

ESIMESE ASTME KOHTU OTSUS (esimene koda)

5. oktoober 2004*

Kohtuasjas T-45/01,

Stephen Sanders, elukoht Oxon (Suurbritannia), ja 94 lisas loetletud hagejat,
esindajad: QC P. Roth, *barrister* I. Hutton ja *barrister* A. Howard,

hagejad,

versus

Euroopa Ühenduste Komisjon, esindajad: J. Currall ja L. Escobar Guerrero,
kohtudokumentide kättetoimetamise aadress Luxembourgis,

kostja,

keda toetab

Euroopa Liidu Nõukogu, esindajad: esialgu J.-P. Hix ja A. Pilette ning seejärel
J.-P. Hix ja B. Driessen,

menetlusse astuja,

* Kohtumenetluse keel: inglise.

mille esemeks on nõue hüvitada varaline kahju, mis väidetavalt tekkis selle tõttu, et ühissettevõttes Joint European Torus (JET) töötamiseks ei võetud neid tööle Euroopa ühenduste ajutiste teenistujatena,

EUROOPA ÜHENDUSTE ESIMESE ASTME KOHUS
(esimene koda),

koosseisus: president B. Vesterdorf, kohtunikud M. Jaeger ja H. Legal,
kohtusekretär: ametnik J. Plingers,

arvestades kirjalikus menetluses ning 8. mai ja 23. septembri 2003. aasta kohtuistungitel esitatut,

on teinud järgmise

otsuse

Õiguslik raamistik

- 1 Euratomi asutamislepingu artikli 1 teine lõik sätestab:

„Ühenduse ülesanne on kaasa aidata elatustaseme tõstmisele liikmesriikides ja suhete arendamisele teiste riikidega, luues tuumatööstuse kiireks tekkeks ja arenguks vajalikud tingimused.”

- 2 Euratomi asutamislepingu artikkel 2 sätestab eeskätt, et oma ülesande täitmiseks peab Euroopa Aatomienergiaühendus (Euratom) edendama teadusuuringuid ja tagama tehniliste teadmiste leviku.
- 3 Euratomi asutamislepingu artikkel 49 sätestab:

„Ühisettevõtte asutatakse nõukogu otsusega.

Iga ühisettevõtte on juriidiline isik.

Igas liikmesriigis on tal kõige ulatuslikum õigus- ja teovõime, mis vastavalt selle liikmesriigi seadustele kuulub juriidilistele isikutele; sealhulgas võib ta omandada või võõrandada vallas- ja kinnisvara ning olla kohtus hagejaks või kostjaks.

Kui käesolevas lepingus või ühisettevõtte põhikirjas ei ole ette nähtud teisiti, alluvad kõik ühisettevõtted tööstusettevõtete või äriühingute kohta kehtivale korrale; oma põhikirjas võivad nad täiendavalt toetuda liikmesriikide siseriiklikele seadustele.

Kui pädevus ei ole käesoleva lepinguga antud Euroopa Kohtule, lahendatakse ühisettevõtete vaidlusküsimused vastavas siseriiklikus kohtus.”

- 4 Euratomi asutamislepingu artikkel 51 sätestab:

„Komisjon vastutab kõigi ühissettevõtete asutamisega seotud nõukogu otsuste täitmise eest kuni nende asutuste tegevuse eest vastutavate organite asutamiseni.”

- 5 Euratomi asutamislepingu artikkel 152 sätestab:

„Euroopa Kohtu pädevusse kuuluvad ühenduse ning tema ametnike ja muude teenistujate vahelised vaidlused neis piirides ja neil tingimustel, mis on kindlaks määratud personalieeskirjades või teenistustingimustes.”

- 6 Euratomi asutamislepingu artikkel 151 sätestab:

„Euroopa Kohtu pädevusse kuuluvad vaidlused, mis on seotud kahjude hüvitamisega [Euratomi asutamislepingu] artikli 188 teise lõigu põhjal.”

- 7 Euratomi asutamislepingu artikli 188 teine lõik sätestab:

„Lepinguvälise vastutuse korral heastab ühendus kõik oma institutsioonide või oma teenistujate poolt ülesannete täitmisel tekitatud kahjud vastavalt liikmesriikide seaduste ühisele üldprintsipidele.”

- 8 Ühisettevõtte (joint undertaking) Joint European Torus (JET), kus hagejad töötasid, loodi nõukogu 30. mai 1978. aasta otsusega 78/471/Euratom (EÜT L 151, lk 10), et viia ellu Euratomi termotuumasünteesiprogramm, mis nägi ette suure tokamak-tüüpi toroidkambri ja lisarajatiste ehitamise, käitamise ja kasutamise. Algselt 12 aastaks kavandatud JET-projekti pikendati kolmel korral: nõukogu 25. juuli 1988. aasta otsusega 88/447/Euratom (EÜT L 222, lk 4) kuni 31. detsembrini 1992, nõukogu 19. detsembri 1991. aasta otsusega 91/677/Euratom (EÜT L 375, lk 9) kuni 31. detsembrini 1996 ja viimati nõukogu 7. mai 1996. aasta otsusega 96/305/Euratom (EÜT L 117, lk 9) kuni 31. detsembrini 1999. Seejärel jätkati programmi Euroopa termotuumasünteesilepingu raames.
- 9 Otsusele 78/471 lisatud ühisettevõtte põhikirjas (edaspidi „põhikiri”) on märgitud, et ühisettevõtte asukoht on Culham, Oxfordshire (Suurbritannia) ning et peale Euratomi on ühisettevõtte liikmeteks liikmesriigid või nende aatomienergia valdkonnas pädevad asutused — eelkõige emaorganisatsioon United Kingdom Atomic Energy Authority (UKAEA) — ning alates 19. detsembri 1991. aasta otsusest 91/677 Šveitsi Konföderatsioon.
- 10 Põhikiri näeb JET organitena ette nõukogu ja projekti direktori. JET nõukogule on abiks täitevkomitee ning nõukogu võib taotleda teadusnõukogu arvamust.
- 11 Põhikirja artikkel 4.2.2 sätestab:

„JET nõukogul on eelkõige järgmised ülesanded:

[...]

- d) nimetada projekti direktor ja juhtivtöötajad, et komisjon või vajadusel emaorganisatsioon nad tööle võtaks, ning määrata nende töötamise kestus, kinnitada projektimeeskonna üldstruktuur ja otsustada personali töölevõtmise ja juhtimise kord;

[...]

- f) artikli 10 kohaselt kinnitada aastaeelarve, sealhulgas koosseisutabel, projekti arengukava ja projekti hinnanguline maksumus.”

- 12 Põhikirja artikli 7 kohaselt on projekti direktor ühissettevõtte juhtorgan ja seadusjärgne esindaja, ta „vastutab projekti arengukava elluviimise eest ja juhib projekti elluviimist JET nõukogu määratletud suuniste raames”. Eelkõige on tema ülesandeks:

„a) projektimeeskonna organiseerimine, juhtimine ja järelevalve;

b) projektimeeskonna põhistruktuuri ja juhtivtöötajaid käsitlevate ettepanekute esitamine JET nõukogule”.

- 13 Projektimeeskonda käsitleva artikli 8 algne, kuni 21. oktoobrini 1998 kehtinud redaktsioon (vt käesoleva otsuse punktid 25 ja 26) sätestas:

„8.1 Projektimeeskond abistab projekti direktorit tema ülesannete täitmisel. Personali arv määratakse kindlaks aastaelarvele lisatud koosseisutabelis. Projekti-meeskonda kuuluvad [artikli] 8.3 kohaselt ühissetevõtte liikmete suunatud töötajad ja muud töötajad. Projektimeeskonna töötajad võetakse tööle vastavalt [artiklitele] 8.4 ja 8.5.

8.2. Projektimeeskonna koosseis peab mõistlikult tasakaalustama projekti ühenduse iseloomu tagamise vajaduse, eelkõige teatud kvalifikatsiooni eeldavate töökohtade osas (füüsikud, insenerid ja võrdväärse tasemega halduspersonal), ja vajaduse anda töhusa juhtimise huvides projekti direktorile võimalikult laialdased volitused personali valikul. Selle põhimõtte kohaldamisel võetakse arvesse ka ühissetevõtte ühenduseväliste liikmete huve.

8.3 Ühissetevõtte liikmed annavad ühissetevõtte käsutusse kvalifitseeritud teadus-, tehnilise ja halduspersonali.

8.4 Personal, kelle on andnud ühissetevõtte käsutusse emaorganisatsioon, jääb asutuse määratud tingimustel asutusega töösuhtesse ning lähetatakse ühissetevõt-tesse.

8.5 Kui üksikjuhtudel ei otsustata teisiti vastavalt JET nõukogu kindlaksmääratavale personali töölevõtmise ja juhtimise korrale, võtab komisjon — kooskõlas ühenduste muude teenistujate teenistustingimustega — ühissetevõtte muude liikmete kui emaorganisatsiooni poolt ühissetevõtte käsutusse antud personali tööle ajutiste teenistujatena ning komisjon lähetab nad ühissetevõttesse.

8.6 Projektimeeskonda kuuluv personal allub projekti direktori ainujuhtimisele.

8.7 Kõik personalikulud, k.a komisjoni ja emaorganisatsiooni poolt ühissetevõttesse lähetatud töötajate kulud kannab ühissetevõtte.

8.8 Iga liige, kes on sõlminud Euratomiga assotsiatsioonilepingu, kohustub võtma uuesti tööle personali, kelle ta andis projekti käsutusse ja kelle komisjon võttis tööle ajutiste teenistujatena, kohe pärast seda, kui personali töö projekti juures on lõppenud.

8.9 JET nõukogu kehtestab personali töölevõtmise ja juhtimise üksikasjaliku korra.”

¹⁴ Euroopa Kohtu 15. jaanuari 1987. aasta otsuse: Ainsworth jt v. komisjon ja nõukogu (271/83, 15/84, 36/84, 113/84, 158/84, 203/84 ja 13/85, EKL 1987, lk 167) aluseks olnud kohtuasjas vaidlustasid hagejad — UKAEA poolt tööle võetud Suurbritannia kodanikud, kes anti projektimeeskonnas osalemiseks ühissetevõtte käsutusse — ühissetevõtte JET direktori otsuse, mis oli vastu võetud komisjoni nimel ja millega keelduti hagejaid tööle võtmast komisjoni ajutiste teenistujatena Euratomi raames.

Muu hulgas väitsid hagejad, et ühissettevõtte põhikiri on õigusvastane, kuna põhikirja artiklid 8.4 ja 8.5 näevad ette erineva kohtlemise.

- 15 Euroopa Kohus tõdes, et kõnealuste sätete „eesmärk on tõepoolest sätestada erinev kohtlemine sõltuvalt sellest, milline liige annab töötaja ühissettevõtte käsutusse” (punkt 32). Samas sedastas Euroopa Kohus, et „JET on ettevõtte, mis tegeleb eranditult teadusuuringutega, ja selle kestus on ajaliselt piiratud” (punkt 35), ning märkis ära UKAEA eriseisundi, kellel emaorganisatsioonina on oma ülesanded (punktid 36 ja 37). Neil asjaoludel leidis Euroopa Kohus, et „emaorganisatsiooni UKAEA seisund JET suhtes on täiesti eriline ega ole võrreldav teiste JET liikmete seisundiga, mistõttu on põhikirja artiklites 8.4 ja 8.5 ettenähtud erinev kohtlemine objektiivselt õigustatud” (punkt 38).
- 16 Euroopa Parlament andis 10. detsembril 1991 arvamuse ühissettevõtte JET põhikirja muutmist käsitleva nõukogu otsuse eelnõu kohta ning väljendas sellega seoses kartust, et erinevused komisjoni teenistuses olevate uurijate ja siseriiklike asutuste teenistuses olevate uurijate töötasudes võivad kaasa tuua pingeid JET-is (EÜT 1992, C 13, lk 50).
- 17 Esimese Astme Kohtu 12. detsembri 1996. aasta otsuse Altmann jt v. komisjon (T-177/94 ja T-377/94, EKL 1996, lk II-2041) aluseks olevate kohtuasjade hagejad, kes olid Suurbritannia kodanikud ja JET käsutusse antud UKAEA töötajad, vaidlustasid komisjoni otsused, millega jäeti rahuldamata nende taotlused, et neid võetaks tööle ühenduse ajutiste teenistujatena. Eelkõige tuginesid nad sellele, et olukord on muutunud pärast seda, kui kuulutati välja eespool osundatud kohtuotsus Ainsworth jt v. komisjon ja nõukogu.

- 18 Esiteks sedastas Esimese Astme Kohus järgmist: „Kõik projektimeeskonda kuuluvad töötajad on võrreldavas olukorras, olenemata sellest, milline liikmesorganisatsioon on nad andnud ühissetevõtte käsutusse. Kõik töötavad üksnes projekti heaks samas meeskonnas ja sama direktori alluvuses. Nad võeti tööle samade konkursside alusel ja neid edutati nende endi teenete alusel, arvestamata nende nominaalset tööandjat.” (Punkt 81.) Teiseks tõdes Esimese Astme Kohus, et ühissetevõtte põhikirja artiklitest 8.4 ja 8.5 tulenevalt on projektimeeskonnas töötasude ja karjääriväljavaadete osas erinev kohtlemine (punktid 82, 84 ja 85).
- 19 Veel märkis Esimese Astme Kohus, et „1987. aastal Euroopa Kohtus käsitletud olukorraga võrreldes on lisandunud uusi tegureid ja toimunud muutusi”, mis „konkreetselt seisnevad järgmises: a) JET olemasolu kestust on märgatavalt pikendatud; b) UKAEA osatähtsus ühissetevõtte organisatsioonis ja toimimises on vähenenud; c) UKAEA on loobunud vastuseisust sellele, et tema poolt JET käsutusse antud personal lahkuks tema teenistusest ja asuks komisjoni teenistusse; d) ühissetevõtte toimimises on esinenud häireid sotsiaalse konflikti tõttu; e) JET töölevõtmisüsteem ei ole suutnud saavutada sellele seatud eesmäärke” (punkt 96).
- 20 Esimese Astme Kohus sedastas:

„Kõiki neid tegureid arvestades tuleb järeldada, et ühtegi asjaolu, millele Euroopa Kohus tugines oma järelduses, et JET põhikirjas ettenähtud ebavõrdne kohtlemine on objektiivselt õigustatud, ei esine enam. Veel tuleb meenutada, et Euroopa Kohus ei võtnud seisukohta karjääriväljavaadete ja töökoha kindlusega seotud erineva kohtlemise suhtes — neid küsimusi Ainsworthi kohtuasjas ei käsitletud.” (Punkt 117.)

21 Põhikirja algse versiooni artiklis 8 kasutatud mõiste „muud töötajad” kohta märkis Esimese Astme Kohus, et „ehkki põhikiri otseselt ja ühemõtteliselt ei keela artikli 8.5 alusel „muude töötajatena” tööle võtta isikuid, kes nagu hagejad on antud projekti käsutusse UKAEA poolt, on siiski tõsi, et põhikirja üldisest ülesehitusest ja sõnastusest nähtub, et selline töölevõtmine õonestaks tõsiselt põhikirjas ettenähtud personali töölevõtmise ja juhtimise süsteemi” (punkt 136).

22 Esimese Astme Kohus lisas:

„Põhikirjas artiklis 8.5 esinevat mõistet „muud töötajad” tuleb tõlgendada viitega artiklile 8.1, mis näeb ette, et projektimeeskond koosneb ühelt poolt JET liikmete lähetatud töötajatest ja teiselt poolt „muudest töötajatest”. Põhikiri ei näe ette võimalust, et UKAEA poolt kättesaadavaks tehtud projektimeeskonna liige lahkukuks UKAEA teenistusest ainult sel eesmärgil, et olla „muu töötajana” komisjoni poolt tööle võetud.” (Punkt 137.)

23 Esimese Astme Kohus leidis, et põhikirja artikleid 8.4 ja 8.5 algversiooni sõnastuses ei saa tõlgendada nii, et need lubavad hagejate töölevõtmist „muude töötajatena” kõnealuste sätete mõttes (punkt 139), ning sedastas, et „põhikirja artiklid 8.4 ja 8.5, nende rakendussätted ja nende toimimiseks vastuvõetud halduseeskirjad on õigusvastased niivõrd, kuivõrd need kehtestavad või säilitavad objektiivselt õigustamata ning seetõttu õigusvastase erineva kohtlemise eelkõige ühenduse avalikkule teenistusse pääsemise perspektiivi osas JET töötajate kahe kategooria vahel olenevalt liikmesorganisatsioonist, kes andis vastava töötaja ühissettevõtte käsutusse” (punkt 141).

- 24 Kõnealuse diskrimineerimise tõttu tekkinud varalise kahju hüvitamist käsitleva hagejate nõude osas leidis Esimese Astme Kohus, et põhikirjast tulenev võrdse kohtlemise põhimõtte rikkumine ei ole nii raske, et see tooks kaasa ühenduse vastutuse õigusaktide eest, mida nõukogu on õigusvastaselt vastu võtnud ja komisjon rakendanud (punkt 154).
- 25 Pärast eespool osundatud kohtuotsust Altmann jt v. komisjon, mida edasi ei kaevatud, muudeti ühissetevõtte põhikirja 21. oktoobril 1998 jõustunud nõukogu 13. oktoobri 1998. aasta otsusega 98/585/Euratom (EÜT L 282, lk 65), jättes eelkõige välja põhikirjas esinenud viited „muudele töötajatele”.
- 26 Otsuse 98/585 lisa punkti 4 kohaselt sõnastati põhikirja artiklid 8.1, 8.3, 8.4, 8.5 ja 8.7 järgmiselt:

„8.1. Projekti direktorit abistab tema ülesannete täitmisel projektimeeskond. Projektimeeskonna koosseis määratakse kindlaks aastaelarvele lisatud koosseisutabelis. Projektimeeskonda kuuluvad artikli 8.3 kohaselt ühissetevõtte liikmete suunatud töötajad.”

„8.3. Ühissetevõtte liikmed, kes on sõlminud Euratomiga assotsiatsioonilepingu või Euratomi termotuumasünteesiprogrammi raames määratud tähtajaga lepingu liikmesriikides, kus assotsiatsiooni ei ole (edaspidi „päritoluorganisatsioon”), annavad ühissetevõtte käsutusse teaduse, tehnika ja halduse alal pädevaid töötajaid.”

„8.4. Päritoluorganisatsiooni poolt kättesaadavaks tehtud töötajad lähetatakse ühisettevõttesse ning

- a) nad jäävad lähetuse ajaks töösuhtesse oma päritoluorganisatsiooniga selle organisatsiooni määratletud tingimustel;

- b) neil on oma lähetuse ajal õigus hüvitisele vastavalt „Päritoluorganisatsioonist ühisettevõttesse töötajate lähetamise korrale”, mille JET nõukogu võtab vastu artikli 8.5 kohaselt.”

„8.5. JET nõukogu võtab vastu personalijuhtimise üksikasjaliku korra (kaasa arvatud „Päritoluorganisatsioonist ühisettevõttesse töötajate lähetamise kord”). Ta võtab vastu üleminekusätted ja vajalikud meetmed seoses projektimeeskonnaga, kelle komisjon ja emaorganisatsioon on suunanud ühisettevõttesse enne 21. oktoobrit 1998.”

„8.7. Ühisettevõtte kannab kõik personalikulud, kaasa arvatud enne eespool nimetatud sätete jõustumist päritoluorganisatsioonidel töötajate lähetamisega seoses tekkinud kulud ning komisjoni ja emaorganisatsiooni poolt töötajate ühisettevõttesse suunamisega seoses tekkinud kulud.”

Vaidluse taust

- 27 95 Suurbritannia kodakondsusega hagejat on töötanud JET projekti juures (51 nende seast kümme aastat või kauem) peamiselt inseneri, tehniku või joonestajana. Kõik hagejad olid esimese aastalepinguga võetud tööle enne põhikirja muutmist oktoobris 1998 ning neil ei olnud mingeid lepingulisi suhteid ei UKAEA ega komisjoniga, vaid neid olid tööle võtnud ja neile maksid palka kolmandad ettevõtjad, kes olid ühisettevõttega JET lepinguliselt seotud. Nende töösuhe, mis oli sõlmitud selleks, et anda nad ühisettevõtte JET käsutusse, lõppes kõigil juhtudel projekti lõppedes 31. detsembril 1999.
- 28 Ühisettevõtte JET sõlmis tööjõudu vahendavate ettevõtjatega lepingud spetsiifilise tehnilise kvalifikatsiooni või pädevusega isiku või isikuterühma teenuste saamiseks. Rühmalepingud võimaldasid anda ühisettevõtte JET käsutusse töötajarühmasid — näiteks töötamaks monteerimislepingu (*main assembly contract*, MAC) või elektritööde lepingu (*main electrical contract*, MEC) alusel, projekteerimisbüroos või infotehnoloogia osakonnas, samuti postitalituses, standardimise alal või töökoja tehnikutena. Ühisettevõtte JET sõlmis ka teiste ettevõtjatega teenuslepinguid, näiteks hooldus- ja koristusteenuste saamiseks.
- 29 Enamiku lepingute puhul, mida ühisettevõtte JET sõlmis tööjõudu vahendavate ettevõtjatega, avaldas ühisettevõtte pakkumiskutse; üldjuhul avaldati pakkumiskutsed iga kolme aasta järel. JET juhtkond intervjueris pakkumise esitanud ettevõtja pakutavaid kandidaate, enne kui andis pakkumise võitnud ettevõtjale oma nõusoleku võtta väljavalitud kandidaadid tööle täitmaks oma ülesandeid ühisettevõttes. Kõik

personalivahenduslepingud sõlmis ühisettevõtte JET üheaastaseks tähtajaks ning need olid aasta kaupa pikendatavad. Samas võis lepingud igal ajal lõpetada.

- 30 Ajavahemikul 12. novembrist 1999 kuni 16. veebruarini 2000 saatis iga hageja komisjonile kirja, mis tugines Euroopa ühenduste ametnike personalieeskirjade (edaspidi „personalieeskiri”) artiklile 90. Oma pöördumise alternatiivseks aluseks märkisid hagejad Euratomi asutamislepingu artikli 188. Nad palusid komisjonil teha otsus nende taotluse kohta hüvitada neile rikkumine, mille ühisettevõtte JET oli toime pannud, jättes nad oma põhikirja eirates ühenduste ajutiste teenistujatena tööle võtmata. Komisjon vastas hagejatele 14. märtsi 2000. aasta kirjas, et ta käsitleb hagejate taotlust personalieeskirja artikli 90 lõike 1 alusel.
- 31 Kuna nelja kuu jooksul ei vastatud sellele taotlusele, saatsid hagejad oma esindaja kaudu 28. juuni 2000. aasta kirjaga komisjonile kaebuse personalieeskirja artikli 90 lõike 2 alusel, vastustades vaikumisi tehtud otsust nende taotlus rahuldamata jätta.
- 32 Komisjon ei vastanud sellele kaebusele personalieeskirja artikli 90 lõike 2 lõpuosas ettenähtud neljakuulise tähtaja jooksul, kuid selle vaikumisi tehtud otsuse edasikaebamiseks personalieeskirja artikli 91 lõikes 3 ettenähtud tähtaja jooksul tehti 14. novembril 2000 otsesõnaline tagasilükkamise otsus, millest teatati hagejate esindajale 17. novembri 2000. aasta faksiga.
- 33 Hagejad esitasid käesoleva hagi 27. veebruaril 2001.

- 34 Esimese Astme Kohtu presidendi 3. oktoobri 2001. aasta määrusega lubati nõukogul astuda menetlusse komisjoni toetuseks.
- 35 Hagejad on nõudnud komisjoni valduses olevate tõendite esitamist. Komisjon lisas kostja vastusele kaks dokumenti, mis käsitlevad eelnevat vaidlust ja teatavate hagejate täidetud funktsioone. Veel palusid hagejad kohtukantseleis 18. juulil 2002 registreeritud kirjaga JET-projekti juures töötanud lepingulisi töötajaid käsitleva JET juhtkonna ja kontrollikoja kirjavahetuse esitamist.
- 36 26. septembril 2002 teatavaks tehtud menetlust korraldava meetmena küsitles Esimese Astme Kohus kostjat 1979. aastal vastuvõetud „täiendavate sätete” osas, mis puudutasid ühisettevõtte JET personali. Komisjon vastas 4. oktoobri 2002. aasta kirjaga.
- 37 Poolte kohtukõned ja vastused Esimese Astme Kohtu küsimustele kuulati ära 8. mai 2003. aasta kohtuistungil.
- 38 Esimese Astme Kohtu esimese koja esimees taasalgatas 21. juuli 2003. aasta määrusega suulise menetluse, et pooled saaksid täpsustada oma seisukohta käesolevale vaidlusele kohaldatavate õigusnormide ja neist tehtavate järelduste osas. Pooled esitasid selle kohta oma seisukohad uuel kohtuistungil, mis toimus 23. septembril 2003.

Poolte nõuded

39 Hagejad paluvad Esimese Astme Kohtul:

- sedastada, et hagejate töötamise ajal JET-projekti teenistuses kohtles komisjon neid töötasu, pensioniõiguste ja lisanduvate toetuste ning tulevase töökoha tagatuse osas diskrimineerivalt, millel puudus objektiivne õigustus;

- sedastada, et hagejaid oleks tulnud kohelda „muude töötajadena” ühissettevõtte JET algse põhikirja artikli 8.1 mõttes;

- sedastada, et otsusega 98/585 ja selle rakendussätetega ühissettevõtte JET põhikirja artiklis 8 tehtud muudatused olid õigusvastased, sest need kehtestasid või aitasid säilitada objektiivselt õigustamata hagejate diskrimineerimise nõuete esimeses punktis loetletud hüvede osas;

- tunnistada, et hagejatel oli õigus olla tööle võetud komisjoni ajutise teenistujana;

- tühistada komisjoni 14. novembri 2000. aasta otsus;

- mõista komisjonilt hagejate kasuks välja ühenduse õiguse eespool loetletud rikkumistega põhjustatud kaotus töötasus, pensionis, hüvitistes ja toetustes;
- jätta kohtukulud komisjoni kanda.

40 Komisjon, keda toetab nõukogu, palub Esimese Astme Kohtul:

- jätta hagi rahuldamata;
- otsustada asjakohaselt kohtukulude jaotus.

Vaidluse olemus

41 Sisuliselt soovisid hagejad varalise kahju hüvitamist, mis on neile tekkinud seetõttu, et komisjon ei võtnud neid tööle ajutiste teenistujatena. Punktis 39 kajastatud hagejate nõuded on suunatud eelkõige 14. novembri 2000. aasta otsuse tühistamisele, millega jäeti rahuldamata kõigi hagejate poolt käesoleva otsuse punktides 30 ja 31 kirjeldatud korras komisjonile esitatud kaebused nende hüvitamispalvete vaikimisi tagasilükkamise peale; kõnealused nõuded kujutavad endast hagejaid negatiivselt mõjutanud ja kaebuse objektiks olnud otsuse — käesolevas asjas nende hüvitamispalve vaikimisi tagasilükkamise — edasikaebamist Esimese Astme Kohtusse (Euroopa Kohtu 14. veebruari 1989. aasta otsus kohtuasjas 346/87: Bossi v. komisjon, EKL 1989, lk 303, punkt 10). Neid nõudeid tuleb käsitada lahutamatuna hagi esemeks olevast tegelikult ainsast puhthüvitamisnõudest, mille aluseks on komisjoni õigusvastane käitumine, kes JET põhikirja eirates ei võtnud hagejaid tööle

ajutiste teenistujatena. Kuna hagejate ja komisjoni vahel ei ole lepingulisi suhteid, on hagi esitatud ühenduse lepinguvälise vastutuse alusel.

42 Käesolevas asjas peab kohus omal algatusel otsustama — kuna tegemist on avaliku korra küsimusega —, kas vaidlus kuulub Euratomi asutamislepingu artiklis 151 ja artikli 188 lõikes 2 ettenähtud üldiste lepinguvälise vastutuse vaidluste alla või on tegemist Euratomi asutamislepingu artiklis 152 ettenähtud ühenduse ja selle teenistujate vahelise vaidlusega. Poolte arvamused selles küsimuses kuulus Esimese Astme Kohus ära selleks korraldatud 23. septembri 2003. aasta istungil.

43 Hagi tuleb käsitleda ühenduse ja selle teenistujate vahelise vaidlusena kolmel põhjusel.

44 Esiteks sõltub hagi põhjendatuse hindamine JET põhikirja tõlgendusest, mille kohta hagejad väidavad, et see andis neile õiguse olla tööle võetud ajutiste teenistujatena. Peale selle võrdub iga hageja nõutav hüvitis erinevusega töötasude vahel, mida ta oleks saanud ühisettevõttes ajutise teenistujana töötades ja mida ta sai tööandjalt, kes andis ta JET käsutusse. Sellises olukorras nagu käesolevas asjas vaadeldav olukord, kus on tegemist personalieeskirjast tulenevate õigustega, on lahendamist vajavad õiguslikud probleemid analoogilised probleemidega, mis tekivad juhul, kui hagejad taotleavad ametniku või teenistuja seisundit, ning Euroopa Kohus ja Esimese Astme Kohus käsivad vaidlust kui avaliku teenistusega seotud vaidlust (Euroopa Kohtu 11. märtsi 1975. aasta otsus kohtuasjas 65/74: Porrini jt v. Euratom jt, EKL 1975, lk 319, punktid 3–13, ja Esimese Astme Kohtu 12. mai 1998. aasta otsus kohtuasjas T-184/94: O'Casey v. komisjon, EKL AT 1998, lk I-A-183 ja II-565, punktid 56–62).

- 45 Teiseks on ühenduse ja selle teenistujate vahelisi vaidlusi kohtupraktikas ulatuslikult käsitletud ning seega tuleb uurida kohtuvaidlusi, mis on seotud isikutega, kes ei ole ei ametnikud ega teenistujad, kuid taotlevad sellist staatust (Euroopa Kohtu 5. aprilli 1979. aasta otsus kohtuasjas 116/78: Bellintani jt v. komisjon, EKL 1979, lk 1585, punkt 6, 11. juuli 1985. aasta otsus kohtuasjades 87/77, 130/77, 22/83, 9/84 ja 10/84: Salerno jt v. komisjon ja nõukogu, EKL 1985, lk 2523, punktid 24 ja 25, ning 13. juuli 1989. aasta otsus kohtuasjas 286/83: Alexis jt v. komisjon, EKL 1989, lk 2445, punkt 9). Eelkõige on neis asjades tegemist konkursil kandideerijatega (Euroopa Kohtu 31. märtsi 1965. aasta otsus kohtuasjas 23/64: Vandevyvere v. parlament, EKL 1965, lk 205, 214). Komisjon märgib asjakohaselt, et ühenduse ja selle teenistujate vaheliste vaidluste liiga kitsas määratlus oleks õiguslikku ebakindlust põhjustav tegur, sest võimalikud hagejad ei teaks kindlalt, millist õiguskaitsevahendit kasutada, või teeksid kunstliku valiku.
- 46 Personalieeskirjast lähtuti ka kohtuasjades, mis olid aluseks eespool mainitud otsustele Ainsworth jt v. komisjon ja nõukogu (punktid 10–13) ning Altmann jt v. komisjon (punktid 44 ja 45), milles käsitleti JET töötajaid, kes ei olnud ühenduste ametnikud ega teenistujad.
- 47 On tõsi, et käesolevas asjas taotlevad hagejad alles tagantjärele varalisi hüvesid vastavalt personalieeskirjale sätetele, mida nende arvates tulnuks nende suhtes varem kohaldada ning mis ei ole enam kehtivad. Ning ehkki hagejad väidavad, et osa neile tekkinud kahjust tuleneb varalisest kaotusest, mis on seotud pärast JET-projekti lõppemist ajutiseks teenistujaks saamise väljavaatega, ei kaasne nende nõudmistega praegust või tulevast nõuet olla tööle võetud ühenduse ajutise teenistujana.
- 48 Tuleb aga tõdeda, et vaidlusel puudunuks objekt ja kohtuvaidlust ei oleks sündinud, kui ei oleks viidatud ühenduse ajutiste teenistujate teenistustingimustele, mida kohaldati projektimeeskonna töötajate suhtes, kelle andsid ühisettevõtte käsutusse selle liikmesorganisatsioonid. Seega oleks kunstlik arvata, et avalikust teenistusest

tulenevate vaidluste hulka ei kuulu küsimus, kas ühissettevõttes JET töötamise ajal tulnuks hagejaid käsitleda põhikirjas määratletud projektimeeskonnana.

- 49 Kolmandaks on pooled ise liigitanud vaidluse personalieeskirjast tulenevaks, ehkki teise võimalusena nähti ette ka asja käsitlemist lepinguvälise vastutuse raames, kuna hagejad esitasid punktis 30 kirjeldatud hüvitamisnõude. 23. septembri 2003. aasta kohtuistungil, saades teada, et kohtuasjas T-45/01 analüüsis komisjon hagejate nõudeid personalieeskirja alusel, teatasid hagejad, et ka nemad tuginevad oma hüvitamisnõudes sellele. Hagejad kinnitasid, et nende arvates kuulub vaidlus Euratomi asutamislepingu artikli 152 reguleerimisalasse. Komisjon ja nõukogu rõhutasid, et vaidlus ja etteheidetav rikkumine tulenevad personalieeskirjast.
- 50 Eespool esitatud põhjendused õigustavad hagi käsitlemist ühenduse ja selle teenistujate vahelise vaidlusena. Seda järeldust ei mõjuta käesolevas asjas esinevad asjaolud, mis on tõepoolest mitme aspekti poolest esmakordsed, nagu pooled üksmeelselt leiavad.
- 51 Esiteks ei ole hagejad ühissetevõtte käsutusse antud UKAEA töötajad, keda peetakse silmas JET põhikirja artiklis 8 ja kellega oli tegemist kohtuasjades, millel põhinesid eespool mainitud otsused Ainsworth jt v. komisjon ja nõukogu ning Altmann jt v. komisjon.
- 52 Teiseks, hagejad ei nõua ega ole kunagi nõudnud ajutise teenistuja staatust. Erinevalt kohtuasjadest, millel põhinesid eespool mainitud otsused Ainsworth jt v. komisjon ja nõukogu ning Altmann jt v. komisjon, või kostja osutatud kohtuasjast, millel põhines Esimese Astme Kohtu 10. mai 2000. aasta otsus Simon v. komisjon (T-177/97, EKL AT 2000, lk I-A-75 ja II-319), mida kinnitati edasikaebesjas tehtud

Euroopa Kohtu 27. juuni 2002. aasta otsusega *Simon v. komisjon* (C-274/00 P, EKL 2002, lk I-5999), ei nõudnud hagejad kunagi komisjonilt ega JET juhtkonnalt enda töölevõtmist ajutiste teenistujatena nende ühissettevõttes töötamise ajal.

- 53 Kolmandaks, käesoleva hagi ese on puhtalt hüvitamisnõue, nagu märgitud käesoleva otsuse punktis 41, mis esitati projekti JET lõppedes või kohe pärast selle lõppemist.
- 54 Hoolimata neist eriasjaoludest, tuleb vaidlust käsitada kui Euratomi asutamislepingu artiklis 152 ettenähtud ühenduse ja tema teenistujate vahelist vaidlust ja järelkult tuleb eelkõige menetluse ja tähtaegade puhul lähtuda vastavatest eeskirjadest.

Vastuvõetavus

Poolte argumendid

- 55 Vastuvõetamatuse vastuväidet vormiliselt esitamata väidab komisjon, keda toetab nõukogu, et hüvitamisnõude vastuvõetavus on vaieldav hagejate viivituse tõttu asja algatamisel. Esiteks märgib komisjon, et hagejad võinuks ühissettevõtte JET tegevuse alguses 1978. aastal tõstatada töölevõtutingimuste küsimuse, mille üle nad täna kaebavad, ning et tööandjaga lepingut alla kirjutades tegutsesid nad vabatahtlikult ja asjaoludest teadlikuna. Teiseks leiab komisjon, et kuna eespool mainitud kohtuotsuses *Altmann jt v. komisjon* sedastas Esimese Astme Kohus asjaolude muutumist projekti JET arenedes, pidanuks hagejad tegutsema mõistliku aja jooksul selle kohtuotsuse kuulutamise eest. Komisjon on seisukohal, et arvestades käesoleva

asja eriasjaolusid ja seda, et personalieeskirja artikkel 90 ei määra kindlaks nõude esitamise tähtaega, ei või mõistlik tähtaeg ületada kahte aastat.

- 56 Hagejad olid seisukohal, et enamik neist esitas oma hüvitamistaotlused komisjonile 1999. aasta lõpus seoses JET-projekti peatse lõppemisega ning need taotlused ei ole hilinevad, kuna nende suhtes on kohaldatavad ainult personalieeskirja artiklites 90 ja 91 ettenähtud tähtajad.

Esimese Astme Kohtu hinnang

- 57 Kuna vaidlus kuulub Euratomi asutamislepingu artikli 152 reguleerimisalasse, nagu märgitud käesoleva otsuse punktis 54, on hagi vastuvõetavust käsitlevad reeglid kindlaks määratud vaid personalieeskirja artiklites 90 ja 91 ning ei kuulu Euratomi asutamislepingu artiklite 151 ja 188 (EÜ artiklid 235 ja 288) ega Euroopa Kohtu põhikirja artikli 43 (praegu artikkel 46) reguleerimisalasse (Euroopa Kohtu 22. oktoobri 1975. aasta otsus kohtuasjas 9/75: Meyer-Burckhardt v. komisjon, EKL 1975, lk 1171, punktid 7, 10 ja 11).
- 58 Vaidlust ei ole selles, et hagejad on järginud personalieeskirja eespool mainitud sätetes ettenähtud menetlust. Personalieeskirja artikli 90 lõige 1 ei näe nõude esitamiseks ette mingisugust tähtaega (Euroopa Kohtu 21. mai 1981. aasta otsus kohtuasjas 29/80: Reinartz v. komisjon, EKL 1981, lk 1311, punkt 12), millega kostja nõustub.

Mõistliku tähtaja järgimise kohustus

- 59 Mõistliku tähtaja järgimist nõutakse kõigil õigusaktides otseselt sätestamata juhtudel, kui õiguskindluse põhimõtte või õiguspärase ootuse kaitse põhimõttega ei sobi kokku see, kui olemasolevate õigussuhete stabiilsust ohustades ei ole ühenduse institutsioonide ning füüsiliste ja juriidiliste isikute toimingutele seatud mingeid ajapiire. Vastutusega seotud hagides, mis võivad ühenduse jaoks kaasa tuua rahalisi kohustusi, tuleneb mõistliku tähtaja järgimine hüvitamisnõude esitamisel vajadusest kaitsta eelarvevahendeid ning konkreetselt väljendub see lepinguvälise vastutusega seotud hagide puhul Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 46 ettenähtud viieaastases aegumistähtajas.
- 60 Ühenduse institutsioonide jaoks on mõistliku tähtaja järgimine osa hea halduse põhimõttest (Euroopa Kohtu 18. märtsi 1997. aasta otsus kohtuasjas C-282/95 P: Guérin automobiles v. komisjon, EKL 1997, lk I-1503) ning tuleneb põhilisest õiguskindluse nõudest (Euroopa Kohtu 14. juuli 1972. aasta otsus kohtuasjas 52/69: Geigy v. komisjon, EKL 1972, lk 787, punktid 20 ja 21).
- 61 Füüsiliste ja juriidiliste isikute osas on Euroopa Kohus hüvitamishagi puhul otsustanud, et kahju kannatanud isik peab selleks, et kahju ei jääks tema enda kanda, tõendama mõistliku hoolsuse rakendamist kahju ulatuse piiramiseks (Euroopa Kohtu 19. mai 1992. aasta otsus kohtuasjades C-104/89 ja C-37/90: Mulder jt v. nõukogu ja komisjon, EKL 1992, lk I-3061, punkt 33).
- 62 Ametnik või teenistuja on kohustatud ühenduse institutsioonile nõude esitamisel järgima mõistlikku tähtaega arvates hetkest, mil ta saab teada aktist või uuest olulisest asjaolust (vt töölevõtmistingimuste vaidlustamisega seoses Euroopa Kohtu

1. detsembri 1983. aasta otsus kohtuasjas 190/82: Blomefield *v.* komisjon, EKL 1983, lk 3981, punktid 10 ja 11, ning Esimese Astme Kohtu 25. märtsi 1998. aasta määrus kohtuasjas T-202/97: Koopman *v.* komisjon, EKL AT 1998, lk I-A-163 ja II-511, punkt 24, ja 29. aprilli 2002. aasta määrus kohtuasjas T-68/98: Jung *v.* komisjon, EKL AT 2002, lk I-A-55 ja II-251, punkt 41).

- 63 Seda nõudmist tuleb analoogia põhjal kohaldada ka otsuse tegemist käsitleva nõude suhtes, mille on esitanud isikud, kes ei ole ei ametnikud ega teenistujad, kuid pöörduvad ühenduse institutsiooni poole, paludes sel võtta seisukoht.
- 64 Füüsiliste isikute kohustamine järgima mõistlikku tähtaega nõude esitamisel kahju hüvitamiseks, mille on tekitanud ühendus suhete raames oma teenistujatega, teenib eelkõige õiguskindlusega seotud eesmärki: vältida ühenduse eelarve koormamist kuludega, mille tekkepõhjus oleks ajaliselt liiga kaugel.
- 65 Igatahes on see nii sellisel juhul nagu käesolevas asjas, kui hagi ese on puhtvaraline ning selle tagajärjel ei muutu asjaomase ühenduse institutsiooni ja hagejate või institutsiooni ja selle teenistujate vahelised õigussuhted.
- 66 Eelnevast järeldub, et ühenduse õiguse üldpõhimõtetest ja eelkõige õiguskindluse põhimõttest tulenev mõistliku tähtaja järgmise kohustus kehtib käesolevas asjas hagejate nõude suhtes, millega taotletakse ühenduselt tekitatud kahju hüvitamist.

Mõistliku tähtaja kestus

- 67 Tähtaega, mille jooksul pidanuks huvitatud isikud oma hüvitamisnõude ühenduse institutsioonile esitama, selleks et nende nõuet saaks pidada esitatuks mõistliku tähtaja jooksul arvates hetkest, mil nad said teada kaevatavast olukorrast, tuleb hinnata seda olukorda iseloomustavaid õiguslikke ja faktilisi asjaolusid arvestades. Tähtaja mõistlikkuse hindamisel tuleb silmas pidada iga asja konkreetseid asjaolusid, eelkõige asja olulisust huvitatud isiku jaoks, selle keerukust ja poolte käitumist (Euroopa Kohtu 15. oktoobri 2002. aasta otsus kohtuasjades C-238/99 P, C-244/99 P, C-245/99 P, C-247/99 P, C-250/99 P – C-252/99 P ja C-254/99 P: Limburgse Vinyl Maatschappij jt v. komisjon, EKL 2002, lk I-8375, punkt 187).
- 68 Tuleb tõdeda, et erinevatest eeldustest, mille puhul on kohtupraktika kohaselt olnud mõistliku tähtaja järgimine nõutav, ei ole ükski võrreldav käesoleva vaidluse asjaoludega ning neist ei saa lähtuda otsustamiseks analoogia põhjal mõistliku tähtaja kestust.
- 69 Seevastu võib võrdlusaluseks võtta Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 46 ettenähtud lepinguvälise vastutusega seotud hagide viieaastase aegumistähtaja, millele on viidatud käesoleva otsuse punktis 59, ehkki see tähtaeg ei ole kohaldatav ühenduse ja selle teenistujate vahelistes vaidlustes (eespool mainitud kohtuotsus Meyer-Burckardt v. komisjon, punktid 7, 10 ja 11). Kõnealune säte võimaldab nõuda igalt isikult, kes taotleb ühenduselt kahju hüvitamist, mõistliku tähtaja järgimist, mis tagaks õiguskindluse ja määrataks kindlaks kõigi huvides. Ühtaegu jätab see pärast kahju tekkimist piisavalt aega huvitatud isikule, et esitada oma põhjendatud pretensioonid ühenduse institutsioonile, ning ühendusele, et kaitsta ühenduse finantshuve nõuete vastu, mille esitajad ei ole üles näidanud piisavat hoolsust.

- 70 See viide on asjakohane käesolevas asjas, sest juhul, kui vaidlus lahendatakse hagejate kasuks ning ühendus tunnistatakse vastutavaks ja teda kohustatakse hüvitama kahju, mõjutab kohtuotsus peamiselt — kui mitte eranditult — ühenduse eelarvevahendeid.
- 71 Hagejatel ei ole tegelikult kunagi olnud otseseid õigussuhteid ühissettevõttega JET ega komisjoniga ning pealegi lõpetas ühissettevõtte tegevuse 31. detsembril 1999. Aeg, mis on hagejatel kulunud oma puhtvaralise hagi esitamiseks, ei tohiks seega kahjustada näiteks kolmandate isikute õiguslikku seisundit ega muuta küsitavaks õiguslike tingimuste stabiilsust, mille raames tegutsevad ühenduse institutsioonid. Käesolevas asjas mõistliku tähtaja nõudega kaitstav õiguskindlus on seega eelkõige suunatud ühenduse finantshuvide kaitsmisele.
- 72 Neil tingimustel ja arvestades võrdlusalusena Euroopa Kohtu põhikirja artiklis 46 ettenähtud lepinguvälise vastutusega seotud hagide viieaastast aegumistähtaega ning seda, et puuduvad muud võrdlusalused ja piisavad põhjused kõnealuse võrdlusaluse kõrvalejätmiseks, tuleb analoogia põhjal sedastada, et kui hagejad pidasid ennast õigusvastase diskrimineeriva kohtlemise ohvriteks, pidanuks nad taotlusega võtta kohaseid meetmeid sellise olukorra lõpetamiseks ja heastamiseks pöörduma ühenduse institutsiooni poole mõistliku tähtaja jooksul, mis ei tohiks ületada viit aastat arvates hetkest, mil nad kaevatavast olukorrast teada said.

Mõistliku tähtaja kulgemise algus

- 73 Ühenduse institutsiooni ja hagejate vahelisi suhteid reguleeriva ühepoolse akti või lepingu puudumisel on vaja uurida, millisest asjaolust ilmnes väidetavalt diskrimineeriv olukord, milles oli iga hageja, võrreldes teiste JET projektimeeskonna

töötajatega. Seda asjaolu võib pidada oluliseks uueks asjaoluks, mille teadasaamisest alates pidanuks hageja hakkama järgima mõistlikku tähtaega komisjonile nõuet esitades.

- 74 Toimikust ja käesoleva otsuse punktides 28 ja 29 kirjeldatud tingimustest, millistel JET võttis tööle selliseid lepingulisi töötajaid, nagu olid hagejad, nähtub, et JET juhtkonna ja tööjõudu vahendavate kolmandate ettevõtjate vahel sõlmiti pikendatavad aastalepingud ühe või mitme töötaja JET käsutusse andmise kohta. Hagejad ei olnud küll selliselt sõlmitud üksik- või rühmalepingute pooled, sest lepingutes nähti ette, et nende tööandja on JETga lepingu sõlminud ettevõtja (tüüpüksiklepingu artiklid 3 ja 4 ning tüüprühmalepingu artiklid 5 ja 8). Kuid iga töötaja allkirjastas lepingulisa, milles olid märgitud tema kohustused JET käsutuses oleku ajal ning asjaolu, et ta on teadlik oma tööandja ja JET vahelise lepingu tingimustest ja nõustub neid järgima.
- 75 Seega määratlesid mainitud üksik- ja rühmalepingud täpselt ja ühemõtteliselt hagejate seisundi JET suhtes — nad olid JETga lepingu sõlminud kolmandate ettevõtjate töötajad, keda nende tööandja andis ühissettevõtte käsutusse, st nende töötingimused erinesid nende töötajate omadest, kelle andis ühissettevõtte käsutusse UKAEA, samuti teiste ühissettevõtte töötajate omadest, kellega koos nad töötasid.
- 76 JET ja kolmandate ettevõtjate vahel sõlmitud ning toimikusse lisatud tüüplepingutest (üksik- või rühmalepingud) nähtub, et need sõlmiti kuni üheks aastaks, need olid pikendatavad, kuid neid võis igal ajal ühekuulise etteteatamisega lõpetada (tüüpüksiklepingu artikkel 2 ning tüüprühmalepingu artiklid 4 ja 5.7). Komisjon selgitas, et see ajaline piirang oli seotud JET suhtes kohaldatava eelarveaastaga, lisades, et „juhul kui asjaomaste isikute teenuseid vajati kauem kui aasta, pikendati ettevõtjatega sõlmitud lepinguid uueks aastapikkuseks perioodiks”. Tüüplepingute tingimuste kohaselt võis lepinguid pikendada üksnes ühissettevõtte algatusel, mitte

kolmandate ettevõtjate algatusel ja ammugi mitte nende töötajate algatusel. Tüüpüksiklepingu artikkel 2 ja tüüprühmalepingu artikkel 4 olid sõnastatud ühtemoodi: „Ühissettevõtte jätab endale õiguse pikendada oma äranägemisel lepingut järgmiseks 12-kuuliseks perioodiks.” Lepingute vaikumisi pikendamist ei olnud ette nähtud.

77 Hagejad on rõhutanud, et nende töötingimused olid ebakindlad. Veel on nad märkinud, et neile maksti tunnitasu. Komisjon täpsustas, et iga nädala lõpus pidid asjaomane töötaja ja JET „vastutav ametnik” allkirjastama töötundide arvestuse, mis seejärel saadeti teenust osutavale ettevõtjale töötajate tasustamiseks.

78 Toimikule lisatud JET tegevusaruannete väljavõtetest nähtub, et lepinguliste töötajate (nagu olid hagejad) töölevõtmine igal aastal uuesti läbivaatamise alusel oli ühissettevõttes vastuvõetud ja rakendatava personalipoliitika iseloomulik osa.

79 Komisjon oli seisukohal, et hagejate seisund ei olnud nii ebakindel nagu nad väidavad ning nad olid kindlad JETi töölejäätamises kuni programmi lõpuni, mida tõendab nende poolt 10. märtsil 1997 JET nõukogule saadetud pöördumine, et saada projekti lõppedes preemiat.

80 Kuid see, et ühissettevõtte juhtkonna sõlmitud aastalepinguid üldiselt pikendati ning et pöördumise 119 autorist 62 oli olnud JET teenistusest kümnest aastast kuni 20 aastani ja kauem, ei mõjuta õiguslikult hagejate töötamise ebakindlust, mille igal aastal uuesti ülevaadatav ja ainult otsesõnaline pikendamine toimus JET äranägemisel.

- 81 Hagejate töölevõtmise ja töötamise tingimuste ebakindlus, mis tulenes aastastest lepingutest, mida võidi igal ajal katkestada ja mille pikendamine ei olnud kindel ning sõltus vaid ühisettevõtte otsesõnalisest otsusest, ei võimalda järeldada, nagu oleks hagejad alates esmasest nimeliselt üheks aastaks JET käsutusse andmisest saanud kindlat ja jätkuvat teavet oma olukorra kohta.
- 82 Hagejate olukorra erilisus, mis on erinev eespool mainitud Esimese Astme Kohtu otsuses Altmann jt v. komisjon käsitletud olukorrast, ei võimalda pidada nimetatud otsuse kuulutamise kuupäeva asjaoluks, millest arvates tuleks hagejaid pidada kõnealusel olukorrast piisavalt informeerituks, nagu soovitab komisjon.
- 83 Käesolevas asjas kritiseeritud olukorrast teadlikuks saamise algust tähistav asjaolu on iga algse või pikendatud aastalepingu sõlmimine, mis kujutab endast olulist uut asjaolu, millest alates said hagejad teada võimalikust õigusvastasest olukorrast, milles nad olid seetõttu, et komisjon ei pakkunud neile ajutise teenistuja lepingut.
- 84 Eelnevast järeldub, et personalieeskirja artikli 90 alusel ajavahemikul 12. novembrist 1999 kuni 16. veebruarini 2000 esitatud hüvitamisnõuded, millele on osutatud käesoleva otsuse punktis 30, esitati mõistliku tähtaja jooksul lepingute suhtes, mis sõlmiti või mida pikendati mitte varem kui viis aastat enne nõude esitamist, s.o ajavahemikul 12. novembrist 1994 kuni 16. veebruarini 1995.
- 85 Personalieeskirja artiklites 90 ja 91 ettenähtud korda järgides esitatud hagi on järelikult vastuvõetav ainult niivõrd, kuivõrd selles sisalduvad hüvitamisnõuded

käsitlevad ajavahemikku, mis algab hageja töötamist reguleeriva sellise vanima lepingu sõlmimise või pikendamise kuupäevast, mis sõlmiti või mida pikendati mitte varem kui viis aastat enne seda, kui iga hageja oma hüvitamisnõude esitas.

Vastutus

Väidetav õigusvastasus

Poolte argumendid

- 86 Esmalt esitasid hagejad ainsa põhjendusena asjaolu, et JET-projekti juures töötades diskrimineeriti neid töölevõtmistingimuste, töötasu, pensioniõiguste ja tööga seotud muude hüvede osas ning edasise töö tagatuse osas, võrreldes projektimeeskonnas töötanud teiste isikutega, kes võeti tööle komisjoni ajutiste teenistujatena. Nad leidsid, et kvalifitseerides nad „lepingulisteks töötajateks”, soovis JET juhtkond säilitada nende erineva ja diskrimineeritud seisundi, millel polnud objektiivset õigustust, samas kui nad tulnuks tööle võtta ajutiste teenistujatena.
- 87 Faktiliste asjaolude osas väitsid hagejad, et nende võimed, pädevus ja kvalifikatsioon olid võrreldavad projektimeeskonna liikmete omaga, nende töölevõtmine toimus JET juhtkonna valikul ja nad täitsid oma tööülesandeid samasugustes tingimustes nagu projektimeeskonna liikmed, JET juhtkonna otsese kontrolli all. Nad leidsid, et nende täidetavad ülesanded kuulusid funktsionaalselt projektimeeskonnale, ning nad tuginesid sellistele dokumentidele ja aruannetele nagu „JET Function Book”

(JET funktsioonide aastaaruanne), JET internetileheküljed, „JET News” (JET uudised) või aruanne pealkirjaga „Safety Management Arrangement Document (SMAD) for the Integration of the JET Facilities into the Culham Division” (JET seadmete Culhami osakonda integreerimise turvakorraldusdokument), mis kinnitavad nende hõlmatust ja seda, et 71 hagejat täitsid JET vastutavate töötajate ülesandeid.

- 88 Eeskirjade osas väitsid hagejad, et nad kuulusid projektimeeskonna osaks olevasse kategooriasse „muud töötajad”, keda on mainitud ühisettevõtte JET põhikirja algredaktsiooni artiklites 8.1 ja 8.5, ning neid oleks tulnud sellistena projektimeeskonda tööle võtta. Hagejad märkisid, et põhikirja artiklit 8 kohaldati füüsiliste isikute suhtes ning projektimeeskonna liikmed olid füüsilised isikud, seega ei võinud komisjon kasutada projektimeeskonna moodustamiseks kolmandate ettevõtjatega sõlmitud lepinguid. Hagejad väitsid, et ehkki kolmandate ettevõtjate töötajatena, kel puudusid lepingusuhted UKAEA ja komisjoniga, ei olnud nad õiguslikult projektimeeskonna liikmed, olid nad faktiliselt projektimeeskonna osa. Veel väitsid nad, et üks kontrollikoja liige väljendas 1987. aastal kahtlust, kas viis, kuidas JET juhtkond kohtleb kolmandate ettevõtjate poolt tema käsutusse antud töötajaid, on õiguspärane, ning palus komisjonil kaaluda võimalust pidada neid töötajaid „muudeks töötajateks” JET põhikirja artikli 8 mõttes.

- 89 Teise võimalusena esitasid hagejad väite, et pärast eespool mainitud kohtuotsust Altmann jt v. komisjon 13. oktoobri 1998. aasta otsusega JET põhikirjas tehtud muudatused on õigusvastased, kuna nimetatud otsust tõlgendati välistavana „muude töötajate” töölevõtmist komisjoni ajutiste teenistujatena ning seda kohaldati vastavalt sellisele tõlgendusele, mis hagejate meelest on ilmselgelt väär kohtuotsuse tõlgendamine. Veel väitsid hagejad, et mainitud kohtuotsuses Altmann jt v. komisjon sedastas Esimese Astme Kohus, et „projektimeeskonda kuulusid ka kolmandate ettevõtjate lähetatud lepingulised töötajad” (punkt 24), ning rõhutas ülesannete tähtsust, mida lepingulised töötajad ärilepingute alusel täitsid (punkt 100).

- 90 Komisjon on seisukohal, et hagejad, kellel polnud ühissettevõttega JET mingit õiguslikku seost, kuna nad polnud ei UKAEA ega komisjoni töötajad, ei saa tagantjärele väita, et neil oli õigus olla koheldud nii, nagu olnuks nad ühenduse institutsiooni töötajad, ega saa õiguslikult nõuda Euratomi ajutisteks teenistujateks nimetamist *ex post factum* (eespool mainitud 10. mai 2000. aasta kohtuotsus Simon *v.* komisjon). Komisjon rõhutas, et see oluline õiguslik erinevus on takistuseks hagejate nõuetele ja väidetele. Ta leidis, et algse põhikirja artiklis 8 esinev mõiste „muud töötajad”, kes on projektimeeskonna liikmed, ei puuduta hagejaid. Põhikirja artiklite 8.1 ja 8.5 mõistes „muud töötajad” ei kattu teiste personalikategooriatega, kes ei kuulu projektimeeskonda ja kelle seas olid eelkõige lepingulised töötajad, nagu hagejad.
- 91 Komisjon väitis, et hagejad kuulusid lepinguliste töötajate hulka, keda ühissettevõtte JET nagu iga tähtis ja keerukas ettevõtte on alati kasutanud, eriti kuna tema põhikiri ei võimaldanud tal endal oma töötajaid värvata. Komisjon lisas, et tegemist on sellises ettevõttes tavalise korraga. JET põhikirjas selle mainimata jätmine ei takista komisjoni arvates ühissettevõttel selliseid värbamisviise kasutada. Pealegi on Euroopa Kohus tunnustanud, et ühenduse institutsioonidel on õigus selliseid lepinguid sõlmida (Euroopa Kohtu 6. detsembri 1989. aasta otsus kohtuasjas C-249/87: Mulfinger *jt v.* komisjon, EKL 1989, lk 4127). Komisjoni sõnutsi on hagejad igal juhul, olenemata sellest, kas nad kuuluvad rühma või on tööle võetud üksi, ühissettevõttele teenuseid osutavate kolmandate ettevõtjate töötajad või neile kolmandatele ettevõtjatele teenuse osutajad — seega on komisjoni arvates nende suhtes kohaldatav Inglismaa ja Walesi õigus.
- 92 Komisjon väitis, et hagejad ei ole kunagi olnud projektimeeskonna osa ega ole neid ka selleks peetud, vaid nad moodustasid heterogeense rühma ja täitsid enamasti ülesandeid, millega otseselt sarnaseid ülesandeid projektimeeskonnal polnud, ning nad on oma vastutust ilmselt üle hinnanud. Komisjon märkis, et asjaolu, et osa hagejaid võis täita projektimeeskonna liikmetega analoogilisi funktsioone või omada kvalifikatsiooni, mis võimaldanuks neil projektimeeskonda kuuluda või vajaduse korral projektimeeskonna liiget asendada, ei muuda neid õiguslikult projektimees-

konna liikmeteks. Komisjon lisas, et dokumendid ja aruanded, millele nad tuginevad, valikukord, mida nende suhtes rakendati, või vastutus, mis mõnel neist oli, ei mõjuta projektimeeskonna liikme staatusega asjaosaliste õiguslikku olukorda.

- 93 Veel väitis komisjon, et hagejad ei ole kunagi taotlenud ega läbinud valikuprotseduuri, et saada projektimeeskonna liikmeks, ning nad pole kunagi üles seadnud oma kandidatuuri, kui kuulutati välja vabad ametikohad. Sellega seoses rõhutas komisjon, et JET juhtkond ei ole kunagi seesugust kutsealast edenemist takistanud — vastupidi, juhtkond oli alati rahul, kui lepingulised töötajad läbisid edukalt valikutestid ja said projektimeeskonna liikmeteks.
- 94 Komisjon lisas, et eespool mainitud kohtuotsuses Altmann jt v. komisjon tegi Esimese Astme Kohus vahet põhikirjas ettenähtud „muude töötajate” ja ühissettevõttes JET töötavate teiste personalikategooriate vahel. Põhikirja artiklist 8 mõiste „muud töötajad” väljajätmine pärast kohtuotsust Altmann jt v. komisjon teenis eesmärki kaotada ebavõrdne kohtlemine projektimeeskonnas, mida Esimese Astme Kohus oli kritiseerinud. Selle muudatusega ei peetud silmas lepingulisi töötajaid, kes jäid projektimeeskonnast välja. Komisjon täpsustas, et „muude töötajate” töölevõtmise võimalust ei kasutatud kunagi. Ta lisas, et hagejad ei ole kunagi tõstatanud küsimust oma eeldatavast õigusest, et neid võiks pidada „muude töötajatena” projektimeeskonna liikmeteks.
- 95 Komisjon väitis, et ta ei ole toime pannud süülist tegu, mis võiks kaasa tuua tema vastutuse, ning et hagejaid ei ole mingil viisil ei õiguslikult ega faktiliselt diskrimineeritud, sest õiguslikult ei olnud nad projektimeeskonna liikmed ning nad ei ole tõendanud, et nad oluks projektimeeskonna liikmetega võrreldaval positsioonil. Veel märkis komisjon, et kontrollikoda ei ole kunagi kritiseerinud töölevõtmise tingimusi ühissettevõttes JET.

- 96 Nõukogu märkis omalt poolt, et ta kahtleb selles, kas käesolevas asjas on kohaldatav otsus 98/585, millega ta muutis ühissettevõtte põhikirja ja mille õigusvastasust on väidetud. Nõukogu leidis, et põhikirja muudatused on õiguspärased ja kehtivad ning neil puudub igasugune seos käesoleva asja faktidega, kuna kõik hagejad alustasid projekti JET raames töötamist enne otsuse 98/585 jõustumist.
- 97 Nõukogu arvates on JET-projekti meeskonna personali töölevõtmise tingimuste otsustamine tema kaalutusõigus ning tal ei ole juriidilist kohustust säilitada mõistet „muud töötajad”. Nõukogu märkis, et ta ei pidanud sätestama, et muudest kui liikmesorganisatsioonidest pärit isikud võetaks tööle „muude töötajatena” või et teenuslepingute põhjal värvatud inimestele tuleks rakendada erikohtlemist.
- 98 Nõukogu rõhutas, et hagejad, keda ei andnud ühissettevõtte JET käsutusse ei UKAEA ega teised ühissettevõtte liikmed, vaid kes töötasid kolmandate ettevõtjatega sõlmitud teenuslepingute alusel, ei kuulu personalikategoriasse, keda eespool mainitud kohtuotsuse Altmann jt v. komisjon järgi diskrimineeriti. Nõukogu lisas, et selle mõiste [„muud töötajad”] väljajätmine ei põhjastanud mingit diskrimineerimist ning pärast põhikirja muutmist ei toimunud kellegi töölevõtmist.

Esimese Astme Kohtu hinnang

- 99 Ühenduse lepinguvälise vastutuse valdkonnas ja eelkõige vaidlustes, mis nagu käesolevas asjas käsitlevad ühenduse ja selle teenistujate vahelisi suhteid, on hüvitise saamise õigus ühenduse õiguse järgi tunnustatav vaid kolme tingimuse koosinemisel: ühenduse institutsioonidele etteheidetava käitumise õigusvastasus, tegeliku kahju olemasolu ja põhjuslik seos käitumise ja tekkinud kahju vahel (vt näiteks Euroopa Kohtu 14. mai 1998. aasta otsus kohtuasjas C-259/96 P: nõukogu v. de Nil ja Impens, EKL 1998, lk I-2915, punkt 23).

- 100 Vastutust käsitleva hagejate nõude põhjendatuse hindamisel on esmalt vaja määratleda mõiste „projektimeeskond” sisu, st kindlaks määrata selle liikmete ülesanded, funktsioonid ja vastutus. Seejärel tuleb uurida, kas hagejatel olid samasugused ülesanded, funktsioonid ja vastutus nagu projektimeeskonna liikmetel ning kas nad selle tõttu kuulusid — nagu nad ise väidavad — kategooriasse „muud töötajad”, keda põhikirja artikli 8.5 kohaselt pidi komisjon võtma tööle ajutiste teenistujatena vastavalt Euroopa ühenduste muude teenistujate teenistustingimustele (edaspidi „teenistustingimused”).
- 101 Vaidlust ei ole selles, et „muude töötajate” töölevõtmine pidanuks toimuma ajutise teenistuja lepinguga, nagu põhikiri otsesõnaliselt ette nägi. Pooltevaheline vaidlus puudutab küsimust, kas hagejad tegelikult kuulusid sellesse erikategooriasse ning kas komisjon pidanuks neile seetõttu ajutise teenistuja lepingut pakkuma.

Mõisted „projektimeeskond” ja „muud töötajad”

- 102 Mõiste „projektimeeskond” puhul ei määratle JET põhikiri ja eelkõige selle algne artikkel 8 (osundatud käesoleva otsuse punktis 13) projektimeeskonna liikmete ülesandeid. Projektimeeskonna koosseisu, käsitlevas artiklis 8.2 on märgitud, et see peab tagama projekti ühenduse iseloomu ja sellega seoses märgitakse ära ametikohad, mis eeldavad teatud tasemel kvalifikatsiooni — füüsikud, insenerid ja võrdväärse tasemega halduspersonal. Artiklis 8.3 täpsustatakse, et ühissettevõtte liikmed annavad ühissettevõtte käsutusse sellised kvalifitseeritud töötajad. Artikliga 8.2 antakse projekti direktorile laialdased volitused personali valikul.

- 103 Komisjon ei ole määratlenud seda, mis iseloomustab pädevuse, kvalifikatsiooni, funktsioonide ja vastutuse seisukohalt tema meelest projektimeeskonda kuuluvaid ametikohti ja mille poolest see erineb hagejate ametikohti iseloomustavast, vaid on peamiselt piirdunud väitega, et hagejad ei kuulunud projektimeeskonda. Kostja on üksnes märkinud, et JET nõukogu otsustas algusest peale, et projektimeeskond ei hõlma tööstuspersonali.
- 104 Peale selle erandi ei olnud projektimeeskond piiratud ei hierarhiliselt ega professionaalse pädevuse poolest.
- 105 Ühelt poolt võimaldab projektimeeskonna koosseisu käsitlev artikkel 8.2, mis soovitab füüsikute, inseneride ja võrdväärse tasemega halduspersonali ametikohtade puhul püüda tagada projekti ühenduse iseloomu, järeldada, et projektimeeskonda kuulub ka muid, teistsuguse kvalifikatsiooniga ametikohti. Pealegi on komisjon tunnistanud, et projektimeeskonda kuulus halduspersonal, piiramata sellist kuuluvust juhtimisfunktsioonidega.
- 106 Teiselt poolt, ehkki JET aastaaruanded, mille väljavõtted on lisatud toimikusse, eristavad jaotises „Personal” projektimeeskonda kuuluvaid töötajaid (*team posts*), kelle seas on Euratomi ajutised teenistujad (põhikirja artikli 8.5 kohaselt töötajad, keda on andnud ühissetevõtte käsutusse muud liikmesorganisatsioonid kui UKAEA), UKAEA töötajad ja komisjoni töötajad (kes kuuluvad teadusuuringute ja arengu eest vastutavasse komisjoni peadirektoraati), töötajatest, kes ei kuulu projektimeeskonda (*non team posts*) ning töötavad lepingulisel alusel (*contract posts*), ei kajasta selline eelarveotstarbeline esitus nende funktsionaalset eraldatust. Kõnealustest aruannetest nähtub veel, et lepingulisi töötajaid võeti eelkõige inseneri ametikohale, mida põhikirja artiklis 8.2 otseselt mainiti kui projektimeeskonna

ametikohta, ning et selliseid ametikohti nagu joonestaja või informaatik võisid täita nii projektimeeskonda kuuluvad kui ka mittekuuluvad töötajad.

- 107 Peale selle, pidades silmas programmi teaduslikku ja tehnoloogilist keerukust, mida rõhutatakse eespool punktis 8 mainitud otsuse 78/471 preambulis, oli projekti direktorit eelkõige projektiplaani elluviimisega seotud (artikkel 7.2) ülesannete täitmisel abistav projektimeeskond (artikkel 8.1) ühissetevõtte olulisim osa ja hõlmas programmi elluviimiseks vajalikku inimressurssi.
- 108 Seega ei olnud projektimeeskond jäik ja ette kindlaksmääratud kategooria, kuhu hagejad oma ametikohtade ja kvalifikatsiooni poolest ei saanuks ilmselgelt kuuluda, ega olnud ka ühissetevõttes ranget ja püsivat, ülesannete laadil põhinevat eraldusjoont, mis oleks eristanud projektimeeskonna ülesandeid, mida saavad täita vaid projektimeeskonna liikmed, ülesannetest, mis on projektimeeskonna välised. Tuleb tõdeda vastupidist — projektimeeskonna moodustas erineva kvalifikatsiooniga ja erineva hierarhiaastmega teadus-, tehniline ja halduspersonal.
- 109 Järelikult hõlmab mõiste „projektimeeskond” otsuse 78/471 mõttes kõiki Euratomi termotuumaprogrammi elluviimiseks vajalikke funktsioone.
- 110 Muude töötajate mõiste osas mainib JET põhikirja algversioon kahte projektimeeskonda kuuluvat personalikategooriat: ühissetevõtte liikmesorganisatsioonide poolt selle käsutusse antud töötajad ja „muud töötajad” (artikkel 8.1). Samuti oli sätestatud (artiklis 8.5), et välja arvatud oma staatuse säilitavad UKAEA töötajad — kelle

olukorra eespool mainitud kohtuotsus Altmann jt v. komisjon hindas diskrimineerivaks alates 19. detsembrist 1991 —, võetakse projektimeeskonna liikmed, kelle annavad ühissetevõtte käsutusse selle liikmesorganisatsioonid, ja töötajad, kes kuuluvad kõnealuses artiklis mainitud „muude töötajate” kategooriasse, tööle ajutiste teenistujatena kooskõlas teenistustingimustega.

- 111 Kategooria „muud töötajad” on määratletud vaid JET põhikirjas ettenähtud töölevõtmise viisi kaudu. Kuid nagu käesoleva otsuse punktis 100 on märgitud, ei ole vaidluse all mitte põhikirjajärgne kohustus võtta „muud töötajad” tööle ajutiste teenistujatena, vaid küsimus, kas hagejaid oleks tulnud tööle võtta „muude töötajatena”, sest faktiliselt kuulusid nad projektimeeskonda.
- 112 Komisjoni ja nõukogu väitsid, et JET põhikirjas ettenähtud võimalust võtta ajutise teenistuja lepinguga tööle „muid töötajaid” ei kasutatud mitte kunagi ning et ühenduse institutsioonidel, kes võivad igal ajal sõlmida kaupade ja teenuste ostmise lepinguid, on õigus otsustada projektimeeskonna töölevõtmise tingimused. Institutsioonidel ei ole mingit juriidilist kohustust võtta ajutise teenistuja lepinguga tööle „muid töötajaid”.
- 113 On tõsi, et ühenduse institutsioonidel on ulatuslik kaalutusõigus valida oma personalivajaduste rahuldamiseks sobivaimad vahendid (Euroopa Kohtu 28. veebruaril 1989. aasta otsus kohtuasjades 341/85, 251/86, 258/86, 259/86, 262/86 ja 266/86, 222/87 ja 232/87: Van der Stijl jt v. komisjon, EKL 1989, lk 511, punkt 11), eelkõige ajutiste teenistujate töölevõtmisel (Esimese Astme Kohtu 17. novembri 1998. aasta otsus kohtuasjas T-217/96: Fabert-Goossens v. komisjon, EKL AT 1998, lk I-A-607 ja II-1841, punkt 29). Sama kehtib ka ühissetevõtete korralduse ja toimimise suhtes (eespool mainitud kohtuotsus Altmann jt v. komisjon, punkt 154).

- 114 Asjaolu, et JET põhikiri nägi ette, et projektimeeskonna „muud töötajad” võetakse tööle ajutise teenistuja lepinguga, ei kohustanud komisjoni selliseid lepinguid sõlmima, kui see ei vastanud projektimeeskonna vajadustele. Ühissetevõtte juhtkonnal oli seega täielik vabadus otsustada, millise osa projektimeeskonnast moodustab kumbki põhikirja artiklis 8.1 mainitud personalikategooria (ühissetevõtte liikmesorganisatsioonide poolt suunatud töötajad ja muud töötajad), ning tema valik kajastus aastaeelarvele lisatud koosseisutabelis. Juhtkond võis ka pöörduda tööjõudu vahendavate või teenuseid osutavate ettevõtjate poole, et täita selliseid ühissetevõtte toimimiseks vajalikke ülesandeid, mis ei olnud ühissetevõttele aluslepingutega pandud funktsioonid (eespool mainitud kohtuotsus *Mulfinger jt v. komisjon*, punkt 14) — neid pidi täitma projekti direktori juhitud projektimeeskond.
- 115 Kuid JET juhtkond ei võinud tööjõudu vahendavate või teenuseid osutavate ettevõtjatega sõlmida kõnealuseid lepinguid selleks, et vältida personalieeskirjade kohaldamist (Euroopa Kohtu 20. juuni 1985. aasta otsus kohtuasjas 123/84: *Klein v. komisjon*, EKL 1985, lk 1907, punkt 24, ja eespool mainitud kohtuotsus *Mulfinger jt v. komisjon*, punkt 11). Aluslepingutega ühenduse institutsioonidele pandud funktsioone ei või delegeerida kolmandatele ettevõtjatele, vaid neid peavad täitma töötajad, kelle suhtes kehtivad personalieeskirjad (eespool mainitud kohtuotsus *Mulfinger jt v. komisjon*, punktid 13 ja 14).
- 116 Käesoleva otsuse punktides 8, 107 ja 109 mainitud otsusest 78/471 nähtub, et JET-projekt oli oluline etapp Euratomi termotuumasünteesiprogrammi elluviimisel, ning ühissetevõtte loomist õigustas selle projekti teaduslik ja tehnoloogiline keerukus, selle olulisus ühenduse varustuskindluse tagamiseks ning selle elluviimiseks vajalikud finants- ja inimressursid. Seesugune projekt, mille elluviimise tagas käesoleva otsuse punktis 107 kirjeldatu kohaselt põhikirjaga ettenähtud JET projektimeeskond, kuulus käesoleva otsuse punktides 1 ja 2 loetletud ülesannete hulka, mis on ühendusele pandud Euratomi asutamislepinguga.

- 117 Järelikult kui ühissettevõtte JET raames oli tegemist funktsioonidega, mis on aluslepingutega pandud ühenduse institutsioonidele, siis eespool mainitud kohtuotsusest Mulfinger jt v. komisjon tulenevalt võivad selliseid funktsioone — kui neid ei täida töötajad, kelle on andnud ühissettevõtte käsutusse selle liikmesorganisatsioonid — täita vaid „muud töötajad”, kes on tööle võetud personalieeskirjade kohaselt ajutiste teenistujatena vastavalt teenistustingimustele, nagu nõudis algne JET põhikirja.
- 118 Tuleb veel kindlaks määrata, kas hagejate õiguslikust ja eelarvelisest seisundist hoolimata tuleb neid pidada põhikirja artiklis 8 ettenähtud projektimeeskonna osaks, arvestades neile pandud funktsioone.
- 119 Sellega seoses ei ole nõukogu toetatud komisjoni argument, et hagejatel puudus igasugune juriidiline seos ühissettevõttega JET ning neid ei peetud kunagi osaks projektimeeskonnast, kuhu ei võetud ühtegi „muud töötajat”, asjakohane, sest käesolevas asjas on vaja just nimelt kindlaks teha, kas see oli õiguspärane või mitte, et hagejaid ei seotud õiguslikult projektimeeskonnaga, mis mõjutas nende tööalast staatust.

Hagejate funktsioonid ühissettevõttes JET

- 120 Poolte vahel on vaidlus funktsioonide laadi üle, mida hagejad ühissettevõtte JET teenistuses olles täitsid. Hagejad väitsid, et oma kvalifikatsiooni, funktsioonide ja vastutuse poolest olid nad faktiliselt projektimeeskonna liikmed. Komisjon leidis seevastu, et hagejad moodustasid heterogeense rühma, kuhu kuuluvate töötajate ülesanded — mida hagejad üle hindasid — ei olnud enamasti vastavuses projektimeeskonna liikmete omadega.

- 121 Toimikumaterjalidest ja eelkõige kostja vastusele lisatud hagejate töökohtade liigitusest nähtub, et hagejate hulka kuulus 37 tehnikut, 23 inseneri, 18 joonestajat, kümme meeskonna- või rühmajuhti, viis bürootöötajat, üks turvatöötaja ja üks keevitaja. Seega olid nende töökohad ja kvalifikatsioon, sellistena nagu komisjon need esitas, oma laadilt ja tasemelt analoogilised projektimeeskonna liikmete omadega. 8. mai 2003. aasta kohtuistungil tunnistas komisjon muu hulgas, et projektimeeskonna liikmete ja hagejate vahel ei olnud põhimõttelist erinevust, sest nende kvalifikatsioon ja töökogemus olid sarnased, kuid selliste töötajate, nagu olid hagejad, töölevõtmise viisi põhjustas administratiivne „tühimiku täitmise” vajadus.
- 122 Funktsioonide sarnasust kinnitab JET organisatsioonistruktuur. Näidisenähtuna koostatud JET 1997. aasta aastaraamatust nähtub, et peaaegu kõigis JET üksustes oli lepingulisi töötajaid, keda ei eristatud projektimeeskonna liikmeteks olevatest kolleegidest ja kes olid ametikohtadel, mille ametinimetused olid identne nende kolleegide ametinimetusega. Organisatsioonistruktuurist nähtub veel, et neljas üksuses — „Finance service” (finantstalitus), „Quality Assurance Group” (kvaliteedirühm), „Remote Handling Group” (kaugkäsitsemise rühm) ja „Magnet Systems Group” (magnetsüsteemide rühm) — oli selle juhiks lepinguline töötaja.
- 123 Vaidlust ei ole ka selles, et osa hagejatest täitis ülesandeid projektimeeskonnas. Osa hagejate äramärkimine JET organisatsioonistruktuuris või muudes ühissettevõtte dokumentides on täiendav element, mis kinnitab, et nad olid faktiliselt lülitatud projektimeeskonda. Aastaruannetes JET arengu kohta on komisjon ära märkinud osa hagejate teadusliku panuse.
- 124 Asjaolu, et osa hagejaid täitis halduslikke või tehnilisi ülesandeid või ühel juhul keevitaja ülesandeid, ei mõjuta eeltoodud järeldust, kuna eespool märgitu kohaselt ei

olnud projektimeeskonna puhul tegemist eelnevalt kindlaksmääratud, püsiva ja piiritletud rühmaga ning programmi JET käigus oli ühel või teisel ajahetkel projektimeeskonnas samasuguseid ametikohti nagu need, mida täitsid hagejad. Keevitaja puhul, kelle küsimus tõstatati konkreetselt 8. mai 2003. aasta kohtuistungil, ei eitanud komisjon, et tegemist oli oma valdkonna asjatundjaga ja et teistel projektimeeskonna liikmetel oli analoogilisi ülesandeid.

125 Pealegi ei olnud hagejate töölevõtmise kord kuigivõrd erinev korrast, mida kohaldati UKAEA ja teiste ühisettevõtte liikmete töötajate töölevõtmisel. Esimese Astme Kohtu kirjalikule küsimusele vastuseks esitatud komisjoni 19. veebruari 2003. aasta kirjast nähtub, et mõlemad valis JET juhtkond, kes korraldas nendega intervjuu. Ainus erinevus oli selles, et ühisettevõtte liikmete suunatud töötajad nimetas JET direktor ametisse, samas kui lepinguliste töötajate töölevõtmine toimus tema heakskiidul ja JET täitevkomitee nõusolekul.

126 Samuti nähtub ühisettevõtte JET ja kolmandate ettevõtjate vahel sõlmitud üksik- ja rühmalepingutest, et hagejate töötingimused määras kindlaks JET juhtkond, nad allusid sellele ja olid kohustatud järgima ühisettevõttele kohaldatavaid eeskirju (tüüpüksiklepingu artikkel 3 ja tüüpühmalepingu artikkel 5). Ei ole vaidlustatud hagejate seisukohta, et ühisettevõtte JET juhtkond määras kindlaks nende töötingimused nii organisatsioonilises, sisulises kui ka meetodilises plaanis.

127 JET tegevusaruanded kinnitavad tihedat koostööd lepinguliste töötajate ja projektimeeskonna vahel ning seda, et projektimeeskonna ülesandeid võidi anda nii projektimeeskonna liikmetele kui ka lepingulistele töötajatele. 1981. aasta aruandes on märgitud projektimeeskonna liikmete arvu suurenemist ja kinnitatud

järgmist (lk 14): „Teatud töötajate, eelkõige inseneride ja tehnikute töölevärbamine on olnud jätkuvalt raske, kuigi teisel poolaastal on paranenud Suurbritannia töötajate värbamine inseneride ja tehnikute ametikohtadele. Siiski on olnud vaja jätkata märgatava arvu lepinguliste töötajate kasutamist.”

- 128 Toimikust nähtub, et kogu ühissetevõtte eksisteerimise ajal aitasid lepingulised töötajad katta JET-projekti püsivat arvuka personali vajadust.

Projektmeeskonna personalivajadused

- 129 JET nõukogu, kes algselt otsustas kasutada lepingulisi töötajaid tööstuslikku ja tehnilist kvalifikatsiooni eeldavate ametikohtade puhul, nagu märgitud käesoleva otsuse punktis 103, laiendas hiljem märgatavalt seda võimalust eelkõige rühma-lepingute raames. Kostja vastuses täpsustas komisjon, et ühissetevõtte pidi sõlmima lepinguid lepinguliste töötajate saamiseks siis, kui JET liikmesorganisatsioonidel oli raskusi teadus-, tehnilise ja halduspersonali lähetamisel, keda põhikirja järgi vajati projektmeeskonna jaoks. Eespool mainitud kohtuotsuse Altmann jt v. komisjon punktis 100 tõdes Esimese Astme Kohus, et „pärast seda, kui oli selgitatud emaorganisatsiooni toetust käsitlevat kokkulepet, mille üle peeti läbirääkimisi 1987. aastal ja mille JET nõukogu 1988. aastal kinnitas, hakati varem selle lepingu alusel osutatud teenuseid osutama kommertsalusel võistupakkumismenetluse järel.”

- 130 Lepingulised töötajad võeti tööle kas üksik- või rühmalepingute alusel käesoleva otsuse punktides 28 ja 29 kirjeldatud tingimustel. Üksiklepingute alusel võeti tööle 53 hagejat ja rühmalepingute alusel 42 hagejat. Niimoodi tööle võetud lepingulistele töötajatele vastavad eelarvelised ametikohad kanti koosseisutabelisse ja need määratleti kui projektimeeskonda mittekuuluvad ametikohad.
- 131 Toimikusse lisatud väljavõtted JET aastaaruannetest 1981., 1986., 1989., 1990. ja 1998. aasta kohta ning kontrollikoja 1987. aasta aruanne JET kohta näitavad, milline osatähtsus oli lepingulistel töötajatel, kellel oli töösuhe JET lepingupartneriteks olevate kolmandate ettevõtjatega, kes kogu ühissetevõtte eksisteerimise ajal andsid selle käsutusse tööjõudu.
- 132 Nende aruannete peatükist „Personal” nähtub, et projektimeeskonda mittekuuluvad ja sellest eraldatud lepingulised töötajad moodustasid olulise osa projekti juures töötavatest inimestest — näiteks 1986. aastal 37% ja 1998. aastal 48%.
- 133 1986. aasta aruandes on märgitud, et „tööjõu vajaduste rahuldamiseks on vaja kasutada järjest rohkem lepingulisi töötajaid”, ning seejärel täheldatud, et „projektimeeskonna koosseisuks on kinnitatud 165 [Euratori] töötajat, 260 UKAEA lähetatud töötajat ja 19 [teadusuuringute ja arengu eest vastutava komisjoni peadirektoraadi] termotuumasünteesiprogrammi lähetatud töötajat ning JET

nõukogu on kinnitanud uue lepinguliste töötajate ülempiiri — 210 lepingulist töötajat, s.o 44 töötajat rohkem kui eelmisel aastal”. Aruandes märgiti veel järgmist:

„Lepinguliste töötajatena kasutatakse ettevõtjate ja muude organisatsioonide töötajaid, kes antakse JET käsutusse nende organisatsioonide ja JET vahel sõlmitavate lepingute alusel.”

- 134 Kontrollikoja 1987. aasta aruandes loendati ettenähtud ametikohtade seas 449 projektimeeskonna liiget ja 231 lepingulist töötajat ning täidetud ametikohtade seas 372 projektimeeskonna liiget ja 259 lepingulist töötajat. Samas aruandes märgiti, et lepingulised töötajad ei olnud ühisettevõttega JET otseselt seotud, vaid nad olid pakkumismenetluse raames ühisettevõttega lepingu sõlminud ettevõtjate töötajad. Kontrollikoja nõudmisel kandis ühisettevõtte juhtkond lepinguliste töötajatega seotud summad personalikuludesse.
- 135 Komisjon kinnitas käesoleva otsuse punktis 125 mainitud 19. veebruari 2003. aasta kirjaga statistilisi andmeid, mis esinevad JET aruannetes 1986., 1989. ja 1998. aasta kohta ning käsitlevad eelarves ettenähtud ja tegelikult täidetud ametikohti projektimeeskonnas ja väljaspool seda (st lepingulisi töötajaid).

Aasta	1986		1989		1998	
	Eelarves	Täidetud	Eelarves	Täidetud	Eelarves	Täidetud
Projektimeeskonna liikmed	444	384	470	383	Märki-mata	242,5
Lepingulised töötajad	210	229	210	242	Märki-mata	255

- 136 Selliste lepinguliste töötajate nagu hagejad massiline kasutamine JET juhtkonna poolt, et katta personalivajadusi, mida ühissettevõtte liikmesorganisatsioonid ei suutnud katta töötajate lähetamisega, nagu käesoleva otsuse punktis 129 märgitud, toimus selleks, et projektimeeskonna liikmete ülesanded saaksid täidetud. JET aastaaruannetest nähtub, et ühissetvõttel oli korduvalt sellealaseid probleeme — näiteks käesoleva otsuse punktis 127 mainitud 1981. aastal, mil oli raskusi eelkõige inseneride ja tehnikute leidmisega. Aruannetest nähtub, kuidas kogu ühissettevõtte JET eksisteerimise ajal lahendati need probleemid lepinguliste töötajate massilise töölevõtmisega ja nende töötamise pikendamisega. Punktis 135 esitatud tabel näitab veel, kuidas alati ei suudetud täita eelarves projektimeeskonna liikmetele ettenähtud töökohti ja neile võeti lepingulisi töötajaid.
- 137 Pealegi osalesid paljud hagejad JET-projektis pika aja jooksul. 95 hagejast 51 töötas ühissetvõttes üle kümne aasta — neist 20 üle 15 aasta ja 11 üle 20 aasta. 18 joonestajast 12 töötas JET-projekti juures üle 17 aasta. 37 tehnikust 33 ja 23 insenerist 14 töötas seal üle seitsme aasta. Nagu eespool märgitud, olid hagejate aastalepingud pikendatavad ning neid pikendatigi. Hagejad väitsid — ilma et seda oleks vaidlustatud —, et nende töölevõtmine või töötamise pikendamine toimus sageli JET juhtkonna konkreetset tellimustel. Erikvalifikatsiooniga töötajate pikaajaline osalemine projektis kinnitab fakti, et nad katsid püsivaid vajadusi ning nende ülesanded olid projekti jaoks olulised.
- 138 Eelnevast tuleneb, et hagejad täitsid samaväärseid ülesandeid nagu projektimeeskonna liikmete täidetavad ülesanded ning nad võeti tööle selleks, et ületada ühissettevõtte liikmesorganisatsioonide lähetatava personali nappust, milline olukord kestis kogu JET-programmi eksisteerimise aja.

- 139 Komisjon tunnistas 8. mai 2003. aasta kohtuistungil, et hagejad tegid kesket tööd JET-projekti jaoks, mis oli oluline teadusuuringute projekt Euratomi asutamislepingu raames. Kuid kostja väitis, et eespool mainitud kohtuotsusest *Mulfinger jt v. komisjon* tuleneva kohtupraktika kohaldamine eeldab, et asjaomased funktsioonid oleksid omased ühenduse avalikule teenistusele ning et tegemist oleks ülesannetega, mida saavad täita vaid ühenduse teenistujad. Komisjoni tõlgendus lahknub Euroopa Kohtu kasutatud kriteeriumidest. Nii käesolevas asjas kui ka kohtuotsusest *Mulfinger jt v. komisjon* tuleneva kohtupraktika mõttes tuleb funktsioone, mida täidavad projektimeeskonna liikmed, kes osalevad ühenduse programmi — mille jaoks loodi Euratomi asutamislepingu kohaselt ühisettevõtte — elluviimisel otseselt ja mitte kõrvalülesannetes, käsitada kui Euratomile pandud teadusuuringute ülesannetega seotud funktsioone, mida tuleb täita personalieeskirjade raames, nagu ka JET põhikirja artikkel 8 sätestab.
- 140 Lõpuks, pidades silmas lepinguliste töötajate täidetavaid ülesandeid ja asjaomaste töökohtade suurt arvu kogu ühisettevõtte eksisteerimise ajal, on loogiline järeldada, et ilma lepinguliste töötajateta ei oleks JET-projekti edukalt lõpule viidud. Vahetegemine projektimeeskonda kuuluvate ja sinna mittekuuluvate töötajate vahel ei vasta seega nende kahe kategooria ametikohtade funktsioonilisele eraldatusele. Seega tuleb tõdeda, et kõnealuse vahetegemisega eirati JET põhikirja ning selle eesmärk ja tagajärg oli, et hagejaid ei võetud tööle ajutiste teenistujatena vastavalt teenistustingimustele, nagu JET põhikiri ette nägi.

Süü

- 141 Eelnevast nähtub, et hagejad täitsid ühisettevõttes JET olulisi ülesandeid, mis olid samaväärsed projektimeeskonna liikmete ülesannetega, kellega nad olid lahutamata seotud. Seega olid nad *de facto* osa projektimeeskonnast. Järelikult tulnuks hagejad võtta tööle projektimeeskonda kuuluvate „muude töötajatena” vastavalt JET

põhikirjale, nagu on märgitud käesoleva otsuse punktis 100. Nende töölevõtmine lepinguliste töötajatena kolmandate ettevõtjate vahendusel kujutab endast kehtiva korra eiramist. Tegemist on ka hagejate püsiva diskrimineerimisega, millele komisjon ega nõukogu ei ole suutnud leida ühtegi kohaldatavate eeskirjadega kooskõlas olevat õigustust.

- 142 Jättes hagejatele JET põhikirja vastaselt pakkumata ajutise teenistuja lepingu, rikkus komisjon oma halduspädevuse teostamisel hagejate põhikirjajärgseid õigusi. Niisugune käitumine, mille tagajärjel olid hagejad kogu ühissettevõtte JET eksisteerimise ajal projektimeeskonna täieõiguslike liikmetega võrreldes diskrimineerivas õiguslikus olukorras, on ühenduse asjaomase institutsiooni poolt ilmselgelt õigusvastane tegu. Selline süüline käitumine toob kaasa ühenduse vastutuse.

JET põhikirja 1998. aasta muudatused

- 143 Eeltoodud hinnangut ei mõjuta 1998. aasta oktoobris tehtud JET põhikirja muudatused, millega jäeti artiklist 8 välja mõiste „muud töötajad” (vt käesoleva otsuse punkt 26). Muudatus ei saanud mõjutada hagejate olukorda, kes kõik olid esmakordselt tööle võetud enne seda, nagu on märgitud käesoleva otsuse punktis 27. Enamik hagejaid jätkas ühissetevõttes JET töötamist kuni projekti lõpuni, kusjuures ühissetevõtte ei püüdnud nende töötamist kordagi lõpetada.

- 144 Käesoleva otsuse punktis 89 osutatud õigusvastasusel põhineva hagejate vastuväite kohta pole vaja otsust teha — piisab sellest, kui märkida, et eelarvevahendite piires on ühenduse institutsioonidel alati võimalik võtta teenistustingimuste kohaselt tööle

ajutisi teenistujaid ja pikendada varasemaid lepinguid. Kuna kõnealused funktsioonid vastasid projekti JET olulistele ülesannetele, mis kuulusid ühissetevõtte ülesande hulka ja kajastusid koosseisutabelis, nagu eelnevalt märgitud, ei olnud õiguspäraselt võimalik kasutada kolmandate ettevõtjate teenuseid (eespool mainitud kohtuotsus *Mulfinger jt v. komisjon*, punktid 11 ja 14).

- 145 Kuigi käesoleva otsuse punktis 26 osutatud JET põhikirja muudatused, mis jõustusid 21. oktoobril 1998, ei maini enam nagu algne põhikiri otseselt kategooriat „muud töötajad”, kes võetaks tööle ajutiste teenistujatena, on siiski tõsiasi, et projekti jaoks olulisi ülesandeid tuleb nagu varemgi, juhul kui neid ei saa täita muudetud põhikirja artiklis 8.3 nimetatud ühissetevõtte liikmete lähetatud töötajad, täita teenistustingimuste sätete kohaselt, millele lähetatud töötajatega seoses viitab ka muudetud põhikiri.
- 146 JET põhikirja muudatused ei takista järelikult hagejatega ajutise teenistuja lepingute sõlmimist vastavalt teenistustingimustele, mida nende funktsioone arvestades oleks tulnudki teha. Kuna selliseid lepinguid muudetud põhikirja alusel ei sõlmitud, tuleb järeldada, et käesoleva otsuse punktis 142 sedastatud õigusvastane käitumine hagejate suhtes kestis kuni JET projekti lõpuni.

Põhjuslik seos

Poolte argumendid

- 147 Komisjon leidis, et kui ta ka pidanuks korraldama „muude töötajate” töölevõtmise ajutiste teenistujatena, ei oleks hagejate töölevõtmine olnud kindel, sest nad pidid

vastama kohaldatavatele töölevõtmistingimustele ning valiku korral on edukad tavaliselt 25% kandidaatidest. Kostja lisas, et hagejad, kelle suhtes ei kohaldatud projektiliikmetele kohaldatavat valikukorda, ei esitanud kunagi oma kandidatuuri, kui kuulutati välja projektimeeskonna vabad ametikohad, mis viib mõttele, et neil puudus vajalik kvalifikatsioon. Komisjon järeldas, et õigusvastasuse ja väidetava kahju vahel puudub põhjuslik seos.

- 148 Hagejad leidsid, et võttes arvesse seda, et nad täitsid samasuguseid ülesandeid nagu projektimeeskonna liikmed, neil oli võrreldav kvalifikatsioon ja paljud nende seast täitsid projektimeeskonnas vastutavaid ülesandeid või asendasid JET teenistusest lahkunud projektimeeskonna liikmeid, olid neil kõik võimalused saada tööle võetud ajutise teenistujana. Hagejad lisasid, et kuna enamik neist töötas JETs täisajaga pika aja jooksul, tõendab see ühissettevõtte juhtkonna rahulolu nendega.

Esimese Astme Kohtu hinnang

- 149 Põhjusliku seose olemasolu tõdemiseks on põhimõtteliselt vaja, et oleks tõendatud otsene ja kindel põhjuse ja tagajärje seos ühenduse asjaomase institutsiooni õigusvastase teo ja väidetava kahju vahel (Esimese Astme Kohtu 28. septembri 1999. aasta otsus kohtuasjas T-140/97: Hautem v. Euroopa Investeerimispank, EKL AT 1999, lk I-A-171 ja II-897, punkt 85).

- 150 Kuid personalivaidlustes võib pidada põhjuslikku seost kohtupraktikas nõutava kindlusastmega tõendatuks, kui ühenduse institutsiooni õigusvastase teo kindlaks tagajärjeks saab pidada mitte tingimata seda, et isikut ei ole tööle võetud — sest asjaosaline ei suuda kunagi tõendada, et tal olnuks sellele õigus —, vaid seda, et isik on jäänud ilma ka tõsisest võimalusest saada ametnikuks või teenistujaks, mille tõttu

ta on kandnud varalist kahju sissetuleku kaotamise kujul. Kui asjaolusid arvestades on ülimalt tõenäoline, et õiguspärase käitumise korral võtnuks ühenduse institutsioon teenistuja tööle, ei takista see, et eeskirjadekohase protseduuri tulemus on teoreetiliselt ebakindel, tegeliku varalise kahju hüvitamist, mida asjaosaline on kandnud seetõttu, et ta jäeti ilma võimalusest taotleda ühenduse ametikohta, mille ta kõigi eelduste kohaselt võinuks saada.

- 151 Käesolevas asjas saab tuvastada hüvitise saamise õiguse, kui hagejad tõendavad, et nad on igal juhul kaotanud tõsise võimaluse JET-projekti heaks töötada ettenähtud personalieeskirjade raames, mille tõttu nad kandsid varalist kahju (eespool mainitud kohtuotsus nõukogu v. de Nil ja Impens, punktid 28 ja 29).
- 152 Kuna ei toimunud mingit töölevõtmist personalieeskirjade tingimuste kohaselt, vaid ajutiste teenistujate töölevõtmise vältimiseks võeti hoopis kasutusele paralleelne süsteem, võib pidada põhjuslikku seost toimepandud õigusvastase teo ja tekkinud varalise kahju vahel tõendatuks, kui hagejad on kaotanud tõsise võimaluse olla tööle võetud.
- 153 Nii toimitakse avaliku teenistusega seotud vaidlustes, eelkõige juhul, kui on vaja hinnata madalale palgaastmele paigutamise mõju asjaomase teenistuja edasisele karjäärile (eespool mainitud kohtuotsus nõukogu v. de Nil ja Impens, punktid 28 ja 29).
- 154 Seega tuleb hinnata, kas hagejate kvalifikatsiooni, JET teenistuses täidetud ülesandeid ja töötamise pikendamist arvestades oleks neil olnud tõsine võimalus saada tööle võetud ajutise teenistujana, kui oleks järgitud JET põhikirjas ettenähtud korda.

155 Eespool on märgitud, et hagejate funktsioonid, kvalifikatsioon ning töölevõtmise ja töötamise tingimused olid sarnased nende töötajate omadega, keda JET juhtkond tunnistas projektimeeskonna liikmeteks, ning projektimeeskond ei oleks suutnud projekti lõpule viia ilma lepinguliste töötajateta, kes moodustasid kogu projekti kestuse ajal märkimisväärse osa projekti juures töötanud isikutest, ning hagejate aastalepingute enam-vähem süstemaatilise pikendamise tõttu oli enamik neist töötanud ühissettevõttes kokkuvõttes pika aja jooksul.

156 See näitab, et lepingulisi töötajaid vajati JET-projekti elluviimiseks, et hagejatel oli nõutav kvalifikatsioon selle töö jaoks, mille tegemiseks nad tööle võeti, ning et JET juhtkond oli nende tööga rahul, algatades ja kinnitades nende aastalepingute pikendamise. Komisjon ei ole pealegi tõendanud, et juhul, kui JET personalivajaduste rahuldamiseks oleks tööle võetud ajutisi teenistujaid, nagu nägi ette JET põhikiri, ei oleks hagejaid tööle võetud (eespool mainitud kohtuotsus nõukogu v. de Nil ja Impens, punktid 28 ja 29). Järelikult on hagejad piisavalt tõendanud, et nende suhtes toime pandud õigusvastase teo tõttu jäid nad ilma võimalusest olla ajutise teenistujana tööle võetud.

157 Kuigi komisjon väitis vastu, et hagejad ei esitanud kunagi oma kandidatuuri projektimeeskonna vabadele kohtadele, ei ole komisjon tõendanud — näiteks konkursiteate esitamisega —, et sellised vabad kohad olid kättesaadavad kolmandatele isikutele ega ka seda, kui sageli see nii oli. Käesoleva otsuse punktides 125 ja 135 mainitud vastuses piirdus kostja JET koosseisu arengu kirjeldamisega ning tegi täpse märkuse, et 1989. aastal võeti projektimeeskonda tööle 13 lepingulist töötajat. On selge, et kunagi ei pakutud välja ajutise teenistuja lepingut nende kohtade puhul, mida täitsid hagejad. Vastupidi — tundub, et „projektimeeskonna” kohad olid „reserveeritud” ühissetevõtte liikmesorganisatsioonide töötajatele (kes võeti tööle Euratomi ajutiste teenistujatena) ning komisjoni ja UKAEA töötajatele ning vaid haruharva integreeriti lepingulisi töötajaid projektimeeskonda.

- 158 Seega on põhjuslik seos õigusvastase teo ja tekkinud kahju vahel piisavalt tõendatud, et pidada õigustatuks kahju hüvitamist, mida hagejad kandsid seetõttu, et nad kaotasid tõsise võimaluse saada ettepanek sõlmida leping Euroopa ühenduste ajutise teenistujana töötamiseks.

Kahju

Poolte argumendid

- 159 Hagejad väitsid, et nad kandsid varalist kahju, millel on kolm komponenti: töötasu netokaotus JET-projekti juures töötamise ajal, töötasu netokaotus seoses teise töökohaga komisjonis viie aasta jooksul või kuni 60aastaseks saamiseni, kui see juhtub enne kõnealuse ajavahemiku lõppu, hagejate puhul, kes töötasid ühissettevõttes JET projekti lõppemise ajal 31. detsembril 1999, ning ühenduse pensionirežiimi kohase pensionitulu netokaotus.
- 160 Hagejad esitasid oma individuaalsete nõuete arvulise hinnangu ja kasutatud arvutusmetoodika. Peale selle nõudsid nad kõigile saadud hüvitistele kohaldatava Suurbritannia maksu hüvitamist.
- 161 Komisjon eitas hagejate õigust hüvitisele ning leidis, et juhul, kui teda peetakse teatud määral vastutavaks, saab vastutust pidada tekkinuks alles pärast eespool mainitud kohtuotsuse Altmann jt v. komisjon kuulutamist.

162 Kostja väitis, et argumendid kantud kahju kohta on esitatud üldiselt ning et rahalised nõuded ei ole piisavalt täpsed ja neid ei ole selgitatud. Ta leidis, et hagejate kahjuhüvitise nõue ei ole kooskõlas Esimese Astme Kohtu kodukorra artiklitega 44 ja 47 ning on seega vastuvõetamatu.

163 Komisjon ei nõustunud hagejate nõuete arvilise suurusega. Ta ei tunnistanud hagejate ja Euratomi teenistujate kategooriate võrdväarsust ja pidas hagejate väidetavaid kaotusi tõendamatuks. Komisjon ei nõustunud hüvitamisega ajavahe-
miku eest pärast JET-projekti lõppemist 31. detsembril 1999. Maksumäära kohta märkis komisjon, et see tuleneb paratamatust erinevusest siseriikliku õigusega reguleeritavate töökohtade ja ühenduse režiimi alla kuuluvate töökohtade vahel ning ei ole kindel, et õigusvastaselt tekitatud kahju hüvitamiseks saadud summasid käsitaks Ühendkuningriigi maksuamet maksustatava tuluna.

Esimese Astme Kohtu hinnang

164 Kostja märkused kahjuhüvitisnõuete vastuvõetavuse kohta ei ole põhjendatud. Hagiavalduses on esitatud väidetava kahju koostisosad selgelt ja täpselt, eristades töötasu kaotust, pensioni kaotust ning teatavate hüvitiste ja toetuste kaotust. Hagiavaldusele on lisatud märkus kaotuste arvutamise meetodi kohta ja iga hageja väidetava kaotuse kogusumma. Koos repliigiga on esitatud iga hageja hüvitisnõude üksikasjalik arvutus. Kostjale anti võimalus esitada nende andmete kohta oma seisukoht. Seega on kõnealused nõuded vastuvõetavad (Esimese Astme Kohtu 30. septembri 1998. aasta otsus kohtuasjas T-149/96: Coldiretti jt v. nõukogu ja komisjon, EKL 1998, lk II-3841, punktid 47–49, ja 29. oktoobri 1998. aasta otsus kohtuasjas T-13/96: TEAM v. komisjon, EKL 1998, lk II-4073, punktid 28 ja 29).

- 165 Hagejate väidetav varaline kahju seisneb peamiselt sellise sissetuleku kaotuses, mis koosneb töötasust, lisanduvatest toetustest ja ühisettevõttes JET töötamise ajal või tõttu omandatud pensioniõigustest, ning sellise sissetuleku kaotuses, mis on seotud tulevase töökohaga, mida komisjon võinuks neile pakkuda pärast 1999. aastat.
- 166 Varalist kahju saab järeldada, võrreldes hagejate palgatingimusi võimaliku töötamise korral ajutise teenistujana ja nende tegelikke palgatingimusi kolmanda ettevõtja töötajana. Vaidlust ei ole selles, et lepinguliste töötajate olukord oli rahaliselt vähem soodne kui ajutiste teenistujate oma.
- 167 Ühisettevõttes JET töötamise ajal tulenes hagejate kahju erinevusest töötasu, lisanduvate toetuste ja pensioniõiguste, mida hagejad oleksid saanud või omandanud, kui nad oleksid töötanud JET-projekti juures ajutiste teenistujatena, ning töötasu, lisanduvate toetuste ja pensioniõiguste vahel, mida hagejad lepinguliste töötajatena tegelikult said või omandasid.
- 168 Tulevase töökoha saamise võimaluse puhul seondub väidetav kahju hagejate võimalusega saada ajutise teenistuja leping pärast JET-projekti lõppu. Selline töösaamisvõimalus on vägagi hüpotetiline, kuna puuduvad andmed selle kohta, et pärast ühisettevõtte JET lõpetamist vajanuks Euratom töötajaid sellistel kohtadel nagu hagejate täidetud töökohad, ning puudub ka igasugune teave organisatsioonilise järjepidevuse kohta ühisettevõtte JET ja käesoleva otsuse punktis 8 osutatud Euroopa termotuumasünteesilepingu reguleerimisalasse kuuluvate üksuste vahel, kes jätkasid ühisettevõtte teadusuuringuid. Kuna pärast 31. detsembrist 1999 töö saamise võimalustega seotud kahju ei ole tõendatud, tuleb hagejate sellekohane hüvitisnõue rahuldamata jätta.

- 169 Saadaolev hüvitis tuleb iga hageja puhul arvutada alates teda puudutava kõige varem sõlmitud või pikendatud lepingu jõustumiskuupäevast; see kuupäev ei või olla tema hüvitisnõude komisjonile esitamisest varasem kui viis aastat.
- 170 Igal hagejal saada olevat hüvitist ei saa Esimese Astme Kohus kindlaks määrata toimikumaterjalide põhjal. Seepärast kutsutakse pooli üles jõudma kokkuleppele allpool esitatud põhimõtteid ja kriteeriume järgides.
- 171 Kõigepealt peaksid pooled jõudma kokkuleppele selles, milline ametikoht ja palgaaste vastanuks iga hageja täidetud funktsioonidele, kui neile oleks punktis 169 osutatud kuupäevast pakutud ajutise teenistuja lepingut.
- 172 Seejärel peaksid nad kokku leppima, milline karjäär oodanuks iga hagejat alates tema töölevõtmisest kuni punktis 169 osutatud viie viimase aastani, võttes arvesse vastava ametikoha ja palgaastmega Euratomi ametniku (võimaluse korral JETs töötanud ametniku) keskmist palgatõusu, samuti võimalikke edutamisi kõnealusel ajal, pidades silmas palgaastet ja ametikohta ning lähtudes analoogilises olukorras olevate Euratomi ametnike keskmisest edutamisest.
- 173 Ühenduste ajutise teenistuja ja lepingulise töötaja (nagu oli iga hageja) olukorra võrdlemisel tuleks lähtuda netosummadest, millest arvatakse maha kohaldatavate õigusaktide alusel kinnipeetavad kindlustusmaksed, maksud ja muud maksed. Niiviisi ei mõjuta kõnealuste summade suhtes kohaldatavad ühenduse ja Suurbritannia maksurežiimid võrdlust, mis tehakse selliste netosummade alusel, millest maksud on maha arvatud, pidades silmas, et ühenduste ametnike ja teenistujate suhtes kohaldatakse ühendustele makstavat maksu (nõukogu 29. veeb-

ruari 1968. aasta määrus (EMÜ, Euratom, ESTÜ) nr 260/68, millega kehtestatakse Euroopa ühendustele makstavate maksude kohaldamise tingimused ja kord (EÜT L 56, lk 8; ELT eriväljaanne 01/01, lk 33), viimati muudetud nõukogu 30. septembri 2002. aasta määrusega (EÜ, Euratom) nr 1750/2002 (EÜT L 264, lk 15; ELT eriväljaanne 01/04, lk 136).

- 174 Hüvitist tuleb arvestada ajavahemiku eest alates punktis 169 osutatud kuupäevast kuni kuupäevani, mil asjaomane hageja lõpetas JET-projekti juures töötamise, kui see juhtus enne projekti lõppemist 31. detsembril 1999, või kuni nimetatud kuupäevani, kui ta töötas JET-projekti juures kuni selle lõpuni.
- 175 Hagejad nõuavad ka hüvitist maksu eest, mida Suurbritannia maksuamet võtaks selliselt kahjuhüvitisel, nagu on käesolevas asjas käsitletav hüvitis ühenduse põhjustatud kahju hüvitamiseks.
- 176 Kuid hagejale makstavale hüvitisele, mille eesmärk on korvata kaotatud palk ja sellele lisanduvad toetused netosummas, nagu käesoleva otsuse punktis 173 märgitud, ning mille arvutamisel samade reeglite kohaselt võetakse arvesse ühenduse maks, tuleb kohaldada samasugust maksurežiimi nagu ühenduste poolt oma teenistujatele makstavatele summadele vastavalt Euroopa ühenduste ametnike ja teenistujate privileege ja immunitete käsitleva protokollil artiklile 16. Seega ei kohaldata kõnealuse, maksudeta netosummana käsitatud kahjuhüvitise suhtes siseriiklikke makse. Järelikult ei tule selliste maksude korvamiseks mingit täiendavat hüvitist maksta.
- 177 Pooled peaksid eespool esitatud põhimõtete ja kriteeriumide kohaselt püüdma jõuda kokkuleppele kuue kuu jooksul alates käesoleva otsuse teatavakstegemisest. Kokkuleppele mittejõudmise korral peavad nad esitama Esimese Astme Kohtule sama tähtaja jooksul oma nõudmised arvudes väljendatult (vt selle kohta Euroopa Kohtu 5. oktoobri 1988. aasta otsus kohtuasjas 180/87: Hamill v. komisjon, EKL 1988, lk 6141).

Kohtukulud

178 Otsus kohtukulude kohta tehakse hiljem.

Esitatud põhjendustest lähtudes

ESIMESE ASTME KOHUS (esimene koda)

otsustab:

- 1. Komisjon on kohustatud hüvitama varalise kahju, mida iga hageja on kandnud seetõttu, et ühisettevõttes Joint European Torus (JET) töötamiseks ei võetud teda tööle komisjoni ajutise teenistujana.**
- 2. Kuue kuu jooksul käesoleva otsuse tegemisest peavad pooled teatama Esimese Astme Kohtule ühisel kokkuleppel kindlaksmääratud kahjuhüvitise summa.**

3. **Kokkuleppele mittejõudmise korral esitavad pooled Esimese Astme Kohtule sama tähtaja jooksul oma nõudmised arvudes väljendatult.**

4. **Otsus kohtukulude kohta tehakse hiljem.**

Vesterdorf

Jaeger

Legal

Kuulutatud avalikul kohtuistungil 5. oktoobril 2004 Luxembourgis.

Kohtusekretär

Koja president

H. Jung

B. Vesterdorf