luksemburgu,

strona pozwana,

popieranej przez

Radę Unii Europejskiej, reprezentowanej przez J.-P. Hixa oraz A. Pilette'a, działających w charakterze pełnomocników,

interwenient,

* Język postępowania: angielski.

mającej za przedmiot wniosek o odszkodowanie za szkodę majątkową poniesioną w związku z niezatrudnieniem w charakterze członków personelu tymczasowego Wspólnot do świadczenia pracy w ramach wspólnego przedsięwzięcia Joint European Torus (Wspólny Cyklotron Europejski — JET),

SĄD PIERWSZEJ INSTANCJI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
(pierwsza izba),

w składzie: B. Vesterdorf, prezes, M. Jaeger i H. Legal, sędziowie,
sekretarz: J. Plingers, administrator,

uwzględniając procedurę pisemną i po przeprowadzeniu rozprawy w dniu 8 maja i 23 września 2003 r.,

wydaje następujący

Wyrok

Ramy prawne

- 1 Artykuł 1 akapit drugi traktatu EWEA stanowi:

„Zadaniem Wspólnoty jest przyczynianie się do podwyższania poziomu życia w Państwach Członkowskich i rozwijania stosunków z innymi państwami poprzez ustanowienie warunków niezbędnych do stworzenia i szybkiego rozwoju przemysłu jądrowego”.

2 Artykuł 2 EWEA przewiduje w szczególności, że aby wykonać to zadanie, Europejska Wspólnota Energii Atomowej (EWEA) wspiera badania naukowe i zapewnia rozpowszechnianie wiedzy technicznej.

3 Artykuł 49 EWEA stanowi:

„Wspólne przedsiębiorstwa tworzy się decyzją Rady.

Każde wspólne przedsiębiorstwo ma osobowość prawną.

W każdym z Państw Członkowskich posiada ono zdolność prawną i zdolność do czynności prawnych o najszerszym zakresie przyznanym przez ustawodawstwa krajowe osobom prawnym; może ono zwłaszcza nabywać lub zbywać mienie nieruchomości i ruchome oraz stawać przed sądem.

Z zastrzeżeniem odmiennych postanowień niniejszego Traktatu lub statutu wspólnego przedsiębiorstwa podlega ono zasadom obowiązującym przedsiębiorstwa przemysłowe lub handlowe; statut taki może zawierać pomocnicze odniesienie do krajowych przepisów Państw Członkowskich.

O ile niniejszy Traktat nie przewiduje właściwości Trybunału Sprawiedliwości, spory dotyczące wspólnych przedsiębiorstw rozstrzygają właściwe sądy krajowe”.

4 Zgodnie z art. 51 EWEA:

„Komisja jest odpowiedzialna za wykonanie wszystkich decyzji Rady dotyczących utworzenia wspólnych przedsiębiorstw do czasu utworzenia organów zapewniających ich funkcjonowanie”.

5 Artykuł 152 EWEA stanowi:

„Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w każdym sporze między Wspólnotą i jej pracownikami, w granicach i na warunkach określonych w regulaminie pracowniczym lub warunkach zatrudnienia”.

6 Zgodnie z art. 151 EWEA:

„Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania w sporach dotyczących odszkodowań określonych w artykule 188 akapit drugi [EWEA]”.

7 Zgodnie z art. 188 akapit drugi EWEA:

„W dziedzinie odpowiedzialności pozaumownej Wspólnota powinna naprawić, zgodnie z zasadami ogólnymi wspólnymi dla praw Państw Członkowskich, szkody wyrządzone przez jej instytucje lub jej pracowników przy wykonywaniu ich funkcji”.

8 Wspólne przedsiębiorstwo (joint undertaking) Joint European Tours (JET), dla którego pracowali skarżący, zostało utworzone decyzją Rady 78/471/Euratom z dnia 30 maja 1978 r. (Dz.U. L 151, str. 10), celem realizacji programu EWEA „Synteza”, który obejmował budowę, działanie i wykorzystanie dużego urządzenia toroidalnego typu Tokamak oraz urządzeń pomocniczych. Projekt JET, przewidziany początkowo na okres 12 lat, został przedłużony trzykrotnie: decyzją Rady 88/447/Euratom z dnia 25 lipca 1988 r. (Dz.U. L 222, str. 4) do dnia 31 grudnia 1992 r., decyzją Rady 91/677/Euratom z dnia 19 grudnia 1991 r. (Dz.U. L 375, str. 9) do dnia 31 grudnia 1996 r. oraz decyzją Rady 96/305/Euratom z dnia 7 maja 1996 r. (Dz.U. L 117, str. 9) do dnia 31 grudnia 1999 r. Program ten był prowadzony następnie w ramach europejskiego porozumienia w sprawie rozwoju syntezy jądrowej.

9 Statut wspólnego przedsiębiorstwa (zwany dalej „statutem”) załączony do decyzji 78/471 przewiduje, że jego siedziba znajduje się w Culham, Oxfordshire, w Zjednoczonym Królestwie, jak również, że jego członkami, oprócz EWEA, są państwa członkowskie i ich organy właściwe w dziedzinie energii atomowej, w szczególności organizacja podejmująca United Kingdom Atomic Energy Authority (UKAEA), oraz — od przyjęcia decyzji z dnia 19 grudnia 1991 r. — Szwajcaria.

10 Statut przewiduje, że organami JET są rada i dyrektor projektu. Rada JET wspierana jest przez komitet wykonawczy i może zasięgać opinii rady naukowej.

11 Zgodnie z art. 4.4.2 statutu:

„Rada JET w szczególności:

[...]

- d) wyznacza dyrektora oraz pracowników wyższego szczebla projektu celem zatrudnienia ich przez Komisję lub organizację podejmującą i określa czas ich zatrudnienia, zatwierdza całkowity skład zespołu projektu oraz ustanawia procedurę przydzielania personelu do pracy i zarządzania nim;

[...]

- f) zgodnie z art. 10 zatwierdza roczny budżet łącznie z wykazem stanu zatrudnienia, plan rozwoju projektu i jego szacunkowy koszt”.
- 12 Zgodnie z art. 7 statutu dyrektor projektu jest organem wykonawczym wspólnego przedsiębiorstwa i jego przedstawicielem prawnym, który „wykonuje plan rozwoju projektu i kieruje jego wykonaniem w zakresie wytycznych określonych przez Radę JET”. „Do jego zadań należy w szczególności:
- a) organizowanie, kierowanie i nadzorowanie zespołem projektu;
 - b) przedkładanie Radzie JET propozycji dotyczących zasadniczego składu zespołu projektu oraz przedstawianie propozycji kadrowych dotyczących pracowników wyższego szczebla”.
- 13 Artykuł 8 statutu, odnoszący się do zespołu projektu, w swej pierwotnej wersji, obowiązującej do dnia 21 października 1998 r. (zob. poniżej, pkt 25 i 26) stanowi:

„8.1. Zespół projektu wspiera dyrektora projektu w wykonywaniu jego zadań. Stan osobowy określony jest w wykazie stanu zatrudnienia dołączonym do rocznego budżetu. Zespół składa się z pracowników pochodzących z podmiotów będących członkami wspólnego przedsiębiorstwa zgodnie z [art.] 8.3, jak też z pozostałego personelu. Pracownicy zespołu projektu są zatrudnieni zgodnie z [następującymi] przepisami [art.] 8.4 i 8.5.

8.2. Skład zespołu projektu ma odzwierciedlać należytą równowagę między koniecznością zapewnienia wspólnotowego charakteru projektu, w szczególności jeśli chodzi o stanowiska wymagające określonego poziomu kwalifikacji (fizyków, inżynierów, pracowników administracyjnych tego samego szczebla), a przyznaniem dyrektorowi projektu jak najszerszych uprawnień w zakresie doboru personelu w celu skutecznego zarządzania. Przy stosowaniu tej zasady uwzględniane będą również nteresy pozawspólnotowych członków wspólnego przedsiębiorstwa.

8.3. Członkowie wspólnego przedsiębiorstwa oddają do jego dyspozycji wykwalifikowanych pracowników naukowych, technicznych i administracyjnych.

8.4. Pracownicy udostępnieni przez podejmującą organizację pozostają zatrudnieni przez tę organizację na warunkach w niej obowiązujących i zostają przydzieleni przez nią do pracy we wspólnym przedsiębiorstwie.

8.5. Z zastrzeżeniem odmiennych postanowień w niektórych szczególnych przypadkach zgodnie z procedurą przydzielania do pracy i zarządzania personelem ustaloną przez Radę JET pracownicy udostępnieni przez członków wspólnego przedsiębiorstwa innych niż podejmująca organizacja, jak również pozostały personel, rekrutowani są przez Komisję na stanowiska tymczasowe zgodnie z warunkami zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich oraz zatrudniani przez Komisję we wspólnym przedsiębiorstwie.

8.6. Cały personel wchodzący w skład zespołu projektu podlega wyłącznie władzy administracyjnej dyrektora projektu.

8.7. Wszystkie koszty osobowe, w tym koszty dotyczące pracowników przydzielonych do pracy we wspólnym przedsiębiorstwie przez Komisję i podejmującą organizację, obciążają wspólne przedsiębiorstwo.

8.8. Członkowie związani umową o stowarzyszeniu z [EWEA] zobowiązani są, po zakończeniu pracy w ramach projektu, do ponownego zatrudnienia pracowników, którzy zostali przydzieleni przez nich do pracy przy projekcie i zatrudnieni tymczasowo przez Komisję.

8.9. Rada JET ustala szczegółową procedurę przydzielania do pracy i zarządzania personelem”.

14 W sprawach połączonych 271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84, 203/84 i 13/85 Ainsworth i in. przeciwko Komisji i Radzie, zakończonych wyrokiem Trybunału z dnia 15 stycznia 1987 r. (Rec. str. 167), skarżący będący obywatelami brytyjskimi, zatrudnieni przez UKAEA i z tego tytułu oddani do dyspozycji wspólnego przedsiębiorstwa celem uczestniczenia w zespole projektu, zaskarżyli podjętą w imieniu Komisji decyzję dyrektora wspólnego przedsiębiorstwa JET, odmawiającą zaliczenia ich do personelu Komisji w ramach EWEA w charakterze członków personelu tymczasowego. Podnosili między innymi zarzut niezgodności z prawem statutu wspólnego przedsiębiorstwa, z uwagi na różnice w traktowaniu ustanowione w art. 8.4 i 8.5 statutu.

15 Trybunał stwierdził, że przepisy te miały „rzeczywiście na celu ustanowienie różnicy w traktowaniu w zależności od organizacji członkowskiej, która udostępniała

wspólnemu przedsiębiorstwu danych pracowników” (pkt 32). Trybunał zauważył jednak, że „JET stanowiło przedsiębiorstwo służące wyłącznie badaniom naukowym [...], którego trwanie było ograniczone w czasie” (pkt 35) i zwrócił uwagę na szczególne położenie UKAEA, która jako podejmująca organizacja posiadała własne zobowiązania (pkt 36 i 37). W tej sytuacji Trybunał uznał, że „zupełnie wyjątkowe położenie wobec JET, w jakim znalazła się organizacja podejmująca UKAEA, a które nie było porównywalne z położeniem jakiegokolwiek innej organizacji członka JET, stanowiło obiektywne uzasadnienie różnicy w traktowaniu ustanowionej w art. 8.4 i 8.5 statutu” (pkt 38).

16 Parlament Europejski w dniu 10 grudnia 1991 r. przyjął rezolucję legislacyjną zawierającą między innymi opinię w przedmiocie propozycji Rady zmieniającej statut wspólnego przedsiębiorstwa JET, wyrażając w niej obawy, by rozbieżności w wynagrodzeniu między naukowcami pracującymi na rzecz Komisji a tymi podlegającymi władzom krajowym nie wywołały napięć w obrębie JET (Dz.U. 1992, C 13, str. 50).

17 W sprawach połączonych T-177/94 i T-377/94 Altmann i in. przeciwko Komisji, zakończonych wyrokiem Sądu Pierwszej Instancji z dnia 12 grudnia 1996 r. (Rec. str. II-2041), skarżący mający obywatelstwo brytyjskie, będący członkami personelu UKAEA oddanymi do dyspozycji JET, zakwestionowali decyzję Komisji odrzucającą ich wnioski o zatrudnienie ich jako członków personelu tymczasowego Wspólnoty. Powołali się oni w szczególności na zmianę sytuacji, jaka nastąpiła po ogłoszeniu ww. wyroku w sprawie Ainsworth i in. przeciwko Komisji i Radzie.

18 Sąd stwierdził, po pierwsze, co następuje: „[W]szyscy pracownicy wchodzący w skład zespołu projektu znajdowali się w porównywalnej sytuacji, niezależnie od organizacji członkowskiej, która udostępniła ich wspólnemu przedsiębiorstwu. Wszyscy bowiem pracowali na rzecz projektu w obrębie tego samego zespołu i pod kierownictwem tego samego dyrektora. Zostali oni zatrudnieni w oparciu o ten sam konkurs i uzyskali awans wyłącznie w oparciu o ich zasługi, bez względu na ich

oficjalnego pracodawcę” (pkt 81). Sąd potwierdził następnie utrzymującą się różnicę w traktowaniu w obrębie zespołu projektu w odniesieniu do wynagrodzeń i perspektywy kariery, wynikającą z przepisów art. 8.4 i 8.5 statutu wspólnego przedsiębiorstwa (pkt 82, 84 i 85).

- 19 Sąd zauważył następnie, „że w porównaniu z sytuacją, z jaką miał do czynienia Trybunał w 1987 r., wystąpiły pewne nowe okoliczności lub zmiany”, „chodziło w szczególności o: a) istotne przedłużenie czasu istnienia JET; b) mniejszą rolę UKAEA w organizowaniu i działaniu wspólnego przedsiębiorstwa; c) okoliczność, że UKAEA wycofała swój sprzeciw wobec tego, aby pracownicy przydzieleni do pracy w JET zrezygnowali z pracy w niej na rzecz Komisji; d) zakłócenia w działaniu wspólnego przedsiębiorstwa wynikające ze sporów socjalnych oraz e) niezdatność systemu naboru JET do osiągnięcia celów, dla jakich zostało ono powołane” (pkt 96).

- 20 Sąd orzekł przy tym, że:

„Uwzględniając wszystkie te czynniki należy stwierdzić, że ustaleń okoliczności faktyczne będące podstawą stanowiska Trybunału, zgodnie z którym różnica w traktowaniu ustanowiona w statucie JET jest obiektywnie uzasadniona. Należy ponadto przypomnieć, że Trybunał nie orzekł o różnicy w traktowaniu, dotyczącej perspektywy kariery i gwarancji zatrudnienia, które nie były poruszane w sprawie Ainsworth” (pkt 117).

- 21 W odniesieniu do pojęcia „pozostałego personelu”, występującego w art. 8 pierwotnej wersji statutu, Sąd uznał, że „o ile żaden przepis statutu w sposób jednoznaczny i wyraźny nie wyklucza zatrudnienia w charakterze »pozostałego personelu« zgodnie z art. 8.5 osób, które, tak jak skarżący, zostały wcześniej

skierowane do udziału w projekcie przez UKAEA, to jednak ogólna systematyka statutu i sama treść przepisów prowadzi do uznania, że taki nabór nie byłby możliwy bez poważnego naruszenia systemu naboru i zarządzania personelem ustanowionego w tym statucie” (pkt 136).

22 Sąd dodał:

„Pojęcie »pozostałego personelu« z art. 8.5 statutu należy bowiem interpretować poprzez odniesienie do art. 8.1 statutu, który stanowi, że zespół projektu składa się, po pierwsze, z personelu członków JET zgodnie z art. 8.3 i po drugie, z »pozostałego personelu«. Działanie, poprzez które członek zespołu udostępniony przez UKAEA zrezygnowałby z pracy w niej wyłącznie w celu zatrudnienia go przez Komisję w charakterze »pozostałego personelu«, nie jest przewidziane w tych przepisach” (pkt 137).

23 Sąd uznał, że „[pierwotnej] treści art. 8.4 i 8.5 statutu nie można rozumieć w ten sposób, że umożliwiała ona zatrudnienie skarżących w charakterze »pozostałego personelu« w rozumieniu tych przepisów” (pkt 139) i stwierdził „niezgodność z prawem art. 8.4 i 8.5 statutu, uzupełniających je przepisów wykonawczych i nadających im skuteczność przepisów administracyjnych, w stopniu w jakim ustanawiają lub przyczyniają się one do podtrzymania nieuzasadnionej obiektywnie, i w rezultacie bezprawnej, w szczególności w odniesieniu do dostępu do wspólnotowej służby publicznej, różnicy w traktowaniu między dwiema kategoriami pracowników JET, w zależności od organizacji członkowskiej, która udostępniła danego pracownika wspólnemu przedsiębiorstwu” (pkt 141).

- 24 Jeśli chodzi o wnioski skarżących zmierzające do uzyskania odszkodowania za straty materialne wynikające z owej dyskryminacji, Sąd uznał, że naruszenie zasady równego traktowania wynikające ze statutu nie jest w tym przypadku wystarczająco poważne dla uznania odpowiedzialności Wspólnoty z tytułu bezprawnie przyjętych przez Radę i wykonanych przez Komisję aktów (pkt 154).
- 25 W następstwie ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, od którego nie wniesiono odwołania, statut wspólnego przedsiębiorstwa został zmieniony decyzją Rady 98/585/Euratom z dnia 13 października 1998 r. (Dz.U. L 282, str. 65), która weszła w życie w dniu 21 października 1998 r., usuwając w szczególności występujące w nim pojęcie „pozostałego personelu”.
- 26 Na podstawie pkt 4 załącznika do decyzji 98/585 art. 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 oraz 8.7 otrzymały następujące brzmienie:

„8.1. Zespół projektu wspiera dyrektora projektu w wykonywaniu jego zadań. Stan osobowy określony jest w wykazie, dołączonym do rocznego budżetu. Zespół składa się z pracowników podmiotów będących członkami wspólnego przedsiębiorstwa zgodnie z [art.] 8.3”.

„8.3. Członkowie wspólnego przedsiębiorstwa związani umową o stowarzyszeniu z [EWEA] lub, w państwach członkowskich, w których stowarzyszenie nie istnieje, umową na czas oznaczony w ramach programu [EWEA] »Synteza« (zwani dalej »podmiotami delegującymi«) udostępniają wspólnemu przedsiębiorstwu wykwalifikowanych pracowników naukowych, technicznych i administracyjnych”.

„8.4. Pracownicy udostępnieni przez podmioty delegujące zostają delegowani do wspólnego przedsiębiorstwa oraz:

- a) pozostają zatrudnieni przez podmiot pochodzenia na warunkach przez niego określonych;

- b) w czasie delegowania mają prawo do dodatkowego wynagrodzenia określonego w »warunkach delegowania pracowników podmiotów delegujących do wspólnego przedsiębiorstwa«, przyjętych przez Radę JET na podstawie [art.] 8.5”.

„8.5. Rada JET ustala szczegółową procedurę zarządzania personelem (łącznie z »warunkami delegowania pracowników podmiotów delegujących do wspólnego przedsiębiorstwa«). Przyjmuje ona przepisy przejściowe i podejmuje niezbędne środki odnoszące się do zespołu projektu przyporządkowanego przed dniem 21 października 1998 r. wspólnemu przedsiębiorstwu przez Komisję i podejmującą organizację”.

„8.7. Wszystkie koszty osobowe, łącznie ze zwrotem kosztów dotyczących pracowników delegowanych, poniesionych przez podmioty delegujące, jak też koszty osobowe dotyczące pracowników przydzielonych do pracy we wspólnym przedsiębiorstwie przez Komisję oraz podejmującą organizację przed wejściem w życie niniejszych przepisów, obciążają wspólne przedsiębiorstwo”.

Okoliczności powstawania sporu i postępowanie

- 27 Trzynastu skarżących, obywateli brytyjskich, pracowało w ramach projektu JET, przy czym ośmiu z nich przez okres co najmniej 10 lat na stanowiskach inżynierów, techników lub kreślarzy. Zainteresowani, którzy przed zmianą statutu z października 1998 r. zostali pierwotnie zatrudnieni w oparciu o roczny kontrakt, nie byli związani jakąkolwiek umową z UKAEA ani z Komisją, lecz byli zatrudnieni i wynagradzani przez spółki trzecie, związane umową ze wspólnym przedsiębiorstwem JET. Ich zobowiązania udostępnienia skarżących wspólnemu przedsiębiorstwu JET dobiegły w każdym razie końca wraz z datą wygaśnięcia projektu w dniu 31 grudnia 1999 r.
- 28 Wspólne przedsiębiorstwo JET zawierało ze spółkami zapewniającymi pracowników umowy o świadczenie usług przez osobę lub grupę osób posiadających szczególne kwalifikacje lub umiejętności techniczne. Umowy grupowe pozwalały na udostępnienie wspólnemu przedsiębiorstwu ogółu pracowników, takich jak zatrudnieni w ramach MAC [main assembly contract (zasadniczej umowy o komponentach)] lub MEC [main electrical contract (zasadniczej umowy o elektryczności)], w biurze kreślarskim lub w dziale oprogramowania komputerowego, jak też osób pracujących w dziale kurierskim, centrali telefonicznej i techników warsztatowych. Wspólne przedsiębiorstwo JET zawierało ponadto z innymi przedsiębiorstwami umowy o zapewnieniu usług, jakimi było sprzątanie i utrzymanie lokali.
- 29 Większość umów zawartych przez wspólne przedsiębiorstwo JET ze spółkami zapewniającymi pracowników była zawierana na podstawie przetargów, ogłaszanych przez wspólne przedsiębiorstwo zasadniczo co trzy lata. Przed zaakceptowaniem lub odrzuceniem osób wybranych przez zwycięską spółkę w celu wykonywania przez nich pracy w ramach wspólnego przedsiębiorstwa, dyrekcja JET przesłuchiwała kandydatów proponowanych przez oferentów. Wspólne przedsiębiorstwo JET

zawierało wszystkie umowy o dostarczenie personelu na okres jednego roku z możliwością przedłużenia także o rok. Umowy te mogły zostać natomiast zerwane w każdej chwili.

30 W okresie od 14 listopada 2000 r. do 3 maja 2001 r. każdy ze skarżących wystosował do Komisji pismo na podstawie przede wszystkim art. 90 Regulaminu pracowniczego urzędników Wspólnot Europejskich (zwanego dalej „regulaminem pracowniczym”). Jako alternatywną podstawę swych działań skarżący powoływali też art. 188 EWEA. Zwrócili się oni do Komisji o wydanie decyzji w sprawie wniosku o odszkodowanie, które miało naprawić uchybienia popełnione przez wspólne przedsiębiorstwo JET, które wbrew swemu statutowi nie zatrudniło ich jako członków personelu tymczasowego Wspólnot.

31 Jako że żaden ze skarżących nie otrzymał odpowiedzi na ten wniosek w terminie czterech miesięcy, między dniem 4 a 27 września 2001 r. wszyscy oni wnieśli do Komisji zażalenie na dorozumianą decyzję odmowną na podstawie art. 90 ust. 2 regulaminu pracowniczego.

32 Komisja decyzją z dnia 22 stycznia 2002 r. odrzuciła zażalenie skarżących.

33 W dniu 7 maja 2002 r. skarżący wnieśli niniejszą skargę.

34 Postanowieniem Prezesa Sądu Pierwszej Instancji z dnia 10 września 2002 r. Rada została dopuszczona do udziału w sprawie w charakterze interwenienta po stronie Komisji.

- 35 Wystąpienia stron oraz ich odpowiedzi na pytania Sądu zostały wysłuchane na rozprawie, która odbyła się w dniu 8 maja 2003 r.
- 36 Postanowieniem z dnia 21 lipca 2003 r. prezes pierwszej izby Sądu Pierwszej Instancji zdecydował o otwarciu procedury ustnej na nowo celem sprecyzowania stanowisk stron dotyczących ram prawnych znajdujących zastosowanie w niniejszym sporze i wynikających z tego następstw. Strony wypowiedziały się w tej kwestii na kolejnej rozprawie, która odbyła się w dniu 23 września 2003 r.

Żądania stron

- 37 Skarżący wnoszą do Sądu Pierwszej Instancji o:
- stwierdzenie, że, nie powołując skarżących na stanowiska wspólnotowe, Komisja postąpiła bezprawnie, naruszając art. 8.1 i 8.5 statutu JET;
 - stwierdzenie, że, nie powołując skarżących na stanowiska wspólnotowe, Komisja postąpiła bezprawnie, jako że działała w sposób dyskryminujący bez żadnego obiektywnego uzasadnienia;
 - stwierdzenie, o ile okaże się to konieczne, że wszelkie zmiany statutu JET zmierzające do zalegalizowania bezprawnego traktowania są same w sobie bezprawne;

- stwierdzenie nieważności decyzji Komisji z dnia 22 stycznia 2001 r.;

- zasądzenie Komisji odszkodowania na rzecz skarżących za wynagrodzenie i pozostałe korzyści utracone wskutek naruszenia wspomnianych przepisów;

- orzeczenie wszelkich inych środków, które Sąd uzna za słuszne i sprawiedliwe;

- obciążenie Komisji kosztami postępowania.

38 Komisja, wspierana przez Radę, wnosi do Sądu Pierwszej Instancji o:

- oddalenie skargi;

- rozstrzygnięcie o kosztach zgodnie z prawem.

W przedmiocie charakteru sporu

39 Skarżący dążą w istocie do uzyskania odszkodowania za szkodę materialną, poniesioną przez nich z uwagi na to, że nie zostali oni zatrudnieni przez Komisję w ramach umów zawieranych z członkami personelu tymczasowego. Ich żądania, opisane powyżej w pkt 37, zmierzające w szczególności do uchylecia decyzji z dnia 22 stycznia 2002 r. odrzucającej zażalenie, z którym każdy ze skarżących, zgodnie z procedurą przedstawioną powyżej w pkt 30 i 31 zwrócił się do Komisji

w następstwie dorozumianego odrzucenia wniosku o odszkodowanie, oznaczają zaskarżenie do Sądu aktu niekorzystnego, przeciwko któremu wniesione zostało zażalenie (wyrok Trybunału z dnia 14 lutego 1989 r. w sprawie 346/87 Bossi przeciwko Komisji, Rec. str. 303, pkt 10), a zatem w tym przypadku, dorozumiane oddalenie ich wniosku o odszkodowanie. Żądania te należy uznać za nierozłączne ze stanowiącym przedmiot skargi jedynym w istocie i zmierzającym do uzyskania odszkodowania wnioskiem, opartym na zawinionym naruszeniu prawa popełnionym przez Komisję, która nie zatrudniła zainteresowanych w ramach wspomnianych umów, naruszając przepisy statutu JET. W braku jakichkolwiek stosunków umownych między Komisją a skarżącymi sprawa dotyczy kwestii pozaumownej odpowiedzialności Wspólnoty.

- 40 W tej konkretnej sprawie, jako że chodzi o kwestię porządku publicznego, należy z urzędu określić, czy spór zalicza się do ogólnego postępowania w przedmiocie odpowiedzialności pozaumownej, o którym mowa w art. 151 EWEA i art. 188 ust. 2 EWEA, czy do postępowania dotyczącego stosunków między Wspólnotą i jej pracownikami, o którym mowa w art. 152 EWEA. Sąd wysłuchał stanowiska stron w tej kwestii podczas rozprawy, która odbyła się w tym celu w dniu 23 września 2003 r.
- 41 Skargę z trzech powodów należy uznać za wchodzącą w skład sporów między Wspólnotą i jej pracownikami.
- 42 Po pierwsze, ocena zasadności skargi zależy od wykładni statutu JET, który, zdaniem skarżących, przyznaje im prawo do zatrudnienia w charakterze członków personelu tymczasowego. Co więcej, odszkodowanie, którego domagają się skarżący, odpowiada różnicy między zapłatą, jaką otrzymywaliby oni, pracując we wspólnym przedsiębiorstwie w charakterze członków personelu tymczasowego, a zapłatą otrzymaną od pracodawcy, który udostępnił ich JET. Tymczasem, w sytuacjach takich jak w tym przypadku, które dotyczą praw pracowniczych, wątpliwości prawne wymagające rozstrzygnięcia są podobne do tych występujących, w przypadku gdy skarżący domagają się uznania ich za urzędników lub pracowników i gdy Trybunał

Sprawiedliwości oraz Sąd Pierwszej Instancji rozstrzygają spór w ramach postępowania dotyczącego służby publicznej (wyrok Trybunału z dnia 11 marca 1975 r. w sprawie 65/74 Porrini i in. przeciwko EWEA i in., Rec. str. 319, pkt 3–13 oraz wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 12 maja 1998 r. w sprawie T-184/94 O’Casey przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-183 i II-565, pkt 56–62).

43 Po drugie, pojęcie sporu między Wspólnotą i jej pracownikami jest w orzecznictwie ujmowane w sposób szeroki, co prowadzi do rozważania w jego ramach sporów dotyczących osób nieposiadających statusu urzędnika lub pracownika, lecz takich, które się o niego ubiegają (wyroki Trybunału z dnia 5 kwietnia 1979 r. w sprawie 116/78 Bellintani i in. przeciwko Komisji, Rec. str. 1585, pkt 6; z dnia 11 lipca 1985 r. w sprawach połączonych 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 i 10/84 Salerno i in. przeciwko Komisji, Rec. str. 2523, pkt 24 i 25 oraz z dnia 13 lipca 1989 r. w sprawie 286/83 Alexis i in. przeciwko Komisji, Rec. str. 2445, pkt 9). Odnosi się to w szczególności do kandydatów biorących udział w konkursach (wyrok Trybunału z dnia 31 marca 1965 r. w sprawie 23/64 Vandenvyvere przeciwko Parlamentowi, Rec. str. 205, 214). Komisja słusznie twierdzi, że zbyt wąskie pojęcie sporów między Wspólnotą i jej pracownikami sprzyjałoby brakowi bezpieczeństwa prawnego, stawiając ewentualnych skarżących w sytuacji niepewności co do wyboru drogi sądowej lub stwarzając im sztuczny wybór.

44 To zresztą w ramach regulaminu pracowniczego rozpatrywane były sprawy będące przedmiotem ww. wyroków w sprawach: Ainsworth i in. przeciwko Komisji i Radzie, pkt 10–13 oraz Altmann i in. przeciwko Komisji, pkt 44 i 45, odnoszące się do personelu JET nieposiadającego statusu urzędników ani pracowników Wspólnot.

45 Niewątpliwie w tym przypadku skarżący jedynie a posteriori domagają się korzyści finansowych wynikających z przepisów statutu, które utraciły moc, a które, ich zdaniem, powinny być znaleźć do nich zastosowanie. Co więcej, o ile skarżący twierdzą, że poniesiona szkoda wynikała w części ze straty finansowej związanej z perspektywą dalszego zatrudnienia po zakończeniu projektu JET w charakterze członków personelu tymczasowego, o tyle żądaniom tym nie towarzyszy wnioszek o terażniejsze lub przyszłe zatrudnienie w charakterze członków personelu tymczasowego Wspólnoty.

- 46 Należy jednak uznać, że spór byłby bezprzedmiotowy, a postępowanie nie miałyby miejsca, bez odwołania się do warunków zatrudnienia członków personelu tymczasowego Wspólnot, które obejmowały pracowników zespołu projektu udostępnionych przez podmioty uczestniczące we wspólnym przedsiębiorstwie. Nienaturalne byłoby zatem twierdzenie, że nie podlega postępowaniu dotyczącemu służby publicznej rozstrzygnięcie kwestii, czy pojęcie zespołu projektu zawarte w statucie powinno znaleźć zastosowanie do skarżących, jeśli pracowali oni dla wspólnego przedsiębiorstwa JET.
- 47 Po trzecie wreszcie, strony z własnej inicjatywy włączyły spór w ramy postępowania dotyczącego regulaminu pracowniczego, choć, jak zostało to wykazane powyżej w pkt 30, w momencie złożenia przez skarżących wniosku o odszkodowanie brana była również pod uwagę możliwość rozważenia go w ramach odpowiedzialności pozaumownej. Na rozprawie w dniu 23 września 2003 r. skarżący stwierdzili, że wiedząc, iż w sprawie T-45/01 Komisja rozważyła wnioski skarżących w ramach regulaminu pracowniczego, swój wniosek o odszkodowanie przedstawili oni w tych samych ramach. Potwierdzili oni, że, ich zdaniem, spór podlega przepisom art. 152 EWEA. Komisja i Rada podkreśliły, że spór i odpowiedzialność znajdują oparcie w przepisach regulaminu pracowniczego.
- 48 Powody przedstawione powyżej uzasadniają rozważenie skargi jako wchodzącej w zakres sporów między Wspólnotą i jej pracownikami. Wniosek ten nie zostaje podważony przez okoliczności niniejszego przypadku, które niewątpliwie, jak zgodnie twierdzą strony, są z wielu względów wyjątkowe.
- 49 Po pierwsze, skarżący nie stanowią udostępnionego wpólnemu przedsiębiorstwu personelu UKAEA, objętego z tego tytułu art. 8 statutu JET, tak jak skarżący w sprawach będących podstawą ww. wyroków w sprawie Ainsworth i in. przeciwko Komisji i Radzie oraz w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji.

- 50 Po drugie, skarżący nie domagają się i nigdy nie domagali się zatrudnienia w charakterze członków personelu tymczasowego. W przeciwieństwie do spraw będących podstawą ww. wyroków w sprawie Ainsworth i in. przeciwko Komisji i Radzie oraz w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, czy sprawy przywołanej przez pozwaną, będącej podstawą wyroku Sądu Pierwszej Instancji z dnia 10 maja 2000 r. w sprawie T-177/97 Simon przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-75 i II-319, potwierdzonego w odwołaniu wyrokiem Trybunału z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie C-274/00 P Simon przeciwko Komisji, Rec. str. I-5999, skarżący nigdy nie zwrócili się do Komisji lub do dyrekcji JET o zatrudnienie ich w charakterze członków personelu tymczasowego w trakcie okresu ich działalności na rzecz wspólnego przedsiębiorstwa.
- 51 Po trzecie, przedmiotem niniejszej skargi, jak zostało to przedstawione powyżej w pkt 39, jest wniosek zmierzający jedynie do uzyskania odszkodowania, który został złożony w momencie, gdy projekt JET dobiegł końca lub wkrótce po jego zakończeniu.
- 52 Niezależnie jednak od tych szczególnych okoliczności sprawę należy rozpoznać jako należącą do kategorii sporów między Wspólnotą i jej pracownikami, o których mowa w art. 152 EWEA, uwzględniając w związku z tym odpowiadające temu postanowienia, w szczególności w zakresie postępowania i terminów procesowych.

W przedmiocie dopuszczalności skargi

Argumenty stron

- 53 Nie podnosząc wprost zarzutu niedopuszczalności skargi, Komisja, wspierana przez Radę twierdzi, że dopuszczalność wniosku o odszkodowanie jest sporna z uwagi na opóźnienie, z jakim zainteresowani wszczęli postępowanie. Komisja zauważa, po pierwsze, że skarżący mogli poruszyć kwestię warunków zatrudnienia, jakie obecnie zaskarżają, już od początku działalności wspólnego przedsiębiorstwa JET w 1978 r.

oraz że, podpisując umowę z ich pracodawcą, działali oni dobrowolnie i ze znajomością stanu rzeczy. Następnie podnosi, że skoro Sąd stwierdził w ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, że w trakcie rozwoju projektu JET nastąpiła zmiana okoliczności, skarżący powinni byli podjąć działania w rozsądnym terminie od dnia ogłoszenia tego wyroku. Komisja twierdzi, że z uwagi na okoliczności tej konkretnej sprawy oraz na fakt, że art. 90 regulaminu pracowniczego nie określa terminu złożenia wniosku, rozsądny termin nie może przekroczyć dwóch lat.

- 54 Skarżący twierdzą, że skoro art. 90 regulaminu pracowniczego nie przewiduje terminu złożenia wniosku, nie można im postawić jakiegokolwiek zarzutu przedawnienia odnoszącego się do chwili, w której zwrócili się oni do Komisji z wnioskiem o odszkodowanie. Utrzymują oni, że stawianie wymogu przestrzegania rozsądnego terminu nieprzewidzianego w przepisach podważałoby zasadę bezpieczeństwa prawnego i zasadę niedziałania prawa wstecz, a nadto podnoszenie zarzutu w oparciu o ten termin po wniesieniu pozwu stanowiłoby naruszenie prawa do bezstronnego procesu ustanowionego w art. 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności.

Ocena Sądu

- 55 Ponieważ, jak zostało to przedstawione powyżej w pkt 52, spór wchodzi w zakres art. 152 EWEA, zasady dotyczące dopuszczalności niniejszej skargi określone są wyłącznie w art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego i pozostają poza zakresem zastosowania zarówno art. 151 EWEA i 188 EWEA (art. 235 WE i 288 WE), jak też art. 43 (obecnie art. 46) statutu Trybunału (wyrok Trybunału z dnia 22 października 1975 r. w sprawie 9/75 Meyer-Burckhardt przeciwko Komisji, Rec. str. 1171, pkt 7, 10 i 11).
- 56 Nie ulega wątpliwości, że skarżący postępowali zgodnie z procedurą określoną w ww. przepisach regulaminu pracowniczego. Artykuł 90 ust. 1 regulaminu pracowniczego nie określa jednak, jak przyznała to pozwana, żądego terminu złożenia wniosku (wyrok Trybunału z dnia 21 maja 1981 r. w sprawie 29/80 Reinartz przeciwko Komisji, Rec. str. 1311, pkt 12).

Obowiązek przestrzegania rozsądnego terminu

- 57 Przestrzeganie rozsądnego terminu jest wymagane w tych wszystkich przypadkach, gdy przy braku regulacji prawnych zasada bezpieczeństwa prawnego lub ochrony uzasadnionych oczekiwań sprzeciwiają się temu, aby organy wspólnotowe oraz osoby fizyczne lub prawne działały bez jakiegokolwiek ograniczenia w czasie, narażając się w szczególności na zagrożenie stabilności uzyskanej przez nich sytuacji prawnej. W powództwach odszkodowawczych, które mogą prowadzić do finansowego obciążenia Wspólnoty, wymóg przestrzegania rozsądnego terminu złożenia wniosku o odszkodowanie wynika również z troski o ochronę finansów publicznych, która w odniesieniu do powództw z tytułu odpowiedzialności pozaumownej znajduje szczególny wyraz w pięcioletnim terminie przedawnienia, określonym w art. 46 statutu Trybunału.
- 58 W odniesieniu do instytucji wspólnotowych poszanowanie rozsądnego terminu stanowi aspekt zasady dobrej administracji (wyrok Trybunału z dnia 18 marca 1997 r. w sprawie C-282/95 P Guérin automobiles przeciwko Komisji, Rec. str. I-1503) i wynika z zasadniczego wymogu bezpieczeństwa prawnego (wyrok Trybunału z dnia 14 lipca 1972 r. w sprawie 52/69 Geigy przeciwko Komisji, Rec. str. 787, pkt 20 i 21).
- 59 Jeśli chodzi o osoby fizyczne i prawne, Trybunał w ramach skargi o odszkodowanie orzekł, że osoba poszkodowana powinna dołożyć należytej staranności celem ograniczenia rozmiarów szkody, ryzykując w przeciwnym wypadku, że sama będzie musiała ponieść jej ciężar (wyrok Trybunału z dnia 19 maja 1992 r. w sprawach połączonych C-104/89 i C-37/90 Mulder i in. przeciwko Radzie i Komisji, Rec. str. I-3061, pkt 33).
- 60 Urzędnik lub pracownik powinien przestrzegać rozsądnego terminu złożenia wniosku do instytucji wspólnotowej, licząc od chwili powzięcia wiadomości o akcie lub nowym istotnym fakcie (zob. w odniesieniu do zakwestionowania

warunków naboru wyrok Trybunału z dnia 1 grudnia 1983 r. w sprawie 190/82 Blomefield przeciwko Komisji, Rec. str. 3981, pkt 10 i 11 oraz postanowienia Sądu Pierwszej Instancji: z dnia 25 marca 1998 r. w sprawie T-202/97 Koopman przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-163 i II-511, pkt 24 oraz z dnia 29 kwietnia 2002 r. w sprawie T-68/98 Jung przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-55 i II-251, pkt 41).

- 61 Wymóg ten per analogiam znajduje zastosowanie w przypadku wniosku o wydanie decyzji złożonego przez osoby niebędące ani urzędnikami, ani pracownikami, a które zwracają się do instytucji wspólnotowej o zajęcie stanowiska.
- 62 Obowiązek przestrzegania rozsądnego terminu złożenia wniosku o naprawienie szkody wyrządzonej przez Wspólnotę w zakresie stosunków z jej pracownikami służy w tym kontekście celowi związanemu z bezpieczeństwem prawnym, jakim jest nienarazanie budżetu wspólnotowego na wydatki wynikające ze zdarzenia wywołującego szkodę, które nastąpiło w zbyt odległej przeszłości.
- 63 Jest tak w każdym razie w sytuacji gdy, tak jak w tym przypadku, złożony pozew ma wyłącznie materialny cel i nie powoduje zmiany stosunków prawnych między daną instytucją wspólnotową i skarżącymi lub między tą instytucją a jej pracownikami
- 64 Ponadto, wbrew twierdzeniom skarżących, wymóg przestrzegania rozsądnego terminu, daleki od naruszenia zasady bezpieczeństwa prawnego, ma zapewnić bezpieczeństwo stosunków prawnych. Nie narusza on przy tym zasady niedziałania prawa wstecz, zresztą retroaktywność jest dopuszczalna poza obszarem prawa karnego (wyrok Trybunału z dnia 13 listopada 1990 r. w sprawie C-331/88 Fedesa i in., Rec. str. I-4023, pkt 45). Co więcej, prawo podmiotów prawa do bezstronnego

procesu przyznane w art. 6 europejskiej Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności nie sprzeciwia się temu, aby sąd, do którego sprawa została wniesiona, nawet w braku wyraźnych przepisów dotyczących terminu przedawnienia, wyciągnął wnioski z tego, że pozew został wniesiony w wyrażnie zbyt długim terminie.

65 Jak wynika z powyższego, wymóg przestrzegania rozsądnego terminu, oparty na ogólnych zasadach prawa wspólnotowego, w szczególności zasadzie bezpieczeństwa prawnego, stosuje się w tym przypadku do wniosku skarżących o odszkodowanie od Wspólnoty z powodu przypisywanej jej szkody.

Określenie długości rozsądnego terminu

66 Termin, w którym zainteresowani powinni zwrócić się do instytucji wspólnotowej z wnioskiem o odszkodowanie, tak aby mógł on być uznany za wniosek złożony w rozsądnym terminie, licząc od chwili zapoznania się z zaskarżaną sytuacją, powinien być oceniany z uwzględnieniem okoliczności faktycznych i prawnych charakteryzujących daną sytuację. Rozsądny charakter terminu powinien być oceniany w zależności od właściwych dla każdej sprawy okoliczności, a w szczególności znaczenia sporu dla zainteresowanego, złożoności sprawy i zachowania stron (wyrok Trybunału z dnia 15 października 2002 r. w sprawach połączonych C-238/99 P, C-244/99 P, C-245/99 P, C-247/99 P, od C-250/99 P do C-252/99 P i C-254/99 P *Limburgse Vinyl Maatschappij i in. przeciwko Komisji*, Rec. str. I-8375, pkt 187).

67 Należy przy tym uznać, że pośród różnych przypadków, w których orzecznictwo wymaga przestrzegania rozsądnego terminu, żaden z nich nie jest porównywalny z okolicznościami niniejszego sporu i nie może służyć jako podstawa do wnioskowania per analogiam dla określenia długości terminu.

- 68 Punkt odniesienia może natomiast stanowić pięcioletni termin przedawnienia, ustanowiony w art. 46 statutu Trybunału w przedmiocie powództw z tytułu odpowiedzialności pozaumownej, wspomniany powyżej w pkt 57, mimo że termin ten nie znajduje zastosowania w sporach między Wspólnotą a jej pracownikami (ww. wyrok w sprawie Meyer-Burckhardt przeciwko Komisji, pkt 7, 10 i 11). Przepis ten umożliwia nałożenie na każdą osobę domagającą się odszkodowania od Wspólnoty wymogu przestrzegania terminu zapewniającego bezpieczeństwo prawne i określonego w interesie wszystkich zainteresowanych. Przyznaje on bowiem zainteresowanemu na przedstawienie roszczeń instytucji wspólnotowej wystarczająco długi termin od wystąpienia zdarzenia wywołującego szkodę i jednocześnie pozwala on Wspólnocie chronić jej finanse przed żądaniem osób, które nie wykazały się dostateczną starannością.
- 69 To porównanie jest istotne dla niniejszej sprawy, ponieważ w sytuacji gdy spór zakończy się, korzystnie dla skarżących, uznaniem odpowiedzialności Wspólnoty i zasądzeniem od niej odszkodowania, skutki wyroku będą miały wpływ przede wszystkim, jeśli nie wyłącznie, na finanse wspólnotowe.
- 70 Nigdy nie istniała bezpośrednia więź prawna między skarżącymi a wspólnym przedsiębiorstwem JET ani między skarżącymi a Komisją, zaś wspólne przedsiębiorstwo JET przestało w każdym razie istnieć w dniu 31 grudnia 1999 r. Czas, jaki zajęło skarżącym wniesienie pozwu mającego na celu wyłącznie uzyskanie odszkodowania, nie może więc np. ani naruszać praw nabytych przez osoby trzecie, ani wpływać na stabilność warunków prawnych, w jakich działają instytucje wspólnotowe. Bezpieczeństwo prawne, do którego ochrony zmierza w tym przypadku ustanowienie wymogu rozsądnego terminu, jest w rezultacie i w istocie bezpieczeństwem prawnym finansów wspólnotowych.
- 71 W tej sytuacji, uwzględniając punkt odniesienia, jaki stanowi pięcioletni termin przedawnienia przewidziany w zakresie odpowiedzialności pozaumownej w art. 46 statutu Trybunału i przy braku innych punktów odniesienia, jak też istotnych powodów dla jego pominięcia, należy per analogiam stwierdzić, że zainteresowani, którzy uznali, że dopuszczono się wobec nich bezprawnego dyskryminującego

traktowania, powinni zwrócić się do instytucji wspólnotowej z wnioskiem o podjęcie przez tę instytucję działań służących naprawieniu szkody i zaprzestaniu dyskryminacji w rozsądnym terminie, który nie przekraczałby pięciu lat od chwili zapoznania się z sytuacją, na którą się skarżą.

Początek rozsądnego terminu

72 W braku jednostronnego aktu lub umowy regulującej stosunki między instytucją wspólnotową a każdym ze skarżących, należy ustalić okoliczność będącą przejawem dyskryminacji, jakiej miał każdy ze skarżących doznać w porównaniu z pozostałymi osobami pracującymi w zespole projektu JET. Okoliczność ta mogłaby zostać wówczas uznana za nowy istotny fakt i od powzięcia o nim wiadomości zainteresowany powinien był przestrzegać rozsądnego terminu na zwrócenie się z wnioskiem do Komisji.

73 Z akt sprawy i przedstawionych powyżej w pkt 28 i 29 warunków zatrudnienia personelu kontraktowego w JET, który stanowili skarżący, wynika, że między dyrekcją JET a przedsiębiorstwami trzecimi zapewniającymi pracowników zawarte zostały odnawialne roczne umowy o udostępnienie jednego lub kilku pracowników. Niewątpliwie skarżący nie byli stroną tak zawartych indywidualnych lub zbiorowych umów, które przewidywały, że kontrahentem JET był ich pracodawca (art. 3 i 4 standardowej umowy indywidualnej, art. 5 i 8 standardowej umowy zbiorowej). Każdy pracownik podpisywał jednak załącznik do umowy, który określał zakres jego obowiązków i odpowiedzialności w zakresie udostępnienia go JET i który w szczególności wskazywał na zapoznanie się przez niego z postanowieniami umowy wiążącej jego pracodawcę z JET oraz na podporządkowanie się im.

- 74 Wspomniane umowy indywidualne i zbiorowe określały wyraźnie i jednoznacznie pozycję względem JET skarżących, którzy byli pracownikami najemnymi przedsiębiorstw trzecich, będących kontrahentami JET, udostępnionymi wspólnemu przedsiębiorstwu przez ich pracodawców, a zatem zatrudnionymi na warunkach odmiennych od warunków zatrudnienia pracowników udostępnionych wspólnemu przedsiębiorstwu przez UKAEA lub pozostałe podmioty będące członkami wspólnego przedsiębiorstwa, z którymi przyszło im pracować.
- 75 Z indywidualnych i zbiorowych standardowych umów, zawartych między JET i przedsiębiorstwami trzecimi i dołączonych do akt sprawy wynika, że były one zawierane z możliwością odnowienia najwyżej na rok, ale też z możliwością zerwania ich w każdej chwili przy zachowaniu miesięcznego okresu wypowiedzenia (art. 2 standardowej umowy indywidualnej, art. 4 i 5.7 standardowej umowy zbiorowej). Komisja wyjaśniła, że to ograniczenie w czasie związane było z obowiązującą JET zasadą jednoroczności budżetowej, dodając, że „w sytuacji gdy zapotrzebowanie na usługi danych osób wykraczało poza okres jednego roku, umowy zawarte z przedsiębiorstwami były za każdym razem odnawiane, ponownie na okres jednego roku”. Ponadto odnowienie standardowych umów, zgodnie z ich postanowieniami, mogło nastąpić jedynie z inicjatywy wspólnego przedsiębiorstwa, a nie przedsiębiorstw trzecich czy tym bardziej ich pracowników. Artykuł 2 standardowej umowy indywidualnej i art. 4 standardowej umowy zbiorowej w tych samych słowach stanowią: „Wspólne przedsiębiorstwo zastrzega sobie prawo do przedłużenia umowy na okres dalszych dwunastu miesięcy, zgodnie ze swoim uznaniem”. Milczące przedłużenie umów nie zostało przewidziane.
- 76 Skarżący, którzy byli wynagradzani według stawki godzinowej, podkreślali brak pewności co do warunków ich zatrudnienia. Komisja dodała, że na koniec każdego tygodnia zainteresowany pracownik i „responsible officer” (odpowiedzialny administrator) JET podpisywali rozliczenie godzinowe, które było następnie wysyłane do przedsiębiorstwa świadczącego usługi w celu wyliczenia wynagrodzenia pracowników.
- 77 Z dołączonych do akt sprawy fragmentów sprawozdań z działalności JET wynika ponadto, że zatrudnienie personelu kontraktowego, który stanowili skarżący, na podstawie rozpatrywanych corocznie umów, stanowiło charakterystyczny element polityki zarządzania personelem przyjętej i wprowadzonej w życie przez wspólne przedsiębiorstwo.

- 78 Komisja twierdzi, że położenie skarżących nie było aż tak niestałe, jak oni utrzymują, oraz że skarżący byli pewni, iż pozostaną w JET aż do zakończenia programu, na co wskazuje petycja przedłożona w dniu 10 marca 1997 r. Radzie JET w celu uzyskania specjalnych premii na zakończenie projektu.
- 79 Fakt, że roczne umowy zawierane przez dyrekcję wspólnego przedsiębiorstwa były, co do zasady, odnawiane, jak też, że 62 ze 119 autorów petycji miało od 10 do 20 lat stażu pracy w JET, nie podważa prawnie niestałego charakteru zatrudnienia skarżących, którego przedłużenie, jakie co roku musiało być ponownie rozpatrywane i wyraźnie przyznane, zależało od swobodnego uznania JET.
- 80 Niestaly charakter warunków zatrudnienia i pracy skarżących, wynikający z rocznych umów, których zerwanie mogło nastąpić w każdej chwili i których odnowienie było niepewne i uzależnione wyłącznie od wyraźnej decyzji wspólnego przedsiębiorstwa, nie pozwala zatem uznać, że zainteresowani mieli od początku udostępnienia ich JET, formalnie na okres jednego roku, trwałą i ciągłą świadomość swojego położenia.
- 81 To szczególne położenie skarżących, różne od położenia rozpatrywanego przez Sąd Pierwszej Instancji w ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, stoi na przeszkodzie uznaniu daty ogłoszenia tego wyroku za — jak sugeruje to Komisja — okoliczność, od której wystąpienia można uznać, że zainteresowani byli wystarczająco poinformowani w kwestii tego położenia.
- 82 W niniejszej sprawie to zawarcie każdej rocznej umowy lub jej przedłużenie wyznacza moment powzięcia wiadomości o krytykowanym położeniu i stanowi ono nowy istotny fakt, z chwilą wystąpienia którego skarżący dowiadywali się o tym, iż znaleźli się w potencjalnie bezprawnej sytuacji, a to z tej przyczyny, że Komisja nie zaproponowała im umów o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego.

- 83 Wynika z powyższego, że wnioski o odszkodowanie przedstawione na podstawie art. 90 regulaminu pracowniczego, złożone — jak wskazano powyżej w pkt 30 — między dniem 14 listopada 2000 r. a 5 maja 2001 r., zostały wniesione w rozsądnym terminie, biorąc pod uwagę umowy zawarte lub przedłużone najpóźniej pięć lat przed tym wnioskiem, a zatem w zależności od danego przypadku między dniem 14 listopada 1995 r. a 5 maja 1996 r.
- 84 Skarga wniesiona zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 90 i 91 regulaminu pracowniczego jest dopuszczalna jedynie w odniesieniu do zawartych w niej żądań odszkodowawczych, dotyczących okresu poczynszy od daty zawarcia lub przedłużenia przez zainteresowanego najstarszej umowy o pracę, zawartej lub przedłużonej najpóźniej pięć lat przed złożeniem przez skarżących wniosku o odszkodowanie.

W przedmiocie odpowiedzialności

W odniesieniu do podnoszonej bezprawności

Argumenty stron

- 85 Skarżący podnoszą przede wszystkim, że niezatrudnienie ich na stanowiskach członków personelu tymczasowego Komisji było niezgodne z prawem z dwóch powodów. Po pierwsze, było to niezgodne ze statutem JET, ponieważ skarżący wchodził w skład „pozostałego personelu”, o którym mowa w art. 8.1 i 8.5 statutu JET i powinni byli otrzymać propozycję umów o pracę w charakterze członków personelu tymczasowego, jak zakłada to art. 8.5 rzeczonego statutu. Po drugie, skarżący byli dyskryminowani w porównaniu z osobami zatrudnionymi przez Komisję, a które w zespole projektu pełniły podobne funkcje.

86 Co do faktów skarżący twierdzą, że stanowili oni część zespołu projektu, biorąc pod uwagę, że odpowiednio ich praca, zadania, zdolności, kompetencje i kwalifikacje były porównywalne z tymi, jakie posiadali członkowie zespołu projektu. Skarżący wykonywali swoje zadania w warunkach identycznych jak te, w których pracowali członkowie zespołu projektu, pod kierownictwem pracownika Komisji i dyrektora JET. Zajmowali oni stanowiska, których nazwa, zakres odpowiedzialności i obowiązków był taki sam jak ten przypisany stanowiskom wchodzącym w skład zespołu projektu. Skarżący uznają, że szczególne warunki ich naboru i zatrudnienia, związane z bezprawnym nierównym traktowaniem, jakiego doznali, nie mogą być użyte przeciwko nim, skoro w praktyce nie mieli oni dostępu do zatrudnienia w ramach EWEA.

87 Co do statutu skarżący uważają, że nawet jeśli ze wspólnym przedsiębiorstwem JET nie łączyła ich więź prawna — zważywszy, że byli oni jedynie udostępnieni mu przez inne przedsiębiorstwa — to stanowili oni część zespołu i powinni byli zostać zatrudnieni jako „pozostały personel” w rozumieniu statutu JET. Podnoszą oni, że Sąd Pierwszej Instancji w ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji uznał, że „zespół projektu obejmuje również pracowników zatrudnionych na podstawie umowy, zapewnionych przez przedsiębiorstwa zewnętrzne” (pkt 24).

88 Zdaniem skarżących powołanie się przez Komisję na statut (personelu zewnętrznego zatrudnionego w oparciu o umowę), który powstał z jej inicjatywy, nie byłoby możliwe bez naruszenia zasad dobrej wiary i bezpieczeństwa prawnego oraz doktryny „estoppel”. Nie może ona również powołać się przeciwko nim na okoliczności będące podstawą ww. wyroku z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie Simon przeciwko Komisji, ponieważ skarżący nie twierdzą, aby Komisja była ich rzeczywistym pracodawcą, ani nie żądają przyznania im a posteriori statusu członków personelu tymczasowego.

89 Skarżący podnoszą dodatkowo zarzut bezprawnej zmiany statutu JET, przyjętej decyzją 98/585, w części znoszącej możliwość zatrudnienia „pozostałego personelu” jako członków personelu tymczasowego Komisji.

- 90 Komisja uważa, że skarżący, których nie łączyła jakakolwiek więź prawna ze wspólnym przedsiębiorstwem JET, niebędący zatrudnieni ani przez UKAEA, ani przez Komisję, nie mogą a posteriori twierdzić, że mieli oni prawo być traktowani tak, jak gdyby byli oni zatrudnieni przez instytucję wspólnotową, ani też nie mogą oni na drodze prawnej domagać się ex post factum zatrudnienia ich w charakterze członków personelu tymczasowego na podstawie EWEA (ww. wyrok z dnia 10 maja 2000 r. w sprawie Simon przeciwko Komisji, utrzymany w odwołaniu ww. wyrokiem z dnia 27 czerwca 2002 r. w sprawie Simon przeciwko Komisji). Komisja podkreśla, że ta istotna różnica prawna staje na przeszkodzie żądaniom i roszczeniom skarżących. Uważa ona, że pojęcie „pozostałego personelu”, członków zespołu projektu, występujące w art. 8 pierwotnej wersji statutu nie odnosi się do skarżących. „Pozostały personel” w rozumieniu art. 8.1 i 8.5 statutu jest odrębną względem pozostałych kategorią personelu, która nie wchodzi w skład zespołu projektu, a która obejmuje w szczególności pracowników zatrudnionych, tak jak skarżący, w oparciu o umowę.
- 91 Komisja twierdzi, że skarżący stanowili część personelu zatrudnionego na podstawie umowy, z którego wspólne przedsiębiorstwo JET, jak wszystkie duże i złożone przedsiębiorstwa, zawsze korzystało, tym bardziej że statut nie pozwalał mu na samodzielne zatrudnianie jego własnego personelu. Dodaje ona, że chodzi o normalną i zwyczajową procedurę stosowaną w takim przedsiębiorstwie. Brak rozstrzygnięć tej kwestii w statucie JET nie stoi, jej zdaniem, na przeszkodzie odwołaniu się przez wspólne przedsiębiorstwo do tego rodzaju metod naboru. Trybunał przyznał zresztą instytucjom wspólnotowym prawo do zawierania tego rodzaju umów (wyrok Trybunału z dnia 6 grudnia 1989 r. w sprawie C-249/87 Mulfinger i in. przeciwko Komisji, Rec. str. 4127). W związku z tym, jak twierdzi dalej Komisja, skarżący, niezależnie od tego, czy zatrudnieni grupowo, czy indywidualnie, pozostawali w każdym razie pracownikami przedsiębiorstw trzecich świadczących usługi wspólnemu przedsiębiorstwu JET lub kontrahentów świadczących usługi tym przedsiębiorstwom, a zatem podlegali oni ustawodawstwu Anglii lub Walii.
- 92 Komisja twierdzi, że skarżący nigdy nie wchodzili w skład zespołu projektu ani nie byli za takich uważani. Fakt, że niektórzy z nich mogli posiadać kwalifikacje umożliwiające zaliczenie ich do zespołu projektu, nie wpływa na ich sytuację prawną. Dodaje ona, że skarżący, spośród których sześciu pracowało w biurze kreślarskim, nie dostarczyli żadnego dowodu na to, że wykonywali oni zadania porównywalne z zadaniami członków zespołu projektu. Informacje lub wzmianki

zawarte w różnych dokumentach wspólnego przedsiębiorstwa JET nie mają wpływu na sytuację prawną zainteresowanych, podobnie jak status „naczelnego administratora” wspólnego przedsiębiorstwa JET, jaki posiadali niektórzy z nich, nie nadawał im, zdaniem Komisji, statusu członka zespołu projektu.

93 Komisja podnosi ponadto, że skarżący nigdy nie ubiegali się o zatrudnienie ani nie uczestniczyli w procedurze naboru członków zespołu projektu, jak też nie przedstawili swojej kandydatury w momencie ogłoszenia wakatu na stanowiska wewnątrz zespołu. Podkreśla ona w tym miejscu, że dyrekcja JET nigdy nie utrudniała podobnego rozwoju zawodowego; przeciwnie, wyrażała zadowolenie, gdy osoby zatrudnione na podstawie umowy przechodziły pomyślnie procedurę naboru i dołączyły do zespołu projektu.

94 Komisja dodaje, że w ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji Sąd Pierwszej Instancji dokonał również rozróżnienia między „pozostałym personelem”, o którym mowa w statucie, a innymi kategoriami personelu pracującego na terenie wspólnego przedsiębiorstwa JET. Usunięcie pojęcia „pozostałego personelu” z art. 8 statutu w następstwie ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji miało na celu zrekomensowanie nierównego traktowania wewnątrz zespołu projektu, zakwestionowanego przez Sąd. Rzeczona zmiana nie dotyczyła zatem personelu kontraktowego, pozostającego poza tym zespołem. Komisja wyjaśnia, że możliwość zatrudnienia „pozostałego personelu” nigdy nie została wykorzystana. Dodaje ona, że skarżący nigdy nie podnosili kwestii domniemanego prawa uznania ich za członków zespołu projektu w charakterze „pozostałego personelu”.

95 Komisja twierdzi, że nie ma po jej stronie winy mogącej skutkować jej odpowiedzialnością oraz że skarżący nie byli dyskryminowani prawnie ani faktycznie, ponieważ nie byli oni z prawnego punktu widzenia członkami zespołu projektu i nie wykazali, że znajdowali się w położeniu porównywalnym do położenia członków zespołu.

- 96 Ze swojej strony Rada wyraża wątpliwości co do tego, czy aby jej decyzja 98/585, w której dokonała ona zmiany statutu wspólnego przedsiębiorstwa, a której niezgodność z prawem została podniesiona, znajdowała zastosowanie w tym przypadku. Twierdzi ona, że zmiany statutu były zgodne z prawem i ważne, a w każdym razie nie miały związku z okolicznościami faktycznymi niniejszej sprawy, biorąc pod uwagę, że wszyscy skarżący rozpoczęli pracę w ramach projektu JET przed wejściem w życie decyzji 98/585.
- 97 Rada twierdzi, że w ramach przysługującego jej uznania może ona decydować o sposobach naboru personelu zespołu projektu JET i że nie miała ona jakiegokolwiek prawnego obowiązku zachowania pojęcia „pozostałego personelu”. Wskazuje ona, że nie musiała przewidzieć zatrudnienia w charakterze „pozostałego personelu” innych osób niż te pochodzące z podmiotów delegujących ani specjalnego traktowania personelu zatrudnionego w oparciu o umowy o świadczenie usług.
- 98 Rada podkreśla, że skarżący, którzy nie zostali udostępnieni wspólnemu przedsiębiorstwu JET ani przez UKAEA ani przez pozostałe podmioty uczestniczące we wspólnym przedsiębiorstwie, ale którzy pracowali na jego terenie w oparciu o zawarte z podmiotami trzecimi umowy o świadczenie usług, nie wchodzili w skład tej kategorii personelu, która zgodnie z ww. wyrokiem w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji stanowiła przedmiot dyskryminacji. Dodaje ona, że usunięcie tej kategorii nie wywołało jakiegokolwiek dyskryminacji, i że żaden nabór nie został przeprowadzony po zmianie statutu.

Ocena Sądu

- 99 W zakresie odpowiedzialności pozaumownej Wspólnoty, a w szczególności w sporach obejmujących, jak w tym przypadku stosunki między Wspólnotą i jej pracownikami, prawo wspólnotowe przyznaje prawo do odszkodowania tylko po łącznym spełnieniu trzech następujących warunków: zarzucane instytucjom

wspólnotowym zachowanie jest sprzeczne z prawem, szkoda jest rzeczywista oraz istnieje związek przyczynowy między tym zachowaniem a poniesioną szkodą (zob. np. wyrok Trybunału z dnia 14 maja 1998 r. w sprawie C-259/96 P Rada przeciwko de Nilowi i Impens, Rec. str. I-2915, pkt 23).

100 Ocena zasadności powództwa odszkodowawczego wniesionego przez skarżących wymaga, w pierwszej kolejności zdefiniowania treści pojęcia „zespół projektu” w rozumieniu pierwotnej wersji statutu JET, tj. określenia, jakie były szczegółowe zadania, funkcje i zakres odpowiedzialności powierzony jego członkom. W dalszej kolejności należy rozważyć, czy skarżący mieli zadania, funkcje i zakresy odpowiedzialności podobne do tych, jakie mieli członkowie zespołu projektu, oraz czy przynależą oni, jak twierdzą, do kategorii „pozostały personel”, którego członkowie zgodnie z art. 8.5 statutu powinni zostać zatrudnieni przez Komisję na stanowiskach tymczasowych, zgodnie z warunkami zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich (zwanymi dalej „WZIPW”).

101 Bezsporne jest bowiem, że zatrudnienie „pozostałego personelu”, jak przewidywał to wyraźnie statut, powinno być dokonane na podstawie umów stosowanych do członków personelu tymczasowego. Spór między stronami dotyczy tego, czy skarżący rzeczywiście wchodzili w skład tej szczególnej kategorii i czy w związku z tym Komisja powinna im zaoferować tego typu umowy.

W odniesieniu do pojęć „zespół projektu” i „pozostały personel”

102 W odniesieniu do pojęcia „zespołu projektu” statut JET, w szczególności art. 8 pierwotnej wersji statutu, przytoczony powyżej w pkt 13, nie dostarcza funkcjonalnej definicji zadań powierzonych członkom zespołu projektu. Artykuł 8.2, dotyczący składu zespołu projektu, wskazuje, że skład ten ma zapewniać wspólnotowy charakter projektu i wymienia w związku z tym stanowiska wymagające określonego

poziomu kwalifikacji, np. stanowiska fizyków, inżynierów i pracowników administracyjnych tego samego szczebla. Artykuł 8.3 dodaje, że podmioty będące członkami wspólnego przedsiębiorstwa udostępniają mu tak wykwalifikowanych pracowników. Artykuł 8.2 przyznaje przy tym dyrektorowi projektu szerokie uprawnienia w zakresie doboru personelu.

- 103 Komisja nie określiła tego, co z punktu widzenia kompetencji, kwalifikacji, funkcji i odpowiedzialności charakteryzowało stanowiska wchodzące, jej zdaniem, w skład zespołu projektu, ani tego, co odróżniało je od stanowisk skarżących, lecz podkreśliła przede wszystkim, że skarżący nie wchodzili w skład zespołu projektu. Pozwana wskazała jedynie, że Rada JET podjęła początkowo decyzję, że zespół projektu nie będzie obejmował personelu przemysłowego.
- 104 Poza tym wykluczeniem nie wydaje się zatem, aby zespół projektu obejmował określony szczebel hierarchii lub ustalone kompetencje zawodowe.
- 105 Z jednej strony, art. 8.2 dotyczący składu zespołu projektu, który zaleca w odniesieniu do stanowisk fizyków, inżynierów i urzędników administracyjnych „tego samego szczebla” zachowanie wspólnotowego charakteru projektu, pozwala a contrario wnioskować, że zespół projektu obejmował inne stanowiska na różnych szczeblach. Ponadto Komisja przyznała, że zespół projektu obejmował pracowników administracyjnych, bez ograniczania do funkcji kierowniczych.
- 106 Z drugiej strony, nawet jeśli roczne sprawozdania JET, których fragmenty załączono do akt, w rozdziale zatytułowanym „Personel” dokonują rozróżnienia między personelem wchodzącym w skład zespołu projektu („team posts”), złożonym z członków personelu tymczasowego zatrudnionych na podstawie EWEA (personel udostępniony wspólnemu przedsiębiorstwu przez członków innych niż UKAEA,

zgodnie z art. 8.5 statutu), personelu UKAEA i personelu Komisji (przynależącego do Dyrekcji Generalnej Komisji ds. Nauki, Badań Naukowych i Rozwoju) a personelem niewchodzącym w skład zespołu („non team posts”), który zatrudniony był w oparciu o umowy („contract posts”), to nie wydaje się, aby to budżetowe zestawienie odpowiadało funkcjonalnemu podziałowi między dwoma różnymi rodzajami uprawnień. Ze sprawozdań tych wynika również, że personel kontraktowy, w szczególności na stanowiskach inżynierów, wyraźnie wymienionych we wspomnianym powyżej art. 8.2, został zatrudniony na stanowiskach wchodzących w skład zespołu projektu, a stanowiska np. kreślarzy lub informatyków mogły być obsadzone przez personel, który wchodził lub nie w skład zespołu projektu.

107 Ponadto, biorąc pod uwagę naukową i techniczną złożoność programu, jak zostało to podkreślone w preambule wspomnianej powyżej w pkt 8 decyzji 78/747, zespół projektu, wspomagający dyrektora projektu w wypełnianiu jego zadań (art. 8.1) dotyczących w szczególności wykonania planu rozwoju projektu (art. 7.2) jawi się jako główny element wspólnego przedsięwzięcia i obejmuje całość zasobów ludzkich niezbędnych do realizacji programu.

108 Nie wynika zatem z tego, aby zespół projektu stanowił sztywną i uprzednio ustaloną kategorię, z której stanowiska i kwalifikacje skarżących byłyby w oczywisty sposób wykluczone, ani też aby wewnątrz wspólnego przedsięwzięcia istniała ścisła i stała więź z rodzajem wykonywanych zadań, która pozwalałaby odróżnić zadania podlegające zespołowi projektu i wypełniane jedynie przez jego oficjalnych członków oraz pozostałe zadania, pozostające poza jego obrębem. Wręcz przeciwnie, należy uznać, że zespół projektu obejmował personel naukowy, techniczny i administracyjny o różnych kwalifikacjach i na różnych szczeblach hierarchii.

109 Pojęcie „zespołu projektu”, w rozumieniu decyzji 78/471, obejmuje w rezultacie ogół funkcji uczestniczących w realizacji programu „Synteza” EWEA.

- 110 W odniesieniu do pojęcia „pozostałego personelu” statut JET, w swej pierwotnej wersji wymienia dwie kategorie personelu składające się na zespół projektu: personel udostępniony przez podmioty będące członkami przedsiębiorstwa i „pozostały personel” (art. 8.1). Przewiduje on również (art. 8.5), że z wyłączeniem personelu UKAEA, który zachowuje swój status i którego położenie od dnia 19 grudnia 1991 r. zostało w ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji uznane za dyskryminujące, personel zespołu projektu udostępniony wspólnemu przedsiębiorstwu przez jego członków oraz personel objęty kategorią „pozostały personel”, o której mowa w tym przepisie, został zatrudniony na stanowiskach członków personelu tymczasowego zgodnie z WZIPW.
- 111 Kategoria „pozostały personel” jest zdefiniowana wyłącznie poprzez metodę rekrutacji, określoną w statucie JET. Ponadto, jak zostało to powiedziane powyżej w pkt 100, spór wywołuje nie tyle obowiązek zatrudnienia zgodnie z rzezonym statutem „pozostałego personelu” w oparciu o umowy zawierane z członkami personelu tymczasowego, lecz kwestia, czy skarżący, ponieważ faktycznie wchodzili w skład zespołu projektu, powinni zostać zatrudnieni na warunkach przewidzianych dla tej szczególnej kategorii.
- 112 Komisja i Rada twierdzą, że taka możliwość naboru „pozostałego personelu” w ramach umów z członkami personelu tymczasowego, przewidziana w statucie JET, nie została nigdy wykorzystana oraz że instytucje wspólnotowe, które stale mogą zawierać umowy o zakup dóbr lub usług, mają swobodę w decydowaniu o sposobach naboru do zespołu projektu. Nie są one w żaden sposób prawnie zobowiązane do zatrudnienia „pozostałego personelu” w opaciu o umowy zawierane z członkami personelu tymczasowego.
- 113 Oczywiste jest, że instytucje wspólnotowe dysponują szerokim zakresem uznania w doborze najbardziej właściwych środków celem zaspokojenia ich potrzeb kadrowych (wyrok Trybunału z dnia 28 lutego 1989 r. w sprawach połączonych 341/85, 251/86, 258/86, 259/86, 262/86 i 266/86, 222/87 i 232/87 Van der Stijl i in.

przeciwko Komisji, Rec. str. 511, pkt 11), w szczególności w odniesieniu do zatrudniania członków personelu tymczasowego (wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 17 listopada 1998 r. w sprawie T-217/96 Fabert-Goossens przeciwko Komisji, RecFP str. I-A-607 i II-1841, pkt 29). Jest tak zwłaszcza w kwestii organizacji i funkcjonowania wspólnych przedsiębiorstw (ww. wyrok w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, pkt 154).

114 Statut JET, mimo że przewidywał zatrudnianie „pozostałego personelu” zespołu projektu w ramach umów z członkami personelu tymczasowego, nie zobowiązywał Komisji do przeprowadzenia takiego naboru, jeśli nie odpowiadało to potrzebom zespołu projektu. Dyrekcja wspólnego przedsiębiorstwa dysponowała zatem całkowitą swobodą w dokonywaniu oceny co do udziału, jaki w składzie zespołu projektu powinna stanowić każda z kategorii personelu, wymieniona w art. 8.1 statutu (pracownicy podmiotów uczestniczących we wspólnym przedsiębiorstwie i pozostali personel), a jej wybór wyrażał się poprzez wpis do wykazu stanu zatrudnienia, dołączony do rocznego budżetu. Dyrekcja mogła również korzystać z usług podmiotów dostarczających pracowników lub świadczących usługi celem zapewnienia wykonania różnorodnych zadań niezbędnych dla działania wspólnego przedsiębiorstwa, a nie obejmujących funkcji przyznanych mu na mocy traktatów (ww. wyrok w sprawie Mulfinger i in. przeciwko Komisji, pkt 14), które zespół projektu był zobowiązany wypełniać pod kierownictwem jego dyrektora.

115 Dyrekcja JET nie mogła natomiast zawrzeć takich umów z podmiotami dostarczającymi pracowników lub świadczącymi usługi dla obejścia przepisów statutu (wyrok Trybunału z dnia 20 czerwca 1985 r. w sprawie 123/84 Klein przeciwko Komisji, Rec. str. 1907, pkt 24 oraz ww. wyrok w sprawie Mulfinger i in. przeciwko Komisji, pkt 11). Funkcje przyznane w traktatach instytucjom wspólnotowym nie powinny być powierzone zewnętrznym przedsiębiorstwom, lecz wypełnione przez personel objęty regulaminem pracowniczym (ww. wyrok w sprawie Mulfinger i in. przeciwko Komisji, pkt 13 i 14).

116 Tymczasem z decyzji 78/471 wymienionej powyżej w pkt 8, 106 i 108 wynika, że projekt JET stanowił istotny etap w realizacji programu „Synteza” EWEA, który z uwagi na jego naukową i techniczną złożoność, znaczenie w zabezpieczeniu

dostaw Wspólnoty i niezbędne dla jego realizacji nakłady ludzkie i finansowe uzasadniał stworzenie wspólnego przedsiębiorstwa. Taki projekt, którego realizacja była zapewniona przez ustanowiony w statucie zespół projektu JET stanowił — jak zostało to powiedziane powyżej w pkt 107 — jedno ze wspomnianych wcześniej w pkt 1 i 2 zadań, jakie traktat powierzył EWEA.

- 117 W rezultacie, jeśli chodziło o funkcje w obrębie wspólnego przedsiębiorstwa JET, przypisane przez traktaty instytucjom wspólnotowym w rozumieniu orzecznictwa, które rozwinęło się na podstawie ww. wyroku w sprawie *Mulfinger i in. przeciwko Komisji*, w sytuacji gdy funkcje te nie były powierzone pracownikom udostępnionym przez podmioty uczestniczące we wspólnym przedsiębiorstwie, mogły być one wypełniane jedynie przez „pozostały personel” zatrudniony w oparciu o przepisy dotyczące członków personelu tymczasowego zgodnie z WZIPW, tak jak wymagał tego pierwotny statut JET.
- 118 Należy zatem ustalić, czy niezależnie od prawnego i budżetowego położenia skarżących należało ich uznać, biorąc pod uwagę powierzone im funkcje, za wchodzących w skład zespołu projektu, o którym mowa w art. 8 statutu.
- 119 W związku z tym nie jest istotny argument Komisji wspieranej przez Radę, zgodnie z którym skarżących nie łączyła jakakolwiek więź prawna ze wspólnym przedsiębiorstwem JET i zgodnie z którym nie byli oni nigdy uznani za wchodzących w skład zespołu projektu, w obrębie którego nie przeprowadzono jakiegokolwiek naboru pozostałego personelu, a to dlatego, że kwestią, jaką należy tu rozstrzygnąć, jest właśnie to, czy było zgodne lub niezgodne z prawem wyłączenie skarżących z zespołu projektu, ze wszystkimi pracowniczymi konsekwencjami z tego wynikającymi.

W odniesieniu do funkcji wykonywanych przez skarżących w JET

120 Strony różnią się w kwestii charakteru zadań wykonywanych przez skarżących na rzecz wspólnego przedsiębiorstwa JET. Zainteresowani podnoszą, że z uwagi na ich kwalifikacje, funkcje i zakres obowiązków faktycznie byli oni członkami zespołu projektu. Komisja uważa natomiast, że zainteresowani tworzyli niejednorodną całość, złożoną z pracowników najemnych należących do różnych grup zawodowych, których zadania, wyolbrzymione przez zainteresowanych, w przypadku większości z nich nie odpowiadały zadaniom członków zespołu projektu.

121 Z akt sprawy, a w szczególności z informacji odnoszących się do stanowisk i kwalifikacji skarżących, niepodważonych w istocie przez Komisję, której krytyka dotyczyła zakresu ich obowiązków, wynika, że wśród zainteresowanych można wyróżnić sześciu kreślarzy, trzech inżynierów, dwóch fizyków, jednego konserwatora i jednego technika. Stanowiska i kwalifikacje skarżących, tak jak zostały one wymienione przez Komisję, wydają się być jednak zgodne, co do natury i poziomu z tymi, jakie posiadali etatowi członkowie zespołu projektu. Komisja na rozprawie w dniu 8 maja 2003 r. przyznała ponadto, że nie było zasadniczych różnic między etatowymi członkami zespołu projektu a skarżącymi, jako że kwalifikacje i doświadczenie zawodowe jednych i drugich było podobne, a metoda naboru „celem uzupełnienia braków” przyjęta wobec skarżących wynikała ze względów administracyjnych.

122 Ta zbieżność funkcji została potwierdzona w schemacie organizacyjnym JET. Przytoczony dla przykładu spis funkcji JET za rok 1997 wskazuje, że personel kontraktowy był obecny w niemalże wszystkich oddziałach JET, bez dokonywania jakiegokolwiek rozróżnienia między jego członkami a ich kolegami będącymi etatowymi członkami zespołu projektu oraz że członkowie tego personelu zajmowali stanowiska, których określenie było niekiedy dokładnie takie samo jak w przypadku stanowisk zajmowanych przez wspomnianych kolegów. Ze schematu organizacyjnego wynika ponadto, że w czterech przypadkach: Finance service (oddziału finansowego), Quality Assurance Group (zespołu kontroli jakości), Remote

Handling Group (zespołu ds. zdalnego sterowania) i Magnet Systems Group (zespołu systemów magnetycznych) kierownicy oddziału lub zespołu stanowili część personelu kontraktowego.

- 123 Nie ulega ponadto wątpliwości, że na niektórych skarżących spoczywała w zespole projektu konkretna odpowiedzialność. Wymienienie niektórych z nich w schemacie organizacyjnym JET lub w innych dokumentach wspólnego przedsiębiorstwa stanowi dodatkowy dowód potwierdzający rzeczywiste włączenie tych zainteresowanych do wspomnianego zespołu. Komisja przyznała podobnie, że niektórzy ze skarżących naukowo przyczynili się do rocznych sprawozdań na temat stopnia rozwoju JET.
- 124 Szczególny przypadek niektórych skarżących zajmujących wykonawcze techniczne stanowiska nie podważa powyższych twierdzeń w sytuacji, gdy zespół projektu nie stanowi — jak zostało to wcześniej stwierdzone — uprzednio zdefiniowanej, wyznaczonej i stałej grupy i gdy zajmowane przez skarżących stanowiska miały w takim czy innym momencie rozwoju programu JET swój odpowiednik w obrębie zespołu.
- 125 Postanowienia indywidualnych i zbiorowych umów zawartych między wspólnym przedsiębiorstwem JET i spółkami trzecimi wskazują również, że warunki pracy skarżących zostały ustalone przez dyrekcję JET, że znajdowali się oni pod jej kierownictwem i podlegali przepisom obowiązującym we wspólnym przedsiębiorstwie (art. 3 standardowej umowy indywidualnej i art. 5 standardowej umowy zbiorowej). Skarżący utrzymują, czego nie podważa druga strona, że ich warunki pracy zarówno na płaszczyźnie organizacyjnej, jak i w odniesieniu do metod i treści zostały określone przez dyrekcję wspólnego przedsiębiorstwa JET.
- 126 Sprawozdania z działalności JET potwierdzają ścisłą współpracę personelu kontraktowego z zespołem projektu, jak też to, że zadania podlegające zespołowi projektu mogły być powierzane bez różnicy etatowym członkom tego zespołu lub

personelowi kontraktowemu. W sprawozdaniu za rok 1981, po zaznaczeniu wzrostu liczby członków projektu, stwierdzono (str. 14):

„Przeprowadzenie naboru niektórych pracowników, w szczególności inżynierów i techników, jest wciąż trudne, pomimo że w ciągu drugiej połowy tego roku nastąpiła pewna poprawa w odniesieniu do naboru personelu brytyjskiego na stanowiskach inżynierów i techników. Nadal jednak niezbędne jest zatrudnienie znacznej liczby personelu kontraktowego”.

- 127 Z akt sprawy wynika, że od początku do końca istnienia wspólnego przedsiębiorstwa personel kontraktowy zaspokajał istotne ilościowo i stałe zapotrzebowanie projektu JET w odniesieniu do zasobów ludzkich.

W odniesieniu do zapotrzebowania kadrowego zespołu projektu

- 128 Rada JET, która początkowo — jak zostało to wykazane powyżej w pkt 102 — zdecydowała się skorzystać z personelu kontraktowego dla obsadzenia kwalifikowanych stanowisk przemysłowych i technicznych, rozwinęła następnie w znaczący sposób tę praktykę, zwłaszcza w zakresie grupowego zatrudnienia na podstawie umów. Komisja w swojej odpowiedzi na skargę dodaje, że zgodnie ze statutem wspólne przedsiębiorstwo powinno było zawrzeć umowy dla pozyskania personelu kontraktowego w razie trudności ze strony członków JET w oddelegowaniu do zespołu projektu niezbędnego personelu naukowego, technicznego i administracyjnego. Sąd Pierwszej Instancji ze swej strony uznał w pkt 100 ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, że „w wyniku wyjaśnienia porozumienia o wsparciu ze strony podejmującej organizację, wynegocjowanego w 1987 r. i zatwierdzonego przez Radę JET w 1988 r., znaczna liczba usług świadczonych poprzednio na podstawie rzeczzonego porozumienia o wsparciu ze strony podejmującej organizację, [była] od tej chwili wykonywana w ramach umów handlowych, zawartych w oparciu o przeprowadzone przetargi”.

- 129 Personel kontraktowy został zatrudniony bądź na podstawie umów indywidualnych, bądź umów grupowych (ogół pracowników), zgodnie z zasadami wskazanymi powyżej w pkt 28 i 29. Stanowiska pracowników zatrudnionych w ten sposób, figurujące w budżecie zostały wymienione w tabeli zatrudnienia i określone jako stanowiska niewchodzące w skład zespołu projektu.
- 130 Fragmenty rocznych sprawozdań JET, załączone do akt sprawy, odnoszące się do lat 1981, 1986, 1989, 1990 i 1998, jak też sprawozdanie Trybunału Obrachunkowego dotyczące JET sporządzone za rok 1987 wskazują na znaczącą liczbę personelu kontraktowego zatrudnionego przez przedsiębiorstwa trzecie, które jako kontrahenci JET udostępniały pracowników wspólnemu przedsiębiorstwu podczas całego okresu jego istnienia.
- 131 Z rozdziału sprawozdań zatytułowanego „Personel” wynika, że pracownicy zatrudnieni na podstawie umów niewchodzący w skład zespołu projektu, którzy zostali ujęci odrębnie niż personel przynależnego do zespołu projektu, stanowili znaczącą część ogółu personelu pracującego przy projekcie, to jest np. 37% w 1986 r. i 48% w 1998 r.
- 132 W sprawozdaniu za 1986 r. odnotowano „wzmożoną konieczność posłużenia się personelem kontraktowym dla zaspokojenia zapotrzebowania na siłę roboczą” i wskazano, w następstwie tej uwagi, że „podczas gdy zatwierdzony układ stanowisk w zespole wynosił 165 stanowisk [z tytułu EWEA], 260 i 19 stanowisk oddelegowanych odpowiednio z UKAEA i z programu »Synteza« [Dyrekcji Generalnej Komisji ds. Nauki, Badań Naukowych i Rozwoju], Rada JET zatwierdziła nowy pułap 210 stanowisk kontraktowych, tj. całkowity wzrost o 44 stanowiska w porównaniu z rokiem poprzednim”. W sprawozdaniu dodano:

„Stanowiska kontraktowe są zajmowane przez personel zatrudniony przez spółki i inne organizacje i obsadzone w ramach umów zawartych z tymi spółkami przez JET”.

133 W sprawozdaniu Trybunału Obrachunkowego za 1987 r. odnotowano, jako zakładane: 449 stanowisk w zespole projektu i 231 stanowisk kontraktowych, a na stanowiskach obsadzonych: 372 stanowiska w zespole projektu i 259 stanowisk kontraktowych. W tym samym sprawozdaniu wskazywano, że personel kontraktowy nie był bezpośrednio powiązany ze wspólnym przedsiębiorstwem JET, lecz byli to pracownicy spółek, które zawarły umowy ze wspólnym przedsiębiorstwem w ramach procedury przetargowej. Na wniosek Trybunału Obrachunkowego dyrekcja wspólnego przedsiębiorstwa dopisała następnie koszty związane z zatrudnieniem pracowników kontraktowych po stronie wydatków przeznaczonych na wynagrodzenia pracownicze.

134 Dane statystyczne zawarte w dołączonych do akt fragmentach sprawozdań JET za lata 1986, 1989 i 1998 w odniesieniu do stanowisk założonych w budżecie i rzeczywiście obsadzonych w obrębie zespołu projektu i poza nim, tj. na stanowiskach kontraktowych, wskazują na znaczny udział tych ostatnich.

Rok	1986		1989		1998	
	w budżecie	obsadzone	w budżecie	obsadzone	w budżecie	obsadzone
Założenia – wykonanie						
Stanowiska w zespole projektu	444	384	470	383	brak danych	242,5
Stanowiska kontraktowe	210	229	210	242	brak danych	255

135 Wynika z tego, że masowe korzystanie przez dyrekcję JET z personelu — tak jak skarżący — kontraktowego, celem zaspokojenia potrzeb kadrowych, jakim członkowie wspólnego przedsiębiorstwa nie byli w stanie sprostać w drodze delegowania, jak wykazano powyżej w pkt 128, służyło niewątpliwie wypełnianiu zadań podlegających zespołowi projektu. W rocznych sprawozdaniach JET

podkreślano powtarzające się trudności wspólnego przedsiębiorstwa w tym przedmiocie, tak jak np. wspomniane powyżej w pkt 126 sprawozdanie za 1981 r., które cytuje w szczególności przypadek inżynierów i techników. Sprawozdania te wskazują, że od początku do końca istnienia JET masowy i ponawiany nabór personelu kontraktowego umożliwiał przeciwdziałanie tym trudnościom. Tabela przedstawiona powyżej w pkt 134 uwidacznia ponadto, że stanowiska w zespole projektu założone w budżecie nie zawsze były obsadzone i że były one powierzane personelowi kontraktowemu.

- 136 Co więcej, uczestnictwo niektórych ze skarżących w projekcie JET było długoterminowe. Na trzynastu skarżących, jedenastu pracowało na rzecz wspólnego przedsiębiorstwa powyżej pięciu lat, w tym ośmiu więcej niż dziesięć lat, a pięciu więcej niż piętnaście lat. Dwaj pozostali skarżący pracowali w JET przez cztery lata. Jak zostało to poprzednio wykazane, roczne umowy zainteresowanych były odnawialne i faktycznie odnawiane. Skarżący podkreślają, co nie wywołało sprzeciwu, że dyrekcja JET często zabiegała o zatrudnienie, a następnie odnowienie umowy z którymś z nich. Ten trwały udział personelu o szczególnych kwalifikacjach potwierdza także to, że odpowiadali oni stałemu zapotrzebowaniu oraz że ich zadania były istotne dla projektu JET.
- 137 Wynika z powyższego, że skarżący wykonywali zadania równoważne zadaniom, jakie mogły być wypełniane przez etatowych członków zespołu projektu, oraz że ich nabór miał na celu uzupełnienie braków udostępnionego przez podmioty będące członkami wspólnego przedsiębiorstwa personelu, które występowały przez cały okres trwania programu JET.
- 138 Na rozprawie w dniu 8 maja 2003 r. Komisja przyznała ponadto, że skarżący wykonywali pracę o zasadniczym znaczeniu dla projektu JET, który stanowił istotny projekt badawczy w ramach traktatu EWEA. Pozwana podnosi jednak, że aby orzecznictwo wynikające z ww. wyroku w sprawie Mulfinger i in. przeciwko Komisji mogło znaleźć w tym przypadku zastosowanie, przedmiotowe funkcje musiałyby być nierozłącznie związane ze wspólnotową służbą publiczną i że wymagałoby to szczególnych zadań, które mogłyby być wypełniane wyłącznie przez pracowników

Wspólnoty. Interpretacja przyjęta przez Komisję nie odpowiada kryteriom przyjętym przez Trybunał. W tym przypadku i w rozumieniu orzecznictwa, wynikającego z ww. wyroku w sprawie *Mulfinger i in.* przeciwko Komisji funkcje wykonywane przez członków zespołu projektu, którzy bezpośrednio, a nie pomocniczo uczestniczyli w realizacji programu o znaczeniu wspólnotowym, dla celów którego zgodnie z traktatem EWEA zostało utworzone wspólne przedsiębiorstwo, powinny być rozważane jako funkcje obejmujące zadania o charakterze badawczym powierzone EWEA, i które w konsekwencji powinny być wykonywane w przewidzianych statutem ramach, jak zakładał to zresztą art. 8 statutu JET.

- 139 Można wreszcie zasadnie przyjąć, biorąc pod uwagę zadania wypełniane przez personel kontraktowy i znaczny udział przedmiotowych stanowisk w czasie istnienia wspólnego przedsiębiorstwa, że projekt JET nie mógłby być prawidłowo realizowany bez personelu kontraktowego. Rozróżnienie między zespołem projektu i personelem, który nie wchodził w jego skład, nie odpowiada zatem wykazanemu funkcjonalnemu zróżnicowaniu między dwoma kategoriami stanowisk. Należy zatem uznać, że to rozróżnienie zostało dokonane z naruszeniem statutu JET, w celu i ze skutkiem w postaci niezatrudnienia zainteresowanych w ramach umów zawieranych z członkami personelu tymczasowego, zgodnie z WZIPW, jak zakładał to rzeczony statut.

W odniesieniu do zawinionej bezprawności

- 140 Wynika z powyższego, że skarżący wykonywali zadania istotne dla misji wspólnego przedsiębiorstwa JET, równoważne zadaniom innych członków zespołu projektu, w który byli oni włączeni bez dokonywania jakiegokolwiek rozróżnienia. Wchodzili oni zatem de facto w skład zespołu projektu. W rezultacie skarżący powinni zostać zatrudnieni jako „pozostały personel” wchodzący w skład zespołu projektu, zgodnie ze statutem JET, jak zostało to wykazane powyżej w pkt 100. Ich zatrudnienie na stanowiskach kontraktowych za pośrednictwem przedsiębiorstw trzecich stanowi zatem nadużycie proceduralne. Wskazuje ono również na trwałą dyskryminację względem zainteresowanych, co do której Komisja i Rada nie przedstawiły jakiegokolwiek uzasadnienia zgodnego z obowiązującymi przepisami prawnymi.

- 141 Komisja, nie proponując skarżącym, wbrew statutowi JET, umów zawieranych z pracownikami personelu tymczasowego, w wykonywaniu swych uprawnień administracyjnych naruszyła uprawnienie, jakie zainteresowani wywodzili z rzeczowego statutu. Takie zachowanie, które prowadzi do utrzymania dyskryminującego prawnie położenia tego personelu względem innych etatowych członków zespołu projektu w czasie istnienia wspólnego przedsiębiorstwa, stanowi kwalifikowane naruszenie prawa przez tę instytucję wspólnotową. Popelniona w ten sposób zawiniona bezprawność może w rezultacie spowodować powstanie odpowiedzialności Wspólnoty.

W odniesieniu do dokonanej w 1998 r. zmiany statutu JET

- 142 Zmiana statutu, jaka nastąpiła w październiku 1998 r., która usunęła z art. 8 wszelkie wzmianki o „pozostałym personelu” (zob. powyżej, pkt 26), nie wpływa na przedstawioną ocenę. Nie mogła ona wpłynąć na położenie zainteresowanych, z których wszyscy, jak zostało to wykazane powyżej w pkt 27, zostali zatrudnieni po raz pierwszy przed tą datą. Niektórzy ze skarżących pracowali zresztą nadal do zakończenia projektu na rzecz wspólnego przedsiębiorstwa JET, które nie wykazywało w żaden sposób chęci wypowiedzenia im zatrudnienia.
- 143 Bez konieczności wypowiedzania się w kwestii podniesionego przez skarżących zarzutu bezprawności, przedstawionego powyżej w pkt 89, wystarczy przypomnieć, że instytucje wspólnotowe, w granicach przewidzianych w budżecie, posiadają stałą możliwość przeprowadzenia naboru członków personelu tymczasowego w zastosowaniu WZIPW oraz odnawiania wcześniejszych umów. Ponieważ przedmiotowe funkcje obejmowały istotne dla projektu JET zadania, podlegając misji wspólnego przedsiębiorstwa i, jak zostało to uprzednio stwierdzone, mieszcząc się w wykazie stanu zatrudnienia, to nie było prawnie możliwym odwołanie się do usług przedsiębiorstw zewnętrznych (ww. wyrok w sprawie Mulfinger i in. przeciwko Komisji, pkt 11 i 14).

144 Nawet jeśli zmieniony statut JET, przywołany powyżej w pkt 26, który wszedł w życie w dniu 21 października 1998 r., nie wymieniał już wyraźnie, jak statut pierwotny, kategorii „pozostały personel” i procedury jego naboru na stanowiska tymczasowe, to jednak wykonywanie istotnych dla projektu zadań, w sytuacji gdy nie mogły być one wypełniane przez pracowników udostępnionych przez podmioty uczestniczące we wspólnym przedsiębiorstwie, wymienionych w art. 8.3 zmienionego statutu, powinno się odbywać w regulaminowych ramach WZIPW, do których zresztą odwoływał się zmieniony statut w odniesieniu do udostępnionego personelu.

145 W rezultacie zmiany dokonane w statucie nie stały na przeszkodzie podpisaniu ze skarżącymi umów zawieranych z członkami personelu tymczasowego zgodnie z WZIPW, tak jak powinno to nastąpić, uwzględniając ich funkcje. Ponieważ takie umowy nie zostały zawarte w czasie obowiązywania zmienionego statutu, należy uznać, że stwierdzona powyżej w pkt 140 zawiniona bezprawność popełniona względem skarżących utrzymywała się do zakończenia projektu JET.

W przedmiocie związku przyczynowego

Argumenty stron

146 Komisja twierdzi, że jeśli należało przeprowadzić nabór „pozostałego personelu” w charakterze członków personelu tymczasowego, zatrudnienie skarżących z tego tytułu nie było w żaden sposób pewne, ponieważ musieliby oni spełnić odpowiednie warunki naboru, podczas gdy szanse powodzenia w procedurze naboru wynoszą około 25%. Pozwana dodaje, że zainteresowani, którzy nie wzięli udziału w procedurze naboru obowiązującej członków zespołu projektu, nie zgłosili nigdy swojej kandydatury, wówczas gdy stanowiska w obrębie zespołu projektu pozostały nieobsadzone, co pozwala sądzić, że nie posiadali oni niezbędnych kwalifikacji. Komisja wnioskuje, że brak jest związku przyczynowego między niezgodnością z prawem a poniesioną szkodą.

- 147 W związku z tym skarżący podnoszą faktyczną tożsamość ich położenia względem położenia członków zespołu projektu. Przypominają oni, że wykonywali oni takie same zadania jak członkowie zespołu projektu, posiadali podobne kwalifikacje, pracowali przez długi okres na rzecz wspólnego przedsiębiorstwa JET oraz że niektórzy z nich ponosili odpowiedzialność w obrębie zespołu projektu.

Ocena Sądu

- 148 Dla uznania związku przyczynowego, należy co do zasady dostarczyć dowód bezpośredniego i adekwatnego związku przyczynowego między bezprawnym działaniem instytucji wspólnotowej a poniesioną szkodą (wyrok Sądu Pierwszej Instancji z dnia 28 września 1999 r. w sprawie T-140/97 Hautem przeciwko EBI, RecFP str. I-A-171 i II-897, pkt 85).
- 149 W sprawach dotyczących regulaminu pracowniczego wymagana w orzecznictwie adekwatność związku przyczynowego zostaje osiągnięta w sytuacji, gdy naruszenie prawa popełnione przez organ wspólnotowy ostatecznie pozbawiło daną osobę nie tyle zatrudnienia, co do którego zainteresowany nie mógłby nigdy udowodnić, że ma do niego prawo, lecz poważnej szansy na zatrudnienie w charakterze urzędnika lub pracownika, z wynikającą z tego dla zainteresowanego szkodą materialną polegającą na utracie dochodów. Jeżeli w wysoce prawdopodobny sposób, w okolicznościach danego przypadku można przyjąć, że działanie zgodne z prawem spowodowałoby, że dana instytucja wspólnotowa zatrudniłaby pracownika, teoretyczna niepewność, która pozostaje co do wyniku właściwie przeprowadzonej procedury, nie stanowi przeszkody w naprawieniu rzeczywistej szkody materialnej, jaką poniósł zainteresowany poprzez pozbawienie go prawa do ubiegania się o regulaminowe stanowisko, które miał pełne szanse uzyskać.

150 W tym przypadku takie prawo do odszkodowania może zostać przyznane, o ile skarżący wykażą, że mimo wszystko stracili oni poważną szansę na pracę na rzecz projektu JET w ramach regulaminu pracowniczego, z wynikającą z tego dla zainteresowanych materialną szkodą (ww. wyrok w sprawie Rada przeciwko de Nilowi i Impens, pkt 28 i 29).

151 Ponieważ nie przeprowadzono żadnego naboru zgodnie z zasadami regulaminu, lecz wręcz przeciwnie, ustanowiony został równoległy system, tak aby nie zatrudniać członków personelu tymczasowego, związek przyczynowy między popełnioną bezprawnością a poniesioną szkodą występuje, o ile zainteresowani stracili poważną szansę na zatrudnienie.

152 Taki sposób postępowania przyjmowany jest w sprawach dotyczących służby publicznej, w szczególności wówczas gdy chodzi o ocenę skutków błędnego zaklasyfikowania dalszego rozwoju kariery danego pracownika (ww. wyrok w sprawie Rada przeciwko de Nilowi i Impens, pkt 28 i 29).

153 Należy zatem ocenić, czy skarżący, uwzględniając ich kwalifikacje, wykonywane przez nich na rzecz JET zadania oraz to, że ich umowy zostały odnowione, mieli poważne szanse na zatrudnienie w charakterze członków personelu tymczasowego, gdyby zastosowano wymaganą w statucie JET procedurę.

154 Stwierdzono dotychczas, że funkcje skarżących, ich kwalifikacje, warunki ich zatrudnienia i pracy były podobne do tych, jakimi dysponowali uznani za takich przez dyrekcję JET członkowie zespołu projektu, że zespół projektu nie mógłby doprowadzić go do końca bez wsparcia personelu kontraktowego, który stanowił istotną część personelu przydzielonego do projektu w czasie jego trwania, oraz że

z uwagi na niemalże automatyczne odnawianie rocznych umów zainteresowanych większość z nich pracowała ostatecznie na rzecz wspólnego przedsiębiorstwa przez łącznie bardzo długi okres czasu.

- 155 Okoliczności te wskazują, że personel kontraktowy był niezbędny dla realizacji projektu JET, że skarżący posiadali kwalifikacje wymagane przy zadaniach, do których zostali oni zatrudnieni, oraz że wykonywana przez nich praca zadowalała dyrekcję JET, która starała się o odnawianie rocznych umów i zatwierdzała je. Komisja nie wykazała ponadto, że jeśli zapotrzebowanie na personel JET zostałyby zaspokojone w ramach umów czasowych, jak zakładał to statut JET, to skarżący nie zostaliby zatrudnieni (ww. wyrok w sprawie Rada przeciwko de Nilowi i Impens, pkt 28 i 29). W rezultacie skarżący wykazali wystarczająco, że popełniona względem nich bezprawność spowodowała, że utracili oni szansę na zatrudnienie w charakterze członków personelu tymczasowego.
- 156 O ile Komisja zarzuca, że skarżący nigdy nie podjęli działań zmierzających do przedstawienia ich kandydatury na nieobsadzone w obrębie zespołu projektu stanowiska, to nie wykazuje ona, nie przedkładając w szczególności ogłoszenia o wakacie, że takie wolne stanowiska były dostępne dla personelu zewnętrznego, ani nie określa ona tym samym częstotliwości takich wakatów. Pozwana ogranicza się do dostarczenia pojedynczej informacji, zgodnie z którą trzynastu osób pracujących w oparciu o umowy zostało zatrudnionych w zespole projektu w 1989 r. Oczywiście jest, że nigdy nie było propozycji zatrudnienia jako członków personelu tymczasowego, odnoszących się do stanowisk zajmowanych przez skarżących. Wydaje się natomiast, że stanowiska określone jako „zespół projektu” były „zarezerwowane” dla personelu członków wspólnego przedsiębiorstwa zatrudnionych w charakterze członków personelu tymczasowego z tytułu EWEA, pracowników Komisji i personelu UKAEA, oraz że tylko w niewielkim stopniu pewna część personelu kontraktowego mogła zostać do niego włączona.
- 157 W rezultacie związek przyczynowy między popełnioną bezprawnością i poniesioną szkodą został wykazany w sposób odpowiedni dla uzasadnienia naprawienia szkody,

jaką ponieśli skarżący z powodu utraty poważnej szansy na otrzymanie propozycji umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego Wspólnot Europejskich.

W przedmiocie szkody

Argumenty stron

- 158 Skarżący twierdzą, że ponieśli oni majątkową szkodę złożoną z trzech elementów, tj. utraty dochodów z pracy za okres, w którym pracowali oni przy projekcie JET, straty majątkowej w postaci związanych z tym korzyści obejmujących składki emerytalne i utraty dochodów wynikających z tego, że zostali oni pozbawieni gwarancji zatrudnienia na innym stanowisku Komisji w okresie pięciu lat począwszy od zakończenia projektu w dniu 31 grudnia 1999 r.
- 159 Skarżący dołączyli szacunkową ocenę ich indywidualnych roszczeń, jak też przyjętą podstawę obliczeń. Dodają oni, że ich ocena nie uwzględnia następstw różnych stawek podatkowych ani zastosowania angielskiego systemu podatkowego do otrzymanych z tytułu odszkodowania kwot. W odniesieniu w szczególności do skarżącego Waltona, który został zatrudniony jako członek personelu tymczasowego w 1999 r., dodano, że jego nabór został przeprowadzony bez gwarancji zatrudnienia, z jakich korzystali dawni pracownicy zespołu projektu.
- 160 Komisja odrzuca wszelkie prawo skarżących do odszkodowania i odwołuje się do uzasadnienia ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji, który a fortiori powinien znaleźć zastosowanie do personelu zewnętrznego względem zespołu projektu. Twierdzi ona, że w sytuacji, gdyby przypisano jej jakąś odpowiedzialność, powinna być ona oparta na zawinieniu władzy i może dotyczyć

wyłącznie okresu po wydaniu ww. wyroku w sprawie Altmann i in. przeciwko Komisji. Żądanie skarżącego Waltona, zatrudnionego w charakterze członka personelu tymczasowego w 1999 r. mogłoby być dopuszczalne jedynie w odniesieniu do okresu poprzedzającego jego zatrudnienie.

- 161 Komisja odmawia jakiegokolwiek odszkodowania wykraczającego poza datę wygaśnięcia projektu JET w dniu 31 grudnia 1999 r. W odniesieniu do następstw podatkowych dodaje ona, że wynikają one z niemożliwej do uniknięcia różnicy między zatrudnieniem podlegającym prawu krajowemu i tym podlegającym przepisom wspólnotowym oraz że nie jest pewne, czy odszkodowanie otrzymane celem naprawienia zawinienia władz będzie uznane przez administrację podatkową Zjednoczonego Królestwa za podlegające opodatkowaniu.

Ocena Sądu

- 162 Na poniesioną przez skarżących szkodę majątkową składa się przede wszystkim utrata dochodów wynikających z wynagrodzenia, związanych z tym korzyści i praw emerytalnych nabytych podczas lub z tytułu okresu ich pracy w JET oraz utrata dochodów związanych z perspektywą późniejszego zatrudnienia, jakie po 1999 r. mogła zaoferować im Komisja.
- 163 Szkada ta wynika z porównania między finansowymi warunkami zatrudnienia, z jakich korzystaliby skarżący, jeśli zostaliby oni zatrudnieni na stanowiskach tymczasowych, a tymi, w jakich rzeczywiście pracowali jako pracownicy najemni przedsiębiorstw trzecich. Nie ulega wątpliwości, że położenie personelu kontraktowego było finansowo mniej korzystne niż położenie członka personelu tymczasowego.
- 164 Szkada poniesiona przez skarżących w okresie przepracowanym we wspólnym przedsiębiorstwie JET wynika z różnicy między wynagrodzeniem, związanymi z tym

korzyściami i prawami emerytalnymi, jakie zainteresowani mogli pobrać lub nabyć, jeśli pracowaliby oni na rzecz projektu JET w charakterze członków personelu tymczasowego, a wynagrodzeniem, związanymi z tym korzyściami i prawami emerytalnymi, jakie faktycznie pobrali lub nabyli.

165 W odniesieniu do perspektywy uzyskania późniejszego zatrudnienia poniesiona szkoda związana jest z możliwością otrzymania przez skarżących propozycji umowy o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego po wygaśnięciu projektu JET. Taka perspektywa zatrudnienia wydaje się bardzo hipotetyczna w braku jakichkolwiek wskazówek co do zapotrzebowania EWEA po rozwiązaniu wspólnego przedsiębiorstwa JET na stanowiska takiego rodzaju, jak te zajmowane przez skarżących, a w szczególności w braku jakichkolwiek informacji, pozwalających uznać organiczną ciągłość między wspólnym przedsiębiorstwem JET a jednostkami, które prowadziły dalej badania prowadzone uprzednio przez wspólne przedsiębiorstwo, podlegającymi europejskiemu porozumieniu w sprawie syntezy, wymienionemu powyżej w pkt 8. Ponieważ szkoda wynikająca z perspektywy zatrudnienia po dniu 31 grudnia 1999 r. nie została udowodniona, żądanie skarżących musi być w tej części oddalone.

166 Należne odszkodowanie należy obliczyć dla każdego skarżącego, poczynając od daty obowiązywania najstarszej zawartej lub przedłużonej przez niego umowy, przy czym data ta nie może wykraczać poza okres pięciu lat od dnia przedstawienia Komisji wniosku o odszkodowanie.

167 Sąd w oparciu o akta sprawy nie może określić należnego każdemu ze skarżących odszkodowania. Zwrócono się zatem do stron o zawarcie ugody w oparciu o podane poniżej kryteria i zasady.

168 Strony starać się będą przede wszystkim o zawarcie ugody w kwestii stanowiska i grupy zaszeregowania, które odpowiadałyby funkcjom wykonywanym przez

każdego ze skarżących, gdyby w dniu określonym powyżej w pkt 166 zaferowano każdemu ze skarżących umowę o pracę w charakterze członka personelu tymczasowego.

- 169 Strony porozumieją się następnie w kwestii odtworzenia ścieżki kariery właściwej dla każdego z zainteresowanych, poczynwszy od jego zatrudnienia do co najwyżej ostatnich pięciu lat, o których mowa powyżej w pkt 166, uwzględniając średni wzrost wynagrodzenia na stanowisku i w grupie zaszerogowania odpowiadającej pracownikowi EWEA pracującemu w danym przypadku w JET, jak też ewentualny awans, jaki każdy z nich mógł otrzymać w czasie tego okresu w oparciu o przyjęte stanowisko i stopień zaszerogowania, opierając się na średnim awansie przyznanym członkom personelu tymczasowego EWEA będącym w podobnym położeniu.
- 170 Porównanie między położeniem członka personelu tymczasowego Wspólnot a położeniem pracownika kontraktowego, w jakim znajdował się każdy ze skarżących, powinno być dokonane w oparciu o kwoty netto po odliczeniu składek, potrąceń i innych opłat pobranych zgodnie z obowiązującymi przepisami. W związku z tym przepisy podatkowe, odpowiednio brytyjskie, jak i wspólnotowe, obciążające dane kwoty nie miałyby wpływu na porównanie, jakiego należy dokonać między kwotami wolnymi od podatku, pamiętając, że urzędnicy i pracownicy Wspólnot podlegają podatkom płaconym na rzecz Wspólnot [rozporządzenie Rady (EWG, Euratom, EWWiS) nr 260/68 z dnia 29 lutego 1968 r. ustanawiające warunki i procedurę stosowania podatku na rzecz Wspólnot Europejskich (Dz.U. L 56, str. 8), zmienione ostatnio przez rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 1750/2002 z dnia 30 września 2002 r. (Dz.U. L 264, str. 15)].
- 171 Odszkodowanie powinno obejmować okres poczynwszy od daty wskazanej powyżej w pkt 166 i zakończony w dniu, w którym dany skarżący zaprzestał pracy na rzecz projektu JET, jeśli nastąpiło to przed zakończeniem projektu w dniu 31 grudnia 1999 r. albo w tym dniu, jeśli pracował on na rzecz projektu JET do jego zakończenia. W przypadku skarżącego Waltona, którego zatrudnienie w charakterze

członka personelu tymczasowego nie zostało podważone, dotyczący go okres dający prawo do odszkodowania kończy się z dniem jego zatrudnienia zgodnie z WZIPW.

172 Skarżący poczynili uwagi dotyczące podatku, jaki zostałby pobrany przez brytyjską administrację podatkową od odszkodowania, które tak jak w tym przypadku wyrównuje szkodę spowodowaną przez Wspólnotę.

173 Odszkodowanie należne każdemu ze skarżących zmierzające do wyrównania utraty wynagrodzenia i związanych z tym korzyści określonych jako wolne od podatku, jak zostało to powiedziane powyżej w pkt 170 i obliczone na tych samych zasadach przy uwzględnieniu podatku wspólnotowego podlega przepisom podatkowym stosowanym do kwot wypłacanych pracownikom przez Wspólnoty zgodnie z art. 16 Protokołu w sprawie przywilejów i immunitetów urzędników i pracowników Wspólnot Europejskich. Odszkodowanie to, rozumiane w ten sposób jako wolne od jakichkolwiek podatków, nie podlega krajowym obciążeniom podatkowym. Żadne dodatkowe odszkodowanie nie jest zatem należne z tytułu takich obciążeń.

174 Strony będą się starały zawrzeć ugodę w oparciu o zasady i kryteria wskazane powyżej w terminie sześciu miesięcy od ogłoszenia wyroku. W razie niezawarcia ugody strony przedłożą Sądowi w tym samym terminie ich wnioski w przedmiocie oszacowania szkody (zob. podobnie np. wyrok Trybunału z dnia 5 października 1988 r. w sprawie 180/87 Hamill przeciwko Komisji, Rec. str. 6141).

W przedmiocie kosztów

175 Rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie.

Z powyższych względów

SĄD (pierwsza izba)

tytułem wyroku wstępnego orzeka, co następuje:

- 1) Komisja zostaje zobowiązana do naprawienia szkody finansowej poniesionej przez każdego ze skarżących w związku z tym, iż nie zostali oni zatrudnieni w charakterze członków personelu tymczasowego Wspólnot celem świadczenia pracy w ramach wspólnego przedsięwzięcia Joint European Torus (JET).
- 2) Strony przekażą Sądowi w terminie sześciu miesięcy od daty wydania niniejszego wyroku ustalone w drodze ugody kwoty odszkodowań należnych z tytułu naprawienia poniesionej szkody.
- 3) W razie braku ugody strony prześlą Sądowi, w tym samym terminie, swoje wnioski w przedmiocie oszacowania szkody.
- 4) Rozstrzygnięcie o kosztach nastąpi w orzeczeniu kończącym postępowanie.

Vesterdorf

Jaeger

Legal

Wyrok ogłoszono na posiedzeniu jawnym w Luksemburgu w dniu 5 października 2004 r.

Sekretarz

Prezes

H. Jung

B. Vesterdorf